



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

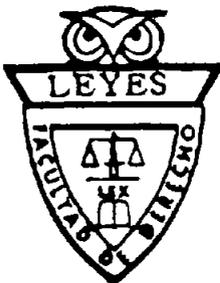
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO BASADO EN NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL COMO FORMA EFICAZ DE ELEVAR EL NIVEL DE VIDA Y PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA:
ALMENDRA GUEVARA CAZARES

ASESOR: LIC. MYRIAM MENDOZA AMARILLO



MEXICO, D. F.

2005

m.340010



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).

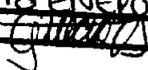
El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición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

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

NOMBRE: ALONDRA IXENARA

CAZARES

FECHA: 18 ENERO 2005

FIRMA: 

A MI MAMA Y A MI PAPA

A ustedes les agradezco todo, gracias por su gran paciencia y amor incondicional.

A MIS HERMANOS Y A TODA MI FAMILIA

Les agradezco su gran ayuda y apoyo.

A JORGE

¡Gracias ¡ por tu comprensión y gran amor.

A LA FAMILIA DE JORGE

Mil gracias por su apoyo

A MIS AMIGAS

¡Gracias ¡ por su amistad y que así sea por siempre.

A LA LICENCIADA MYRIAM MENDOZA

Gracias por su invaluable ayuda y por ser tan buen ser humano.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO
Y A LA FACULTAD DE DERECHO

Gracias por permitirme ser lo que soy.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA 11
MEXICO

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

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **ALMENDRA GUEVARA CAZARES**, con número de cuenta 88353461, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: "CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO BASADO EN NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL COMO FORMA EFICAZ DE ELEVAR EL NIVEL DE VIDA Y PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR", bajo la dirección de la LIC. MYRIAM MENDOZA CAMARILLO, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. **LILIA GARCIA MORALES**, en el oficio con fecha 23 de septiembre de 2004., 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 de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., 20 de octubre 2004

LIC. GUILLERMO HERRERA ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados 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 la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.

INDICE

Pags.

INTRODUCCION

I

CAPITULO 1

CONCEPTOS Y GENERALIDADES

1.1 Derecho del Trabajo.....	1
1.2 Relación de Trabajo.....	4
1.3 Sujetos de la Relación de Trabajo.....	7
1.3.1 Trabajador.....	8
1.3.2 Patrón.....	10
1.3.2.1 Representante del Patrón.....	12
1.3.2.2 Patrón Substituto.....	13
1.4 Empresa.....	14
1.5 Jornada de Trabajo.....	17
1.6 Productividad.....	20
1.7 Nivel de Vida.....	23
1.8 Capacitación y Adiestramiento.....	25
1.9 Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.....	32
1.10 Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.....	36
1.11 Constancias de Habilidades Laborales.....	38
1.12 Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	40
1.13 La Competencia Laboral.....	44
1.14 Normas de Competencia Laboral.....	46
1.14.1 Procedimiento para la elaboración de las Normas Técnicas de Competencia Laboral.....	50

CAPITULO 2

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

2.1 Edad Media.....	57
2.2 México.....	59
2.3 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	62
2.4 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	66
2.5 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	71
2.6 Reformas de 1978 y 1983 a la Ley Federal del Trabajo.....	73
2.7 Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000.....	78
2.8 Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000.....	80

CAPITULO 3

MARCO JURIDICO RELATIVO A LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	83
3.2 Ley Federal del Trabajo vigente.....	85
3.3 Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.....	118
3.4 Dirección General de Capacitación y Productividad.....	119
3.5 Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 y Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006.....	123

CAPITULO 4

PROYECTO DE MODERNIZACION DE LA EDUCACION TECNICA Y LA CAPACITACION

4.1 Creación del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación.....	129
4.2 Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER).....	132
4.3 Sistema Normalizado de Competencia Laboral.....	135
4.3.1 Comités de Normalización de Competencia Laboral.....	139
4.4 Sistema de Certificación de Competencia Laboral.....	141
4.4.1 Proceso de Evaluación.....	146
4.5 Otros Componentes.....	149

CAPITULO 5

LAS NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL COMO UNA FORMA DE ELEVAR EL NIVEL DE VIDA Y PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR

5.1 La importancia que guarda la Capacitación y el Adiestramiento en el México actual	151
5.2 Situación actual de la Capacitación y el Adiestramiento en México.....	156
5.3 La Capacitación y Adiestramiento basados en Normas Técnicas de Competencia Laboral.....	159
5.4 Beneficios que obtiene el trabajador al ser capacitado con base en las Normas Técnicas de Competencia Laboral.....	161
5.5 Sugerencias de reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo	

para adoptar la Capacitación y el Adiestramiento basados en las Normas Técnicas de Competencia Laboral.....	164
5.5.1 Reformas propuestas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	166
5.5.2 Reformas propuestas a Ley Federal del Trabajo.....	168
CONCLUSIONES.....	182
BIBLIOGRAFIA.....	190

INTRODUCCION

Mediante las figuras de la capacitación y el adiestramiento, se ha buscado beneficiar a la clase trabajadora, por tal motivo es hoy en día una garantía social contemplada por nuestra Carta Magna.

La creciente globalización y el acelerado desarrollo tecnológico, demandan trabajadores competentes, que muestren la posesión de conocimientos y habilidades que les permitan un desempeño eficaz en sus funciones productivas, de manera que elaboren bienes y servicios de calidad, con el propósito de que la empresa pueda competir y mantenerse en un mercado globalizado. Estas exigencias que requieren las empresas, han originado en todo el mundo, cambios radicales en los sistemas de capacitación, sin importar si se trata de países con economía desarrollada o en vías de desarrollo y México no ha sido la excepción en transformar sus sistemas de capacitación.

En nuestro país, la reforma a la capacitación se da a través del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación; creado hace 10 años por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Educación Pública conjuntamente con los sectores obrero y empresarial. Para su ejecución, el entonces Presidente Ernesto Zedillo instaló el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, compuesto por los Sistemas de Normalización y Certificación de Competencia

Laboral, quienes tienen como propósito la vigilancia de la generación de las Normas de Competencia Laboral, así como su aplicación y actualización.

La capacitación basada en Normas de Competencia Laboral, ofrece a los trabajadores los conocimientos y habilidades que deben aplicar en situaciones concretas de trabajo, así como aptitud para responder a los cambios tecnológicos y para resolver problemas y situaciones contingentes.

La capacitación que recibe el trabajador con base en las Normas de Competencia Laboral, se traduce en un aumento en su productividad y en consecuencia un incremento en el nivel de vida acompañado de un mejor ingreso.

A fin de ordenar el desarrollo de nuestro tema, comenzaremos por estudiar en nuestro primer capítulo, todos los conceptos y generalidades relativos a la capacitación y el adiestramiento, mismos que son de utilidad para el entendimiento de nuestro trabajo.

En el capítulo segundo hacemos un recorrido a lo largo de la historia, en donde evidenciamos la transformación que ha llevado consigo la institución de la capacitación y el adiestramiento.

En nuestro tercer capítulo será analizado el marco jurídico que regula la figura de la capacitación y adiestramiento, desde el capítulo III Bis de la Ley Federal del Trabajo, hasta los reglamentos que regulan el cumplimiento de la obligación de capacitar y adiestrar.

En el capítulo cuarto nos abocamos a explicar porque y para que surgen las normas de competencia laboral.

Por último en el capítulo quinto, nuestros esfuerzos están dirigidos a mostrar en primer término la situación que guarda en la actualidad la capacitación en nuestro país, los que conflictos que atraviesa y la forma en la que las Normas de Competencia Laboral benefician al trabajador y con base en lo expuesto proponemos la obligatoriedad de la adopción de las Normas de Competencia Laboral, para la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, sugiriendo reformar la fracción XIII del artículo 123 del apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de diversos preceptos de la Ley Federal del Trabajo, viendo su implementación como un beneficio no solo para los trabajadores, sino también para las empresas y para el país.

CAPITULO 1

CONCEPTOS Y GENERALIDADES

Con el inicio del siglo XX, nuestro país dio paso a cambios de importancia en el mundo laboral, fruto de transformaciones en el ámbito social y económico, creándose así diversas figuras jurídicas que nuestra legislación en materia del trabajo se ha encargado de conceptualizar. Cabe señalar que dichas figuras han ido evolucionando y han tratado de adaptarse a las distintas problemáticas que ha vivido y vive México.

El objeto del presente capítulo es reunir todos aquellos conceptos que auxilien en la comprensión del presente trabajo.

1.1. Derecho del Trabajo

Son muchos los elementos que deben ser tomados en cuenta si se trata de dar una definición completa de Derecho del Trabajo, sin embargo, creemos que una definición deberá contemplar como mínimo, que el Derecho del Trabajo regula las relaciones laborales con el objetivo de conseguir el equilibrio y la justicia social tal y como lo señala el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“Artículo 2°- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.”

El diccionario jurídico mexicano define al Derecho del Trabajo como: *“El conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo.”*¹

Diversos son los autores que han dado ya una definición, contemplando elementos como la relación de trabajo, el contrato de trabajo, los sujetos y objeto del Derecho del Trabajo o aspectos de tipo jurídico, político o económico, consideramos las más relevantes las que a continuación citamos:

El maestro Néstor de Buen define el Derecho del Trabajo como: *“el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”*²

¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III, Porrúa, México, 2003. p. 276.

² DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, décimo tercera ed., Porrúa, México, 2000. p. 138.

Para el jurista Alberto Briceño Ruiz: *“es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos.”*³

Al definir nuestra materia, el licenciado Alfredo Sánchez Alvarado establece que: *“el derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para alcanzar su destino.”*⁴

Consideramos que las definiciones antes mencionadas son las más importantes, ya que en ellas se manifiesta que el Derecho del Trabajo, tiene como objetivo primordial el proteger las garantías de la clase trabajadora, en virtud de ser esta la parte más débil de la relación patrón-trabajador, mismas que le permitan vivir en condiciones de dignidad, logrando así la justicia social, que de forma tan precaria se ha presentado a través de la historia de la humanidad.

³ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, octava ed., Harla, México, 1990. p.124.

⁴ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, T.1, s.e., México, 1967. p. 36.

Concluimos el presente punto, estableciendo, con base en las anteriores definiciones, que se entiende por Derecho Laboral:

Conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones, que tienen como objetivo el regular las relaciones entre los trabajadores que prestan un servicio personal y subordinado a un patrón, que les retribuye mediante el pago de un salario y las relaciones de éstos con el Estado, con el fin de instituir un equilibrio entre ambos sujetos de la relación laboral, y de esta forma alcanzar un Estado en el que se encuentre presente la justicia social.

1.2. Relación de Trabajo

La Enciclopedia Jurídica Omeba define la relación de trabajo diciendo: *“es la vinculación existente entre el trabajador y su empleador, sea este persona real o jurídica, con exclusión de la existencia o no de un contrato de trabajo y vinculado a los elementos sociológicos rectores de la disciplina jurídica que regula la materia.”*⁵

⁵ Enciclopedia Jurídica Omeba. “relación de trabajo”, Tomo XXIV, Driskill, Buenos Aires, 1977. p. 552.

Por su parte, el maestro Mario de la Cueva define a la relación laboral como la *“situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias.”*⁶

El mismo autor da los siguientes argumentos respecto de su propia definición, las cuales a continuación transcribiremos por juzgarlas apegadas a nuestro razonamiento acerca de la relación de trabajo y contrato de trabajo.

“... b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador;

c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino exclusivamente, de la prestación del trabajo.

⁶ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, décimo séptima ed., Porrúa, México, 1999. p. 187.

d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo.

f) El acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación; ...”⁷

En la vida diaria puede acontecer que un trabajador haya prestado a un patrón un servicio personal y subordinado a cambio de un salario durante un considerable número de años, pero el patrón nunca se encargó de elaborar un contrato individual de trabajo; no por ello el trabajador en caso de un despido injustificado, perderá todos los derechos a que se ha hecho acreedor con motivo de la relación laboral, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad, por así establecerlo el artículo 26 de nuestra Ley Laboral.

El texto del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente, establece la definición de relación de trabajo y contrato individual de trabajo, el cual es del tenor literal siguiente:

“Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

⁷ *Ibidem*, p.p. 154-155.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

Como puede verse, nuestra legislación laboral se refiere a los conceptos *relación de trabajo* y *contrato de trabajo*, como si fueran sinónimos, con lo cual estamos de acuerdo, toda vez que la relación individual de trabajo puede establecerse con o sin el contrato individual de trabajo. Si existe la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral, mediante el pago de un salario, existe de conformidad con la Ley Federal del Trabajo dicha relación, independientemente de si existió o no un documento denominado contrato.

1.3. Sujetos de la Relación de Trabajo

Tal como lo hemos comentado en el inciso anterior, una relación de trabajo se configura cuando una persona presta a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario; ahora bien, la persona que proporciona el servicio recibe el nombre de trabajador y aquélla que se beneficia de esa labor se le denomina patrón.

A continuación daremos un concepto de los sujetos que integran la relación de trabajo.

1.3.1. Trabajador

Se le llama trabajador a toda persona que produce algo o presta un servicio; puede ser aquella que lo hace en forma independiente o por cuenta propia, es decir, que no se encuentra sujeta a una relación de trabajo, o aquella que se encuentra inmersa en una relación laboral; para efectos de la presente obra, sólo estudiaremos a los sujetos que realizan una actividad siguiendo los lineamientos de una relación de trabajo, puesto que la Ley Federal del Trabajo únicamente regula las relaciones laborales donde hay un patrón y uno o varios trabajadores subordinados a aquél.

Nuestra legislación laboral define al trabajador en su artículo 8° diciendo:

“Artículo 8. Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio. ”

Diversos autores, entre ellos, el Doctor Baltasar Cavazos, han considerado que la definición anteriormente expuesta superó a la contenida en el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que a la letra decía: *“trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo...”*⁸

El concepto expuesto fue señalado de impreciso, porque no especificaba que el trabajador tiene necesariamente que ser una persona física, y porque ninguna prestación de servicios es exclusivamente material o intelectual ya que un trabajo por muy simple que sea; necesita del uso de la mente y al no considerarlo así, dice el profesor Baltasar Cavazos, *“equivale a comparar al trabajador con una máquina lo que atentaba contra la dignidad de los propios trabajadores”*.⁹

Es importante hablar de los distintos tipos de trabajadores que la Ley Laboral contempla en su articulado, entre ellos tenemos al menor de edad, la mujer trabajadora y el que presta servicios en el extranjero, y los contemplados en el título sexto como son el trabajador de confianza, trabajadores del campo, agentes de comercio, deportistas profesionales, trabajadores actores y músicos, por mencionar algunos. La Ley en cita da un trato especial a estos trabajadores, debido a las características especiales que poseen; no obstante, esas

⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, octava ed., Trillas, México, 1994. p. 79.

⁹ Idem.

particularidades no impiden que el trabajador sea sujeto del derecho a la capacitación y el adiestramiento.

1.3.2. Patrón

El origen de la palabra patrón proviene según lo establece el Diccionario Jurídico Mexicano, "*patrón proviene de patrono y éste a su vez del latín patronus*".¹⁰

El jurista Alfredo Sánchez Alvarado lo define como "*la persona física o moral que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada*"¹¹

El maestro Néstor de Buen manifiesta que "*patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio, mediante retribución*"¹²

¹⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III, Op. Cit. p. 492.

¹¹ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit. p.299

¹² DE BUEN L, Néstor. Op. Cit. p.453.

De estas definiciones se desprende que el patrón puede ser una persona física en su naturaleza humana y también una persona moral como puede ser una sociedad civil o mercantil.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo indica que:

“Artículo 10. 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 aquél, lo será también de estos.”

La definición expresada por la Ley Federal del Trabajo es un concepto de fácil entendimiento, pero consideramos, que carece de dos elementos importantes y característicos de las relaciones laborales a saber: la subordinación y la retribución; por lo que nos adherimos a la definición que reza: *“patrón es la persona física o moral que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución por un trabajador”*.¹³

El maestro Roberto Muñoz Ramón es el autor del concepto anteriormente expuesto, en el consideró un elemento esencial que se ejerce mediante la subordinación y es el poder jurídico de mando.

¹³ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1976. p. 25.

1.3.2.1. Representante del Patrón

Como lo explicamos en los párrafos que anteceden, un patrón puede ser una persona física o una moral. Las dos tienen como similitud, el que ambos necesitan cuando así lo requiera las actividades de la empresa, de terceras personas que administren, organicen, manden y controlen las actividades laborales de los trabajadores. Estos sujetos reciben el nombre de representantes del patrón, al respecto la Ley Federal del Trabajo en el artículo 11 menciona:

“Artículo 11. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.”

De lo anterior se desprende que la Ley otorga a algunos trabajadores cierta autoridad, ya que así lo dispone la Ley Laboral en el artículo 134 fracción III diciendo:

“Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

...III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo”...

1.3.2.2. Patrón Substituto

“La substitución de patrón es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados presentes y futuros derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo”¹⁴

La Ley Federal del Trabajo no da una definición de esta figura pero la regula en su artículo 41, estableciendo como requisito dar aviso a los trabajadores o al sindicato de dicha substitución, para que a partir de la mencionada notificación, corran seis meses durante los cuales el patrón substituido será solidariamente responsable con el patrón substituto de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo; una vez concluido éste término, la responsabilidad únicamente será del nuevo patrón.

¹⁴ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo, décima ed., Porrúa, México, 2000. p. 101.

Entretanto no se les notifique a los trabajadores la substitución del patrón, éstos seguirán considerando como patrón al anterior y no podrá correr el término de seis meses a que hace referencia la Ley para que se configure la responsabilidad solidaria.

1.4. Empresa

Para una mayor comprensión de nuestro concepto iniciamos exponiendo el origen de la palabra empresa, misma que *“proviene del latín inprehensa, que significa cogida o tomada, acción que se comienza.”*¹⁵

La doctrina ha dado diversas definiciones de empresa sin embargo según nuestro criterio, nos han parecido apropiadas e importantes los conceptos expresados por los notables juristas, Alberto Briceño Ruíz y Miguel Borrell Navarro, toda vez que incluyen en sus textos los dos elementos fundamentales de la relación de trabajo, estas definiciones a la letra dicen:

“Empresa es el lugar en que el trabajador presta sus servicios, el patrón aporta su capital y se lleva a cabo la conjunción armónica de esfuerzos para la prestación de servicios o elaboración de bienes;

¹⁵ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III, Op. Cit. p. 725.

entendiendo así, el concepto aporta interés a nuestra materia: Empresa es el centro de trabajo.”¹⁶

“Empresa es una entidad de actividades humanas coordinadas, para la realización de un fin económico y social, la que se compone de empresarios, que aportan el capital, trabajadores que aportan su fuerza de trabajo y es regida por las normas aplicables a su naturaleza, la que generalmente produce bienes o servicios, para satisfacer mediante una ganancia, la demanda y necesidades de la sociedad.”¹⁷

En resumen, la empresa tiene como objetivo la producción de bienes o la prestación de servicios, así como proporcionar una fuente de trabajo para el personal que presta sus servicios en ella.

El artículo 123 de la Constitución General de la República, en su apartado “A”, utiliza los términos empresa y negociación. Con la definición que de empresa da la Ley Federal del Trabajo de 1970 se unificó el término y hoy en día se utiliza únicamente la palabra empresa.

El artículo 16 de nuestra Ley Laboral expresa:

¹⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit. p. 162.

¹⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, cuarta ed., Sista, México, 1994. p. 75.

“Artículo 16. Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.”

El concepto de empresa que hemos transcrito, ha sido considerado como insuficiente por la doctrina, puesto que tal como lo explica el licenciado Muñoz Ramón: *“omite señalar la necesidad de la presencia de trabajadores y solo menciona que es la unidad económica de distribución de bienes y servicios.”*¹⁸

Con base en lo anterior, el autor señalado da su propia definición diciendo:

*“Debemos entender por empresa para los efectos de las normas de trabajo, la unidad económica en la que intervienen el empresario y los trabajadores para la producción y distribución de bienes o servicios.”*¹⁹

La empresa cuenta con elementos esenciales y estos son:

¹⁸ MUÑOZ RAMON, Roberto. Op. Cit. p. 67.

¹⁹ Ibidem, p. 68.

- El elemento subjetivo conformado por el patrón y el trabajador.
- El elemento objetivo consistente en el capital, la forma de organización y de dirección, así como las instalaciones y demás circunstancias físicas.
- El elemento teleológico, integrado por el fin de la empresa que es producir o distribuir bienes o servicios

De lo anterior podemos inferir que la empresa es un ente complejo, que necesita para funcionar, de la correcta colaboración de todos sus elementos.

1.5. Jornada de Trabajo

La Enciclopedia Jurídica Mexicana dice que debe entenderse a la jornada de trabajo como *“el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o se abstiene de hacerlo por motivos imputables a éste.”*²⁰

Nuestra Ley Federal Laboral define jornada de trabajo en el artículo 58 diciendo que:

²⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV, Op. Cit. p. 719.

“Artículo 58. es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”

La jornada iniciará, desde el momento en que el trabajador se presenta en el centro de trabajo y esté a disposición del patrón, aunque éste no le haya dado orden alguna para que desempeñe determinada actividad, es más, puede estar inactivo y permanecer así toda la jornada y se considerará que está cumpliendo con su jornada de trabajo.

La Ley establece tres tipos de jornadas, estas son:

- Jornada Diurna que comprende entre las seis y las veinte horas.
- Jornada Nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.
- Jornada Mixta es la que comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más se reputará jornada nocturna. (artículo 60).

La duración máxima de la jornada diurna será de ocho horas, la de la jornada nocturna de siete horas y la de la jornada mixta de siete horas y media (artículo 61)

La Ley Federal del Trabajo también regula las jornadas denominadas por la doctrina como Jornada Extraordinaria y Jornada de Emergencia.

La primera se origina por circunstancias especiales o extraordinarias y no podrá exceder nunca, de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana, estas se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada (artículo 66 y 67)

La segunda tiene su origen en casos de siniestro y riesgo inminente en que pelagra la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia de la misma empresa. Esta jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos acontecimientos (artículo 65). En este caso, el trabajador prestará servicios distintos de los que comúnmente realiza en la empresa y se pagará con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada (artículo 67)

La jornada de trabajo es un requisito formal que exige la Ley Federal del Trabajo, el cual debe de quedar plasmado en todo contrato de trabajo ya sea individual o colectivo.

1.6. Productividad

Aunque el término productividad puede significar cosas diferentes para distintas personas, el fondo del concepto es siempre la relación entre la cantidad la calidad de bienes o servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados para producirlos.

La Ley Federal del Trabajo expresa en el artículo 153-A, la obligación de los patrones para capacitar y adiestrar a los trabajadores y así elevar su nivel de vida y **productividad**.

Entendemos por productividad según lo expresa el diccionario pequeño Larousse Ilustrado *“como la facultad de producir. Calidad de lo que es productivo, incremento simultaneo de la producción y del rendimiento debido a la modernización del material y a la mejora de los métodos del trabajo.”*²¹

²¹ Pequeño Larousse Ilustrado, décimo tercera ed., Larousse, México, 1988. p. 841.

Otra definición es la que da el autor Joseph Prokopenko quien define a la productividad como: *"la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla."*²²

También ha sido definida como la relación entre:

"PRODUCTO

RECURSOS REQUERIDOS PARA ESTE PRODUCTO

*En el denominador, puede considerarse el total de los recursos utilizados en la elaboración del producto, un agrupamiento, o uno particular de ellos*²³

Es considerada de igual manera, como el uso eficiente de recursos, trabajo, capital, tierra, materiales, energía, en la producción de bienes y servicios. Estos factores significan la obtención de más con la misma calidad de recursos, o el logro de una mayor producción en volumen y calidad con el mismo insumo o la relación entre los resultados y el tiempo que se lleva conseguirlos.²⁴

²² PROKOPENKO, Joseph. La gestión de la productividad, manual práctico, Oficina Internacional del Trabajo. (OIT). Ginebra, 1989. p. 3.

²³ SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Introducción a la productividad, México, 1979. p. 13.

²⁴ Cfr. PROKOPENKO, Joseph. Op. Cit., p. 4.

En suma, un trabajador productivo utiliza eficazmente los recursos de la producción y entre mas diestro sea, menos tiempo ocupará en la fabricación del bien o servicio.

En contraste con la productividad se encuentra la improductividad, a la que literalmente podemos conceptuar como aquel ente que no produce; la improductividad podemos estudiarla desde dos puntos de vista: primero, la improductividad por parte del patrón y segundo, la improductividad por parte del trabajador.

La improductividad del patrón se debe a que utiliza dentro de la empresa procesos obsoletos, es decir, no se actualiza en equipo de trabajo y sigue utilizando maquinaria antigua, que nada tiene que ver con la evolución tecnológica; que traerá como resultado que no sea competitivo.

La improductividad por lo que hace al trabajador se debe principalmente a que no está bien capacitado, puesto que no tiene conocimientos suficientes acerca de la actividad que realiza.

Aunque la Ley no estableciera la obligación del patrón a capacitar y adiestrar, el trabajador de todos modos buscaría por simple necesidad humana, su evolución y superación.

1.7. Nivel de Vida

El nivel de vida, dice la Oficina Internacional del Trabajo “se entiende como el grado de bienestar material de que dispone una persona, clase social o comunidad para sustentarse y disfrutar de la existencia”²⁵

Estudiando otras fuentes encontramos que al nivel de vida se le ha definido como la “estimación de la cantidad de riqueza y de la prosperidad de la población de un país.”²⁶

A su vez, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social explica que: “El nivel de vida de una región, esta dado por el conjunto de la satisfacción de las necesidades de sus pobladores. Dentro de las necesidades se consideran: alimento, techo, educación, salubridad, abrigo, entretenimiento, etc.”²⁷

Nosotros relacionamos el nivel de vida de un trabajador de acuerdo a los satisfactores que obtiene mediante el salario que percibe.

²⁵ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Introducción al estudio del trabajo, tercera ed., Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1980, p.3.

²⁶ ENCICLOPEDIA MICROSOFT, ENCARTA, “Nivel de Vida”, 2002.

²⁷ SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Introducción a la productividad, Op. Cit. p.14.

Por su parte, el diccionario enciclopédico Gran Larousse Universal, explica que el nivel de vida es diferente en todos los países del mundo incluso dentro de cada país y forman parte de su contenido una gran cantidad de elementos, tan diversos como la alimentación, las condiciones de higiene y de salud, la vivienda, la seguridad social, las condiciones de trabajo, la indumentaria, los ocios, los servicios de carácter cultural entre otros.

Expresa también que las condiciones necesarias para tener un nivel de vida mínimo aceptable son:

- la alimentación diaria
- el vestido y el calzado
- el alojamiento con las condiciones necesarias
- y los servicios esenciales como la asistencia médica, transporte, educación, cultura, recreación.²⁸

Encontramos también, que los especialistas en la materia no han encontrado un criterio único que sirva de base para medir el nivel de vida, pues los aspectos que toman en cuenta pueden ser de diversa naturaleza. Por ejemplo, material e inmaterial, unos se relacionan con necesidades de tipo biológicas o necesidades intelectuales o culturales.²⁹

²⁸ Cfr. GRAN LAROUSSE UNIVERSAL, Plaza & Janes, S.A., Editores, Barcelona, 1981. p. 9094.

²⁹ Cfr. ENCICLOPEDIA MICROSOFT ENCARTA. "Nivel de Vida", 2002.

Consideramos que generalmente el nivel de vida que posee un individuo, se estima en función de los ingresos que obtiene y de los bienes de consumo que se pueden adquirir con aquellos ingresos; es por ello que un trabajador bien capacitado tiene mayores posibilidades o mayores oportunidades para alcanzar un mejor nivel de vida, en virtud de que con los conocimientos y/o las habilidades adquiridas, su labor resulta ser indispensable para las decisiones de la empresa y en consecuencia sus ingresos pueden aumentar.

1.8. Capacitación y Adiestramiento

Algunos factores y quizás los más importantes que hacen posible el desarrollo integral de los trabajadores, lo son la capacitación y el adiestramiento; por ello, es necesario para una mejor comprensión de estas figuras jurídicas, citar y analizar los conceptos y criterios de los principales autores, así como los mencionados por la propia legislación.

Existen dos corrientes doctrinales, la que equipara tales conceptos y la que distingue entre uno y otro.

Dentro de la primera corriente encontramos al Maestro José Dávalos quien indica *“Para efectos prácticos debe considerarse como sinónimos capacitar y adiestrar; ambos conceptos implican, por una parte, habilitar al*

*trabajador, tenerlo en aptitud de desempeñar una actividad superior a la que realiza, a través de la obtención de conocimientos nuevos y, por la otra enseñar, instruir al trabajador en la tarea que desempeña, afinando su saber, buscando su perfeccionamiento*³⁰

Otro es el autor, José de Jesús Castorena quien manifiesta, “...la denominación capacitación y adiestramiento es, gramaticalmente certera, y clara; significa enseñar para ser apto; instruir para habilitar. Los vocablos enseñar y hacer aptos, instruir y habilitar entrañan por su propia acepción, la idea de transmisión de conocimientos y de destrezas para poder aplicarlos. Esta transmisión de conocimientos y destrezas puede ser, no hay distinción posible, tanto para aprender un nuevo puesto como para conocer mejor el puesto que se desempeña.”³¹

Como resultado de los argumentos anteriores, el autor en cita define “la capacitación y el adiestramiento como la obligación del empresario de transmitirles conocimientos y destrezas a sus trabajadores para hacerlos aptos y hábiles en su trabajo.”³²

De la segunda corriente, la que distingue entre uno y otro concepto encontramos al Doctor Borrell Navarro quien señala: “...capacitar es preparar al trabajador para el desempeño de otro trabajo

³⁰ DAVALOS, José. Tópicos Laborales, tercera ed., Porrúa, México, 2000. p.191.

³¹ CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero, sexta ed., s.e., México, 1984. p. 224.

³² Idem.

*distinto al que desempeñaba y que generalmente es mejor retribuido y adiestramiento es mejorar y perfeccionar al trabajador en el desempeño del mismo trabajo que viene realizando.*³³

Apoyando esta segunda corriente encontramos al Maestro Guillermo Horri Robaina, quien en su obra "El Adiestramiento y Capacitación" precisa: "Por adiestramiento convendremos, que es el proceso de aprendizaje al que se somete una persona a fin de desarrollar su habilidad o destreza para operar o manipular un conjunto de decisiones programadas. Por capacitación convendremos, que es el proceso de aprendizaje a que se somete una persona a fin de que ésta obtenga y desarrolle la concepción de ideas abstractas mediante la aplicación de procesos mentales y de la teoría para tomar decisiones no programadas.

*...el adiestramiento por naturaleza se desenvuelve a través de los niveles inferiores de la escala jerárquica de la empresa, en otras palabras pertenece al reino de las decisiones programadas. Por lo que toca a la capacitación, ésta se desenvuelve en los niveles superiores de la organización, lo cual corresponde al reino de las decisiones no programadas.*³⁴

³³ BORRELL NAVARRO, Miguel, Op. Cit. p. 247.

³⁴ HORRI ROBAINA, Guillermo. El adiestramiento y la Capacitación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM, México, 1970. p.p. 48 - 49.

El autor en mención, hace una distinción entre ambos términos, ubicando en primer lugar al adiestramiento, en donde al trabajador únicamente se le instruye para la toma de decisiones ante situaciones ya esperadas o de rutina, en otras palabras, de una labor cotidiana y sin variantes, la que deberá de desempeñar siempre en los mismos términos.

Respecto a la capacitación, esta se encuentra en un nivel de jerarquía más importante ya que se prepara al trabajador para la toma de decisiones ante situaciones inesperadas por lo que tiene un grado mayor de dificultad, es decir, la empresa capacita a un trabajador para que utilice su intelecto más que su desempeño físico, mediante el uso de su raciocinio tomará determinaciones vitales para la empresa para la cual labora.

Otro autor que hace una distinción entre los conceptos materia de este estudio, es el Maestro Carlos Reza Trocino, quien da las siguientes definiciones.

“CAPACITACION. Acción o conjunto de acciones tendentes a proporcionar y/o a desarrollar las aptitudes de una persona, con el afán de prepararla para que desempeñe adecuadamente su ocupación o puesto de trabajo, superiores e inclusive los laterales en términos de la más alta competencia y polivalencia. Su cobertura abarca, entre otros,

los aspectos de atención, memoria, análisis, síntesis y evaluación, respondiendo sobre todo al área de aprendizaje cognoscitiva.

ADiestRAMIENTO. Acción o conjunto de acciones tendentes a proporcionar, desarrollar y/o perfeccionar las habilidades motoras o destrezas de un individuo, con el fin de incrementar su eficiencia en su puesto de trabajo, los superiores e inclusive los laterales en términos de la más alta competencia y polivalencia. Su cobertura comprende los aspectos de las actividades y coordinaciones de los sentidos/motoras, respondiendo sobre todo al área de aprendizaje psicomotriz.”³⁵

Según el Licenciado Fernando Arias Galicia, la capacitación “es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo. Y por adiestramiento entiende el “proporcionar destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz”³⁶

Por su parte en la legislación, podemos apreciar que tanto la fracción XIII del apartado “A” del artículo 123 constitucional, como la Ley Federal del Trabajo en su capítulo III Bis, “De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores”, no existe una definición legal de los

³⁵ REZA TROCINO, Carlos J. “Marco Teórico y evolución de la capacitación en el mundo”, *Revista Laboral*, número 65, Sicco, México, Febrero 1998. p. 25.

³⁶ ARIAS GALICIA, Fernando. *Administración de Recursos Humanos*, Trillas, México, 1985. p. 318.

conceptos de capacitación y adiestramiento ni tampoco hacen una diferenciación de los mismos.

Atento a lo expuesto, y no obstante que la Ley Laboral se abstiene de hacer distinción entre ambos conceptos, nosotros estimamos que sí existe diferencia entre los términos capacitación y adiestramiento ya que haciendo un análisis estricto de las definiciones expuestas podemos apreciar las diferencias siguientes:

CAPACITAR

- Se capacita al trabajador para el desempeño de otro trabajo distinto al que venía desempeñando.
- Se capacita al trabajador para tomar decisiones no programadas dentro de la empresa.
- Se capacita a los trabajadores de niveles superiores dentro de la empresa.
- Al capacitar, el trabajador emplea la memoria, el análisis y la evaluación, respondiendo al área cognoscitiva.

- Se capacita al trabajador para obtener conocimientos de carácter técnico, científico o administrativo.

ADIESTRAR

- Se adiestra al trabajador para que mejore y perfeccione el desempeño del trabajo que ha venido realizando.
- Se adiestra para que el trabajador opere o manipule un conjunto de decisiones programadas.
- Se adiestra a los trabajadores de niveles inferiores dentro de la empresa.
- Al adiestrar, el trabajador emplea la coordinación de los sentidos/motoras, respondiendo sobre todo al área de aprendizaje psicomotriz.
- Se adiestra en una habilidad ya adquirida por el trabajador y mediante el empleo de trabajos físicos.

Hemos manifestado que de conformidad con las definiciones expuestas sí existe diferencia entre un término y otro, sin embargo, sin tomar en cuenta las diferencias existentes en los conceptos examinados,

es momento para reflexionar y manifestar que la capacitación y el adiestramiento son un medio de acceso a los conocimientos y habilidades que permiten desarrollar en el trabajador sus capacidades, para que de esta manera alcance elevar su productividad, un desarrollo personal y un nivel de vida más elevado.

El Maestro Mario de la Cueva afirma que *“lo importante no es la diferencia que hay entre las dos palabras, sino el propósito de la institución, es decir, que se prepare a los hombres para desarrollar sus aptitudes y cumplir sus actividades con la mayor eficacia.”*³⁷

1.9. Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento

La forma mediante la cual la empresa cumple legalmente con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, es mediante la presentación de los planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y que estos sean aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Anteriormente, el oficio número 010006 expedido por el Subsecretario “B” de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, establecía los criterios y formatos para la presentación y registro, ante la

³⁷ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo II, Op. Cit. p. 84.

Secretaría del Trabajo, de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento y en el mismo se definía a los planes y programas diciendo:

“Expresión escrita a través de la cual las empresas presentan para su autorización y registro la organización de las acciones de capacitación y adiestramiento de cada una de las áreas ocupacionales que la integran, con el objeto de satisfacer las necesidades en la materia de todos y cada uno de los puestos de trabajo de cada una de dichas áreas ocupacionales.”³⁸

Tiempo después el oficio en cita quedo abrogado por el Acuerdo por el que se fijan criterios generales y se establecen los formatos correspondientes para la realización de trámites administrativos en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores; en el se plasma un nuevo concepto de Planes y Programas simplificando el anterior, quedando de la siguiente manera:

“Los planes y programas de capacitación y adiestramiento son el conjunto de acciones específicas que permiten atender las necesidades de formación, actualización y desarrollo de los trabajadores en las empresas, con objeto de proporcionarles información sobre la aplicación de nueva tecnología, prepararlos para ocupar una vacante o puesto de

³⁸ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, “Oficio 010006”, Talleres Gráficos de México, México, 10 de agosto de 1984. p. 15.

*nueva creación, prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad y, en general, mejorar las aptitudes del trabajador.*³⁹

El artículo 153-Q especifica los requisitos que impone la Ley Laboral como integrantes de dichos planes y programas y señala:

- “... I. Referirse a periodos no mayores de cuatro años;*
- II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;*
- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;*
- IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;*
- V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y,*
- VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.*

³⁹ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, “Secretaría del Trabajo y Previsión Social”, Op. Cit., 18 de abril de 1997. p. 34.

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

Por lo que atañe a la fracción primera, respecto a que se comprenda periodos no mayores de cuatro años, el Licenciado Jesús Flores Robledo considera *“peligroso formular planes de capacitación con tiempo de cuatro años; no debemos olvidar que vivimos en un mundo de constantes cambios tanto en lo económico como en lo tecnológico (por mencionar algunos), y que en las empresas la movilidad de su respectiva fuerza de trabajo es muy alta, por lo que no es recomendable que las acciones educativas no deban planearse más allá de un año.”*⁴⁰

Los planes y programas una vez formulados, deben presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo de trabajo. En el caso de las empresas en que no rige éste contrato, deberán presentarse dentro de los 60 primeros días de los años impares.

El artículo 153-S previene, que se le impondrá una sanción pecuniaria equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo, de la zona económica correspondiente, al patrón que no cumpla con la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y

⁴⁰ FLORES ROBLEDO, Jesús. “Marco Normativo de la Capacitación”, Revista Laboral, número 57, Sicco, México, Junio 1997. p. 86.

programas de capacitación y adiestramiento, dentro de los plazos que corresponda, o cuando presentados, no los lleve a la práctica.

1.10. Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento

El artículo 153-I de nuestra Legislación Laboral señala la obligación de toda empresa de constituir Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

“La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento es el grupo de trabajo responsable de vigilar en cada empresa la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerir las medidas tendientes a perfeccionarlos conforme a las necesidades de los trabajadores y de la propia empresa.”⁴¹

Esta definición surge del Acuerdo por el que se fijan criterios generales y se establecen los formatos correspondientes para la realización de trámites administrativos en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

⁴¹ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, “Secretaría del Trabajo y Previsión Social”, Op. Cit., 18 de abril de 1997. p. 33.

Las comisiones deberán atender distintas funciones, misma que le indica la ley Laboral, en los siguientes artículos:

Artículo 153-I "...vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos;..."

Artículo 153-J "...vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.";

Artículo 153-T. Referente a autenticar las constancias que expida la entidad instructora a los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento.

El cuarto párrafo del artículo 153-V hace mención del deber de practicar examen al trabajador que haya obtenido una constancia, cuando en la empresa existan varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que se refiere aquélla.

El examen lo practicará la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva.

1.11. Constancias de Habilidades Laborales

Dispone el artículo 153-T. *“Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación o adiestramiento en los términos de este capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas...”*

Las constancias a que se refiere el artículo transcrito anteriormente, son denominadas por la Ley Federal del Trabajo como constancias de habilidades laborales, las cuales la Ley Laboral define en el artículo 153-V diciendo: *“...es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.”*

Con la constancia de habilidades laborales, un trabajador prueba que se ha capacitado o adiestrado satisfactoriamente en alguna labor o función laboral y se encuentra apto para desempeñarla, a su vez, la empresa demuestra con este documento ante las autoridades laborales correspondientes que sus trabajadores han sido capacitados y ha cumplido con la obligación que le impone nuestra constitución.

El multicitado Acuerdo por el que se fijan criterios generales y se establecen los formatos correspondientes para la realización de trámites

administrativos en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, en su artículo tercero fracción primera define a las constancias de habilidades laborales diciendo:

“Las constancias de habilidades laborales es el documento que acredita la capacitación que un trabajador recibe como resultado de la aprobación de los cursos que forman parte de los planes y programas de capacitación y adiestramiento de la empresa.”⁴²

Las constancias de habilidades laborales deberán sujetarse a tres lineamientos que señala el acuerdo al que nos hemos estado refiriendo, transcribiéndolos enseguida:

“A. Serán expedidas por la persona o entidad instructora en el caso de instructores, instituciones escuelas u organismos especializados o externos, o por la empresa cuando se trate de instructores internos.

B. Serán autenticadas por la comisión mixta de capacitación y adiestramiento de la empresa, a través de un representante de los trabajadores y uno de la empresa, miembros de la propia comisión y designados por la misma.

⁴² Ibidem, p. 35.

C. Deberán entregarse a los trabajadores dentro de los veinte días hábiles siguientes al término de cada uno de los cursos de capacitación que se lleven a cabo en la empresa.

D. Las empresas deberán hacer del conocimiento de la Secretaría, para su registro, las listas de las constancias de habilidades laborales expedidas a los trabajadores, ... dentro de los veinte días hábiles posteriores al término de cada año. Las empresas deberán conservar copia de las constancias de habilidades laborales incluidas en la última lista remitida a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.⁴³

Por último, cabe señalar que la Ley otorga a las constancias de habilidades laborales plenos efectos para fines de ascenso dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

1.12. Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Antes de conocer las funciones y obligaciones que debe cumplir la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se hace indispensable mostrar el concepto de Secretaría de Estado que han dado diversos autores y para tal efecto, el maestro, Miguel Acosta Romero define nuestro tema diciendo:

⁴³ Idem.

“Un órgano superior político administrativo, que auxilia al Presidente de la República en el despacho de los asuntos de una rama de la actividad del Estado”.⁴⁴

El Licenciado Rafael I. Martínez Morales señala que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es el *“Órgano estatal que aplica los ordenamientos existentes en el derecho del trabajo, seguro social y vivienda para trabajadores, regulados por el apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Federal.”⁴⁵*

Por otra parte, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en su artículo 40, muestra las atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, incluyendo sus facultades para intervenir en las cuestiones de capacitación y adiestramiento e indica:

“Artículo 40. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

- I. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la*

⁴⁴ ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo, Porrúa, novena ed., México, 1990. p.146.

⁴⁵ MARTINEZ MORALES, I. Rafael. Derecho Administrativo Segundo Curso, Harla, México, 1996. p.12.

Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos.

- II. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas.*
- III. Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero en cooperación con las Secretarías de Gobernación de Economía y de Relaciones Exteriores.*
- IV. Coordinar la formulación y promulgación de los contratos ley de trabajo;*
- V. Promover el incremento de la productividad del trabajo;*
- VI. Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.*
- VII. Establecer y dirigir el servicio nacional de empleo y vigilar su funcionamiento.*
- VIII. Coordinar la integración y establecimiento de la Juntas Federales de Conciliación, de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento.*

- IX. *Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes.*
- X. *Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo, en coordinación con las dependencias competentes, así como resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación.*
- XI. *Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales, para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento.*
- XII. *Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.*
- XIII. *Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social.*
- XIV. *Participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores.*
- XV. *Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia de trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.*
- XVI. *Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la administración pública federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social en términos de ley;*
- XVII. *Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país;*

- XVIII. Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias, y*
- XIX. Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos.”*

Como se puede observar, las fracciones V, VI y VII facultan a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para actuar como organizadora, supervisora y responsable de la capacitación laboral; de este precepto parte la Secretaría del Trabajo, para actuar en materia de capacitación, creando distintos órganos y regulaciones para su apoyo y auxilio en este importante mundo de preparación de la clase trabajadora mexicana.

1.13. La Competencia Laboral

En primer término debemos conocer lo que se entiende por competencia laboral. Al respecto citaremos la siguiente acepción:

“Competencia Laboral es la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos,

habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer."⁴⁶

Un trabajador es considerado competente, cuando demuestra que se desempeña eficazmente y posee, los conocimientos habilidades y destrezas que requiere una determinada actividad productiva, cumpliendo con las expectativas de calidad solicitadas por la empresa.

Las competencias laborales se clasifican en tres tipos:

- **Básicas:** se requieren para desarrollar casi cualquier función productiva, son capacidades generales como leer, escribir o sumar.
- **Genéricas:** Describen los comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas ocupaciones y ramas de actividad productiva, como son atención a clientes, ventas, capacidad de trabajar en equipo.
- **Específicas:** Son capacidades especiales que se requieren para desarrollar alguna función productiva determinada, por ejemplo elaborar algún sistema de computación.

⁴⁶ Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional (IBERFOP), Análisis Ocupacional y Funcional del Trabajo, FotoJAE, España, 1998. p.156.

El ser competente es un proceso que se da a lo largo de toda la vida del trabajador y se logra desarrollando actividades de forma constante, como la ejecución continua de una función productiva y el perfeccionamiento de esta misma o mediante el autoaprendizaje, en donde una persona por sí misma busca información en diversas fuentes para obtener los conocimientos que desea, estas son vías para llegar a obtener la competencia requerida por alguna función laboral.

1.14. Normas de Competencia Laboral

Como primer punto es importante mencionar, que las Normas de Competencia Laboral, también se conocen como Normas Técnicas de Competencia Laboral, sin que exista diferencia alguna entre una denominación y otra, en adelante utilizaremos el término, Normas Técnicas de Competencia Laboral.

El Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) define a la Norma Técnica de Competencia Laboral como:

“La Norma Técnica de Competencia Laboral es el instrumento en el que se presentan los lineamientos para evaluar la competencia de una persona, en términos del conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas para realizar una determinada actividad productiva a partir de

las expectativas de calidad esperadas por el sector productivo. También permite establecer referentes para el diseño de capacitación y formación, además de desarrollar modelos de gestión de recursos humanos por competencia laboral.”⁴⁷

También dice acerca de la Norma Técnica de Competencia Laboral que: “...describe lo que una persona debe ser capaz de hacer, la forma en que puede evaluarse si lo que hizo está bien hecho, las condiciones en que la persona debe mostrar su aptitud, así como los tipos de evidencia necesarios para tener la seguridad de que lo que está haciendo se realiza de manera eficiente con base en un conocimiento construido y no como producto de la casualidad”⁴⁸

Otra definición que nos revela el significado de Norma Técnica de Competencia Laboral, es la proporcionada por el Licenciado Guillermo Domínguez, y reza de la siguiente forma:

“Se define como la expresión de las especificaciones que sirven de referencia para el desempeño de una función productiva considerando las posibles situaciones de contingencia de la función laboral. La norma se integra por el conjunto de habilidades y conocimientos que al ser verificados en las situaciones de trabajo o en situaciones lo más

⁴⁷ CONOCER . ¿Qué son las Normas Técnicas de Competencia Laboral?, Nacional Financiera, S.N.C., México, 2001, p. 2.

⁴⁸ *Ibidem*, p. 3.

cercanas a ella, significan que una persona ha alcanzado el desempeño esperado." ⁴⁹

La Norma Técnica de Competencia Laboral, se encuentra contenida en un documento, que es elaborado por un Comité de Normalización de Competencia Laboral y para su plena validez debe ser aprobada por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) y sancionada por las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Educación.

Las Normas califican el desempeño requerido para determinada función; se utilizan para evaluar los conocimientos y características que debe tener una persona para laborar en un área de trabajo determinada; pueden utilizarse en el sector educativo y en el sector laboral; en el primero pueden usarse para elaborar planes y programas de educación, en el segundo, las empresa las utilizan para diseñar programas y cursos de capacitación y también para evaluar a sus trabajadores.

El Acuerdo mediante el cual se establecen lineamientos generales para la definición de Normas Técnicas de Competencia Laboral que comprendan conocimientos, habilidades o destrezas

⁴⁹ DOMINGUEZ CHAVEZ, Guillermo. "Hacia la certificación de la competencia laboral", Revista Laboral, número 64, Sisco, México, Enero 1998. p. 66.

susceptibles de certificación; plasma en su artículo segundo los objetivos de las Normas Técnicas de Competencia Laboral.

"SEGUNDO.- Las Normas Técnicas de Competencia Laboral tendrán como propósitos:

- I. Definir el conjunto de capacidades que en sí mismas tengan significación en el mercado laboral, mediante la descripción objetiva y verificable de los conocimientos, habilidades o destrezas que son necesarios para el desempeño de la actividad laboral.*
- II. Utilizar una metodología única para que exista congruencia entre normas que se definan para las diversas ramas productivas y para que, en los casos en que existan funciones laborales afines entre sectores, se evite la duplicación o superposición;*
- III. Estar clasificadas de acuerdo con distintos niveles de complejidad de las capacidades laborales empezando por las básicas hasta llegar según sea el caso, a otras de mayor especialización;*
- IV. Reconocer que una misma competencia laboral puede encontrar aplicación en diversas ocupaciones, actividades, industrias o regiones simultáneamente, para facilitar que*

los trabajadores estén en condiciones de adaptarse a la dinámica del mercado laboral.

- V. *Hacer referencia sólo a aquellas capacidades laborales que por su naturaleza puedan encontrar aplicación en diversas ocupaciones, actividades, industrias o regiones”. :⁵⁰*

Con la implementación de las Normas Técnicas de Competencia Laboral, el mundo de la capacitación y el adiestramiento mexicano, esta viviendo las transformaciones que requieren los tiempos modernos..

1.14.1. Procedimiento para la elaboración de las Normas Técnicas de Competencia Laboral

El proceso de elaboración de las Normas de Competencia Laboral, consta de las cuatro etapas siguientes:

1.- Identificación de las funciones productivas de un sector o rama de actividad a través del denominado Análisis Funcional. En primer término se identifican las funciones productivas, las que se definen como: “ *el conjunto de actividades laborales que son necesarias para*

⁵⁰ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, “Acuerdo mediante el cual se establecen lineamientos generales para la definición de normas técnicas de competencia laboral que comprendan conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación”, Op. Cit. 2 de agosto de 1995. p. 84.

lograr uno o varios objetivos de trabajo con relación al propósito general de un área de competencia o de una organización productiva."⁵¹

Mediante el método del Análisis Funcional, se logra reconocer las funciones productivas, las identifica y las ordena, de modo que se llegue a una descripción precisa de un área ocupacional, hasta encontrar la función que de manera individual puede desempeñar una persona, ya sea de una empresa o de un sector productivo.

2.- Análisis de la pertinencia de una Norma Técnica de Competencia Laboral. El análisis consiste en determinar el número de personas que podrían evaluarse y capacitarse en una función productiva determinada, identificar empresas e instituciones educativas interesadas en evaluar o capacitar una vez que se elabore la norma y definir el impacto que tendría.

3.- Desarrollo del contenido de la Norma Técnica de Competencia Laboral. Los Comités de Normalización de Competencia Laboral, son los organismos encargados de elaborar las Normas Técnicas de Competencia Laboral, quienes una vez que tienen identificadas las funciones productivas elaboran el llamado Mapa Funcional, que consiste en *"la representación gráfica del conjunto estructurado de las funciones laborales que se requieren para alcanzar*

⁵¹ Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional (IBERFOP), Análisis Ocupacional y Funcional del Trabajo, Op. Cit. p.159.

*los resultados previstos que nos conduzcan a lograr el propósito principal de una empresa.*⁵²

El llamado propósito principal de una empresa, es la función general de la organización y el desglose de esa función, conduce a identificar los elementos de competencia que se consideran como el núcleo de la Norma Técnica de Competencia Laboral, mismo que se integra por el título de una función laboral y los siguientes tres componentes:

- **criterios de desempeño.** Son las actividades relevantes que se realizan y que en su totalidad nos dan como resultado una función laboral.
- **campo de aplicación.** Es el componente que define las circunstancias y contextos donde el trabajador debe demostrar el desempeño que conduce a lograr el resultado expresado por el título del elemento de competencia.
- **requerimientos de evidencias.** La función de las evidencias consiste en demostrar de manera precisa si la persona es competente para realizar la función referida; existen cuatro tipos de evidencias, las que a continuación enunciamos:

⁵² Idem.

- ◆ **evidencias por desempeño.**- Se refieren a situaciones que se requieren como prueba de que el individuo cumple con los requerimientos de la Norma Técnica de Competencia Laboral.

- ◆ **evidencias de conocimiento.**- Este componente hace referencia a teorías, métodos, técnicas, principios que sustenten un mejor desempeño de la función referida en el elemento de competencia.

- ◆ **evidencias por producto.**- Son los resultados o productos que obtiene la persona de la función realizada, como pueden ser, planos, programas, presupuestos, entre otros.

4.- Presentación del proyecto de la Norma Técnica de Competencia Laboral. Las propuestas de normas son sometidas a un amplio proceso de validación, se presentan ante el pleno del CONOCER, si la norma se aprueba, entonces se presenta a la consideración de los Secretarios de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social, quienes autorizan su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Este es el proceso a seguir para la elaboración de una Norma Técnica de Competencia Laboral, el contenido de la norma será decidido por grupos técnicos de expertos en la función a normalizar.

Una vez creada una Norma Técnica de Competencia Laboral esta deberá reflejar lo siguiente:

- Los conocimientos y habilidades que se requieren para un desempeño eficiente en la función laboral.
- La competencia para trabajar en un marco de seguridad e higiene.
- La aptitud para responder a los cambios tecnológicos y los métodos de trabajo.
- La habilidad de transferir la competencia de una situación a otra.
- La capacidad para desempeñar una actividad productiva en un ambiente organizacional y para relacionarse con terceros.
- La aptitud para enfrentar situaciones contingentes.

La explicación del proceso de desarrollo de la Norma Técnica de Competencia Laboral se ha hecho de una forma muy general, esto obedece a que el proceso es muy complejo y únicamente deseamos dar elementos para una mejor comprensión del presente trabajo.

Con los conceptos expuestos en el presente capítulo se pretende proporcionar al lector los elementos indispensables para la comprensión de la presente obra, hemos transcrito los conceptos legales existentes así como los sostenidos por la doctrina con los cuales estamos de acuerdo.

CAPITULO 2

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

La necesidad del ser humano de buscar sistemas o métodos que lo ayuden a desempeñar mejor y de una manera más rápida el trabajo que realiza; ha imperado siempre y ha variado en el transcurso de la historia. Desde épocas muy antiguas en donde el aprendiz permanecía a lado del maestro para que lo capacitara e hiciera hábil en un determinado oficio, hasta nuestros días, en donde se ha elevado a un rango constitucional la obligación de capacitar a todas las personas que viven de su trabajo.

En virtud de lo anterior, es necesario hacer referencia de los antecedentes históricos y legales que en materia de capacitación y adiestramiento se han suscitado y de ésta manera tener conocimiento de la evolución que han tenido tales figuras, a fin de precisar la importancia de las mismas.

El fin y objeto del presente capítulo, es destacar la transformación que con el paso del tiempo ha soportado la figura objeto de nuestro tema y como actualmente ha cobrado suma importancia.

2.1. Edad Media

Es difícil encontrar antecedentes históricos de la capacitación y adiestramiento tal como lo entendemos en el presente; el precedente más remoto podemos encontrarlo en la Edad Media. Es en esta etapa de la historia donde surgieron y se desarrollaron los gremios, estableciéndose éstos en casi todos los países de Europa, teniendo mayor desenvolvimiento en Inglaterra, Alemania, España, Francia e Italia.

Debemos entender por gremio a la *“asociación que reúne a los artesanos de una determinada actividad, reconocida por la autoridad competente y dotada de unos estatutos o reglamentación que obliga a los asociados.”*⁵³

Los gremios tenían entre otros fines proteger a sus miembros, así como la garantía de la buena calidad y precios uniformes en sus productos. Prohibían la competencia entre las mismas profesiones ya que cada gremio tenía la exclusividad del mercado local en su especialidad, generándose con esto una especie de monopolio de la producción.

⁵³ MANZANARES MARTINEZ, Domingo A. Temas de Historia Social del Trabajo, segunda ed. s.e., España, 1992. p. 73.

Se estructuraban en forma jerárquica, ocupando la escala de menor jerarquía los aprendices.

Es en la figura del aprendiz donde podemos hallar antecedentes de la capacitación y el adiestramiento en el trabajo; este recibía del maestro la enseñanza del oficio que poseía, preparándolo para que fuera el instructor de su propio taller; tenía como únicas obligaciones el obedecerlo y respetarlo; por su parte, él maestro lo mantenía bajo su custodia, de modo que le procuraba educación y manutención. El aprendiz iniciaba su instrucción de los 12 a los 15 años, la cual finalizaba cuando debido a su conocimiento y destreza podía ascender al grado de oficial.

Los oficiales eran considerados como tales cuando terminaban satisfactoriamente la etapa de aprendizaje; aspiraban a independizarse y montar su propio taller. El oficial no podía dejar la ciudad, pues si pretendía ser contratado en otro sitio debía iniciar nuevamente un aprendizaje.

En la categoría más alta se encontraban los maestros; para adquirir este rango, el oficial debía aprobar un examen ante los jurados del gremio. Los maestros eran pequeños productores independientes, que trabajaban directamente para su clientela.

Creemos que la enseñanza que recibía el aprendiz era una forma de capacitar o adiestrar, si bien no podemos equiparar ésta instrucción con lo que conocemos hoy en día por capacitación y adiestramiento, sí consideramos que el conocimiento que adquiría, servía para mejorar su condición de vida y productividad.

2.2. México

En el transcurso del México Colonial también estuvieron presentes los gremios ya que era un sistema con el que los españoles ya estaban familiarizados. Sin embargo, se desarrollaron de forma distinta a las corporaciones europeas *“en cuanto a que en el viejo continente disfrutaron de una mayor autonomía y las disposiciones de carácter legal, en el terreno económico, emanaba de dichas corporaciones. En América, estas disposiciones fueron dictadas por un gobierno absolutista, como lo fue el virreinal.”*⁵⁴

Dentro de estas asociaciones existían, al igual que en los gremios europeos, jerarquías escalafonarias. Aquellos que ocupaban mayor grado, es decir, los maestros, transmitían, a los de más baja jerarquía (los aprendices), el conocimiento de un arte u oficio y la destreza en el mismo.

⁵⁴ LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical, tercera ed., Porrúa, México, 1999. p. 129.

El aprendizaje se regulaba por medio de un contrato celebrado entre los padres o tutor del aprendiz y el maestro; ante un notario o escribano público y dos testigos, el cual obligaba legalmente a ambas partes. Era también la primera etapa dentro de la escala escalafonaria y terminada ésta, se sometía al aprendiz a un examen frente a las autoridades del gremio a fin de poder calificarlo; en el caso de aprobar, ascendía a la etapa de oficial.

La duración y la reglamentación de los exámenes que se aplicaban al aprendiz para ascender a la siguiente etapa, se encontraban regulados y elaborados por las Ordenanzas de cada gremio y siempre, buscaban el beneficio de los maestros.

El aprendizaje de oficios que se vivía en la Colonia, el taller gremial con su sistema escalafonario, lo hemos considerado como el antecedente más próximo a la capacitación en el trabajo y para el trabajo en México, pues de alguna manera se demuestra el hecho de que sí se enseñaba para desempeñar una labor y para mejorar el desempeño.

En muchas ocasiones, sino es que en la mayoría, tal acto se desvirtuaba, ya que en lugar de pretender la instrucción del aprendiz se buscaba la explotación de éste, limitando además la libertad del trabajo ya que ninguna persona podía dedicarse a alguna actividad u oficio sin ser miembro de algún gremio.

Los gremios fueron desapareciendo paulatinamente a finales de la época colonial. *“La ley de 8 de junio de 1813 autorizó a todos los hombres avocindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio”*⁵⁵

El México independiente se caracterizó por la inestabilidad económica, política y social, así como por los descontentos e inconformidades de los trabajadores que eran explotados y principales víctimas de la desigualdad social. En esa época no hubo medidas tendientes a mejorar la situación de los trabajadores, pero si existieron algunos cambios de importancia, señalando como lo más relevante en ese sentido los Sentimientos de la Nación de José María Morelos y Pavón.

Morelos abogó por el otorgamiento de empleos que sólo fueran para los mexicanos, permitiendo la admisión de extranjeros que únicamente fuesen capaces de instruir, proclamó por un orden basado en la justicia y la igualdad y en la abolición de privilegios.

A pesar de los intentos por proclamar reglamentaciones con el objetivo de mejorar la vida de aquellos que vivían de su trabajo, no se considera que haya nacido el derecho del trabajo, pues se continuó

⁵⁵ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I. Op. Cit. p. 39.

aplicando el derecho español, dando como resultado, las pésimas condiciones de vida de los trabajadores mexicanos.

2.3. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

La Constitución de 1917 nació en un ambiente de angustia ante la inestabilidad social, política y económica que vivía nuestro país en ese entonces, principalmente ante el desamparo y la desprotección que sufría la clase trabajadora, debido a una excesiva explotación, con horarios inhumanos y salarios miserables.

El Doctor Mario de la Cueva refiere que “ Antes de esos años sólo existía el derecho civil, para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas de liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. Nuestro derecho del trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del derecho civil, tampoco fue su continuador o su heredero, sino más bien su adversario y en cierta medida su verdugo, ni nació a la manera del derecho mercantil, lentamente desprendido del civil.

Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores, fue expresión de una nueva idea de la justicia. Distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil.

En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El derecho del trabajo de la Revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la figura humana.”⁵⁶

Antes de llegar a la promulgación de nuestra constitución vigente, hubo que recorrer un largo camino de reglamentaciones en materia de trabajo.

Las disposiciones de trabajo se inician en 1904, con la expedida por José Vicente Villada en el Estado de México, regulando la seguridad social. Más tarde, en 1914, Manuel M. Dieguez establece el descanso obligatorio en domingo y días festivos, vacaciones de ocho días al año y jornada de trabajo comprendida de las ocho a las diecinueve horas.

⁵⁶ Ibidem, p.p.44-45.

“...y el 7 de octubre Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de primera ley del trabajo de la Revolución constitucionalista ... jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.”⁵⁷

El 14 de mayo de 1915 se expide en Yucatán la legislación del General Alvarado, en donde se reconoce la huelga como instrumento de defensa de la clase trabajadora y creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. El Doctor Cavazos Flores afirma respecto de la legislación en comentario que: *“Con la Ley de Yucatán se logró dar al Derecho del trabajo una finalidad positiva; la de elevar el nivel de vida de la clase trabajadora en lugar del aspecto negativo que hasta entonces contemplaba: la de evitar la explotación del hombre por el hombre.”⁵⁸*

El artículo 123 constitucional, representa la jerarquía más alta de toda legislación laboral; tuvo su origen primeramente en la necesidad que tenía el Congreso Constituyente de ampliar los conceptos contenidos en al artículo 5° de la Constitución de 1857, pues albergaba importantes garantías en favor de los trabajadores.

⁵⁷ Ibidem, p. 45.

⁵⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Op. Cit. p. 70.

Algunos constituyentes, entusiasmados por la lectura de obras sociales venidas de Europa y conocedores algunos de ellos de situaciones abusivas que habían observado en nuestra patria, avalaron la conveniencia de crear un capítulo que tratara de las cuestiones sobre el trabajo y la Seguridad Social. Luego de diversas discusiones entre un grupo de diputados y la comisión encargada de redactar el proyecto del nuevo título sobre el trabajo, resulto el proyecto final, mismo que fue turnado a la comisión del Congreso encargado de presentarlo a la Asamblea.

Fue así como el 23 de enero de 1917 fue aprobado el Título Sexto; y se le dió el nombre de: Del Trabajo y la Previsión Social, que consagra el artículo 123 de nuestra ley fundamental.

La Constitución mexicana promulgada en 1917, fue la primera en elevar a la categoría de norma fundamental el reconocimiento y protección de la clase trabajadora. El texto original del artículo 123 no contempló disposición alguna acerca de la capacitación y el adiestramiento; no obstante, es importante hablar de dicho artículo, por tratarse en primera instancia, del nacimiento del derecho del trabajo en nuestro país y en segunda instancia, por referirse a la norma que más adelante en el devenir histórico albergaría las disposiciones relativas a la capacitación y el adiestramiento.

2.4. Ley Federal del Trabajo de 1931

En un principio, la Constitución vigente establecía que la expedición de las leyes laborales correspondía al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los Estados; empero en el año de 1929, se reformó el párrafo introductorio del artículo 123, ordenando la federalización de las normas laborales, de esta manera se logró que la Ley Federal del Trabajo sea única en todo el país y sea expedida únicamente por el Congreso de la Unión, siendo obligatoria su observancia por las autoridades locales y federales.

La reforma en mención se originó debido a que en cada Estado se le daba un trato diferente a los trabajadores y su aplicación resultaba ineficiente.

“...la República es un enjambre de Leyes que dan a los trabajadores tratamientos distintos, situación que implica la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios. En vista de la multiplicación de las dificultades, el poder revisor de la Constitución modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio de la Declaración y propuso una solución estrictamente original la ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencia incluida en la misma reforma. Así se abrió el

*camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República.*⁵⁰

Hasta nuestros días, rige en todo el territorio mexicano solamente una Ley Federal del Trabajo que es expedida por el Congreso de la Unión y cuya observancia se encuentra a cargo de las autoridades federales y locales.

Antes de la reforma de 1929, trabajadores y patrones se reunieron en una asamblea convocada por la Secretaría de Gobernación para analizar un proyecto de Código Federal de Trabajo, siendo éste el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931. Posteriormente, al tener conocimiento el Ejecutivo Federal de las reformas constitucionales, envió al Congreso Federal un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual no prosperó por considerarse que contenía disposiciones inadecuadas.

Fue hasta dos años después cuando la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto al que se le dio nombre de ley, después de importantes debates y modificaciones por el Congreso de la Unión, fue aprobada y promulgada el 18 de agosto de 1931 la primera Ley Federal del Trabajo en nuestro país.

⁵⁰ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I. Op. Cit. p. 53.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 no contempló la obligación a cargo de los patrones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, tan sólo reguló en su Título Tercero un contrato de aprendizaje.

El artículo 218 de esta ley definió al contrato de aprendizaje diciendo *“es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio, y la retribución convenida.”*⁸⁰

Consideramos que la intención de este contrato estaba encaminada hacia la capacitación y el adiestramiento, pues su función era la enseñanza, brindándole al trabajador la oportunidad de aprender algún oficio o arte en la prestación de sus servicios a cambio de un salario.

El jurista José de Jesús Castorena afirma respecto del contrato de aprendizaje:

*“fue de gran utilidad por que la gran mayoría de nuestros trabajadores electricistas, herreros, torneros, mecánicos, impresores, carpinteros, etcétera, recibieron las enseñanzas de sus artes y oficios mediante el sistema de aprendizaje.”*⁸¹

⁸⁰ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Op. Cit. p. 310.

⁸¹ CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero, Op. Cit. p. 221.

La multicitada ley obligaba al patrón a la admisión de aprendices, equivalente al 5% de la totalidad de los trabajadores de cada empresa y por cada oficio, exceptuándose tal situación a la admisión de un sólo aprendiz, cuando ésta únicamente tuviera laborando veinte trabajadores por oficio. El aprendiz a su vez contraía obligaciones, consistiendo éstas en la obediencia que debía guardar al patrón o maestro, observar buenas costumbres, guardar respeto y consideración al patrón, al maestro y a sus familiares; cuidar los materiales y herramientas de trabajo, tener reserva respecto a la vida privada del patrón, maestro y familiares, procurar la mayor economía para el patrón o maestro en el desempeño del trabajo.⁶²

Este contrato fue motivo, durante casi cuarenta años, de abusos e injusticias cometidas en los aprendices, pues no estipulaba que debía pagarse el salario mínimo, dando paso así a que el patrón pagara el salario que quisiera o en ocasiones se retenía en el aprendizaje a verdaderos trabajadores pagándole salarios de aprendiz.

El autor Juan Climent en su obra *el Derecho Sindical* opina acerca de los contratos de aprendizaje lo siguiente: *"El aprendizaje era una institución conveniente cuando se ajustaba a la realidad laboral, pero fue utilizado frecuentemente para explotar mano de obra barata."*⁶³

⁶² Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Op. Cit. p. 275.

⁶³ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Derecho Sindical, Esfinge, México, 1994. p. 34.

Nuestro país continuó evolucionando dentro de los ámbitos, tecnológicos, industriales y culturales, lo que propició que se expedieran nuevas leyes y reglamentos, donde se regulaban cuestiones dirigidas a capacitar a los trabajadores y prepararlos para el desarrollo industrial del país. Mencionaremos en seguidas algunas de estas disposiciones.

"a) Decreto del Congreso General, de 31 de diciembre de 1956, que adiciona la fracción XXI del artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo de 1931, imponiéndole a los patrones la obligación de facilitar en sus respectivos centros de trabajo y por su cuenta, la capacitación técnica y práctica de sus trabajadores en sus propias especialidades.

b) Ley del 3 de enero de 1963, incorporada a la Ley de Ingresos de la Federación para 1964, en que se establece el Impuesto del 1% con destino a la enseñanza media, superior y universitaria y a la capacitación técnica y profesional.

c) Decreto del 15 de mayo de 1962, modificado por el de 27 de abril de 1964, mediante el cual se crea el Centro Nacional de Enseñanza Técnica Industrial.

d) Decreto del 26 de noviembre de 1963, que establece el Consejo Nacional de Fomento de los Recursos Humanos para la Industria".⁶⁴

⁶⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. p. 276.

En aquellos años, la capacitación y el adiestramiento no jugaban un papel importante en el desarrollo de las empresas, por lo que se daba en forma desordenada y sin ninguna base legal; los dueños de los talleres o fábricas capacitaban a sus trabajadores con el único propósito de enseñarles técnicas para elaborar un determinado producto.

2.5. Ley Federal del Trabajo de 1970

Como resultado de la inoperabilidad de la Ley Laboral de 1931, entra en vigor el 1° de mayo de 1970 la nueva Ley Federal del Trabajo cubriendo lagunas e imperfecciones que presentaba la ley anterior.

“La nueva Ley no es, ni quiere, ni puede ser todo el derecho del trabajo, es solamente una fuerza viva y actuante, responde a las transformaciones sociales y económicas que operaron en nuestro país después de 1931, tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional.”⁶⁵

La Ley Laboral de 1970 suprimió el contrato de aprendizaje, que como ya apuntamos, degeneró en abusos que permitían la explotación del trabajador con el pretexto de enseñanza. A cambio, la nueva Ley

⁶⁵ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. Op. Cit. p. 73.

consagró como sustituto de dicho contrato, a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

El derecho a la capacitación y el adiestramiento lo albergó el artículo 132, fracción XV cuyo texto se reproduce enseguida:

“Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

... XV.- Organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades del trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos por personal propio o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos de enseñanzas.”⁸⁶

Esta fracción benefició a los patrones otorgándoles múltiples posibilidades de cumplir con tal obligación, sin embargo, no señalaba la

⁸⁶ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Op. Cit. p.p. 278 - 279.

manera de cumplirla. El Maestro José de Jesús Castorena dice: “... *la falta de reglamentación de los periodos para impartir la capacitación y el adiestramiento y la no previsión de los organismos que debían vigilar su cumplimiento, motivó que fuera casi nula su aplicación.*”⁶⁷

Fueron muy pocos los empresarios a quienes verdaderamente interesó otorgar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en esos años los patrones no eran concientes de la importancia y alcances que ésta representaba.

A nuestro juicio, es muy importante la Ley Federal del Trabajo de 1970, por ser ella quien diera un formal nacimiento al derecho que tiene el trabajador de recibir capacitación y adiestramiento.

2.6. Reformas de 1978 y 1983 a la Ley Federal del Trabajo

El 9 de enero de 1978 se publicó en el Diario Oficial de la Federación una reforma a la fracción XIII del Apartado “A” del artículo 123 de la Constitución General de la República. Con esta reforma, se eleva a rango constitucional el derecho que tienen los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento en el trabajo, quedando el texto como actualmente lo conocemos:

⁶⁷ CASTORENA J., Jesús. Manuel de Derecho Obrero, Op. Cit. p. 222.

“... 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.”

Se señaló en la Exposición de Motivos la necesidad de legislar sobre capacitación, pues se beneficia a ambos elementos de la producción, estableciendo al mismo tiempo, un beneficio para los empresarios que les permitirá obtener mejores niveles de calidad en sus producciones o servicios y al trabajador una garantía social a su favor.⁶⁸

Dando cumplimiento a lo ordenado por el mandato constitucional, el 28 de abril de 1978, se publica en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo sobre capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene y federalización de actividades y ramas; entrando en vigor, el primero de mayo del mismo año. Hasta nuestros días estas normas rigen en el mundo laboral mexicano.

Los artículos reformados fueron: 3º, 25, 132, 159, 180, 392, 412, 504, 512, 523, 526, 528, 529, 537, 538, 539, del 876 al 887 y 891.

⁶⁸ Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Op. Cit. p. 313.

Las normas legales totalmente nuevas fueron las contenidas en el capítulo tercero bis, denominado de la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, que comprende los artículos 153-A a 153-X y los artículos 512-A al 512-F, el 527-A y del 539-A al 539-F.

El Profesor Néstor de Buen destaca ciertos aspectos de estas reformas que a continuación apuntamos:

“1. La adición del artículo 3° de la ley, para indicar que es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

2. La modificación del artículo 25, relativo al contenido necesario de los contratos individuales de trabajo, que deberán incluir también, al tenor de la nueva fracción VIII, la indicación de que los trabajadores serán capacitados y adiestrados en los términos de los planes y programas establecidos o que establezcan en las empresas, conforme a lo dispuesto en la ley.

3. La reducción de la fracción XV del artículo 132 para establecer, simple y sencillamente, que los patronos están obligados a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III bis del Título cuarto.

4. La modificación del artículo 159, relacionado con los derechos de antigüedad y ascenso y que se reestructura para dar entrada al concepto

de "cobertura escalafonaria" de las vacantes y de los puestos de nueva creación cuando ello sea posible, estableciendo que de no haber trabajadores aptos en la empresa para estos puestos nuevos, y de no existir estipulación en contrario en los contratos colectivos de trabajo, el patrón podrá contratarlos libremente.

5. Adaptación del capítulo relacionado con el trabajo de los menores, a las nuevas reglas de capacitación y adiestramiento.

6. Modificación de las reglas concernientes a los contratos colectivos de trabajo y a los contratos-ley, para incluir como contenido necesario de los mismos, las cláusulas relativas a la formación profesional.

7. La inclusión como servicio social, del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, que quedaría a cargo de la UCECA, organismo desconcentrado dependiente de la STYPS.

...El Capítulo III-bis ... determina las obligaciones y derechos de patronos y trabajadores en la materia, fijan las reglas básicas de la capacitación y el adiestramiento, la intervención de las autoridades federales y el respaldo orgánico del Sistema. Mediante la participación de las partes interesadas (comisiones mixtas de empresa) y su control a través de la Unidad Coordinadora.

Los artículos adicionados en otros capítulos de la ley determinan la competencia federal en materia de capacitación y adiestramiento sin

*perjuicio del auxilio que habrán de brindarles las autoridades locales y la creación de Consejos Consultivos tripartitas, que apoyarían a la UCECA, tanto en el ámbito federal como Estatal.*¹⁶⁹

Posteriormente el 30 de diciembre de 1983, se adiciona y se reforma nuevamente la ley en lo relativo a la capacitación y el adiestramiento, en los artículos 153-K, primer párrafo; 153-P, fracción II; 153-Q, fracción VI; 153-T; 153-U, primer párrafo y 153-V segundo párrafo del capítulo III bis del Título Cuarto y del Título Once, capítulo IV, los artículos 538, 539 primer párrafo, 539-A, 539-B, primer párrafo; 539-C, 539-D y 539-E.

Esencialmente, la reforma consistió en la eliminación de la UCECA (Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento) cuyas funciones específicas pasaron a la Dirección de Capacitación y Productividad.

Los artículos que fueron modificados y adicionados en las reformas de 1978 y 1983 son aquellos que en la actualidad regulan el tema de capacitación y adiestramiento, entraremos en su estudio en el capítulo siguiente.

¹⁶⁹ *Ibidem*, p.p. 314–315.

2.7. Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000

Este plan, formulado en la administración presidencial del Doctor Ernesto Zedillo Ponce de León destaca la necesidad de capacitar y adiestrar a los trabajadores del país.

En el se ofreció promover el uso eficiente de la mano de obra y el aprovechamiento productivo de los recursos, impulsando la actualización tecnológica y la capacitación laboral.

En relación con nuestra materia, el plan en cita estimó como objetivo, impulsar las oportunidades de formación técnica y capacitación de los trabajadores, para elevar el potencial productivo de la fuerza laboral y propiciar su desarrollo.

Para alcanzar dicho objetivo propuso diversas estrategias, siendo estas las siguientes:

- Las autoridades educativas y laborales promoverán, con la participación del sector productivo, el establecimiento de normas de competencia laboral, cuya estructura responderá a las condiciones actuales y previsibles del mundo del trabajo.

- Establecer nuevas formas de certificación de competencia laboral. De este modo se dará a los conocimientos habilidades y destrezas adquiridos en la práctica laboral, un reconocimiento análogo al escolar y se abrirá una vía para la capacitación continua de los recursos humanos productivos, con la consiguiente mejoría en niveles de productividad, competitividad y bienestar personal.

- Flexibilizar y adecuar los programas de formación para el trabajo de tal manera que sea posible la alternancia de estudio y trabajo a lo largo de la vida. Facilitándose el establecimiento de equivalencias entre instituciones, la incorporación de trabajadores en activo a la formación escolarizada, la adecuación precisa de la oferta de formación para el trabajo a necesidades específicas según la naturaleza de cada institución.⁷⁰

Referirnos al Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 es de suma importancia para la explicación de nuestro trabajo, pues a través de este mandato presidencial, las normas de competencia laboral comienzan a tomar relevancia dentro del mundo laboral en México y en especial dentro del mundo de la capacitación. Con el establecimiento de estas normas, se abren nuevos senderos encaminados a dar un enfoque distinto a la formación profesional de la clase trabajadora.

⁷⁰ Cfr. DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, "Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000", Op. Cit., 31 mayo 1995. p. 84.

2.8. Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000

Dentro del Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales hemos considerado como el tema de mayor relevancia, el referente a la política laboral, toda vez que dentro de este rubro, se expresaron los objetivos, las estrategias y las líneas de acción que sirvieron de guía para orientar el curso de la política laboral planteada en la administración pasada.

El inciso 4.3 del capítulo sobre política laboral, contiene el subprograma denominado, “fortalecimiento de la capacitación e impulso a la productividad del trabajo”. En este título, se reconoció en primer lugar, la problemática que enfrentaba en ese entonces la capacitación y el adiestramiento, expresando lo que enseguida se transcribe:

“Las características actuales del sistema de capacitación se traducen en que la población ocupada no cuenta con una base suficiente de conocimientos, aptitudes y actitudes para poder adaptarse a las necesidades cambiantes del proceso productivo y participar activamente en su transformación.”⁷¹

⁷¹ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, “Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales”, Op. Cit., 7 enero 1997. p. 39.

Entre otra problemática que el acuerdo marcó, es la referente a las empresas, pues se dice que buena parte de ellas no invierte en capacitación debido a problemas de infraestructura y asistencia técnica para el desarrollo de sus programas de capacitación, sobre todo en el caso de las micro y pequeñas empresas. Además, las empresas se resisten a invertir en la formación de sus recursos humanos toda vez que los resultados financieros no se dan en corto plazo, aunado a esto, se encontró también, la falta de motivación de los trabajadores, que esperan una respuesta inmediata a sus aspiraciones de superación y desarrollo.

El plan estableció objetivos por alcanzar, siendo los más relevantes a nuestra consideración:

- Promover el desarrollo y arraigo de una cultura de la capacitación como un proceso integral y permanente que abarque toda la vida productiva del trabajador.
- Adaptar los sistemas de capacitación a las nuevas estructuras de la producción y del trabajo para que eleven su calidad.
- Fomentar la generación de los recursos humanos calificados que demandan la transformación productiva, la innovación tecnológica y la competencia en los mercados globales.

- Difundir el establecimiento de sistemas de remuneración a los trabajadores, que premien el desempeño, la creatividad individual y el nivel de responsabilidad dentro de la empresa, y otorguen incentivos económicos por el mejoramiento de la productividad.

Si bien estamos hablando del Plan Nacional de Desarrollo del sexenio pasado, cabe comentar que a pesar de haber concluido el periodo para el cual fue establecido, la problemática en materia de capacitación y adiestramiento sigue siendo la misma, pues el sector patronal sigue dando a esta una importancia secundaria, lo que ha provocado que no existan variantes de consideración en esta materia.

Es así como comienza a visualizarse y a surgir a través de la Historia del Derecho del Trabajo en el mundo y en México, la capacitación en el trabajo. En nuestro siguiente capítulo, explicaremos la forma en que llega a reglamentarse como un derecho para todo trabajador mexicano.

CAPITULO 3

MARCO JURIDICO RELATIVO A LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

La capacitación y el adiestramiento genera para ambos sujetos de la relación de trabajo derechos y obligaciones. Analizaremos en el presente capítulo, los principales ordenamientos legales que regulan todo lo relativo a nuestro tema.

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Debemos comenzar en primera instancia por analizar nuestra ley fundamental, es decir, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Siendo este ordenamiento nuestra máxima ley, marcará la pauta a seguir al resto de las leyes, reglamentos, acuerdos y demás normas que pretendan regular lo relativo a la capacitación y el adiestramiento.

El artículo 123 del Apartado "A", fracción XIII a la letra dice:

**Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.*

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

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..."

La capacitación y el adiestramiento son una institución de orden público e interés social, que beneficia tanto a patrones como a trabajadores, hace a estos últimos más útiles y diestros con la finalidad de aumentar la productividad y mejorar la calidad en la producción de bienes o en la prestación de servicios; así mismo, los prepara para hacerle frente a los avances tecnológicos que se presentan.

"La capacitación y el adiestramiento no deben verse como una prestación laboral mas a cargo de los patrones la que puede ser negociada por las

*convenciones colectivas y dispensarse o disminuirse a cambio de aumentos de porcentajes en los salarios o en otras prestaciones en efectivo o en especie a favor de los trabajadores.*⁷²

Debemos mencionar también que esta misma norma constitucional dispone en el párrafo final de la fracción XXXI, que el ámbito de competencia respecto de las controversias que se susciten en relación con las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento, corresponde exclusivamente a las autoridades federales.

3.2. Ley Federal del Trabajo vigente

En nuestra Ley Federal del Trabajo encontraremos plasmados una serie de derechos y obligaciones inherentes a patrones y trabajadores en materia de capacitación y adiestramiento, que con el mutuo respeto de tales derechos, así como el eficaz cumplimiento de sus obligaciones, propiciará que la capacitación consiga su encargo.

Hablando de derechos y obligaciones la fracción XV del artículo 132, reitera la obligación de los patrones de proporcionar capacitación y

⁷² BORRELL NAVARRO, Miguel, Op. Cit., p.p. 245-246.

adiestramiento, en los términos del Capítulo III Bis del Título Cuarto, obviamente, de nuestra Ley Laboral.

El marco legal que opera actualmente lo encontramos en el artículo 132 fracción XV y las disposiciones del Capítulo III Bis del Título IV, que lo comprenden los artículos 153-A, hasta el 153-X.

A continuación, analizaremos uno a uno los artículos que integran el Capítulo III, del Título IV de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, que lleva como título, De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores.

“Artículo 153-A. Todo trabajador tiene 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.”

Como es de apreciarse, éste artículo señala; **todo trabajador**, es decir, el derecho a la capacitación y adiestramiento se refiere a todos los trabajadores, sin hacer distinción, ni limitación alguna a determinado sector laboral.

Consideramos, que el derecho va dirigido, a todo aquél trabajador que ocupa desde el puesto de más alto nivel, hasta el puesto más bajo, a aquél que desempeñe las labores más complicadas y al que realiza las labores más sencillas, así mismo el trabajador de planta o eventual y a todos aquellos que realizan un trabajo especial como los que contempla el título sexto de la ley laboral.

“Artículo 153-B Para dar cumplimiento a la obligación que conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.”

Es preciso hacer un desglose de todas las posibilidades que este artículo le brinda a los patrones a efecto de cumplir con la obligación de capacitar y adiestrar. Da la opción a los patrones y trabajadores de elegir el lugar donde se brindará la capacitación y adiestramiento a saber: fuera o dentro de la empresa.

Nuestra Ley Laboral no establece bajo que condiciones o requisitos la capacitación o el adiestramiento puede otorgarse fuera o dentro de la empresa; basta con que los respectivos representantes de los sujetos de la relación laboral, realicen un convenio, de tal forma que lo convenido sea lo más apropiado para sus respectivos intereses y según lo permitan los procesos productivos y administrativos de la empresa.

Creemos que fue un gran acierto de la Ley Federal del Trabajo el permitir dichas modalidades para llevar a cabo el cumplimiento de la obligación de capacitar, debido a la gran diversidad de situaciones que pueden presentarse en una relación de trabajo. Además, muchos procesos de producción y administración no permiten que se pueda realizar dentro de la propia empresa.

Respecto de los sujetos que pueden impartir la capacitación y el adiestramiento; el artículo 153-B señala cuatro sistemas:

- Por conducto de personal propio.
- Instructores especialmente contratados.
- Instituciones, escuelas u organismos especializados.
- Adhesión a los sistemas generales que se establezcan y registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En el primer caso, la Ley Federal del Trabajo le permite a los patrones proporcionar capacitación y adiestramiento utilizando personal propio, lo han considerado algunos autores como lo más recomendable a seguir, dice al respecto el Licenciado Amado Díaz.

“Pensamos que los planes y programas básicamente se estructuren con “personal propio” por diversas razones: en primer lugar, porque conocen más de cerca las condiciones específicas de la productividad de la empresa; en segundo lugar, porque conocen la instrumentación y la maquinaria y al propio personal; en tercer lugar, porque están más identificadas con la propia filosofía de la empresa y la tónica administrativa de la misma, Desde luego, es apropiado darle capacitación al personal propio sobre cómo pueden ellos capacitar y adiestrar a los trabajadores.”⁷³

Creemos que esta es una forma sencilla y económica de cumplir con la obligación que la ley impone a los patrones, pensamos también que puede encontrarse al alcance de las pequeñas y medianas empresas.

En el segundo y tercer caso, los patrones podrán contratar instructores especializados o, bien la Ley permite el envío de sus trabajadores a instituciones o escuelas que se dediquen a impartir dicha

⁷³ DIAZ G, Amado R. Régimen Jurídico de la Capacitación y Adiestramiento, Fondo Editorial Coparmex, México, 1979. p. 43.

capacitación y adiestramiento, en ambos casos, deberán cumplir con diversos requisitos que prevén los artículos 153-C y 153-P, consistentes en:

- La autorización y registro por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Comprobar la preparación profesional en la rama industrial o actividades en que impartirá sus conocimientos.
- Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividades en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento.
- No estar ligado con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso.

El artículo cuarto del Acuerdo por el que se fijan criterios generales y se establecen los formatos correspondientes para la realización de trámites administrativos en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, denomina como agentes capacitadores externos a las personas físicas o morales que prestan servicios a las empresas para el desarrollo de las acciones de capacitación a sus trabajadores.

El acuerdo de referencia clasifica en dos grupos a los agentes capacitadores:

- A. Instituciones, escuelas u organismos especializados de capacitación, que son las entidades que cuentan con instalaciones, equipo, mobiliario y/o personal docente para impartir capacitación.
- B. Instructores independientes, que son las personas físicas dedicadas a prestar por sí mismas, servicios de capacitación a las empresas.

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

Para obtener la autorización y registro al que se refiere el presente artículo, es necesario que las instituciones, escuelas u organismos especializados así como los instructores independientes, acudan ante la Dirección General de Capacitación y Productividad o a las Delegaciones, Subdelegaciones u Oficinas Federales del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y presentar:

- En ambos casos el formato de solicitud DC-5.

- En el caso de las instituciones, copia del acta constitutiva que señale en su objeto social el relativo a la capacitación de recursos humanos. Si se trata de personas físicas, declarar bajo protesta de decir verdad que ejercen actividades de capacitación a través de instructores contratados específicamente para tal fin.

- En el caso de instructores independientes, deberán presentar la documentación que acredite los conocimientos técnicos en los temas de instrucción, adquiridos académica o empíricamente.

Una vez cumplidos los requisitos, la Secretaría del Trabajo, emitirá su respuesta en un plazo de cinco días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud, vía correo ordinario, de no ser así, el interesado deberá solicitar a la Secretaría, expida constancia de tal circunstancia.

“153-D Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a:

Cada establecimiento

Una empresa

Varias de ellas

Rama Industrial o actividad determinada.”

Al respecto el Doctor Baltasar Cavazos, emite su opinión diciendo:

“Con este precepto las empresas chicas podrán cumplir con mayor facilidad con la obligación de capacitar a sus trabajadores, ya que dicha capacitación puede hacerse en ramas industriales.

*Las Cámaras de la Industria podrían llevar a cabo cursos masivos a fin de abatir los costos de los mismos.”*⁷⁴

Con el comentario del Doctor Cavazos ilustramos que el artículo en estudio beneficia a todas las empresas sin importar su tamaño.

“Artículo 153-E. La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera. Así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.”

Este artículo se refiere al momento en que debe impartirse la capacitación o el adiestramiento y plantea dos alternativas:

⁷⁴ Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada, comentada por Cavazos Flores Baltasar, Trillas, México, 1996. p. 123.

1ª. Impartirse dentro de la jornada de trabajo.

2ª. Negociar, patrón y trabajador para que se imparta fuera de la jornada laboral, cuando así lo requiera la naturaleza de los servicios, como en el caso de que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la ocupación que desempeña.

Nos encontramos en favor de que el adiestramiento y la capacitación se lleven a cabo dentro de la jornada de trabajo, sin embargo, cuando las características de los cursos de capacitación requieran que el trabajador emplee mas tiempo del que utiliza dentro de la jornada, así deberá hacerlo, puesto que la capacitación y el adiestramiento representan un beneficio para la empresa y para el trabajador.

“Artículo 153-F La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;*
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;*
- III. Prevenir riesgos de trabajo,*
- IV. Incrementar la productividad, y*
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.”*

Ambos sujetos de la relación laboral se benefician de los objetivos que acabamos enumerar; para la empresa es benéfico que sus trabajadores perfeccionen la labor que desempeñan y actualicen los conocimientos que poseen, de esta manera el trabajo se desarrollará de forma más rápida y con mayor calidad. El beneficio para el trabajador radica en que acumulará conocimientos mismos que le permitirán hacer mejor su trabajo y de esta manera, tendrá mayor oportunidad de tener un trabajo mejor remunerado.

Consideramos que es el trabajador quien obtiene mayor provecho cuando recibe capacitación o adiestramiento para ocupar un puesto vacante o uno de nueva creación, en virtud de que se hará más diestro en lo que realiza o aprenderá alguna nueva labor que le permita acumular conocimiento.

Capacitar al trabajador para prevenir riesgos de trabajo es una actividad de suma importancia para ambas personas de la relación obrero-patronal, para el trabajador es esencial porque es él quien puede hasta perder la vida por un accidente en el trabajo, por otra parte, la empresa evita accidentes o enfermedades de trabajo que traen consigo un elevado costo económico, toda vez que se incrementan las cuotas que por concepto de Seguridad Social cubre la empresa. En tal virtud y para efecto de reducir dichos gastos, debe tratarse por medio de la capacitación y adiestramiento, evitar que los accidentes y enfermedades de trabajo sucedan.

Al cumplir los patrones con la obligación de capacitar a sus trabajadores, la productividad de ambos se incrementará, la empresa observará el beneficio de este incremento en las utilidades obtenidas, el trabajador por su parte, con la capacitación recibida mejorará la calidad del producto o servicio que realiza, empleará menor tiempo en sus actividades y esto puede llevarlo a un incremento salarial.

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

Los trabajadores que encuentren capacitándose para ocupar un puesto vacante, deberán percibir el mismo salario y contar con las mismas prestaciones que correspondan al puesto al que va ingresar.

La capacitación que se proporcione a los trabajadores de reciente ingreso, no deberá ser pretexto para que las empresas, apliquen condiciones de trabajo inferiores a las que ya rigen en la empresa, las condiciones deberán ser siempre las mismas que se proporciona a un trabajador que ya tiene antigüedad en la empresa, de lo contrario la empresa estaría incumpliendo con el artículo en cita.

“Artículo 153-H, Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

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

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

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

Si el trabajador no cumple con lo establecido en las fracciones anteriores, es decir:

- No asiste a los cursos,
- No acude puntualmente a los cursos,
- No atiende las indicaciones de los instructores,
- No cumple con los programas respectivos, ó
- No presenta los exámenes requeridos.

La Ley Federal del Trabajo no estipula nada al respecto, no contempla ningún precepto legal que textualmente señale una sanción para aquél trabajador que incumpla con lo establecido en alguna o en las tres fracciones, que contiene el artículo que analizamos.

Consideramos importante, que nuestros legisladores adicionen a la Ley Laboral algún artículo donde se precise la sanción o sanciones para los trabajadores que no acaten lo exigido por el precepto 153-H, puesto que el trabajador no sólo debe tener derecho a la capacitación y adiestramiento, sino también debe implicar una obligación para él.

“Artículo 153-I En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas”

En el inciso 1.10 de nuestro capítulo primero, dejamos asentada la definición de Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento y sólo nos resta enunciar, los criterios que establece la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, bajo los cuales deberán constituirse y funcionar:

- Las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento se constituirán en cada empresa y se integrarán de manera bipartita y paritaria, es decir, deberán concurrir representantes de los dos factores de la producción, o sea, de los trabajadores y de los patrones. y deberán

integrarse por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón.

- El número de sus integrantes y las bases generales de funcionamiento serán determinados de común acuerdo por el patrón y los trabajadores, o, en su caso, por el patrón y el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o administrador del Contrato-Ley.

- Se podrá constituir más de una comisión mixta, o, conformar subcomisiones mixtas, cuando sea convenido por las partes y las necesidades de la empresa lo ameriten, en razón de su número de establecimientos, de sus características tecnológicas o de la cantidad de trabajadores que ocupe.

- Las empresas deberán mantener en sus registros internos la información requerida por la Secretaría, respecto a la integración de las comisiones mixtas, conforme al formato DC-1. La secretaria podrá solicitar en cualquier momento la presentación de dicho formato, así como información de las bases generales de funcionamiento y las actividades de los últimos doce meses de las comisiones mixtas, para lo cual las empresas deberán conservar los registros internos correspondientes.

Para finalizar con las observaciones respecto de las Comisiones Mixtas diremos, que las autoridades laborales, a través de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, cuidarán que se integren y

funcionen de forma oportuna y adecuada de conformidad con los artículos 153-J y 539 fracción III inciso (a, ambos de la ley Laboral, que a la letra dicen:

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

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

...III. En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores:
a) Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento...”

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, son el organismo que vigilan de forma muy cercana el cumplimiento de la obligación de capacitar dentro de la empresa, por ello, creemos que es esencial su función dentro de la empresa.

“Artículo 153-K La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que

formen parte de las mismas ramas industriales o actividades para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

Estos Comités tendrán facultades para:

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

Los Comités Nacionales de Capacitación, cumplen funciones únicamente de organismos auxiliares de la Secretaría de Trabajo; no tiene facultades principales, únicamente complementarias. Sus funciones se limitan a **participar, colaborar, proponer, formular, evaluar o gestionar**, términos que no implican una decisión principal.

A manera de ampliar el tema de los Comités Nacionales de Capacitación es preciso mostrar el contenido del artículo 153-L:

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

En otro orden de ideas, el artículo 153-M señala:

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

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión."

Los sindicatos deben participar en todo el proceso de capacitación, colaborando desde la elaboración de los planes y programas de capacitación hasta su evaluación, estar pendiente de las innovaciones dentro de la empresa, para adaptar los programas de capacitación a los cambios que se susciten, también puede buscar mecanismos, para que mediante la capacitación los trabajadores obtengan incentivos, ascensos, entre otros beneficios que lo ayuden a incrementar su productividad en el trabajo y obtengan mayores ingresos.

"Artículo 153-N Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con la aprobación de la autoridad laboral."

“Artículo 153-O Las empresas en las que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someterse a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente deberán, informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento”

Es preciso analizar conjuntamente los artículos transcritos con anterioridad, ambos se refieren a la obligación patronal de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los planes y programas de capacitación y adiestramiento. En las dos disposiciones legales se fija el término para cumplir con dicha obligación; en el caso de las empresas donde rige un contrato colectivo de trabajo, la revisión a que se refiere el artículo 153-N, es la que expresa el artículo 399 fracción III, es decir, cada dos años. En una empresa, donde no rige un contrato colectivo, la ley es clara al fijar el plazo de cada dos años para la presentación de los planes y programas.

En nuestro primer capítulo, inciso 1.9, transcribimos el artículo 153-Q, precepto que menciona los requisitos que deberán reunir los planes y programas al momento en que sean presentados ante la Secretaría del Trabajo para su aprobación; sin embargo, el ya citado

Acuerdo por el que se fijan criterios generales y se establecen los formatos correspondientes para la realización de trámites administrativos en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, establece nuevos lineamientos a seguir.

Primeramente, el artículo segundo, fracción II, inciso "A" dice:

"ARTICULO SEGUNDO.- Se establecen los siguientes criterios generales y formatos correspondientes, para la elaboración y presentación ante la Secretaría de los planes y programas de capacitación y adiestramiento de las empresas:

II. Los planes y programas deberán ajustarse a los siguientes lineamientos:

A. Responderán a las necesidades de capacitación y adiestramiento de todos los puestos y niveles de trabajo existentes en la empresa, incluyendo los programas de inducción a los trabajadores de nuevo ingreso a la empresa y se precisarán el número de etapas durante las cuales se impartirán."

El inciso "B" menciona:

"Podrán formularse en tres modalidades:

- i. *Planes y programas específicos elaborados al interior de la empresa.*
- ii. *Planes y programas comunes elaborados por un grupo de empresas, dirigidos a resolver necesidades de capacitación en puesto u ocupaciones determinadas.*
- iii. *Sistemas generales de capacitación y adiestramiento elaborados para una rama de actividad económica determinada.”*

Indica el inciso “E”:

“Cuando sea el caso, podrán incluir los cursos y/o eventos de capacitación que:

- i. *Impartan aquellas empresas de las que hayan adquirido un bien o servicio de cualquier naturaleza.*
- ii. *Sean impartidos a sus trabajadores en el extranjero, o bien aquellos que extranjeros impartan a trabajadores mexicanos en territorio nacional;”*

La fracción IV menciona: *“La Secretaría podrá proporcionar asistencia técnica y metodológica para la formulación y desarrollo de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, aplicables a una empresa, a un conjunto de ellas o a una rama de actividad económica*

*determinada, a petición expresa de las propias empresas o de las organizaciones que las representan;*⁷⁵

Para la aprobación de los planes y programas, las empresas deberán presentar ante la oficina correspondiente de la Secretaría del Trabajo, la solicitud contenida en el formato DC-2 debidamente requisitada, en los plazos que marcan los artículos 153-N y 153-O que ya se han mencionado.

La presentación podrá hacerse en forma directa y se emitirá en ese momento un acuse de recibo foliado. Cuando la presentación se haga por medio de correo ó a través de mensajería, el acuse de recibo correspondiente será enviado al solicitante un día hábil posterior a la fecha de recepción de la solicitud referida.

El 28 de febrero de 2002, se publicó en el Diario Oficial de la Federación las modificaciones al Acuerdo por el que se fijan criterios generales y se establecen los formatos correspondientes, para la realización de trámites administrativos en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y una de las modificaciones consiste en que a partir del 1 de marzo del año 2002, las empresas podrán presentar el formato DC-2 a través de medios electrónicos, siguiendo las

⁷⁵ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, "Secretaría del Trabajo y Previsión Social", Op. Cit., 18 abril de 1997. p.p. 33-34.

indicaciones relativas a la presentación de planes y programas de capacitación y adiestramiento, contenidas en la dirección de Internet www.stps.gob.mx.⁷⁶

Se exige como requisito para utilizar este medio, que el patrón tenga una cuenta de correo electrónico, mediante esta vía, la Secretaría emitirá un acuse de recibo foliado a la presentación de la solicitud, posteriormente, se le dará a conocer a las empresas la aprobación de planes y programas presentados de la manera como lo estipula el siguiente artículo:

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

Con motivo de diversos programas y acuerdos que en materia laboral y administrativa fueron emitidos en la administración presidencial pasada, cuyos objetivos principales han sido simplificar los procesos

⁷⁶ Cfr. DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, “Secretaría del Trabajo y Previsión Social”, Op. Cit., 28 de febrero 2002. p.100.

administrativos y facilitar a las empresas el cumplimiento de los trámites en materia de capacitación y adiestramiento con el propósito de fomentar la actividad productiva y fortalecer el proceso capacitador; tuvo a bien modificarse el término para la aprobación de los planes y programas.

Este consistía, en un plazo de cinco días hábiles para que la Secretaría emitiera objeción por escrito y de no ser así, los planes y programas asentados en la solicitud, se considerarán aprobados.⁷⁷

Con las modificaciones de 28 de febrero de 2002, el plazo para emitir objeciones por escrito por parte de la Secretaría, se redujo a un día hábil, de no manifestar nada en ese término, se entenderá que han sido aprobados los planes y programas.

La Secretaría tendrá la facultad de revisar en todo momento la información específica sobre los objetivos de los planes y programas vigentes, los contenidos de estos, los puestos de trabajos a los que están dirigidos y el procedimiento de selección utilizado para capacitar a los trabajadores.

⁷⁷ Cfr. DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, "Secretaría del Trabajo y Previsión Social", Op. Cit., 18 abril de 1997. p. 35.

“Artículo 153-S. Cuando el patrón no de cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento dentro del plazo que corresponda en los términos de los artículos 153-N y 153-O o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 992 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.”

El artículo 992 fracción IV a que hace mención el precepto anterior, no contempla sanción alguna, por lo tanto, nos remitimos al artículo 994, fracción IV de la misma Ley Federal del Trabajo, el cual expresa:

“Artículo 994. Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente:

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

El Licenciado Adolfo Tena Morales comenta con relación a las sanciones plasmadas en la Ley Federal del Trabajo:

“...hubiera sido más claro y conveniente el establecer sencillamente que el patrón que no cumpla con las obligaciones que impone la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento, quedará sujeto a las sanciones, sin necesidad de hacer una lista específica de las posibles y supuestas violaciones en que pudiera incurrirse, pues en la medida en que esta especificación se hace, cualquier omisión puede ser aprovechada. Toda vez que las sanciones deben estar expresamente consignadas en la Ley...”⁷⁸

Creemos que la multa que debiera aplicarse a aquellas empresas, que no pongan en práctica los planes y programas de capacitación y adiestramiento o que no registren los planes y programas, debiera ser siempre la más alta, es decir, 315 veces el salario mínimo general ya que esta sería una manera de concientizar a los patrones de la importancia que tiene para los factores de la producción y para nuestro país el que los trabajadores reciban una adecuada capacitación.

“Artículo 153-T Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les

⁷⁸ TENA MORALES, Adolfo. Aspectos Prácticos de la Capacitación y el Adiestramiento. Fondo Editorial Coparmex, s.e., México, 1979. p. 42.

expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo, a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.”

El presente artículo dispone la obligación a los agentes capacitadores, de otorgar, la constancia de habilidades laborales respectiva, al trabajador, que haya aprobado satisfactoriamente los cursos de capacitación o adiestramiento. Ahora bien, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 153-U, se desprende que las constancias de habilidades laborales se obtendrán y otorgarán ante dos circunstancias:

- Que el trabajador apruebe el curso de capacitación o adiestramiento impartido, (artículo 153-T).

- El segundo supuesto lo señala el artículo 153-U que es del tenor siguiente:

“Artículo.153-U Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los

conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En este último caso se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.”

Las constancias de habilidades laborales han evolucionado en los últimos años, hoy por hoy ya no son únicamente un documento que obtenían los trabajadores al término de un curso de capacitación y que solo tenían validez dentro de las empresas donde le fue otorgada, además de seguir diversos trámites burocráticos para su validez. Los trabajadores en la actualidad podrán contar si así lo desean, con un documento que certificará sus conocimientos, habilidades y destrezas independientemente de la forma como hayan obtenido esos conocimientos, ese documento es llamado certificado de competencias laborales, del que hablaremos en nuestro siguiente capítulo.

“Artículo 153-V Las constancias de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y probado un curso de capacitación.

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

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

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva, acreditará para cuál de ella es apto.”

La constancia de habilidades laborales es el documento que pone fin a todo un proceso encaminado a otorgar al trabajador capacitación o adiestramiento, más hay que señalar que no por el hecho de recibir la constancia de habilidades se pone fin a la actividad capacitadora, sino por el contrario, comienza a realizarse uno de los fines primordiales que persigue nuestra legislación laboral, como es elevar el nivel de vida y la productividad del trabajador.

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

Los registros a que se refiere el artículo 539 fracción IV son:

“Artículo 539. De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social le corresponde las siguientes actividades.

...IV En materia de registro de constancias de habilidades laborales:

- a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y,*
- b) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría de Trabajo y previsión Social en esta materia.”*

Consideramos importante conocer el significado de Catálogo de Ocupaciones y para tal efecto citaremos el siguiente concepto:

“El Catálogo de Ocupaciones es un instrumento técnico de carácter indicativo que describe la estructura ocupacional del país, con base en una selección de aquellos puestos de trabajo con tareas y

*características similares para conformar las ocupaciones más representativas.*⁷⁹

En México el Catálogo Nacional de Ocupaciones se formula con la participación de representantes de los trabajadores y de los empresarios, para su diseño se tomó en cuenta diversas experiencias extranjeras en la materia, destacando la canadiense. Una primera versión del Catálogo Nacional de Ocupaciones surgió en 1982, en el se recabaron alrededor de 30,000 descripciones de puestos.

Para terminar con el análisis de los artículos que integran el capítulo III bis de la Ley Federal del Trabajo, transcribiremos el artículo 153-X que se refiere a las acciones que pueden ejercitar los patrones cuando el trabajador se niega a recibir capacitación y los trabajadores cuando su patrón incumple con dicha obligación. El contenido del artículo es el siguiente:

“Artículo 153-X Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este capítulo.”

⁷⁹ Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional (IBERFOP), Análisis Ocupacional y Funcional del Trabajo, Op. Cit. , 1998, p.32.

En el presente caso, nos dirigiremos a la defensa que tiene el trabajador cuando su patrón se niega a otorgarle capacitación o adiestramiento, para ello citaremos la tesis de jurisprudencia que se transcribe a continuación:

“CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. LA NEGATIVA DEL PATRON DE CAPACITAR A SUS TRABAJADORES SE EQUIPARA A UNA FALTA DE PROBIDAD.De acuerdo con la tesis de jurisprudencia numero 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, sí 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.⁸⁰

⁸⁰ 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 Magdalena Mosqueda. 2 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Angel Mandujano Gordillo. Secretaria Julieta María Elena Anguas Carrasco.

Así, cuando el trabajador considere que su derecho a la capacitación no se ha cumplido podrá demandar ante las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje la indemnización a que se refiere el artículo 48 de la Ley Labora alegando como causal de la rescisión laboral la contenida en la fracción IX del artículo 51 de la ley de referencia.

3.3. Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento

Mediante las reformas a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de marzo de 1983, la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento (UCECA), quien fuera un organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, desaparece, dando paso al Servicio Nacional del Empleo Capacitación y Adiestramiento quien retoma las funciones de dicha organización.

El Servicio Nacional del Empleo Capacitación y Adiestramiento se encuentra a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de las unidades administrativas, cuya competencia se encuentra consignada en el reglamento interior de la propia Secretaría y en los artículos 537 y 538 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 537 a la letra dice:

“Artículo 537 El Servicio Nacional del Empleo Capacitación y Adiestramiento tendrán los siguientes objetivos.

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

De conformidad con las atribuciones que la Ley Federal del Trabajo le otorga al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, nos encontramos seguros de que su fin primordial, es la observancia del cabal cumplimiento del derecho concedido por la constitución federal a recibir capacitación a todos los trabajadores mexicanos.

3.4. Dirección General de Capacitación y Productividad

Este organismo nace el 3 de marzo de 1983 con motivo de las reformas a la Ley Federal del Trabajo de esa misma fecha. Tiene su ámbito de acción de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 20 del

Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de fecha 21 de diciembre de 2001. Dentro de la competencia de esta Dirección se encuentra las siguientes atribuciones:

“Artículo 20. Corresponde a la Dirección General de Capacitación y Productividad:

- I. Coordinar, conjuntamente con la Dirección General de Empleo, el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;*
- II. Organizar, promover, supervisar y asesorar las actividades de capacitación y adiestramiento de los trabajadores;*
- III. Promover la coordinación necesaria con las dependencias y entidades de los distintos sectores, para la ejecución y evaluación de los programas de trabajo derivados del Plan Nacional de Desarrollo en las materias de capacitación, calidad y productividad;*
- IV. Coordinar, conjuntamente con la Dirección General de Empleo, el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;*
- V. Organizar, promover, supervisar y asesorar las actividades de capacitación y adiestramiento de los trabajadores;*
- VI. Promover la coordinación necesaria con las dependencias y entidades de los distintos sectores, para la ejecución y evaluación de los programas de trabajo derivados del Plan Nacional de Desarrollo en las materias de capacitación, calidad y productividad;*

- VII. *Realizar las investigaciones, análisis y propuestas de acción dirigidas a la vinculación entre los procesos de capacitación para y en el trabajo con los requerimientos del aparato productivo, en coordinación con la Dirección General de Empleo;*
- VIII. *Diseñar y establecer los criterios generales, requisitos y procedimientos que deben atender los patrones para acreditar el cumplimiento de las obligaciones que señala la ley en materia de capacitación y adiestramiento;*
- IX. *Promover la oportuna constitución y el correcto funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento en los centros de trabajo;*
- X. *Estudiar y expedir convocatorias, en su caso, para integrar comités nacionales de capacitación y adiestramiento en las ramas de la actividad económica nacional que juzgue conveniente, así como fijar las bases relativas a la integración, organización y funcionamiento de dichos comités;*
- XI. *Promover la realización de planes y programas de capacitación en las empresas, evaluarlos y, en su caso, aprobarlos, así como llevar los registros correspondientes;*
- XII. *Promover, dar la asistencia técnica necesaria y autorizar el establecimiento de sistemas generales de capacitación y adiestramiento por rama de actividad económica, que faciliten el proceso de formación de recursos humanos para grupos de empresas que compartan necesidades comunes;*

- XIII. *Promover la expedición de constancias que acrediten la capacitación recibida por los trabajadores en las empresas y llevar los registros y controles de las listas de dichas constancias;*
- XIV. *Establecer los lineamientos generales para la práctica de exámenes de suficiencia a los trabajadores, de conformidad con las disposiciones legales aplicables;*
- XV. *Establecer los criterios y requisitos que deben atender las personas, instituciones u organismos que deseen impartir capacitación y adiestramiento, supervisar su correcto desempeño, expedirles las autorizaciones y realizar los registros correspondientes para su operación, así como revocarlos y cancelarlos, en su caso;*
- XVI. *Dictaminar sobre el cumplimiento o incumplimiento de las normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, a petición de la autoridad responsable de aplicar sanciones, en términos de lo dispuesto por el artículo 16, fracción XVII de este Reglamento;*
- XVII. *Investigar, desarrollar y divulgar métodos, técnicas y sistemas dirigidos al examen, diagnóstico y mejoramiento de los niveles de calidad y productividad de los centros de trabajo;*
- XVIII. *Diseñar y promover la ejecución de cursos y programas dirigidos a la formación especializada de recursos humanos para la organización y ejecución del proceso capacitador y para el mejoramiento de la calidad y productividad de los centros de trabajo;*

XIX. Realizar programas de investigación de la productividad vinculados a los objetivos nacionales de desarrollo económico y social;

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es el organismo administrativo más importante por lo que hace a la capacitación y adiestramiento, toda vez que se encarga de vigilar y observar la correcta aplicación de todas y cada una de las disposiciones legales que la norman, a través del seguimiento de sus políticas de acción. Pensamos que mediante una adecuada promoción de las ventajas que trae consigo la capacitación, enfrentaremos de una manera más conveniente nuestra realidad económica y social.

3.5. Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 y Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006

El Plan Nacional de Desarrollo es el documento que elabora el Presidente de la República de conformidad con lo dispuesto por el artículo 20 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 1° de la Ley de Planeación. En este documentos se encuentran plasmadas las demandas y propuestas de la población en general, las cuales fueron obtenidas mediante diferentes métodos de consulta a la ciudadanía, así mismo se dan a conocer los avances y rezagos que en diversos rubros enfrenta nuestro país.

El Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 se compone de ocho temas, el número seis lleva como título "crecimiento con calidad", el mismo contempla como objetivo rector número dos, elevar y extender la competitividad del país. Para alcanzar dicho objetivo toma como estrategias entre otras, la formación de recursos humanos, así como impulsar una nueva cultura laboral y una reforma del marco laboral que amplíe las oportunidades de desarrollo de los trabajadores.

Por ser de importancia para nuestro trabajo transcribiremos a continuación, fragmentos del Plan Nacional de Desarrollo que contemplan lo concerniente al tema de capacitación.

"Objetivo rector 2: elevar y extender la competitividad del país

Estrategias

c) Formación de recursos humanos y una nueva cultura empresarial.

Uno de los factores más importantes en materia de competitividad es la existencia de recursos humanos calificados. Por ello para lograr el crecimiento con calidad es de vital importancia el impulso a la capacitación y asistencia técnica oportuna y de calidad en los procesos de producción, distribución y comercialización...

d) Impulsar una nueva cultura laboral y una reforma del marco laboral que amplíe las oportunidades de desarrollo de los trabajadores.

Es necesario desarrollar una nueva cultura laboral que promueva el trabajo como expresión de la dignidad de la persona, para lograr su plena realización y para elevar su nivel de vida y de su familia.

Esta nueva cultura laboral procurará condiciones de empleo digno y bien remunerado, así como una reforma laboral integral incluyente. Para lograrlo, se profundizarán los programas de capacitación y desarrollo de asistencia técnica para trabajadores y desempleados y en activo; se propiciará la transparencia en las relaciones entre obreros, patronos y gobierno, y se difundirán los valores de la nueva cultura laboral para crear un clima propicio a la productividad y a la competitividad...⁸¹

De conformidad con la transcripción anterior, consideramos que nuestro Presidente tuvo dos grandes aciertos, en primer lugar reconocer la importancia que tiene para el crecimiento de nuestro país la capacitación laboral, en segundo término y a nuestra consideración el mas importante, darle valor a la clase trabajadora al impulsar una nueva cultura laboral en donde sean la capacitación y el adiestramiento el impulso para que los ciudadanos alcancen mediante su trabajo un nivel de vida digno.

⁸¹ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, "Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006", Op. Cit., México, 30 mayo de 2001, p. 92.

En otro orden de ideas, es oportuno referirnos al Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006. Dentro del marco general se hace un recuento de la situación que en materia laboral se vive a la fecha en México.

En relación a nuestro tema, el Programa expresa lo siguiente:

“Cabe mencionar, que el proceso para el desarrollo de la capacitación en relación directa con las normas de competencia laboral requeridas para participar competitivamente, iniciado en 1995, registró desempeños mínimos, dado que los primeros esfuerzos respondieron a casos piloto con la intervención del Programa CIMO para identificar competencias laborales a nivel de empresa. En este mismo sentido, también con la intervención del Programa, entre 1999 y 2000 se capacitó y evaluó a 7, 800 trabajadores, aspecto que tendrá que fortalecerse, sin duda alguna, en la presente administración, debido a los requerimientos y reordenamientos de la producción interna y mundial.

Estos instrumentos fundamentales del quehacer institucional tendrán que fortalecerse con el propósito no sólo de cumplir una meta cuantitativa, sino de enraizar en los trabajadores las capacidades, habilidades y destrezas que requieren las empresas.”⁸²

⁸² DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, “Programa Nacional de Política Laboral 2001-2005”, Op. Cit., 17 de diciembre de 2001. p. 5.

Estamos de acuerdo con las ideas del presente programa, en el sentido de que habrá que fortalecerse lo relativo al desarrollo de las normas de competencia laboral, tema que abordaremos mas a fondo en los siguientes capítulos.

Por otro lado, el programa propaga una nueva cultura laboral, que tiene como objetivo el promover el trabajo como expresión de la dignidad de la persona humana, para su plena realización y para elevar el nivel de vida y de su familia. Para lograr estas metas, propone como política y línea de acción, profundizar los programas de capacitación y desarrollo de asistencia técnica para trabajadores desempleados y en activo.

Es poco el tiempo que ha transcurrido desde la puesta en marcha del Plan Nacional de Desarrollo y del Programa de Política Laboral, en consecuencia aún no se perciben resultados, sin embargo, es importante que el gobierno federal y las autoridades en materia del trabajo continúen trabajando en diseñar una política eficaz y permanente de programas de capacitación y adiestramiento, pues creemos que es un factor estratégico para lograr un mejor nivel de vida e impulsar el desarrollo personal del trabajador.

La capacitación y el adiestramiento es un medio que permite a los trabajadores acceder a los conocimientos y habilidades que lo ayudarán al completo aprovechamiento de su potencial físico e intelectual y de los

recursos que tenga a su disposición; por lo anterior, creemos que es de gran importancia que las empresas basen la capacitación de sus recursos humanos en sistemas novedosos como son las normas de competencia laboral. Los sistemas de capacitación modernos son herramientas de progreso para nuestro país.

CAPITULO 4

PROYECTO DE MODERNIZACION DE LA EDUCACION TECNICA Y LA CAPACITACION

En el presente capítulo hablaremos de un proyecto creado con el propósito fundamental de transformar radicalmente los procesos de capacitación y formación de los trabajadores en nuestro país, de tal manera, que dicho cambio logre ser el eje central del aumento de la productividad y la competitividad de las empresas y sus trabajadores, así como el progreso personal y profesional de estos últimos.

4.1. Creación del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación

Durante el periodo de 1992 a noviembre de 1993, el Doctor Ernesto Zedillo fungió como Secretario de Educación Pública y mediante su gestión, se detectó la necesidad de introducir cambios profundos en el sistema educativo nacional, dentro de esas modificaciones, también se consideró la implementación de un sistema de capacitación distinto en calidad, de manera que éste, pudiera atender con eficiencia y oportunamente, la necesidad de calificación de los recursos humanos del país.

En razón de estas necesidades, el Doctor Zedillo, instaura la reforma integral de la educación en México, formando parte de ésta la modernización de la educación tecnológica y la capacitación.

A través de los años siguientes, se efectuaron diagnósticos sobre la situación de la capacitación y la educación tecnológica en nuestro país, se elaboraron consultas a trabajadores y empresarios y se estudiaron experiencias internacionales de sistemas análogos a los que se buscaba introducir al país. Con base en esta información las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Educación Pública conjuntamente con los sectores obrero y patronal, diseñaron el Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación, el cual dio inicio en septiembre de 1993.

El Proyecto fue elaborado con el propósito principal, de sentar las bases que permitan reestructurar la manera como se capacita a la fuerza laboral y que dicha capacitación eleve su calidad, para así ajustarse a las necesidades de los trabajadores y de las empresas, mismo que se desarrolla a través de cinco componentes a saber:

- Sistema Normalizado de Competencia Laboral
- Sistema de Certificación de Competencia Laboral
- Transformación de la Oferta de Formación y Capacitación

- Estímulos a la Demanda de Capacitación y Certificación de Competencia Laboral
- Información, Evaluación y Estudios

Explicaremos mas adelante, en que consiste cada uno de los cinco componentes.

Con el desarrollo de este Proyecto, dicen sus creadores, se espera provocar grandes impactos en el ámbito laboral siendo los principales los que enseguida mencionaremos:

- Se logrará hacer compatibles las capacidades de los trabajadores con las necesidades de las empresas al orientar, los agentes capacitadores, sus programas de capacitación y formación en función de las normas técnicas de competencia laboral.
- Se creará un lenguaje común que permitirá fomentar la vinculación entre el sector productivo con el sector laboral y los agentes capacitadores.
- La información generada apoyará la toma de decisiones, tanto de los trabajadores como de las empresas, orientando las políticas de fomento y estímulo de la capacitación.

- Las empresas que adopten planes y programas de capacitación basados en normas técnicas de competencia laboral, podrán observar el incremento de su competitividad y productividad.⁸³

El Proyecto multicitado marca el inicio de una nueva era en materia de capacitación para los trabajadores mexicanos; la renovación en los procesos de capacitación, era ya impostergable ante las transformaciones aceleradas en el ámbito de las comunicaciones, la tecnología y en los mercados. Las normas de competencia laboral representan la evolución en la capacitación y el adiestramiento en México y en otros países y así mismo ofrecen a los trabajadores mexicanos, su adaptación al mundo en que vivimos hoy en día.

4.2. Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER)

Con motivo del Proyecto para la Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación, surge el Consejo de Normalización y Certificación Laboral (CONOCER), instalado el 2 de agosto de 1995 con base en el acuerdo llamado, Acuerdo mediante el cual se establecen lineamientos generales para la definición de Normas Técnicas de

⁸³ Cfr. CONOCER, "Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación", Nacional Financiera, S.N.C., México, 2000. p. 3.

Competencia Laboral que comprendan conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación publicado en el Diario Oficial de la Federación de la misma fecha.

El CONOCER se define como un fideicomiso público, sin carácter paraestatal, no lucrativo, cuyo pleno esta integrado por cinco representantes del sector social, seis del sector privado, seis del sector público,(Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Educación Pública, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Secretaría de Economía, Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, Secretaria de Turismo) uno del sector agropecuario, y por el Fideicomiso de los Sistemas Normalizado y de certificación de Competencia Laboral.

El CONOCER, es promotor del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación es también la institución responsable de coordinar las acciones para el desarrollo de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral. Tiene como objetivos centrales los siguientes:

- Promover la generación de Normas Técnicas de Competencia Laboral.
- Integrar el Sistema Normalizado de Competencia Laboral.

- Desarrollar el Sistema de Certificación de Competencia Laboral.
- Establecer los procedimientos aplicables a la construcción y operación de Comités de Normalización, Organismos Certificadores y Centros de Evaluación, que aseguren la calidad, transparencia y equidad de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral.
- Proporcionar a las instituciones educativas y de capacitación la información relativa a las Normas Técnicas de Competencia Laboral, con el fin de que estas sean utilizadas para diseñar planes y programas de capacitación o planes de estudio que respondan a las necesidades de las empresas y a la población trabajadora.⁸⁴

También se encuentran dentro de sus funciones, el emitir y publicar reglas de carácter general y específico en las que se establezcan bases y criterios para el buen funcionamiento y la integración del Sistema Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral mismas que deberán ser publicadas en el Diario Oficial de la Federación.

Continuaremos explicando los componentes del proyecto.

⁸⁴ Cfr. *Ibidem*, p. 16.

4.3. Sistema Normalizado de Competencia Laboral

Como ya mencionamos, el Sistema Normalizado de Competencia Laboral es un componente del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación, consideramos que se trata del componente más importante, pues es a través de su exacto funcionamiento que se crean las Normas Técnicas de Competencia Laboral.

Para un mayor entendimiento plasmaremos la definición que de este sistema da el CONOCER.

“El Sistema Normalizado de Competencia Laboral es el conjunto de instancias y acciones orientadas al desarrollo, establecimiento y uso de Normas Técnicas de Competencia Laboral, por parte de los sectores productivo y educativo.”⁸⁵

El Sistema tiene diversos objetivos, siendo estos los siguientes:

- Promover la generación, aplicación y actualización de Normas Técnicas de Competencia Laboral que propicien la vinculación

⁸⁵ CONOCER, “Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación”, Op. Cit. p. 5.

entre trabajadores, empresarios y prestadores de servicios de formación y capacitación, asegurando la correspondencia entre las normas y las necesidades de calificación.

- Conformar un sistema de información de Normas Técnicas de Competencia Laboral que apoye la realización de diagnósticos sobre necesidades de personal de las empresas, oriente la aplicación o adaptación de los programas de capacitación de centros de trabajo hacia el enfoque de competencia laboral y facilite la toma de decisiones en el mercado del trabajo nacional.

- Facilitar la formación integral y continua del trabajador, de manera que le permita progresar en su competencia laboral, adquirir y desarrollar habilidades para el desempeño eficiente de distintas funciones y contribuir a la identificación de los problemas que afectan su desempeño laboral.⁸⁶

Con el exacto funcionamiento del Sistema Normalizado de Competencia Laboral, empresarios y trabajadores obtienen diversas ventajas y beneficios.

⁸⁶Cfr. DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, "Acuerdo mediante el cual se establecen lineamientos generales para la definición de normas técnicas de competencia laboral que comprendan conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación", Op. Cit., 2 de agosto de 1995. p. 84.

Por lo que hace al sector empresarial encontramos que las ventajas a obtener son:

- El aumento de la productividad y competitividad al contar con personal mejor calificado y con pronta respuesta a las necesidades específicas que requiere la empresa.
- Facilitar los procesos de reclutamiento y selección de personal. La empresa no tendrá duda al contratar a una persona que haya recibido capacitación con base en las normas técnicas de competencia laboral, porque tendrá la garantía, de contar con un trabajador que sabrá desempeñar correctamente su trabajo.
- Compartir un lenguaje común entre las empresas y las instituciones de capacitación porque los agentes capacitadores elaborarán planes y programas a la medida de las necesidades de la empresa.
- Vincular los programas de capacitación con las necesidades de cada empresa.

Dentro del sector laboral encontramos que obtiene los siguientes beneficios y ventajas:

- Asegurar a los empleados de todos los niveles el desarrollo de una mejor calidad de desempeño laboral.
- Promover la capacitación progresiva y apoyar al trabajador a adaptarse más fácilmente a los cambios tecnológicos y de organización del trabajo.
- Informar a los trabajadores sobre las necesidades de las empresas, teniendo así la oportunidad de saber, si los conocimientos, habilidades o destrezas que poseen, son los mismos que requieren las empresas.
- Integrar en un sólo sistema los programas de formación y capacitación de trabajadores para atender la necesidad de calificación de estos.

Es justo para los trabajadores mexicanos comenzar a vivir mejores tiempos y esto puede ser posible si los empresarios visualizan la capacitación como un elemento imprescindible dentro de la empresa, las empresas no deben pensar ya en una capacitación o adiestramiento tradicional, hoy en día pueden conocer la capacitación basada en Normas Técnicas de Competencia Laboral con los diversos beneficios y ventajas que ofrece, tanto a trabajadores como a patrones puede ser posible que todas las personas que viven de su trabajo, comiencen a visualizar una mejoría en el aspecto laboral y personal.

4.3.1. Comités de Normalización de Competencia Laboral

Un Comité de Normalización de Competencia Laboral es un organismo que representa a los trabajadores y patronos de una rama de actividad económica específica; con el fin de crear y presentar propuestas de Normas Técnicas de Competencia Laboral. Se compone por una junta directiva y sus respectivos grupos técnicos, la junta directiva cuenta con un Presidente y un Secretario Técnico, a su vez los grupos técnicos se integran por trabajadores, profesionistas, supervisores especialistas en la función a normalizar, quienes serán los encargados de elaborar la Norma Técnica de Competencia Laboral.

En conclusión, un Comité de Normalización de Competencia Laboral tiene como función elaborar las Normas Técnicas de Competencia Laboral.

Un Comité de Normalización debe llevar a cabo determinadas actividades, y también lograr los siguientes objetivos, los principales son los siguientes:

- Formular y proponer al CONOCER proyectos de Normas Técnicas de Competencia Laboral de carácter nacional.

- Promover la adopción, difusión y aplicación de Normas Técnicas de Competencia Laboral en el ámbito productivo.
- Mantener actualizadas las Normas Técnicas de Competencia Laboral de manera que respondan a los cambios que se generen en los procesos productivos a los avances tecnológicos y en las formas de organización del trabajo.⁸⁷

El trabajo de integración de Comités de Normalización se inició en aquellos sectores más importantes para la economía del país. A la fecha se han constituido 125 Comités de Normalización especializados en los Sectores Turismo, Comercio, Consultoría, Pesca, Óptico, Forestal, Cerámica, Apícola, Café, Hortofrutícola, Granos y Oleaginosas, en la Industria Ferroviaria, Azucarera y Alcohólica, del Mueble, del Vestido, Farmacéutica, Minera, Química, Artes Gráficas, de la Construcción, Televisión por Cable, Hule, del Plástico, Electrónica, de chocolates y confitería, Textil, Joyería y Orfebrería, del Vidrio, Metalmecánica, así como en las áreas de Autotransporte de Carga, Mantenimiento Electromecánico, Telecomunicaciones, Trabajo de Oficina, Administración de Recursos Humanos, Producción e Industrialización de Carne y Leche, Servicios de Informática, Agua Purificada, Servicios de Salud, Seguridad Pública, Soldadura, Transporte Urbano de Pasajeros, Tintorerías y Lavanderías.⁸⁸

⁸⁷ Cfr. *Ibidem*, p. 37.

⁸⁸ CONOCER, *op. cit.*, p. 39-40.

4.4. Sistema de Certificación de Competencia Laboral

Cuando un trabajador o cualquier otra persona se ha capacitado siguiendo los lineamientos de una Norma Técnica de Competencia Laboral, el siguiente paso que puede dar es solicitar la certificación.

El CONOCER define la Certificación de Competencia Laboral diciendo:

“La certificación de competencia laboral se define como el proceso por medio del cual un organismo de tercera parte reconoce formalmente que una persona ha demostrado ser competente para desempeñar una función productiva determinada, independientemente de la forma en que dicha función haya sido adquirida y con base en una Norma Técnica de Competencia Laboral aprobada por el CONOCER.”⁸⁹

La Certificación deberá seguir los siguientes principios:

Voluntaria. Cada persona decidirá libremente el momento en el que su competencia laboral sea certificada.

⁸⁹ Ibidem, p. 53.

De tercera parte. Se realizará por órganos especializados reconocidos por los sectores laboral y productivo y acreditados por el CONOCER, los cuales no deberán tener interés de parte.

Formato único. Se utilizará para la certificación de competencia laboral, un formato único que será integrado en un sistema de información sobre la competencia laboral de los individuos.

Transparencia. Todos aquellos que estén interesados en la certificación, tendrán libre acceso al conocimiento de las Normas Técnicas de Competencia Laboral, así como de los procedimientos que se llevan a cabo para llegar a la certificación.

Libre acceso. Toda persona podrá obtener la certificación de competencia laboral, cumpliendo únicamente con el requisito de mostrarse competente frente a una Norma Técnica de Competencia Laboral.

El Sistema de referencia, es el componente del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación que va encargarse de reunir todos los elementos, acciones y procedimientos dirigidos a realizar la evaluación y la certificación de un individuo.

El Acuerdo mediante el cual se establecen lineamientos generales para la definición de Normas Técnicas de Competencia

Laboral que comprendan conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación, al que ya nos hemos referido, establece que el Sistema de Certificación de Competencia Laboral deberá:

I. Definir los criterios que habrán de satisfacer los procedimientos de evaluación que permitan, de manera imparcial y objetiva, verificar si un individuo posee los conocimientos, habilidades o destrezas comprendidas en las normas técnicas de competencia laboral correspondiente;

II. Establecer los principios que norman la expedición de la documentación que certifique el dominio de los conocimientos, habilidades o destrezas definidas en las normas técnicas de competencia laboral correspondiente;

III. Garantizar el libre acceso e igualdad de oportunidades a todos aquellos que opten por obtener la certificación de sus conocimientos, habilidades o destrezas de conformidad con las normas técnicas de competencia laboral, y

IV. Generar información disponible para todos los participantes en el mercado laboral, de manera que se facilite el acceso de la fuerza del trabajo a los esquemas de formación y de capacitación para el trabajo.”⁹⁰

⁹⁰ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, “Acuerdo mediante el cual se establecen lineamientos generales para la definición de normas técnicas de competencia laboral que comprendan conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación”, Op. Cit, p. 84.

La certificación de las competencias laborales se encuentra abierta para los trabajadores en activo, los desempleados, los alumnos y egresados de la educación técnica; los trabajadores independientes ya sea por iniciativa propia o mediante el apoyo de la empresa para la cual presta sus servicios, o través de los programas que para tal efecto a creado la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

La instancia encargada de llevar a cabo el procedimiento de certificación, son los llamados Organismos Certificadores de Competencia Laboral. Para operar como tal, deberán estar acreditados por el CONOCER de conformidad con los lineamientos establecidos. La acreditación podrá obtenerla demostrando que cuenta con capacidad económica y técnica, además de contar con personal competente e infraestructura física y administrativa necesaria.

A la fecha el CONOCER ha otorgado la acreditación como Organismos Certificadores a 132 instancias, en diversas áreas o industrias a las que otorga certificación.

La certificación de competencia laboral tiene como base el proceso de evaluación, el cual consiste en recoger evidencias del desempeño laboral de un trabajador, para determinar si es competente o no para realizar una función laboral específica. Este proceso lo llevan a cabo los centros de evaluación (personas morales) o los evaluadores

Independientes (personas físicas), que serán acreditados como tales por los Organismos Certificadores.

Para que un centro de evaluación o un evaluador Independiente obtenga su acreditación, deberá contar con la capacidad técnica para recoger las evidencias en el sitio de trabajo real o en instalaciones similares, también debe tener los recursos administrativos suficientes para registrar los resultados de las evaluaciones, y principalmente deberá asegurar la validez, objetividad, transparencia y confiabilidad de la evaluación que se practique.

A la fecha han sido acreditados 1,022 Centros de Evaluación de diversas características como son; Empresas Públicas y Privadas, Planteles Educativos Públicos y Privados, Colegios de Profesionales, Cámaras Empresariales y Centros de Estudios.

El proceso para lograr la Certificación de Competencia Laboral inicia con la asistencia del interesado a los Centros de Evaluación o a los Organismos Certificadores; presentará una solicitud en la Norma Técnica de Competencia Laboral en la que desee certificarse, una vez registrada la solicitud, el Centro de Evaluación realizará un estudio a fin de conocer el estado actual de su competencia laboral, de conformidad con el resultado, el solicitante podrá ser canalizado al proceso de evaluación o

al de capacitación-evaluación, para obtener el aprendizaje necesario conforme lo establece la Norma Técnica de Competencia Laboral.

4.4.1. Proceso de Evaluación

El procedimiento al que se somete un candidato a certificación es el llamado proceso de evaluación, mismo que consta de cuatro etapas:

En primer lugar se elaborará un **Plan de Evaluación**, en el se detalla la estrategia de evaluación, la que se discutirá con el candidato.

En segundo lugar se integra un **Portafolios de Evidencias**, que consta de una recopilación de evidencias que demuestran la competencia del candidato.

En tercer lugar se emite un **Juicio de Competencia**, que es el resultado de la comparación entre lo recopilado en el portafolios y lo especificado en la Norma Técnica de Competencia Laboral. El resultado sólo puede ser **competente** o **todavía no competente**

Por último, una vez finalizado el proceso de evaluación, se orienta al candidato para que siga certificándose en otras Normas de Competencia Laboral o sugerirle más capacitación.

De este proceso se obtiene la cédula de Evaluación y el Portafolios de Evidencias del candidato, estos elementos permitirán proporcionarle una mejor orientación para incrementar sus conocimientos a lo largo de toda su vida productiva, así como facilitar la toma de decisiones respecto de su certificación.

Para garantizar la transparencia, confiabilidad y objetividad del proceso de evaluación, el CONOCER ha establecido el proceso de verificación.

La verificación puede ser Interna o Externa:

INTERNA. Realizada en el Centro de Evaluación por un experto en la función laboral evaluada y que, además, cuenta con el certificado de competencia laboral en Verificación Interna.

EXTERNA. Realizada en el Centro de Evaluación por un experto del Organismo Certificador en el área de competencia de que se trate y que también cuenta con el certificado de competencia laboral en la Unidad de Verificación Externa.

Hoy por hoy el Sistema de Certificación de Competencia Laboral, ha redoblado esfuerzos para multiplicar la expedición de certificados y así

beneficiar a un número mayor de trabajadores mexicanos otorgándoles mayores oportunidades de empleos, así como mejores condiciones laborales, mediante el reconocimiento de sus habilidades y conocimientos.

4.5. Otros Componentes

Los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral son la base del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación y ya hemos apuntado los lineamientos que deben seguir ambos sistemas así como los alcances de su aplicación en el mundo laboral mexicano.

Son componentes del Proyecto además de los que ya hemos analizado los siguientes:

- El componente de **Transformación de la Oferta de Formación y Capacitación** el cual desarrolla un sistema de formación y capacitación orientado por resultados, basado en Normas Técnicas de Competencia Laboral, se pretende sea flexible para facilitar a los individuos el tránsito entre la educación y trabajo a lo largo de toda su vida productiva. Es parte de sus objetivos ofrecer a las empresa, trabajadores y público en general, programas modulares basados en

Normas Técnicas de Competencia Laboral que permitan atender las necesidades de productividad, competitividad y faciliten el desarrollo personal de los individuos en general.

- El componente de **Estímulos a la Demanda de Capacitación y Certificación de Competencia Laboral**, tiene como propósito fundamental promover y apoyar el desarrollo del mercado de la capacitación basada en Normas Técnicas de Competencia Laboral y su certificación, mediante el otorgamiento de apoyo económico a los trabajadores en activo, desempleados, también ayudando económicamente a las micro y pequeñas empresas que promuevan la capacitación y la certificación de sus trabajadores.

- Finalmente el componente de **Información, Evaluación y Estudios** persigue establecer un sistema de información que permita dar seguimiento y evaluar los impactos del Proyecto, así como coordinar la realización de estudios e investigaciones que ayuden al desarrollo del resto de los componentes.

Hemos hablado dentro de este capítulo acerca de los objetivos y beneficios que trae consigo cada uno de los componentes que integran el Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación. Lo más relevante es el conocer que dicho Proyecto da origen a la creación de las Normas Técnicas de Competencia Laboral. Son estas

mismas las que comienzan a dar un cambio de mejoría en el ámbito de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores trayendo consigo enormes beneficios en el Sector Empresarial y principalmente en el Sector Laboral.

CAPITULO 5

LAS NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL COMO UNA FORMA DE ELEVAR EL NIVEL DE VIDA Y PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR

La reforma estructural de la formación y la capacitación de los recursos humanos, misma que da origen al ingreso de las Normas Técnicas de Competencia Laboral al mundo laboral mexicano, tiene como fin que el valioso capital humano que tiene nuestro país, contribuya de una manera más efectiva a elevar la competitividad de la economía mexicana y ampliar las posibilidades de empleo bien remunerado.

5.1. La Importancia que guarda la Capacitación y el Adlestramiento en el México actual

En la década de los setentas se reconoció por primera vez, la conveniencia de capacitar y adiestrar a los trabajadores, tales figuras cobraron tal importancia que para el año de 1978 se elevó a rango constitucional tal derecho. En aquel entonces, la Exposición de Motivos que diera origen a la reforma constitucional expreso lo siguiente:

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

En efecto, la carencia de un sistema destinado al perfeccionamiento de las habilidades del trabajador, es causa de baja productividad por el inadecuado y restringido aprovechamiento de la capacidad instalada de las empresas, así como de grandes riesgos de trabajo por el contacto de obreros insuficientemente capacitados con maquinaria innovada.”⁹¹

En los últimos años, de nueva cuenta se ha hecho un importante énfasis en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y se ha reconocido una vez más el carácter esencial que tiene para el desarrollo de nuestro país y sus recursos humanos. Las razones, esta vez difieren a las que se tomaron en cuenta en 1978.

⁹¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Op. Cit. p.p. 281-282.

Hoy en día México, al igual que muchos otros países, experimenta cambios de gran magnitud; la globalización de los mercados, los avances tecnológicos cada vez mas acelerados y las formas en que se organiza y administra la producción y el trabajo; todo ello ha provocado que el concepto que se tenía de capacitación y adiestramiento haya cambiado, ya que hoy, se le define como un insumo para impulsar la productividad de los trabajadores y empresas.

La globalización es una realidad que vive nuestro país y en ella nos encontramos inmersos los mexicanos y diversas naciones del mundo; como consecuencia, la competencia en la producción de bienes y servicios se presenta, y se vuelve vital producir bienes o prestar servicios de mejor calidad, para así estar en condiciones de competir a escala mundial, haciéndose necesario que la fuerza laboral sea eficiente y calificada.

Por lo anterior, consideramos que la capacitación y el adiestramientos son un factor sumamente indispensable para que México compita con éxito en el mercado internacional y a la vez logre reintegrarse en el camino rumbo al crecimiento económico. Es preciso dejar bien claro que el nuevo perfil de la economía abierta requiere que tanto las empresas como los trabajadores y los sistemas de capacitación respondan rápidamente a los requerimientos y características de los mercados.

Ante esta realidad, México se encuentra en la necesidad de contar con un sector productivo altamente competitivo, capaz de enfrentar los retos de producción y competitividad que le son impuestos por las empresas con quienes compete y nos hemos encontrado que la fuerza laboral capacitada o formada con los sistemas ya establecidos, no refleja un alto desempeño en las funciones laborales que realiza, careciendo de esta manera, de los elementos para responder a las necesidades que la modernidad requiere.

Para corregir las deficiencias, se ha hecho necesario adoptar nuevos sistemas de capacitación, que logren cambiar la mentalidad que se ha mantenido durante las últimas décadas, en donde sólo se concebía a la capacitación como la adquisición de conocimientos y habilidades para el desempeño de un puesto de trabajo con actividades repetitivas y rutinarias. Hoy ya no debe ser así; debe pensarse en un proceso integral, que continúe a lo largo de toda la vida productiva del trabajador, que le permita tener acceso a empleos de mayor calidad y mejor remunerados y, en consecuencia, lograr mejores condiciones de vida. Ese nuevo sistema de capacitación lo podemos encontrar en la capacitación basada en las Normas Técnicas de Competencia Laboral.

Independientemente de la importancia que tiene la capacitación y el adiestramiento dentro del mundo de la producción existe otro beneficio que trae consigo y que es digno de mencionar; nos referimos al que se refleja en el trabajador, toda vez que le garantiza una condición de

mejoría y formación adicional, pues permite que ingresar a los conocimientos y habilidades que le ayudarán a tener un óptimo desarrollo laboral. Debemos pensar que entre más eficiente y preparado se encuentre un trabajador, mayor será su oportunidad de participar en labores con mejores retribuciones y a la vez conseguirá un crecimiento productivo y personal.

A manera de robustecer lo expuesto citaremos al maestro José Jesús Castellanos quien señala: *"...el ámbito de la capacitación y desarrollo de la empresa hacia los trabajadores no puede limitarse única y exclusivamente a los procesos productivos en los que cada parte se encuentra comprometida. Es eso y más, porque tiene que atacar ámbitos de desarrollo de la persona e incluso de su familia que aseguren que antes de tener productividad, excelencia empresarial o calidad total en productos o procesos, lo que debe alcanzar es la calidad total y la excelencia de la persona, y a partir de ella lograr un concepto de productividad acorde con las necesidades y la dignidad de la persona humana."*⁹²

La figura de la capacitación debe sufrir modificaciones para encontrarse a la altura de la modernidad y también deberá seguir cumpliendo cabalmente con su objetivo de incrementar la productividad y el nivel de vida del trabajador.

⁹²CASTELLANOS, José Jesús. "La capacitación en la empresa socialmente responsable", Entorno, número 114, Coparmex, México, febrero, 1998. p. 55.

5.2. Situación actual de la Capacitación y el Adiestramiento en México

Hemos dicho ya que México vive tiempos de cambios drásticos y fundamentales, de manera que para lograr la calidad y la productividad necesarias, no hay empresa que desconozca que el camino es la capacitación continua de los trabajadores. No obstante ello, es común todavía encontrar resistencia por parte del sector patronal para implementar la capacitación dentro de sus empresas.

Para muestra, basta con revisar la Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo que el Instituto Nacional de Geografía e Informática⁹³ que conjuntamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, llevaron a cabo en 1999. La encuesta se aplicó a nivel nacional, tanto en áreas urbanizadas como en áreas poco urbanizadas. Las preguntas versan sobre la capacitación y cursos tomados adicionalmente a la educación básica o formal por los trabajadores sujetos a una relación obrero patronal.

La encuesta arroja como resultado, que de un total de 39,751, 385 personas económicamente activas, solo 8,764,756, ha tomado cursos de capacitación: es decir, solo el 21.9% de la población económicamente

⁹³ Cfr. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL E INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA, Encuesta Nacional de Educación Capacitación y Empleo, Talleres Gráficos INEGI. México. 1999.

activa se ha capacitado. Con este resultado, podemos apreciar el bajo cumplimiento por parte del sector patronal para otorgar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores y de esta manera confirmamos que a pesar de los tiempos de cambio que vivimos, la capacitación y adiestramiento aún sigue siendo un tema desconocido para algunos empresarios y para otros es una materia que prefieren ignorar, ocasionando daños no solo a su empresa sino también a su capital humano.

Por otra parte el Licenciado Agustín E. Ibarra Almada⁹⁴ realizó un diagnóstico de la capacitación que se aplica en nuestros tiempos y llegó a concluir que la capacitación enfrenta tres principales problemas, mismos que enseguida mencionaremos:

1.- Los programas que se aplican en las empresas no siempre atienden los problemas y requerimientos de los procesos productivos modernos, en virtud de que es el área de recursos humanos la que se encarga de su diseño, aplicación y evaluación; y esta área no precisamente esta enterada de las necesidades en la empresa.

2.- En el sistema tradicional existe rigidez en los programas de capacitación, los programas suelen ser muy extensos y carecen de

⁹⁴ Cfr. IBARRA ALMADA, Agustín E. Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia, "El Sistema Normalizado de Competencia Laboral", Limusa, México 2002, p.p. 38-39.

flexibilidad. Esto es, sí un trabajador desea adquirir o actualizar conocimientos específicos, la única opción que tiene es la de tomar un programa extenso, mismo que lo obligará a cursar materias cuyo contenido no le va a servir para lo que el requiere en ese momento, porque su necesidad laboral es más precisa y podría satisfacerla sólo con alguna parte del programa, pero como no existe esa opción, ve limitada sus posibilidades de ingreso al sistema de formación, de ahí lo inflexibles y rígidos que son los programas tradicionales de capacitación, afectando la permanencia y movilidad del trabajador en el mundo laboral.

3.- No existe un reconocimiento formal de los conocimientos adquiridos mediante la experiencia laboral, no obstante que la Ley Federal del Trabajo contempla la figura de la constancia de habilidad laboral que se otorga a los trabajadores que recibieron cursos de capacitación que la empresa proporcionó, pero esta solamente es reconocida por la empresa que la emitió y no sirve como reconocimiento en el mercado de trabajo ni dan al trabajador la posibilidad de acreditar el conocimiento que posee.

Estas son sólo algunas de las dificultades que aquejan a la formación de trabajadores, sin embargo, consideramos que existen otros obstáculos que han propiciado que la capacitación haya tomado y tome aún un papel secundario en la vida productiva de nuestro país, estos obstáculos pueden imputarse a los empresarios, agentes capacitadores y

hasta a los mismos trabajadores, de alguna manera todos aquellos sujetos que intervienen en el proceso capacitador tiene responsabilidad en que nuestra figura no se practique óptimamente.

La capacitación y el adiestramiento han carecido de importancia aún en la actualidad, sin embargo, el panorama ya no se torna tan desalentador, pues los sistemas de capacitación están viviendo una transformación ya que en el presente las empresas pueden optar por adoptar un sistema de capacitación basado en Normas de Competencia Laboral, mismo que garantiza trabajadores calificados y aptos para enfrentar al mundo moderno.

5.3. La Capacitación y Adiestramiento basados en Normas Técnicas de Competencia Laboral

En nuestro primer capítulo dejamos asentado que las Normas Técnicas de Competencia Laboral son un instrumento en el que se presentan los lineamientos para evaluar la competencia de una persona y determinan los conocimientos, habilidades y destrezas que un trabajador requiere para desempeñar eficientemente una función laboral, dijimos también, que permiten establecer referentes para el diseño de capacitación.

En otro orden de ideas, el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo ordena:

*“Artículo 153-A. Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita **eleva**r su nivel de vida y productividad...”*

Según el texto del artículo en cita, el objetivo de la capacitación o adiestramiento es elevar el nivel de vida y productividad del trabajador que la recibe. En la actualidad, la capacitación basada en Normas de Competencia Laboral ofrece cumplir con lo ordenado por el texto del artículo 153-A, es decir, elevar el nivel de vida y productividad del trabajador, en virtud de que no ofrece una probabilidad de éxito en la ejecución de la labor que desempeña un trabajador, sino una capacidad real y demostrada.

El CONOCER se refiere a nuestro tema diciendo lo siguiente: *“La Capacitación basada en Normas de Competencia Laboral es un modelo de capacitación que tiene como propósito central formar individuos con conocimientos, habilidades y destrezas relevantes y pertinentes al desempeño laboral. Se sustenta en procedimientos de enseñanza y evaluación, orientados a la obtención de resultados observables del desempeño; su estructura curricular se construye a partir de la información y criterios establecidos en las Normas de Competencia Laboral. Una de las características esenciales de este modelo es que*

debe ser altamente flexible en métodos y tiempos de aprendizaje, y ajustarse a las necesidades del individuo."⁹⁵

5.4. Beneficios que obtiene el trabajador al ser capacitado con base en las Normas Técnicas de Competencia Laboral

Durante años, México ha vivido bajo crisis económicas profundas, repercutiendo esto en los salarios de los trabajadores y provocando el deterioro económico de las familias. Otros problemas graves que enfrenta nuestro país, con motivo de las crisis financieras, es la carencia de empleos bien remunerados y el desempleo. Estas situaciones hacen mayormente susceptibles a los trabajadores que carecen de una capacitación suficiente y adecuada pues les impide colocarse en un empleo que le permita tener una vida digna.

Hoy día la situación económica no se toma mejor, sin embargo, los sistemas de formación y capacitación de los trabajadores también se han transformado y modernizado, dando una esperanza de mejoría para todas las personas que viven de su trabajo.

⁹⁵ Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional (IBERFOP), Análisis Ocupacional y Funcional del Trabajo, Op. Cit., 1998. p. 116.

La capacitación basada en las Normas Técnicas de Competencia laboral proporciona amplias expectativas de progreso para los trabajadores, debido a que desarrollan una fuerza laboral competente, haciendo énfasis en la adquisición de habilidades prácticas, necesarias en las empresas, las cuales son definidas por los propios patrones.

Los trabajadores que reciben capacitación con base en las Normas Técnicas de Competencia Laboral, obtienen seis principales beneficios a saber:

1.- Mayores oportunidades de empleo mediante el reconocimiento de sus conocimientos y habilidades, así como mejores condiciones laborales.

2.- Desarrollan una mayor competencia y tienen mejor desempeño, por lo que elevan su productividad y la de las empresas, así como la calidad de los productos y servicios.

3.- Al conocer las competencias laborales con las que cuenta, permitirá al trabajador establecer un plan personal de formación a través del cual puede desarrollar paulatinamente los conocimientos, habilidades y destrezas o aptitudes que requiera de acuerdo con sus expectativas y deseos de superación.

4.- Las habilidades del trabajador se pueden aprovechar en una gran diversidad de opciones de empleo.

5.- Aumentar la seguridad en el empleo y el nivel de ingresos.

6.- Dentro de estos beneficios, existe uno que a nuestro juicio tiene mayor trascendencia, se trata de la certificación de las competencias laborales.

Cuando un trabajador ha sido capacitado de conformidad con las Normas Técnicas de Competencia Laboral puede optar por la certificación de la actividad en la que ha sido capacitado; el certificado reconoce las habilidades adquiridas, además de darles a los trabajadores la satisfacción de contar con un documento que avale y demuestre lo que saben hacer.

La certificación resulta de gran relevancia para los trabajadores que por alguna razón no cuentan con certificados académicos, ahora pueden obtener un reconocimiento de los que saben hacer mismo que será reconocido a nivel nacional.

En la medida en que se capacite a los trabajadores adoptando las Normas Técnicas de Competencia Laboral, éste incrementará su productividad, realizará su trabajo con calidad y adoptará una conducta positiva hacia el trabajo, lo cual traerá en consecuencia un mejor nivel de vida acompañado de un mejor ingreso.

Aún cuando los métodos y sistemas para capacitar y adiestrar cambien, la importancia de esta institución es la misma, su espíritu conlleva a una condición de mejoría principalmente para la clase trabajadora, proporcionándole a los trabajadores estabilidad en su empleo o amplias posibilidades de encontrar un empleo bien remunerado toda vez que lo habilitan para desempeñar una actividad más compleja en puestos superiores, además de actualizar y mejorar sus conocimientos.

5.5. Sugerencias de reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo para adoptar la Capacitación y el Adiestramiento basados en las Normas Técnicas de Competencia Laboral

De conformidad con el análisis que hemos realizado respecto de la situación que vive en nuestros tiempos la capacitación y el adiestramiento, podemos afirmar que los sistemas tradicionales que utilizan las empresas para capacitar y adiestrar a sus trabajadores, resultan ser ya deficientes ante el nivel de preparación que exige de sus recursos humanos el México actual; por otra parte, la capacitación y el adiestramiento que regula nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, hoy por hoy no garantiza el bienestar del trabajador, no le permite elevar su productividad y por ende se queda estancado en un mismo puesto o actividad impidiéndole aspirar a un mejor nivel de vida.

Observamos también mediante el desarrollo del presente trabajo, que la capacitación basada en las Normas de Competencia Laboral, es un sistema ya existente que ofrece y garantiza capacitar trabajadores, justamente para hacerle frente a la modernidad y mejorar las condiciones de vida y laborales de la clase trabajadora.

Ahora bien, para dar solución a la problemática derivada de la capacitación y adiestramiento que sigue impartándose, debido a la aplicación de sistemas ya obsoletos y que no dan los resultados que requieren los trabajadores en la actualidad, proponemos que la capacitación basada en las Normas Técnicas de Competencia Laboral sea regulada por las disposiciones constitucionales y legales que norman lo relativo a nuestra materia.

Como consecuencia de lo anterior, proponemos que sea reformado, en primer lugar la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución General de la República y como consecuencia de la reforma al precepto constitucional, sugerimos sean modificados los artículos 153-A, 153-B, 153-C, 153-H, 153-P fracción I, 153-T, 153-V, del capítulo III bis titulado: De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, de la Ley Federal del Trabajo.

Comenzaremos con el ordenamiento legal supremo e iremos descendiendo en orden de jerarquías legales.

5.5.1. Reformas propuestas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la máxima ley en nuestro país y tal como lo hemos dicho ya, ha albergado desde hace más de veinte años, en su numeral 123 fracción XIII del apartado "A" la garantía inherente a los trabajadores de ser capacitados y adiestrados por los patrones con quienes tienen una relación laboral, sin embargo, las condiciones laborales, sociales y tecnológicas ya no son las mismas, por ello resulta prudente modificar las normas que regulan la capacitación y el adiestramiento para actualizar esta misma figura jurídica.

Iniciaremos con la transcripción textual del artículo 123 fracción XIII del apartado A.

"Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

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..."

Hemos transcrito la disposición vigente, enseguida vamos a sugerir el modo que desde nuestro punto de vista esta norma permitiría se regulara en la ley reglamentaria la aplicación de las Normas Técnicas de Competencia Laboral como el único medio para capacitar a los trabajadores.

En este orden de ideas, la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Constitución Federal, deberá quedar de la siguiente forma:

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo **con base en las normas técnicas de competencia laboral**. La ley reglamentaria determinará los sistemas,

métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

La propuesta de reforma va encaminada a que los patrones tengan como único y exclusivo medio para capacitar a sus trabajadores las Normas Técnicas de Competencia Laboral, de este modo, la modificación a la fracción XIII da pauta para proteger los derechos de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento que le garantice elevar su productividad y nivel de vida y lo mantenga actualizado y apto para enfrentar las transformaciones que se van suscitando en nuestro país.

5.5.2. Reformas propuestas a la Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo es la ley reglamentaria del artículo 123 apartado "A", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en tanto, sus disposiciones no pueden ser contrarias a tal ordenamiento. De conformidad con la reforma propuesta en los párrafos que anteceden, si la fracción XIII del artículo constitucional contempla únicamente como medio para capacitar y adiestrar a los trabajadores la aplicación de las Normas Técnicas de Competencia Laboral, es obligatorio que la Ley Laboral sea modificada en sus artículos referentes a la capacitación y adiestramiento, de manera que sea respetado lo ordenado por nuestra Carta Magna.

Iniciaremos con la transcripción del artículo vigente, para posteriormente dar paso a la exposición de motivos y finalizar con la reforma sugerida.

“Artículo 153-A. Todo trabajador tiene 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.”

Con la modificación propuesta a este artículo se exige a las empresas formular planes y programas siguiendo lo requerido por la Norma de Técnica de Competencia Laboral, de esta manera se da cabal cumplimiento a la reforma propuesta de la fracción XIII del artículo 123, y el beneficio a obtener consiste en que los trabajadores tendrán la certeza de que la capacitación que reciban será cien por ciento útil para desempeñar con calidad su labor o para aprender una diferente.

Proponemos que la redacción del artículo sea la siguiente:

Artículo 153-A. Todo trabajador tiene 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 con base en las Normas Técnicas de**

Competencia Laboral y que de común acuerdo sean elaborados por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Continuamos con el siguiente artículo:

“Artículo 153-B Para dar cumplimiento a la obligación que conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.”

Los beneficios a obtener mediante la reforma a este artículo son dos:

1.- Si la empresa y trabajadores convienen que la capacitación o adiestramiento sea impartida por personal propio, este trabajador deberá demostrar que cuenta con un certificado de competencia laboral en la norma en la cual va a impartir la capacitación, con esto,

los trabajadores no correrán el riesgo de ser capacitados por gente inexperta.

2.- De la misma forma sucede con los instructores especialmente contratados, ellos también deberán acreditar ante el patrón, que cuentan con un certificado de competencia laboral en la norma en la que van a impartir la capacitación.

La redacción sugerida quedará de la siguiente manera:

Artículo 153-B Para dar cumplimiento a la obligación que conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, **este caso sólo podrá ser cuando el trabajador que proporcione la capacitación o el adiestramiento acredite que cuenta con un certificado de competencia laboral en la norma técnica en la que va a capacitar, por instructores especialmente contratados con certificación en la norma técnica de competencia laboral** a capacitar, escuelas u organismo especializados o adhesión a los programas que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

El siguiente artículo a la letra dice:

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

Nuestra propuesta de reforma es la siguiente:

Artículo 153-C Las instituciones o escuelas que impartan capacitación o adiestramiento deberán estar autorizadas y registradas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, **asimismo su personal docente, deberá acreditar que cuenta con el certificado de competencia laboral en su especialidad y el mismo deberá estar reconocido y registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.**

La importancia de esta reforma radica en que todo agente capacitador deberá tener un certificado de competencia laboral en su especialidad, y el mismo deberá ser del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, lo anterior para efectos de que el trabajador siempre tenga la seguridad de que la capacitación que recibe sea impartida por un experto.

Por su parte el siguiente artículo dice:

“Artículo 153-H, Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

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

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

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

En este caso sugerimos adicionar una fracción al artículo en estudio, para quedar como sigue:

Artículo 153-H, Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento, están obligados a:

...IV. Cumplir con los procedimientos que se llevan a cabo para llegar a la certificación de la norma técnica en la que recibió la capacitación.

Con la adición de esta fracción, deseamos que el trabajador no sólo se quede con la capacitación o adiestramiento impartido, sino que lleve a cabo todo el procedimiento hasta obtener el certificado correspondiente de la norma en la que fue capacitado.

Continuamos con el siguiente artículo.

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

I.- Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad que impartirán sus conocimientos.

II. Acreditar satisfactoriamente a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3° Constitucional.

IV. El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravenga las disposiciones de esta Ley.

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

En el caso de este artículo sugerimos reformar la fracción I, para reafirmar la modificación propuesta en el artículo 153-C, mediante esta reforma confirmamos que todo agente capacitador que desee impartir capacitación y adiestramiento deberá acreditar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que tiene un certificado en la norma técnica misma en la que va a capacitar.

Nuestra propuesta de reforma va directamente encaminada a proteger el derecho de los trabajadores a recibir una capacitación y adiestramiento adecuada y logramos cumplir con ese cometido si la capacitación y adiestramiento se imparte por expertos.

El precepto legal deberá leerse de la siguiente manera:

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

I.- Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad que impartirán sus conocimientos **o que cuentan con un certificado laboral de la norma de competencia laboral en la que capacitarán.**

El siguiente artículo expresa:

“Artículo 153-T Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo, a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.”

Proponemos que el texto del presente artículo sea modificado, para quedar de la siguiente manera y enseguida justificaremos nuestra propuesta.

Artículo 153-T Los trabajadores capacitados con base en una Norma Técnica de Competencia Laboral, tendrá derecho a que el patrón, realice las gestiones necesarias para que le sea expedido el certificado correspondiente, mismo que, autenticado por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se hará del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a fin de que la propia Secretaría lo registre y lo tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores certificados, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

Consideramos que la propuesta de reforma a este artículo es muy importante, ya que pretendemos que mediante este precepto el patrón se encargue de que sus trabajadores se certifiquen en la actividad que desarrollan. Ya hemos hablado en nuestro capítulo cuarto de los beneficios que acarrearán para los trabajadores, los certificados de competencia laboral, y en virtud de esos beneficios proponemos que los certificados sean contemplados por nuestra ley laboral.

En relación con el padrón de trabajadores certificados que se menciona en el artículo reformado, hablaremos de ello más adelante.

Seguimos con el artículo 153-V:

“Artículo 153-V Las constancias de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

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

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

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

De acuerdo con nuestra propuesta de reforma el artículo 153-V, deberá tener el texto siguiente:

Artículo 153-V El certificado laboral es el documento expedido por un Organismo Certificador, con el cual el trabajador acreditará ser competente para desempeñar una actividad determinada.

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de los certificados que hayan obtenido sus trabajadores.

Los certificados laborales surtirán plenos efectos, en toda la república mexicana.

La reforma que recomendamos tiene como objetivo, eliminar las constancias de habilidades labores y en su lugar sean acogidos por la Ley Federal del Trabajo los certificados de competencia laboral. Hemos considerado que los certificados sean regulados por la ley en virtud de que como ya lo hemos expuesto, un certificado laboral reconoce las habilidades, conocimientos y destrezas adquiridos por un trabajador, con base en una Norma Técnica de Competencia Laboral, por otra parte, la ley laboral le da paso a la modernidad, dejando atrás las constancias de habilidades laborales que únicamente reconocen que un trabajador aprobó un curso de capacitación y adiestramiento y tienen valor solo en la empresa en donde fue emitido.

Por otra parte, decidimos, suprimir el último párrafo, esto obedece a que un certificado laboral no se expide para acreditar que un trabajador es apto para desempeñar un puesto de trabajo, sino que un certificado demuestra que el trabajador tiene aptitudes para realizar una actividad determinada y dicho certificado es reconocido en todo el país.

Con las reformas propuestas buscamos conseguir tres beneficios importantes para los trabajadores que reciben capacitación y adiestramiento de sus patrones, a saber:

1.- Que la capacitación y el adiestramiento basados en las Normas Técnicas de Competencia Laboral, sea el único medio que tengan los patrones para capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

2.- Que los trabajadores sean capacitados únicamente por agentes capacitadores que demuestren sus conocimientos mediante un certificado de competencia laboral.

3.- Eliminar las constancias de habilidades laborales y a cambio, los certificados de competencia laboral sean regulados por la Ley Federal del Trabajo.

De este modo finalizamos la propuesta expresada respecto a los artículos que directamente tienen que ver con la capacitación y el adiestramiento, incluyendo en ella tres aspectos importantes para cumplir con el principio que dicta esta figura, como lo es elevar el nivel de vida y productividad del trabajador.

Los aspectos consistentes a la adopción de las Normas Técnicas de Competencia Laboral por nuestra máxima ley y por la ley reglamentaria, agentes capacitadores con certificación en la actividad en la que impartirán la capacitación o el adiestramiento y el reconocimiento por la ley laboral de los certificados de competencia laboral, son estas modificaciones las que garantizarán que México produzca trabajadores competentes y capacitados para enfrentar los retos que la modernidad que vive el mundo le pone enfrente y al mismo tiempo los trabajadores reciban de sus empresa mejores salarios que hagan elevar su nivel de vida y producir más para nuestro país.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La capacitación y el adiestramiento es un derecho concedido por nuestra Constitución, a los trabajadores, quienes al recibirla, desarrollan y perfeccionan la labor que desempeñan, lo que permitirá que el trabajador alcance un mejor nivel de vida y productividad.

SEGUNDA.- Consideramos como el antecedente más remoto de la capacitación y el adiestramiento a la figura del aprendiz, quien recibía la enseñanza de sus superiores de un arte u oficio. Este aprendizaje le servía para ascender al grado de oficial y de esta manera mejoraba su productividad en el arte u oficio que eligió y su nivel de vida al mismo tiempo.

TERCERA.- El antecedente legal de la capacitación y el adiestramiento lo podemos encontrar en la Ley Federal del Trabajo de 1931, que si bien no reguló exactamente la obligación de capacitar y adiestrar tal y como la conocemos hoy en día, sí contempló un contrato de aprendizaje, en donde el patrón se obligaba a pagar un salario al trabajador y le permitía aprender algún oficio o arte en la prestación de sus servicios.

El contrato de aprendizaje fue suprimido al ser mal usado por los patrones, permitían la explotación de los trabajadores con el pretexto de la enseñanza

CUARTA.- El nacimiento formal del derecho a recibir capacitación y adiestramiento surge en 1978, cuando es modificada la fracción XIII del apartado "A", del artículo 123 de la Constitución Política de nuestro país, elevando a rango constitucional tal derecho.

QUINTA.- En las últimas décadas la capacitación y el adiestramiento han retomado un gran auge, debido a las transformaciones suscitadas en todo el mundo, con motivo de la globalización de los mercados y los avances tecnológicos, la mano de obra calificada se ha convertido en un elemento indispensable para las empresas.

SEXTA.- En el mundo globalizado han surgido nuevas formas de organización del trabajo, que ha abierto las puertas a un nuevo sistema de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, sistema enfocado en las Normas de Competencia Laboral, mismo que ha sido adoptado por economías del primer mundo y economías en vías de desarrollo.

SEPTIMA.- México ha adoptado el sistema enfocado en la competencia laboral, para capacitar y adiestrar a sus trabajadores. Este sistema se introdujo en nuestro país a través del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación, integrado por cuatro componentes, siendo los principales el Sistema Normalizado de Competencia Laboral y el Sistema Certificado de Competencia Laboral, para la promoción del Proyecto y coordinar el funcionamiento de los Sistemas Normalizados y de Certificación de Competencia Laboral se instaló el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER)

OCTAVA.- El CONOCER se encarga de elaborar las Normas de Competencia Laboral, por medio de los Comités de Normalización de Competencia Laboral, utilizando un procedimiento complejo.

NOVENA.- Las Normas de Competencia Laboral, describen las habilidades, destrezas, y conocimientos que una persona debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo.

DECIMA.- La capacitación basada en Normas de Competencia Laboral es un modelo de capacitación que tiene como propósito central formar individuos con conocimientos, habilidades y destrezas relevantes y pertinentes al desempeño laboral. Se sustenta en procedimientos de enseñanza y evaluación, orientados a la obtención de resultados observables del desempeño; su estructura curricular se construye a partir de la información y criterios establecidos en las Normas de Competencia Laboral.

DECIMA PRIMERA.- La capacitación y el adiestramiento que reciben los trabajadores con base en el sistema tradicional, mismo que regula nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, hoy por hoy no ofrece cumplir con los requerimientos que en materia laboral demanda el México actual, tampoco los trabajadores encuentran en este sistema el impulso necesario para su desarrollo y progreso personal y profesional y el aumento en sus ingresos económicos.

DECIMA SEGUNDA.- Para dar solución a la problemática que vive la capacitación y el adiestramiento que se imparte en el presente, sugerimos reformar los preceptos constitucionales y legales que norman lo relativo a nuestro tema.

DECIMA TERCERA.- La fracción XIII del artículo 123 apartado "A" constitucional, deberá, de conformidad con nuestra propuesta cambiar su texto por el siguiente:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

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

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

DECIMA CUARTA.- Los artículos 153-A, 153-B, 153-C, 153-H, 153-P fracción I, 153-T, 153-V, deberán según nuestra propuesta cambiar sus textos por los siguientes:

Artículo 153-A. Todo trabajador tiene 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 con base en las Normas Técnicas de Competencia Laboral** y que de común acuerdo sean elaborados por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153-B Para dar cumplimiento a la obligación que conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, **este caso sólo podrá ser cuando el trabajador que proporcione la capacitación o el adiestramiento acredite que cuenta con un certificado de competencia laboral en la norma técnica en la que va a capacitar, por instructores especialmente contratados con certificación en la norma técnica de competencia laboral** a capacitar, escuelas u organismo especializados o adhesión a los programas que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

Artículo 153-C Las instituciones o escuelas que impartan capacitación o adiestramiento deberán estar autorizadas y registradas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, **asimismo su personal docente, deberá acreditar que cuenta con el certificado de competencia laboral en su especialidad y el mismo deberá estar reconocido y registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.**

Artículo 153-H Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento, están obligados a:

...IV. Cumplir con los procedimientos que se llevan acabo para llegar a la certificación de la norma técnica en la que recibió la capacitación.

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

I.- Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad que impartirán sus conocimientos **o que cuentan con un certificado laboral de la norma de competencia laboral en la que capacitarán.**

Artículo 153-T Los trabajadores capacitados con base en una Norma Técnica de Competencia Laboral, tendrá derecho a que el patrón, realice las gestiones necesarias para que le sea expedido el certificado correspondiente, mismo que, autenticado por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se

hará del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a fin de que la propia Secretaría lo registre y lo tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores certificados, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

Artículo 153-V El certificado laboral es el documento expedido por un Organismo Certificador, con el cual el trabajador acreditará ser competente para desempeñar una actividad determinada.

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de los certificados que hayan obtenido sus trabajadores.

Los certificados laborales surtirán plenos efectos, en toda la república mexicana.

DECIMA QUINTA.- Con las reformas sugeridas buscamos conseguir principalmente, cuatro beneficios para los trabajadores, a saber:

1.- Que la capacitación y el adiestramiento basada en las Normas Técnicas de Competencia Laboral, sea el único medio que tengan los patrones para capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

2.- Que los trabajadores sean capacitados únicamente por agentes capacitadores que demuestren sus conocimientos mediante un certificado de competencia laboral.

3.- Eliminar las constancias de habilidades laborales y a cambio, que los certificados de competencia laboral sean regulados por la Ley Federal del Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo, Porrúa, novena ed., México, 1990.

ARIAS GALICIA, Fernando. Administración de Recursos Humanos, Trillas, México, 1985.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, cuarta ed., Sista, México, 1994.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, octava ed., Harla, México, 1990.

CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero, sexta ed., s.e., México, 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, octava ed., Trillas, México, 1994.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Derecho Sindical, Esfinge, México, 1994.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, décima ed., Porrúa, México, 2000.

DAVALOS, José. Tópicos Laborales, tercera ed., Porrúa, México, 2000.

DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I, décimo tercera ed., Porrúa, México, 2000.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, décimo séptima ed., Porrúa, México, 1999.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo II, décima primera ed., Porrúa, México, 2000.

DIAZ G, Amado R. Régimen Jurídico de la Capacitación y Adiestramiento, Fondo Editorial Coparmex, México, 1979.

HORI ROBAINA, Guillermo. El adiestramiento y la Capacitación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM, México, 1970.

IBARRA ALMADA, Agustín E, Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia, "El Sistema Normalizado de Competencia Laboral", Limusa, México 2002.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical, tercera ed., Porrúa, México, 1999.

MANZANARES MARTINEZ, Domingo A. Temas de Historia Social del Trabajo, segunda ed. s.e., España, 1992.

MARTINEZ MORALES, I. Rafael. Derecho Administrativo Segundo Curso, Harla, México, 1996.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo Tomo I, Porrúa, México, 1976.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA, Introducción al estudio del trabajo, tercera ed., Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1980.

PROKOPENKO, Joseph. La gestión de la productividad, manual práctico, Oficina Internacional del Trabajo. (OIT). Ginebra, 1989.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, T.1, s.e., México, 1967.

TENA MORALES, Adolfo. Aspectos Prácticos de la Capacitación y el Adiestramiento, Fondo Editorial Coparmex, México, 1979.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, centésimo trigésima sexta edición, Porrúa, México, 2003.

Ley Federal del Trabajo, vigésima primera edición, Delma, México, 2003.

Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, comentada por Cavazos Flores Baltasar, primera reimpresión, Trillas, México, 1996.

Reglamento Interno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Diario Oficial de la Federación, 18 de diciembre de 1998.

HEMEROGRAFÍA

CASTELLANOS, José Jesús. "La capacitación en la empresa socialmente responsable", Entorno, número 114, Coparmex, México, febrero, 1998.

DOMINGUEZ CHAVEZ, Guillermo. "Hacia la certificación de la competencia laboral", Revista Laboral, número 64, Sicco, México, Enero 1998.

FLORES ROBLEDO, Jesús. "Marco Normativo de la Capacitación", Revista Laboral, número 57, Sicco, México, Junio 1997.

REZA TROCINO, Carlos J. "Marco Teórico y evolución de la capacitación en el mundo", Revista Laboral, número 65, Sicco, México, Febrero 1998.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Introducción a la productividad, México, 1979.

OTRAS FUENTES

Acuerdo mediante el cual se establecen lineamientos generales para la definición de normas técnicas de competencia laboral que comprendan conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación Diario Oficial de la Federación, 2 de agosto de 1995.

Acuerdo por el que se fijan criterios generales y se establecen los formatos correspondientes para la realización de trámites administrativos

en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, Diario Oficial de la Federación, 18 de abril de 1997.

Modificaciones al Acuerdo por el que se fijan criterios generales y se establecen los formatos correspondientes, para la realización de trámites administrativos en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores Diario Oficial de la Federación, 28 de febrero 2002.

Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000", Diario Oficial de la Federación, 31 mayo 1995.

Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, Diario Oficial de la Federación 30 mayo de 2001.

Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales, Diario Oficial de la Federación, 7 enero 1997.

Programa Nacional de Política Laboral 2001-2005, Diario Oficial de la Federación, 17 de diciembre de 2001.

Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional (IBERFOP), Análisis Ocupacional y Funcional del Trabajo, FotoJAE, España, 1998.

Oficio 010006, Diario Oficial de la Federación, 10 de agosto de 1984.

CONOCER . ¿Qué son las Normas Técnicas de Competencia Laboral?, Nacional Financiera, S.N.C., México, 2001.

CONOCER, Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación, Nacional Financiera, S.N.C., México, 2000.

Encuesta Nacional de Educación Capacitación y Empleo 1999, SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL E INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMATICA, México, 1999.

ENCICLOPEDIAS Y DICCIONARIOS

ENCICLOPEDIA MICROSOFT ENCARTA, "Nivel de Vida", 2002.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III, Porrúa, México. 2003.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV, Porrúa, México. 2003.

Pequeño Larousse Ilustrado, décimo tercera ed., Larousse, México, 1988.

Gran Larousse Universal, Plaza & Janes, S.A., Barcelona, 1981.

Enciclopedia Jurídica Omeba. "relación de trabajo", Tomo XXIV, Driskill, Buenos Aires, 1977.

A handwritten signature in black ink, consisting of the letters 'Vab' followed by a stylized, cursive flourish that extends to the right and then loops back down.