



33 300609
2e
UNIVERSIDAD LA SALLE

ESC. DE DERECHO

INCORPORADA A LA SEP. CON RECONOCIMIENTO
DE VALIDEZ OFICIAL No. 1564 DE FECHA 19 DE
ENERO DE 1977.

ESTUDIO ANALITICO JURIDICO RESPECTO DE LA
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN MATERIA
DE TRABAJO

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LIC. EN DERECHO
PRESENTA

ANHUAR SAINZ YUNES

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

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

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

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

La capacitación y el adiestramiento en materia laboral debe ser tema de preocupación del Gobierno Federal. La calidad de nuestra producción depende del grado de capacitación de nuestros obreros.

La presente tesis pretende explicar la necesidad que tiene todo patrón de capacitar lo mejor posible a sus trabajadores, ya que así desempeñarán en forma óptima las funciones que les sean encomendadas.

C A P I T U L O I
A N T E C E D E N T E S
1) H I S T O R I A

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

(1)

Un primer intento legislativo nacional para trasladar a las empresas la formación artesanal, lo encontramos en el artículo - 218 de la Ley de 1931, que disponía que el contrato de aprendizaje era " Aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo a cambio en señalanza en un arte u oficio y la retribución convenida. (2)

- (1) Muñoz Romón Roberto, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición, México, D.F. 1983, Pág. 221
- (2) Idem. Pág. 221.

Del 18 de agosto de 1931 al 30 de abril de 1970, que estuvo vigente el precepto transcrito, fue de gran utilidad porque 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. (3)

El intento mencionado aún cuando rindió frutos, se prestó a abusos por parte de los patrones porque permitía que durante el período de aprendizaje se pagara un salario inferior al mínimo, esta posibilidad originó que en muchos casos se explotara al trabajador pagándole salarios menores sin que estuviera aprendiendo arte u oficio alguno, sino desempeñando un trabajo que no requiriera mayor preparación; o en algunas otras ocasiones, aún cuando el trabajador conocía el arte u oficio en que prestaba el servicio, con pretexto de que le pagaba un salario inferior al mínimo legal. (4)

La Ley de 1931 dedicó el Título Tercero al contrato de aprendizaje, consideró la retribución por los servicios dividida en dos partes: La enseñanza en un arte u oficio y la convenida.

Estimó obligatorio el admitir aprendices en cada empresa (Art. 221), en número no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio; cuando el

(3) Muñoz Remón Roberto, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición, México, D.F. 1983, Pág. 222

(4) Idem. Pág. 222

número de los trabajadores que hubiere en un oficio no llegare a veinte, se permitió un aprendiz.

Entre las obligaciones que se imponían al aprendiz (Art. - 221), estaban las de obedecer al maestro o patrón observar buenas costumbres y guardar respeto y consideración al patrón, al maestro y a sus familiares; cuidar los materiales y herramientas de trabajo, tener reserva a la vida privada del patrón, maestros y familiares; procurar la mayor economía para el patrón o maestros en el desempeño del trabajo.

Se facilitó el despido del aprendiz (Art. 225) al permitir que el patrón o el maestro pudieran hacerlo por: A) Falta grave de consideración y respeto a él o a su familia; causal de total amplitud que podía abarcar casi cualquier situación; B) Incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se trate, lo que fue invocado sin límite y a conveniencia del patrón, en detrimento de los derechos de los aprendices, El patrón no estaba obligado a reinstalar al aprendiz (Art. 111), aún cuando se acreditara la injustificación del despido.

Cuando el aprendiz se separaba del trabajo por culpa del patrón o del maestro, sólo recibía como indemnización el pago de mes y medio de salario (Art. 226), se les negó además, el derecho a participar en el reparto de utilidades de las empresas. (Art. 100 Q.V.).

Es sin duda, con base en los abusos a los que las disposiciones anteriores dieron lugar, que la iniciativa, como señal

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

Una nueva tendencia se empezó a marcar en la Ley, a partir de 1968 la capacitación y el adiestramiento, para ser efectivos, deben ser motivadores tanto para patrones como para trabajadores para los primeros significa contar con personal mejor preparado para la elaboración de sus productos o la prestación de sus servicios, el escalafón ciego dio peso a la aptitud del trabajador; frente a la misma antigüedad, ascenderá el más capaz.

Con relación a la iniciativa la Ley, que contenía la obligación patronal sostuvo que "por cuanto hace a programas de adiestramiento y capacitación profesional (Art. 132, Fracción XV), quedarían regulados conforme a lo propuesto por la representación empresarial en lo relativo a capacitación y aprendizaje, incluidos en el Capítulo I Bis y II Ter. del Título IV "

Los capítulos que proponía sobre aprendizaje y capacitación los basaba en las siguientes consideraciones:

" En su informe del 10. de septiembre de 1965, el señor Presidente Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, fundando su exhortación - para la capacitación de los trabajadores y formación de técnicos,

dijo que las dos terceras partes del incremento en los ingresos del mundo, observando en los últimos 10 años, provienen de la tecnología y no de los recursos materiales, agregó que la tecnología es uno de los procedimientos más eficaces de que se dispone en nuestros días para acrecentar la productividad y para sustentar sólidamente el aumento en los ingresos reales de obreros y campesinos, la sustitución costable de importaciones y la participación en los mercados internacionales, exigen que las industrias fundamentales y secundarias mejoren sus condiciones de operación técnica y eleven su productividad, el país necesita lograr una alta tasa de inversión intelectual: Tarea de gran magnitud que concierne a toda la nación. (5)

" La continuación del proceso de industrialización de México, y en general todo el desarrollo del país, exigen que todos los puestos en los centros de producción o distribución, sean ocupados por las personas más capaces. Por otra parte, México es un país que carece de trabajadores calificados en todo, y esta carencia se manifiesta en todos los niveles, desde personal de confianza hasta trabajadores calificados y donde al mismo tiempo existe desempleo o subempleo para la mano de obra no calificada. (6)

(5) Informe del 10. de septiembre de 1965, Presidencia de la República, Pág. 125.

(6) Informe del 10. de septiembre de 1965, Presidencia de la República, Pág. 125.

"La capacitación de los trabajadores y el aliciente para los capacitadores, es absolutamente indispensable para el bienestar económico y social de la clase trabajadora y para el desarrollo del país. (7)

"Tanto el Congreso General (Sic.) del 31 de diciembre de 1956, que adiciona la fracción XXI del artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo de 1931, imponiendo 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, esta disposición legal tiene implícito el derecho del trabajador capacitado para preferirlo en los ascensos, sobre cualquier otro trabajador que ostente simplemente mayor antigüedad y que no se ha esforzado en capacitarse."

"A) Ley del 3 de enero de 1963 (Diario Oficial del 1o. de febrero), 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.

"B) Decreto del 15 de mayo de 1962, modificado por el 27 de abril de 1964, mediante el cual se crea el Centro Nacional de Enseñanza Técnica Industrial, funda su creación el Presidente de la República, entre otros considerando, en que el ritmo actual del desarrollo de la industria en el país requiere con urgencia incrementar la formación de técnicos de preparación -

media.

"C) Decreto del 26 de noviembre de 1963, que establece el Consejo Nacional de Fomento de los Recursos Humanos para la industria, es en este decreto en que el Presidente proclama la necesidad de corregir la desproporción entre el desarrollo industrial del país y el insuficiente número de trabajadores capacitados.

"D) Con base en los Decretos citados, la Secretaría de Educación Pública, según informes de su Dirección General de Enseñanza Tecnológica, Industrial y Comerciales, en octubre de 1966 tenía establecido 30 centros de capacitación para el trabajo industrial en la República, más adelante en un capítulo especial se abordarán las nuevas reformas en materia de capacitación y adiestramiento.

2) DEFINICION DE CAPACITACION

Una de las obligaciones naturales que se deriva de la relación laboral es, sin duda alguna, no sólo la obligación que tienen los patrones de capacitar a sus obreros, sino también muy particularmente, la conveniencia de hacerlo.

La capacitación consiste en preparar mejor a un trabajador para que posteriormente desempeñe un puesto de jerarquía supe-

rior. (8)

El adiestramiento, consiste en preparar mejor a un trabajador para perfeccionar el trabajo que realiza. (9)

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia de Lengua Española (Edición 1970), se entiende por capacitar: " Hacer a - uno apto, habilitarlo para alguna cosa "., la voz " Adiestrar " significa : Hacer diestro, enseñar, instruir, guiar, encaminar"; no existen, entre ambos conceptos gramaticales, mayores diferencias.

La cuestión de la terminología, es particularmente delicada debido a una multiplicidad de razones, a saber: preferencias locales o nacionales por expresiones que suelen no tener acepciones precisas ni universalmente aceptadas; acumulación o agregación de términos, a lo largo del tiempo, que pueden o no corresponder a nuevos enfoques de la cuestión; acuñación y boga de nuevas palabras de contenido incierto, coexistencia de términos introducidos y preferentemente usados por educadores, con otros y a veces con los mismos empleados en los medios profesionales, de los que no se sabe hasta qué punto divergen sus respectivas acepciones.

(8) De Buen Nestor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición, México 1970, Pág. 246.

(9) Idem, Pág. 246.

Es oportuno recordar, a este respecto, que en el enunciado de la respectiva obligación patronal, tal como apareció originalmente en la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, ya estaba la palabra capacitación y adiestramiento, aunque funcionaba en un contexto algo distinto, en efecto la obligación patronal bajo la Ley Federal del Trabajo de 1970, al margen de la excesiva vaguedad de su formulación, no consistía como ahora, directamente en proporcionar capacitación y/ o adiestramiento, sino que se concretaba en la organización de cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento, si ambas formulaciones aspiraban en definitiva a alcanzar el mismo objetivo, es algo que puede discutirse, pero en todo caso, debe admitirse que el haber despojado el texto actual de la referencia a cursos y enseñanzas, flexibiliza el régimen y evita que pueda argumentarse que existe una preferencia o conexión con las modalidades escolarizadas o exclusivamente bajo forma de cursos.

Como se sabe, los intérpretes y comentaristas de las disposiciones sobre capacitación y adiestramiento de la Ley Federal del Trabajo Mexicana, han aceptado generalmente que uno y otro se refieren a obligaciones diferentes y también es corriente que se entienda que la capacitación está relacionada con la adquisición de la aptitud para desempeñar tareas distintas de las de la ocupación actual o anterior, mientras que el adiestramiento tiene que ver con el mejoramiento o perfeccionamiento en el puesto de trabajo.

Con todo, son visibles matices entre las diferentes definiciones de uno y otro concepto. Así, algunos analistas como J.R. Hernández Pulido, pone principalmente de relieve la circunstancia de que la capacitación es una formación previa del comienzo de la actividad en una empresa y el adiestramiento una formación que se proporciona después que se está laboreando en un puesto determinado. (10).

Muy próximo a ese criterio es el de Manuel Bravo Jiménez, quien destaca empero que aunque la capacitación sea un hecho preparatorio, debe considerársele normal durante el empleo, puesto que períodos de capacitación se asocian a la perspectiva de otra ocupación, o a la necesidad de operar una nueva máquina. (11)

Lo cual reduce desde la perspectiva de dicho experto, el adiestramiento a una función complementaria, vinculada con la preparación para resolver los problemas específicos que van surgiendo durante el desempeño efectivo del puesto de trabajo y más precisamente con el " Logro de las destrezas físicas e intelectuales, en un puesto de trabajo " y el manejo del equipo.

A su vez, tanto Nestor de Buen, como Baltazar Cavazos Flores, ven en la capacitación un instrumento de movilidad profesional ascendente, dejando al adiestramiento el cometido de ase-

(10) Hernández Pulido J.R., Relaciones Industriales y Formación Profesional.

Editorial Internamericana, Primera Edición, México 1978, Pág. 39

(11) Bravo Jiménez M., El Servicio Nacional de Capacitación, Editorial Popular, Primera Edición, México 1979, Pág. 123.

gurarse el perfeccionamiento del desempeño del mismo puesto.
(12)

Así, en el contexto de las más recientes disposiciones - adoptadas en Chile y Ecuador, el término capacitación o la expresión necesidades de capacitación, parecen haberse escogido con el definido propósito de acentuar el sesgo profesionalizante de las acciones que han de emprenderse, que el que mejor armoniza, además, con la inserción dentro del empleador en materia de capacitación de su personal.

A su vez, en la acepción más elaborada que manejan los especialistas en formación profesional de nuestra región, que recoge Santiago Agudel Mejía, la capacitación se define por su - Método, sus objetivos y la situación de quienes la reciben, -- mientras que el adiestramiento es entendido como la acción destinada a capacitar trabajadores exclusivamente en la práctica - profesional, desarrollando sus habilidades motoras para obtener mayor destreza operativa. (13)

Mi particular opinión es que, capacitar, es proporcionar - instrucción y conocimientos a un trabajador, en el área donde - desarrolla sus labores para lograr una mejor eficacia y eficiencia, y así obtener un mayor nivel de producción, adiestrar es a

(12) Cavazos Flores Baltazar, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Trillas, Primera Edición, México 1980, Pág. 239.

(13) Agudel Mejía Santiago, Terminología Básica de la Formación Profesional en América Latina, Editorial Citefor, Primera - Edición, Montevideo Uruguay 1980. Pág. 121.

mi juicio, volver a una persona más hábil para realizar un trabajo, obteniendo mayor destreza que facilita, la realización de las tareas que le son encomendadas.

C A P I T U L O I I

SISTEMAS DE CAPACITACION EN ALGUNOS PAISES DE LATINOAMERICA

1) LA FORMACION PROFESIONAL APENDICE DEL SISTEMA FORMAL DE EDUCACION.

La institucionalización de la formación profesional y capacitación ha seguido en América Latina, como en muchas otras partes, fundamentalmente dos rumbos, a saber, el uno, a partir de la enseñanza profesional y técnica, y el otro como complemento de la formación en el puesto de trabajo.

El primer camino, en una gruesa simplificación, se abre después que las instituciones, centros o escuelas dedicadas a la capacitación de artesanías y oficios, se fueron integrando al sistema educativo y consiguientemente alejando del mundo del trabajo. Fue así que, junto a la enseñanza profesional y técnica, cada vez más abiertas hacia una formación amplia y polivalente, se comenzaron a desarrollar acciones mucho más modestas, informales y desescolarizadas, que paulatinamente son consideradas con mayor atención tienden a alcanzar personalidad propia, pero generalmente sin llegar a una total desvinculación del sistema educativo.

En la fase final de este proceso que obviamente no es lineal, las acciones de formación profesional en el sentido que no se da el término, corresponden a programas múltiples y de

gran versatilidad que acompañan a los principios, que cada vez en mayor medida están dirigidos a la formación integral o completa de trabajadores calificados y de técnicos de nivel medio, y que generalmente se integran o dan apertura para continuar - dentro del sistema educativo, con vistas a alcanzar un grado superior. Las nuevas acciones se caracterizan, entonces, por muchas menores exigencias para el ingreso, con relación a la cada vez mayores requerimientos para cursar la enseñanza profesional y técnica o académica; por un cortamiento drástico del lapso de formación, a favor de la introducción de metodologías nuevas; - por objetivos mucho más circunscriptos y relacionados con los - requerimientos del mercado de mano de obra; por la atención preferente hacia quienes, tanto de modo independiente como por una relación de empleo o por vínculos de familia, ya tienen un conocimiento de la realidad de determinadas industrias, ocupaciones o tareas.

En sus inicios, los centros que imparten estas acciones - - quedaron encuadrados en la Legislación de Asistencia y Previsión Social, como que las escuelas de artes y oficios que así se les llamó siguiendo modelos europeos compartieron el objetivo de formación de artesanos con el logro de fines reeducativos y correctivos en relación con menores de conducta desviada, difíciles o simplemente abandonados, de todos modos, la mayor parte de los esfuerzos que se orientaron y cumplieron en los países en que este modelo tiene mayor desarrollo, se orientaron a hallar el modo de integrarlas al sistema educativo como una opción y a procurar una mejor imagen para la enseñanza de las artesanías y, en general, de la llamada enseñanza profesional.

En sus primeras etapas, además, las escuelas de esta clase, se mantuvieron muy atentas a satisfacer las necesidades del mercado que en países como los de la región, eran principalmente de trabajadores de oficios y las exigencias de formación complementaria resultaron mínimas; pero progresivamente éstas se acrecentaron y se va estableciendo una brecha entre la enseñanza profesional y el aprendizaje en el taller, en términos análogos a los conocidos en otras partes del mundo.

En este punto, desde el campo de la enseñanza profesional, se siente la necesidad de retomar contacto con el mundo de trabajo y comienzan a desarrollarse " cursos de perfeccionamiento de obreros " y " cursos diurnos o nocturnos, permanentes o periódicos " y, más o menos lentamente, se conforma una estructura o subsistema, que tiende a independizarse.

" En la Argentina, sin embargo, el proceso no es exactamente igual y parecería que la concertación del manejo de la acción relativa a la educación técnica y a la formación profesional, fue el resultado de la tardía creación por una Ley de 1968, de un ente autárquico del CONET, que actúa en la órbita del Ministerio de Educación. (1)

Es bueno aclarar que en este rumbo que en buena medida se continúa hasta el presente, se advierte el propósito de concen

(1) Barbasetta Héctor Hugo, La Legislación Mexicana sobre Capacitación y Adiestramiento desde la Perspectiva del Derecho Latinoamericano, Editorial Popular de los Trabajadores, Primera Edición, México 1982, Pág. 27.

tración absoluta en un órgano o en un sistema especializado, las acciones estatales en estas materias, y es normal que se incluyan elementos de formación profesional en los cursos de instrucción primaria para adultos y, más recientemente, que las universidades se proyecten hacia un extensionismo que suele estar próximo a las actividades de formación profesional. Por lo demás, las acciones de los órganos estatales o públicos se desarrollan casi siempre, en concurrencia con las de instituciones caritativas y de beneficencia, laicas y religiosas y principalmente con las desplegadas por congregaciones especializadas de la Iglesia Católica, tales como la Orden Salesiana.

" Asimismo, importa considerar que, salvo intentos aislados y que generalmente no tuvieron repercusiones en la práctica, como el que se efectuó en el Uruguay en 1970, cuando por la Ley No. 13.318, se pretendió instaurar un régimen de aprendizaje — que implicaba una formación complementaria de la obtenida en el taller, que debía ser impartida por la Universidad del Trabajo. La formación directa en el puesto de trabajo mediante contratos de aprendizaje o por medios más informales, mantiene en estos casos una casi absoluta desvinculación con el mundo de la enseñanza profesional, desde luego que hay excepciones y pueden citarse por ejemplo en Uruguay, casos de reglamentaciones profesionales del aprendizaje en que está impuesta la asistencia del aprendiz a cursos de la Universidad del Trabajo, por ejemplo, en la industria de la construcción. También hay convenios colectivos, como los de los gráficos, en que se introdujo el principio de la progresiva sustitución del aprendizaje en el puesto, por la for-

mación en la Universidad del Trabajo, La afirmación formulada en el cuerpo principal conserva, sin embargo, aún en estos casos, -gren parte de su fuerza, pues tales acuerdos no siempre se cumplieron. Las normas legales y de origen profesional, se limitan a establecer ciertas garantías en favor de los aprendices, en la Argentina, la parte de salarios de los aprendices, está resuelta en las tarifaciones de los convenios colectivos y cuando paulatinamente desempeñan tarea de reemplazo, reciben la misma remuneración del titular, Pero por lo General, es el empleador el que imparte o hace impartir la formación según sus propios criterios y los medios que cuenta, y, naturalmente, éstos varían mucho según las actividades, la dimensión de las empresas, los equipos de - que disponen ". (2)

2) EL SURGIMIENTO DE LAS INSTITUCIONES DE FORMACION PROFESIONAL.

El segundo rumbo está en alguna medida anunciado por el cuadro de situación que acaba de mencionarse y que en su origen es común a casi todos los países. En efecto, en una cierta etapa - el proceso de modernización e industrialización, los empleados - que sientan la necesidad de formación complementaria de la que - se imparte en el puesto de trabajo, pero que mantienen, con o - sin razón la idea de que esa formación no puede ser provista por

(2) Alvarez del Castillo Ernesto, El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Editorial UNAM, Primera Edición, México 1975, Pág. 87.

las instituciones del sistema educativo, se deciden a crear y - desarrollar centros que satisficgan sus aspiraciones.

" En el modelo brasileño, estas nuevas instituciones que - obviamente no sustituye; sino que normalmente tienden a agregar se a las del sistema educativo, conservan, aún después de su - consagración legislativa que incluye el manejo de fondos consti- tuidos con contribuciones obligatorias su vinculación con el - sector patronal." (3)

" La independencia financiera de las Instituciones que se - crean siguiendo esa idea en el Brasil y en todo el continente, - su mayor pragmatismo y, sobre todo, su inserción en la realidad del mundo del trabajador, llevan hasta identificar la formación profesional con la actividad que desarrollan. Por lo demás, en - su propia estructura lo que las hace particularmente abiertas a cambios e innovaciones, de modo tal que acogen y adaptan nuevas metodologías y rápidamente se desplazan desde los esquemas del - aprendizaje de menores hacia una atención preferente de la forma- ción complementaria, la capacitación de marginados, la rehabilitación. En varios países, además, se introducen más o menos am- pliamente, elementos de tripartismo que concurren a asegurar su vinculación con el mundo del trabajo y favorecen su aceptación -

- (3) Ducci Miguel Angel, El Proceso de la Formación Profesional - En Brasil ", Editoriopl Universidad de Sao Paulo, Primera Edi- ción, Brasil 1981, Pág. 117.

por los sectores laborales." (4)

3) LA TENDENCIA A LA COORDINACION Y LA INTEGRACION DE LAS ACCIONES.

El camino que se va recorriendo, conforme los dos rumbos - que acaban de citarse, no está exento de influencias recíprocas, en particular, puede advertirse que las instituciones de formación profesional que se crean siguiendo el segundo modelo tienden a asumir comportamientos diversos, a resultas de lo cual en algunos casos y respecto de algunas modalidades, se acercan con el tiempo a las escuelas tradicionales de enseñanza profesional y técnica, mientras que, en otros, se mantienen más apegados a los cometidos que motivaron su surgimiento. A su vez, es indudable que la apertura de algunas instituciones del sistema educativo hacia una formación profesional a la manera que es practicada por instituciones del nuevo tipo borra bastante la frontera entre unas y otras, aunque no siempre permite identificarlas.

Llegados a este momento, que para dar una referencia histórica, puede ser aproximadamente ubicado en la década de los años 60, se registra más o menos simultáneamente con el resto del mundo occidental un reexamen de estas cuestiones. En el campo de la educación, se inscribe el asunto en el marco de la reorganiza---

(4) Ducci Miguel Angel, "El Proceso de la Formación Profesional en Brasil", Editorial Universidad de Sao Paulo, Primera Edición, Brasil 1981, Pág. 118.

ción general de la enseñanza, que busca actualizarse y hacer frente a las críticas que se formulan cada vez más abiertamente desde fuera, y a la contestación que surge desde dentro. En el campo de las instituciones de formación profesional del Nuevo tipo, hay una crisis de crecimiento y la convicción de la insuficiencia cuantitativa, y en alguna medida también cualitativa, de las acciones llevadas a cabo, en relación con las necesidades del desarrollo y la modernización.

Así, las universidades tradicionales son repensadas, reestructuradas y abiertas hacia un extensionismo que se parece a la formación profesional pero donde se ha trocado una filosofía predominante dirigida a favorecer la adaptación, por una actitud de contestación. Paralelamente, se estructuran organigramas en los que triunfa la idea de la educación permanente, se multiplican las opciones, se crean modalidades profesionalizantes en el nivel medio, se aseguran la unidad de la variedad, la igualdad de oportunidades, la libre circulación entre modalidades y niveles, etcétera, y se dictan nuevas leyes para institucionalizarlas. (6)

A su vez las instituciones de formación profesional del nuevo tipo, toman conciencia de que tienen que ser algo más que federaciones de centros de formación profesional y bajo la ins-

(5) Alvarez del Castillo Ernesto, El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Editorial UNAM, Primera Edición, 1975, Pág.112.

(6) Idem, Pág. 113.

piración de la llamada teoría general del sistema, aspiran a tomar un puesto en un sistema de esta clase, aunque distinto del educativo. En muchos casos, ven acrecidas sus responsabilidades en cuanto a la planificación y ejecución de la política de los recursos humanos y se les atribuye un lugar en organismos de cúpula, con funciones normativas. Pero, al reconocerse que las instituciones de formación profesional tampoco alcanzan a satisfacer las necesidades de los respectivos países en esta materia, surgen nuevos programas estatales dirigidos a habilitar servicios en áreas no cubiertas y, principalmente se persigue estimular a los propios empresarios para que desplieguen acciones en este sentido. A esta nueva actividad, coadyuvan muchos factores, incluso en algunos países una revalorización de la capacidad de la empresa para alcanzar una mayor eficiencia en todos los campos sobre la base de la supresión de trabas y la creación de estímulos apropiados.

" Por lo demás, como ha sido destacado por el Director de la Organización Internacional del Trabajo, en su memoria, la convicción de que hay que alentar a las empresas a asumir responsabilidades en este campo, se esfuerza por la comprobación de que se ha llegado al límite de los gastos en materia de formación que la mayoría de los países puede permitirse." (7)

Un ejemplo muy representativo de los nuevos desarrollos desde el plano de la educación, es el que proporciona la refor-

(7) "Memoria de Conferencias de la OTI", Editorial Organización Internacional del Trabajo, Primera Edición, Montevideo 1972
Pág. 19.

ma Peruana, ella es, en efecto, un importante y sistemático esfuerzo aplicado a replantear todas las cuestiones vinculadas - con la enseñanza y la formación, dentro de un nuevo esquema unificador y totalizador, que pretende responder a los requerimientos de un país de las características y el grado de desarrollo propios del Perú actual.

"Dentro de la reforma peruana del sistema educativo, las - instituciones de formación profesional son reinstaladas y coordinadas junto con todos los demás agentes, grandes y pequeños, dentro de una de las categorías de centros de capacitación en - la modalidad de calificación profesional extraordinaria, diseñados por la Ley, por lo demás, la capacitación para el trabajo, " adecuada al desarrollo integral del país " se cuenta entre - los objetivos generales del sistema educativo y asume diversas modalidades, además la responsabilidad de todo el sistema y los cuidados para asegurar que se realicen los objetivos propuestos con la mayor eficiencia y armonía, no obstante la pluralidad de agentes reconocidos, quedan en manos de las autoridades educativas". (8)

" A su vez, las reformas legislativas en Brasil incluyen, por un lado, acciones dirigidas a renovar, ampliar y hacer más - eficientes y realistas el sistema educativo, con la creación de

(8) Valencie Abella Salvador, El Estatuto del Trabajo, Editorial Atenas, Segunda Edición, Lima, Perú 1975, Pág. 197.

modalidades nuevas y proyectos originales como los vinculados al llamado " ensino supletivo", que está muy próximo a la filosofía y a la metodología de la formación profesional, pero por otro, - se institucionaliza un sistema de formación profesional coordinado a nivel nacional por un organismo normativo, el Consejo Federal de Mano de Obra (creado por el Decreto 77,362), en el que - están representadas las instituciones de formación profesional - propiamente dichas junto a los responsables de otros servicios - de la misma clase que habían ido estableciéndose para cubrir todos los sectores de actividad y atender las urgencias del desarrollo. Entre los cometidos principales del Congreso Federal de Mano de Obra se sitúa, desde luego, el contralor previo de proyectos de formación profesional que encaren las empresas con vistas a beneficiarse con el incentivo fiscal instituido por la Ley -- 6.297 del 15.XI.1979, que es el pago de menores impuestos, así como también el registro de las empresas o instituciones que se dedican a la elaboración de proyectos o ejecución de actividades de capacitación obrera. (Decreto No. 77.463 de 1983). (9)

4) MEXICO

La Ley de 1931, permitía muchas arbitrariedades, esto fue reconocido por el mismo Sector Empresarial, la Ley debe proteger los derechos del trabajador frente a cualquier posible violación

- (9) Ducci Miguel Angel, El Proceso de la Formación Profesional en Brasil, Editorial Universidad de Sao Paulo, Primera Edición, Brasil 1981, Pág. 121.

por eso en 1970 se implantaron nuevas medidas, suprimiéndose el contrato de aprendizaje y se consagró como sustituto la capacitación y el adiestramiento.

En el artículo 132, en la fracción XVI, se dispuso: " Son obligaciones de los patronos: 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 de trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o varias, en uno o varios establecimientos o departamento o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad, las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas".

Las múltiples posibilidades del Artículo en cita, 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.

Desde el particular punto de vista, el Sistema Mexicano da una autonomía al patrón y al sindicato para fijar sus cursos de capacitación, pero creo que la supervisión y control de estos -

programas que están a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha resultado nula, carente de sentido de servicio a la Nación, ésto ha traído como consecuencia que lo establecido, en el Capítulo III Bis de la Ley Federal del Trabajo, no se haya realizado como establece la propia ley, de nada sirve implementar normas que tiendan a beneficiar a nuestros trabajadores si éstas no son aplicadas, y se tolera su inobservancia por parte del propio Estado, que debe ser el primero en velar por su aplicación. Más adelante trataremos de una forma especial las Reformas de 1978.

La constitución, tiene de una manera excelente regulada la capacitación y el adiestramiento, somos el país más avanzado en América Latina en esta materia, pero las reformas jurídicas solo se han quedado en el papel, así nuestros productos no pueden competir en el extranjero, si nuestra mano de obra calificada es ineficiente, se debe revisar que cada programa sea aplicado y vigilar su observancia. Ser sumamente rígidos y no permitir que la burocratización y corrupción nos impidan desarrollarnos, para su persernos y lograr ser un país con productos de primer nivel.

C A P I T U L O III
LEGISLACION SOBRE CAPACITACION

En el presente capítulo se señalará y comentará las diversas disposiciones legales que se han invocado en pro del derecho obrero en materia de capacitación y adiestramiento, para ello, estimo prudente que por razón de orden y jerarquía, en principio habré de hacer mención de aquellas disposiciones legales que se encuentran enmarcadas en nuestra Carta Magna de Derechos de los Mexicanos, siendo en tal razón la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la obra o fuente a consultar, buscando el fundamento legal del derecho inalienable de los trabajadores a capacitarse para el trabajo, encontrando en su artículo 123 fracción XIII dicho fundamento, y en consecuencia nos remitimos a la Ley Federal del Trabajo, como reglamentaria de la disposición constitucional antes invocada, siendo ésta la que rige las relaciones obrero - patronales, en donde hallaremos todo el sinnúmero de disposiciones relativas a la materia que ahora nos ocupa.

Mención especial merece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, pues, como se señalará más adelante, la misma también prevé ciertas disposiciones en materias de capacitación y adiestramiento. En punto por separado, en nivel inferior a las disposiciones legales que se han señalado, nos encontramos con una serie de reglamentos que tienen por objeto facilit

tar la práctica de las disposiciones legales que en materia de capacitación y adiestramiento contempla el artículo 123.

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Los primeros antecedentes legislativos que nuestra Ley Federal del Trabajo contempla, datan de la Ley de 1931, que dedicó el Título Tercero al contrato de aprendizaje, consideró la retribución por los servicios dividida en dos partes: La enseñanza en un arte u oficio y la convenida, fue después, hasta 1970 con la Nueva Ley que en su Título IV que al rubro dice: "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y los Patrones", en su Capítulo I al rubro: "Obligaciones de los Patrones, artículo 132, -- fracción XV, se encuentra textualmente:

" Organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ello a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades del Trabajo, de los Estados, Territorios y Distrito Federal, éstos podrán implantarse en cada empresa o varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o profesores técnicos especialmente contratados; o por conducto de Escuelas o Institutos especializados o por alguna otra modalidad, las autoridades del tra-

bajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas".

Si nos percatamos de que a la fecha en que se hizo la innovación que he dejado transcrita, es en el año de 1970, nos encontramos que en tan sólo poco más de diez años, nuestro combativo derecho avanza a pasos agigantados pretendiendo proteger en los más aspectos posibles a la clase trabajadora de México, pues en la fecha señalada ya estaba encuadrada como un derecho obrero la capacitación y adiestramiento se ha elevado en 1977 a rango constitucional, se ha considerado como un derecho obrero y una obligación patronal, se han creado órganos para llevarla a la práctica y se pretende que se refleje en el bienestar del obrero y, sobre todo, de sus generaciones venideras.

CONSTITUCIONALIDAD DE LA CAPACITACION

En 1977 se consideró la necesidad de elevar " La obligación de otorgar capacitación y adiestramiento " a rango constitucional, la Exposición de Motivos sostiene que el país se enfrenta hoy al imperativo de diseñar y adoptar un nuevo modelo de crecimiento que destina la parte más importante de nuestras reservas a fortalecer la calidad de vida de los mexicanos y a lograr que los grandes marginados alcancen niveles mínimos de bienestar.

" Es el ser humano objeto y sujeto de los afanes del Estado; recursos básicos y límite extremo de la potencialidad del país. En lo económico es el agente por excelencia de la creación de riqueza. En lo social es creador y demandante de más plenos niveles de bienestar. En lo político es participante activo

y receptor involucrado de las decisiones que afectan a su familia, a su comunidad y a la Nación."

" Por otra parte, los procesos tecnológicos son eminentemente perecederos, su transitoriedad es notable; se está 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, si 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 participe 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 graves riesgos de trabajo por el contacto de obreros insuficientemente capacitados con maquinaria innovada "

" Si bien debe evitarse que el rendimiento del capital sea menor por la falta de disponibilidad de mano de obra suficientemente calificada, ésto es, trabajadores formados profesionalmente para el desempeño correcto de determinada función en un proceso específico de la producción, más importante es liberar al trabajador del temor y de la angustia que le impone el reconocimiento de su falta de adaptación a las innovaciones del día de hoy y

abatir la ineficacia y el apego a hábitos de trabajo viciados, circunstancias que reducen las posibilidades de acceso a mejores niveles de vida."

" El Ejecutivo Federal reconoce que una de las funciones prioritarias del Estado, es procurar que cada uno de los ciudadanos esté en igualdad de condiciones para aspirar a una vida más digna y feliz, en proporción directa a sus habilidades y a su disposición para el cambio. En tales condiciones el Gobierno de la República ha valorado en su integridad a la problemática y ha concluido que es necesario que se legisle para establecer una solución idónea que permita, además, beneficiar a los dos elementos básicos de la producción; puesto que es muy posible que el primer imperativo de la justicia social al día de hoy sea capacitar la fuerza de trabajo para aumentar la eficiencia de nuestras instituciones demográficas. Este es el único camino para cumplir a la aspiración de México de ser un país de trabajados."

" Se estima prudente destacar que la capacitación y la formación profesional guardan una muy estrecha relación con la formación del individuo, que buscan mejorar su condición y propiciar cambios económicos; aspectos que deben quedar dentro de la esfera que es propia del artículo 123 Constitucional, cuya reforma se promueve con la plena conciencia de que el progreso futuro y la conservación de la paz social depende, en gran medida, de la

participación efectiva de las grandes mayorías en los procesos productivos."

" Reforma Constitucional tiene la finalidad de consarar - una garantía social en favor de los trabajadores y la particula ridad de beneficiar a los empresarios mediante la obtención de - mejores niveles de calidad y de aprovechamiento de sus bienes de activo fijo ."

" Si la mayor productividad tiene su origen primordial en - la realización del trabajo en condiciones óptimas, y ello es -- obligación del patrón, resulta incuestionable que la superación del trabajador a través de la capacitación, debe ser a cargo del propio patrón, sujeto que también resulta beneficiado por la capacitación obrera ."

" Todas las consideraciones anteriores demuestran la inapla zable necesidad de reformar el artículo 123 Constitucional, para elevar a nivel de garantía social el derecho obrero a la capaci tación y a la formación y contemplar, según se dijo, la obliga ción patronal de contribuir a hacer efectiva dicha garantía, me diante el establecimiento del sistema de capacitación profesio nal que beneficia directamente a la clase trabajadora."

" Reformar el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional es imperativo en las condiciones actuales texto legal vigente -

máximo que el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, en el cual se agrupan las normas que regulan las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, establece ya la obligación de acudir de crear y sostener Escuelas de Administración Pública en beneficio de sus trabajadores, obligación cuyo cumplimiento redundará en favor de la colectividad, al mejorar la atención que se brinda al particular en sus relaciones con el Poder Público y reducirse el gasto público directo porque se pueden alcanzar idénticos resultados con el concurso de un número menor de personal burocrático."

" El Estado, al tomar a su cargo la tarea de capacitar a sus trabajadores, emprendió dicha actividad con propósitos similares a los que animan ahora la propuesta de reforma al Apartado "A" ."

" La mecánica de la reforma que se somete a la alta consideración del H. Congreso de la Unión, consiste en adicionar la fracción XII al Apartado "A" con una disposición referente a la obligación patronal de cooperar al establecimiento y funcionamiento del servicio de capacitación y formación profesional de los trabajadores mexicanos . " (1)

(1) Los Derechos del Pueblo de México, "Cámara de Diputados", México, D.F. 1985, Pág. 275.

El texto propuesto por el Ejecutivo Federal, se agrega inicialmente a la fracción XIII: " Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley Reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación ." (2)

Un grupo de diputados, " sin otro espíritu que el de mejorar... La técnica legislativa, para la reforma promovida por el Titular del Poder Ejecutivo, proponemos ... La presente Iniciativa de Reformas y Adiciones a las fracciones XII y XIII del mencionado artículo 123, fundados en las siguientes consideraciones:

" Si se estudia detenidamente el contenido de la fracción XII se advierte que en su materia guarda una relación de identidad y aún de complemento a la fracción XIII; de tal suerte que si el texto de aquella se traslada íntegra y textualmente a la citada fracción XII como último párrafo de la misma, dividido en dos, la disposición tendría mucha mayor unidad y congruencia."

" Y si por otra parte, el texto en el que la Iniciativa Presidencial a que nos referimos consagra la garantía social de la capacitación para el trabajo, queda, por ser de naturaleza dis-

(2) Idem, Pág. 276.

tinto, como materia única de la fracción XIII, ésta cobrará a su vez, la mayor especificidad y relevancia que por sí misma reclama ." (3)

En el dictamen de la Cámara de Diputados se analizan las dos iniciativas y en virtud de que la presentada por un grupo de diputados " reconoce y acepta cabal y cumplidamente la bondad y procedencia de la Iniciativa Presidencial ", ésta es la que debe adoptarse. Ajusto que a pesar de los avances logrados por la aplicación de la fracción XV del artículo 132, " La falta de bases precisas y de una acción coherente y sistemática que incorpore plenamente a los trabajadores a los procesos económicos y a sus beneficiarios; exigen la implantación de mecanismos jurídicos e institucionales que promuevan y coordinen los esfuerzos de los factores de la producción y del Gobierno de la República".

(4)

La Cámara de Senadores, al dictaminar la iniciativa de Reformas a la Constitución estableció:

" El ritmo del crecimiento industrial del país fue en incremento en los últimos 40 años; a partir de la expropiación petrolera, la reivindicación de la riqueza natural y la interven--

(3) Los Derechos del Pueblo de México, "Cámara de Diputados", México, D.F. 1985, Pág. 276.

(4) Idem, Pág. 277.

ción directa de los mexicanos en industrias que en otras épocas constituyeran fuente de riqueza para extranjeros, marcan el inicio del desarrollo de nuestra economía. Tuvimos y tenemos que actuar contra el tiempo; buscar estímulos para las empresas sin detrimento del derecho de los trabajadores; fomentar el mercado - sin desestabilizar los precios; crear condiciones favorables para aumento de inversiones, sin descuidar el logro de la justicia social, mediante una adecuada distribución de la riqueza, Sólo - así hemos mantenido vigentes los principios de nuestra revolu- ción y afrontado las tremendas embestidas que, lejos de debilitar, fortalecen la unidad nacional."

" Dentro de sus derechos mínimos, la clase trabajadora es - consciente de que los procesos que afecten a la producción, como señala la Iniciativa, se transforman aceleradamente y que se está ante un proceso de aceleración constante en la modificación - de la tecnología. Se requiere de gran esfuerzo para estar al día en los alcances que estas materias van obteniendo en los países económicamente desarrollados. El contar con instrumentos fáciles de capacitación, que permitan operar la ciencia y la técnica modernas, redundará en beneficio de la empresa que es, como la define el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, donde concurren como factores primordiales el capital y el trabajo.

" En nuestro sistema de economía mixta, el Gobierno no sólo se interesa por el adelanto económico, sino que participa de él al señalar adjetivos, rutas y metas que socialmente pueden perseguirse, interés por tanto a los tres factores. El desarrollo de

planes y programas adecuados, ágiles y eficaces de capacitación y adiestramiento ."

" La capacitación y el adiestramiento son figuras que caen dentro del término genérico de instrucción para el trabajo, como medios para la formación y elevación profesional de los trabajadores ."

" La primera ley laboral de carácter federal, promulgada en 1931, incorporó dentro de la empresa a los aprendices; estableció que el aprendizaje constituía una variedad del contrato de trabajo. Esta figura no respondió en todos los casos a sus objetivos primarios y sirvió, por desgracia, para lesionar a los aprendices, negándoles los derechos de una ley laboral, su pretexto de una supuesta enseñanza.

" La Ley Federal del Trabajo de 1970, contempló la necesidad de incluir dentro de las obligaciones para los patrones, la fracción XV del artículo 132, que establece que éstos deberán organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, supuesto básico de la obligación. Para cumplirla, habrían de elaborarse por los sindicatos o los trabajadores y los patrones planes y programas, de los que informarían a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o a las autoridades locales del trabajo. Estos planes tendrían algunas de las variantes siguientes: podrían implantarse en una empresa o para varias, en uno o

varios establecimientos o departamentos o secciones, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, por conducto de escuelas o instituciones especializadas o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarían la ejecución de estos cursos de enseñanza, de acuerdo a los planes elaborados."

" El sistema no permitió adoptar, con flexibilidad, las técnicas necesarias de capacitación o adiestramiento. Es por lo tanto indispensable que la obligación patronal adquiera mayor imperatividad y que se busquen las formas de hacerlo efectiva."

" La Iniciativa Presidencial, acorde con las necesidades de nuestra realidad, propone la obligación constitucional a las empresas de proporcionar capacitación y adiestramiento para el trabajo y permite la expedición posterior de una ley que determine sistemas, métodos, procedimientos, modalidades y circunstancias conforme a las cuales los patronos cumplirán con la obligación señalada. "

" La mejor preparación constituye un presupuesto básico del derecho al trabajo y una forma necesaria de fortalecer y enriquecer el derecho laboral, en un país en el que habiendo exceso de mano de obra, carecemos en muchos renglones de mano de obra calificada. "

" La capacidad de trabajo del hombre es el instrumento propio, objetivo, sólido e indiscutible de su participación en los procesos de formación y creación de los satisfactores que demanda la comunidad. No debe limitarse sólo al aspecto técnico de una empresa, sino ampliar el ámbito cultural del individuo, lo mismo en el arte que en la ciencia, en la moral o en la técnica. En esta forma, la capacitación para el trabajo es el instrumento de su participación en el proceso existencial, es lo que fundamenta y justifica ideológicamente el derecho al trabajo y del trabajo."

La Reforma Constitucional aprobada por el Constituyente Permanente, entró en vigor el 10 de enero de 1978, y más adelante la trataremos de una forma especial.

C A P I T U L O I V

LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

A continuación debemos entrar a la parte medular del tema que venimos tratando y que por ello, toda vez que nuestra Ley - Federal del Trabajo en vigor se precia de estar a la vanguardia de aquéllas que tienen por objeto reivindicar los derechos obreros y sociales, en tal circunstancia, no es sorpresa de que contenga disposiciones muy avanzadas en materia de capacitación y adiestramiento, más aún, la Constitución es un ejemplo a seguir, toda vez que es la primera que eleva a rango constitucional el derecho obrero de capacitarse y adiestrarse, y en otras es sólo una cuestión secundaria; para nosotros presenta la posibilidad de mejorar el nivel de vida en pro de la igualdad social, coadyuvando en esa forma el logro de una patria más justa e igualitaria.

Las reformas introducidas al artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo durante la pasada administración, deben ser interpretadas en los justos términos que el C. Presidente de la República señaló en ocasión de la clausura de la Cuarta Reunión de la República. (Hermosillo, Sonora; Febrero de 1981).

" La capacitación y el adiestramiento de los trabajadores se han incorporado y consagrado como dogmas de los valores de -

nuestra convivencia, constituyéndose de tal forma en derechos y obligaciones de los mexicanos. Más aún, las reformas han quedado acreditadas en el marco de un consenso nacional; reformas -- que fueron proposiciones, constituyen ahora normalidad". (1)

Los órganos destinados a promover y vigilar la justicia en las relaciones laborales son; en México, instrumentos de progreso social; las reformas introducidas en 1978, tanto a nuestra Constitución, como a la Ley Federal del Trabajo, no pueden ser interpretadas de otra manera que no sea a la luz del afán permanente de las autoridades del país por legitimar una política social emanada en las relaciones del trabajo. Nuestra legislación laboral reivindica los derechos de los trabajadores, reafirmando la función de la empresa, con el objeto de incrementar el bienestar de todos los ciudadanos, a la vez que acelera el desarrollo.

En ese orden de ideas y toda vez que nuestra Ley Federal del Trabajo contempla toda una gama de derechos y obligaciones, tanto para los trabajadores como para patronos y organismos del servicio público con el objeto de darle a las materias de capacitación y adiestramiento el rango que ostente en el contexto de los derechos obreros; con base en lo ya expuesto por la norma constitucional, la misma que ha quedado referida anteriormen-

(1) Cuarta Reunión de la República, Gobierno Federal, Hermosillo, Sonora; Febrero de 1981.

te, pretende señalar las diversas disposiciones que nuestra Ley Federal del Trabajo contempla en materia de capacitación y adiestramiento. Para lograr tal objetivo ha dividido en temas dicho análisis, siendo de manera primordial el estudio de los objetivos que persigue la Ley Federal del Trabajo a través de diversos organismos creados exprofeso para dicho fin, los que en primer término examinaré:

A.- DEL OBJETO QUE PERSIGUE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

En el artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo se precisen los objetivos de la capacitación y el adiestramiento, que son los siguientes:

- I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionar 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;

V- En general; mejorar las aptitudes del trabajador.

En el caso concreto, mal se podrá comprender el derecho a la capacitación y el adiestramiento o a la formación profesional si no se tiene clara la idea de que bajo cualquier régimen político o social, serán siempre conceptos polémicos en los que se entrecruzan las aspiraciones de quienes trabajan y las de aquellos que utilizan el trabajo de otros, así como los de sus respectivas organizaciones y de las instituciones, organismos o personas que tienen o representan otros intereses o el interés general.

Más estrictamente aún, es patente que las organizaciones de trabajadores reclamen la atribución de un sentido a la capacitación que no se agote en la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades del trabajador, sino que tenga como meta la formación integral del hombre.

En cambio, las de patrones, normalmente asumen sus obligaciones en este campo en el entendido que la capacitación y el adiestramiento responden a exigencias de eficiencia económicas, que se llenan cumplidamente sin necesidad de pasar ni una pulga de más allá de una formación rigurosamente aplicada a mejorar el desempeño de cada cual en su puesto de trabajo, de modo que sólo accesoriamente, y de modo muy limitado, pueden admitir otros objetivos.

No despierta mayores dudas lo dispuesto en el artículo - - 153-F emerita quizás, sólo un comentario respecto del objetivo marcado con el número IV: aumentar la productividad. Es importante señalar que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al igual que las organizaciones patronales y sindicales, no hacen una diferencia en cuanto a cuáles son los objetivos de la capacitación y cuáles los del adiestramiento, sino que lo tomen como un objetivo común.

Creo que en los momentos actuales en que la crisis económica se agudiza enormemente, es el aumento de la producción principal necesidad de la Nación, y es importante señalar que ya -- desde el sexenio pasado se resaltaba ésto en el Plan Global de Desarrollo 1980 - 1982, hoy al igual que en el pasado, es este objetivo trascendental del sistema político, expresado en el -- Plan Nacional de Desarrollo, la estrategia de reordenación económica, al mismo tiempo que persigue abatir la inflación y la -- inestabilidad cambiaria, busca distribuir con equidad la carga del ajuste necesario, evitar un deterioro sustantivo de la planta productiva y del nivel de ocupación y sentar las bases para el logro de un crecimiento sano y sostenido. Así, las medidas de estabilización de la demanda agregada se acompañan de una -- política explícita y activa de intervención por el lado de la -- oferta.

Los programas de protección del empleo, de la planta pro-

ductiva y del consumo básico se inscriben en ese contexto. (2)

La productividad, concepto reiteradamente invocado por — nuestros empresarios, se introduce entonces como objetivo de la capacitación y adiestramiento.

Daremos algunos conceptos que se manejan sobre productividad, en el Diccionario Larousse: facultad de producir, calidad de lo que es productivo.

Incremento simultáneo de la producción y del rendimiento — debido a la modernización del material y a la mejora de los métodos de trabajo. (2)

Productividad como sinónimo de rendimiento o de eficacia, hacer más con lo que se tiene sin menoscabo de la calidad, también podría interpretarse como la misma cantidad con mejor calidad, lo ideal sería mayor cantidad y alta calidad al mismo tiempo. (3)

Productividad, es la relación que existe entre las cantidad

- (2) Plan Nacional de Desarrollo, Presidencia de la República, 1982.
- (3) Material Bibliográfico y Documental sobre Capacitación, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, D.F. Pág. 166.

dos de bienes producidos y las cantidades de recursos utilizados en la producción. (4)

En su sentido más extenso, la productividad es la relación cuantitativa entre lo que producimos y los recursos que utilizamos. (5)

En mi concepto, la productividad es el aumento en la obtención de una materia o artículo, procurando elevar su calidad.

B.- DE LOS CURSOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO Y SUS MODALIDADES.

EL HORARIO .- El principio es de que la capacitación tiene que ser dentro de la jornada de trabajo, con las excepciones de que atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan en que podrán 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 desempeña, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

- (4) Pequeño Larousse Ilustrado, Editorial Larousse, Buenos Aires, Argentina, 1970, Págs. 841.
- (5) Martínez Rafael M. Productividad, Editorial Austral, México D.F., 1985, Pág. 91.

Se puede ver que el horario es dentro de la jornada de trabajo, con ésto se facilita al trabajador su instrucción y se le deja su tiempo libre para sus actividades particulares.

LOS CAPACITADORES.- A este respecto, la Ley Federal del -- Trabajo, establece claramente cuáles son los sujetos y organismos autorizados para proporcionar la capacitación y adiestramiento, señalando asimismo que no debemos confundir a los sujetos que pueden impartir capacitación y adiestramiento, con la -- facultad patronal que da el artículo 153-B, para que el patrón pueda proporcionar capacitación y adiestramiento; en efecto

Son capacitadores

El patrón puede proporcionar por conducto de:

- | | |
|---------------------------------|---|
| 1) Son instructores internos | 1) Personal propio |
| 2) Instructores externos | 2) Instructores especialmente contratados. |
| 3) Instituciones capacitadoras. | 3) Institucionales. |
| 4) Agentes auxiliares | 4) Escuelas u organismos especializados. |
| | 5) O mediante adhesión a los -- sistemas generales bajo control de la Secretaría del -- Trabajo y Previsión Social. |

Respecto al grupo de capacitadores y conforme a la enumeración

ción anterior, se tendrá que:

- 1.- **Instructores Internos.**- Son aquellos que forman parte del personal que labora en la empresa.
- 2.- **Instructores Externos.**- Son personas especializadas en determinadas ramas de la industria que no laboren en la empresa.
- 3.- **Instituciones Capacitadoras.**- Tanto las personas morales denominadas Instituciones, Escuelas, etc., como personal docente, deben estar registrados y autorizadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pudiendo funcionar como entidades particulares impartiendo capacitación y adiestramiento.
- 4.- **Agentes Auxiliares de la Capacitación .-** Son aquellas personas ajenas a la empresa, especialistas en determinado ramo de su actividad, con profundos conocimientos en la estructura, funcionamiento; en tal situación están los proveedores, expertos, agentes de ventas, etc. (6)

Como se observe, lo que se pretende por parte de la Secretaría, es que el personal que capacite o le ins-

titución, tengan un conocimiento amplio de la rama en la que se realiza la capacitación.

QUIENES DEBEN SER CAPACITADOS.- En las disposiciones que contemple el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional en forma genérica en su fracción XIII afirma que " las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo ", de tal forma que no hace distinción entre trabajadores de base, eventuales, suplentes, de confianza, y más aún, el artículo 153-A, de la Ley Federal del Trabajo, se limita a observar que " todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo, que le permita ..."

Partiendo de las disposiciones legales invocadas, podremos concluir que por regla general todos los trabajadores que presten un servicio personal subordinado a otra persona, bien sea física o moral, deberán ser capacitados, sin importar si se catalogan como de confianza, de base, eventual, etc.

Pero en el modo de ver, muy personal, del sustentante estimo que hay determinados trabajos o circunstancias en que se desarrolle la relación laboral que obstruyen la labor de capacitación, en tal situación se encuentran los trabajos por obra determinada, así como los trabajos de tiempo determinado, dentro de los cuales se sobreentiende que por las mismas circunstan-

cias del trabajo no es posible llevar a efecto cursos de capacitación y adiestramiento, como sea que dentro del desarrollo del mismo trabajo y por aspiraciones personales del obrero, viendo y practicando llegue a manejar determinada área, teniendo como ejemplo clásico: los albañiles, los plomeros, yeseros, cerrajeros, etc.

C.- LOS PLANES Y PROGRAMAS EN LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO.

PLAN DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.- Es el documento que contiene los lineamientos y procedimientos a seguir en materia de capacitación y adiestramiento, respecto de cada centro de trabajo y que supone una ordenación general de actividades para presentar una visión integral de los programas que lo componen. (7)

PROGRAMA.- Es la parte de un Plan de Capacitación y Adiestramiento que contiene en términos de tiempo y recursos, las acciones en relación con los trabajadores de un mismo puesto o categoría ocupacional. (8)

(7) Currie Russell Mackenzie, Análisis y Medición del Trabajo, Editorial Diana, México, D.F., 1979, Pág. 348.

(8) Material Bibliográfico y Documental sobre Capacitación, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, D.F., 1986, Pág. 167.

Una vez delimitados los conceptos de programas y planes, - y toda vez que se considere a éste como el todo genérico y al programa como una parte del mismo, y en tal situación el plan - sí incluye los diversos programas, en tanto que el programa es sólo una parte del plan. Se señala conforme al esquema - que se indica, la diversidad de aspectos que entrañan los programas y planes, resaltando los más importantes a criterio personal y omitiendo otros, porque los mismos serán tratados en - tomo por separado visto su importancia dentro del contexto de - la presente tesis.

- A) De los requisitos que deben reunir los planes y programas.
- B) De los términos que rigen para cumplir obligaciones relacionadas con los planes y programas.
- C) De las modalidades que adoptan los cursos y programas relativos a la capacitación y adiestramiento.

A).- DE LOS REQUISITOS QUE DEBEN REUNIR LOS PLANES Y PROGRAMAS.- Como cualquier obra, los planes y programas al tenor de los cuales se deberá impartir la capacitación y adiestramiento, atendiendo a determinados aspectos y necesidades, deberán estar formulados cumpliendo determinados requisitos; ante tal situación, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 153-Q, siendo comunes para planes y programas, enumera en

seis fracciones los requisitos que deben cumplir todo plan o programa de capacitación y adiestramiento.

- I. DURACION.- Periodos de tiempo no mayor de cuatro años.
- II. CATEGORIAS.- Comprenderá todas las categorías y niveles existentes en la empresa.
- III. ETAPAS.- Precisar en cuántas etapas y qué incluirá -- cada una de ellas, se impartirá la capacitación y -- adiestramiento al total de los trabajadores de la -- empresa.
- IV. PROCEDIMIENTOS DE SELECCION.- Para establecer el or-- den en que serán capacitados los trabajadores de un -- mismo puesto y categoría.
- V. OTROS.- Que a criterio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social deban aplicarse en la capacitación y adiestramiento.

Nuevamente estimo que el legislador en forma enumerativa, ha señalado los diversos requisitos que deben reunir todo plan o programa de la capacitación y adiestramiento, algunos de mucha importancia; pero deberán facultar a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento para resolver de la mejor --

manera posible, los obstáculos que surgieran al llevar a la práctica los planes y programas, aumentando el valor de éstos y logrando una mejor función en beneficio del trabajador.

VI. ESPECIFICAR.- El nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras.

B).- DE LOS TÉRMINOS PARA CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES RELACIONADAS CON LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.- Es bueno señalar que en este aspecto no se podrá hablar de términos en el estricto sentido procesal, toda vez que por términos entendemos procesalmente como el período, lapso o intervalo de tiempo dentro del cual se puede y debe ejercitar una acción o un derecho o realizar válidamente un acto procesal, bajo la pena de que si no se realiza en dicho período, prescribirá la acción o precluirá la instancia.

Pues si bien es cierto, que la Ley Federal del Trabajo en diversos artículos referentes a la capacitación y adiestramiento hace alusión a que es obligación patronal presentar en determinado tiempo los planes y programas, también es cierto que el patrón que no cumpla con este requisito será sancionado; en efecto, enumero y transcribo los diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo aplicables al respecto:

ARTICULO 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, los planes y programas de"

ARTICULO 153-O... " Las empresas en que no rija Contrato Colectivo de Trabajo, deberá someter a aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dentro de los primeros sesenta días de los años impares los planes y programas de ..."

ARTICULO 153-S... " Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas dentro del plazo que corresponda, será sancionado conforme a lo dispuesto por la fracción IV del Artículo 878 de esta Ley ...". Es importante señalar que este artículo 878, fracción IV, hace referencia a la demanda laboral, debe reformarse el 153-S de la Ley Federal del Trabajo para poner bien el artículo referente a la sanción.

El legislador ha dejado plenamente establecida la obligación que tiene todo patrón de cumplir con esta vital disposición, es de esta forma como los trabajadores tienen asegurada la conquista constitucional de ser capacitados y adiestrados de una forma correcta y apegado a la Ley Federal del Trabajo. Debe sancionarse al patrón de una forma directa, reformando el artículo 153-S. De nada sirven las reformas sobre capacitación y adiestramiento si dejamos que sean violadas y no haya medidas de apremio para que sean cumplidas.

C). DE LAS MODALIDADES QUE ADOPTAN LOS CURSOS Y PROGRAMAS RELATIVOS A LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. (9)

- I. Respecto de cada establecimiento
- II. Respecto de una empresa
- III. Respecto de varias empresas
- IV. Respecto de una rama industrial
- V. Respecto de una actividad determinada

He querido enumerar todas y cada una de las formas que puede presentar el problema de efectuar los cursos o programas de capacitación y adiestramiento, pues en razón de cada uno de ellos, los cursos, planes y programas se verán sustancialmente afectados; a continuación desglosaré cada uno de ellos con la finalidad de poder comprender en que forma los afecta directamente.

- I) RESPECTO DE CADA ESTABLECIMIENTO.- En el presente -- supuesto que señale la Ley, se desprende que tratándose de una empresa que comprenda dos o más establecimientos y ante la imposibilidad de reunir en uno sólo a todo el personal que deba recibir capacita-

(9) Material Bibliográfico y Documental sobre Capacitación, - Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, D.F., Pág. 168.

ción, énte pueda impartirse en cada establecimiento, satisfaciendo los cursos, planes y programas, necesidades específicas de dicho departamento: (Es oportuno señalar que al referirse a departamento, lo que se pretende es el área de trabajo donde se desarrolla la actividad).

- II) RESPECTO DE UNA EMPRESA.- La Ley Federal del Trabajo prevé la situación de que en una empresa se puedan efectuar los cursos de capacitación y adiestramiento y ante tal situación los planes a formular deberán cumplir con los requisitos de satisfacer las necesidades de toda empresa; es decir, se deberá proporcionar a todo el personal de la empresa y en todas las jerarquías y de esta forma, los planes y programas de capacitación y adiestramiento deberán abarcar a todo el personal en todos los niveles.
- III) RESPECTO A VARIAS EMPRESAS.- Por las condiciones socioeconómicas que privan en nuestro país, se debe, tal y como lo hace la Ley Federal del Trabajo, prever la situación de dos o más empresas que en el mismo ramo industrial, comercial, etc., deseen efectuar conjuntamente los cursos de capacitación y adiestramiento, ante tal situación, los cursos se tendrían que ajustar a las necesidades de dichas empresas y los programas de capacitación también deberán abarcar todos los niveles existentes.

IV) RESPECTO DE UNA RAMA INDUSTRIAL.- Es de todos conocido que en nuestro país, existe una serie de industrias que funcionan en dos, tres o más estados de la República, siendo ejemplo la industria azucarera, la textil, la industria eléctrica, la huleña, etc., ante tal situación la Ley Federal del Trabajo ha permitido que todas aquellas empresas que puedan encuadrarse dentro de la presente modalidad, se acojan a ella y conjuntamente elaboren los planes y programas de capacitación y adiestramiento, realizando los cursos correspondientes en la misma manera pero que dichos programas y cursos abarquen la totalidad de las especialidades que existen en la rama industrial.

V) RESPECTO DE UNA ACTIVIDAD DETERMINADA.- Nuestra Ley Federal del Trabajo al referirse a los planes, cursos y programas de capacitación y adiestramiento o irlos enumerando sobre las modalidades que puedan presentar, es precavida y cautelosa señalando este inciso, pues si bien es cierto que ya fueron enumeradas las probables modalidades que pueden, en forma por demás innecesarias, señalar una actividad determinada; y digo por demás innecesaria, porque en el supuesto de que no se encuadran en ninguna de las modalidades se regularían por la regla general, pero el legislador así quiso prever esta situación y lo único que hay que agradecerle es que se preocupe de

normar todo aquello favorable al trabajador, cooperando así a que el patrón no eluda su responsabilidad en la materia.

Como colofón a las modalidades que presentan los planes y programas de capacitación y adiestramiento a los trabajadores, creo pertinente resaltar las facilidades que el legislador otorga a los patrones a fin de proporcionar capacitación y adiestramiento. En efecto, la Ley Federal del Trabajo viene normando determinadas situaciones pero con la única finalidad de que los trabajadores se vean beneficiados en los cursos, es muy loable la actividad del legislador, que los patrones no encuentren obstáculos para proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, el lugar, la hora, los instrumentos, los planes, etc., ya no puede esgrimirse como una causa para omitir la capacitación o adiestramiento.

El legislador mexicano de 1978, no desarrolla un régimen de capacitación, tomando como punto de partida el sistema educativo nos orienta a dar una nueva dimensión a las instituciones de formación profesional, desde una perspectiva laboral, ni se empeña en lograr una fórmula para racionalizar, coordinar y ampliar lo que uno y otro camino venían haciendo, sino que parte de una idea radicalmente distinta: El reconocimiento de que la capacitación es un derecho social y la individualización del empleador como parte obligada a dar satisfacción a ese derecho dentro de una relación de trabajo.

No cuesta advertir que, bajo este nuevo óptica, la capacitación - en cuanto a derecho - integra y complementa instituciones básicas del derecho laboral, tales como el reconocimiento - del derecho al trabajo y de la estabilidad del empleo. En cuyo surgimiento y desarrollo tanto ha influido el derecho mexicano, desde su formulación original en el texto constitucional adoptado por el Congreso de Querétaro en 1917.

De este modo, la originalidad del nuevo rumbo emprendido - por la legislación mexicana con las reformas de 1978 y que ya - se insinuaba desde la elaboración de la nueva Ley Federal del - Trabajo de 1970, consiste en haber encarado la formación profesional dentro del sistema normativo laboral. Enfoque que sustancialmente implica dejar establecida:

- A) Una dimensión nueva del derecho de formación, no contradictoria, ni excluyente de su conceptualización como - una de las formas en que se actualiza el derecho a la educación.
- B) Su profunda inmersión en el mundo del trabajo, dentro de un sistema de normas de protección del trabajo y - del trabajador, que tiene presente las diferentes posiciones relativas del trabajador y del empleador, la inseparabilidad de la prestación del trabajo con la - persona del trabajador, su dependencia económica y el beneficio que la aplicación del trabajo ajeno apereja

- C) Como corolario de lo anterior, la posibilidad de regular este derecho también, a través de las normas de origen profesional, que poseen una mayor flexibilidad y versatilidad que las legales, y que son fruto de la negociación entre las organizaciones y grupos representativos de intereses contrapuestos.

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

En efecto, la legislación mexicana ve al trabajo humano — bajo una relación de trabajo, como lo que es, no como lo que quisiera que fuera, sin perjuicio de que se explique e introducir mejoras y correctivos compensatorios de la situación de desigualdad que surge bajo cualquier tipo de organización económica, pero seguramente con particular intensidad dentro del modelo capitalista.

Un enfoque dentro de la perspectiva laboral, que se centra en la relación de trabajo con el ánimo de asegurar protección y mejorar efectivamente la situación del trabajador, tiene en cambio, a integrar la capacitación con todos los instrumentos básicos de derecho del ramo, a saber en el plano de las llamadas relaciones individuales: normas sobre duración del trabajo, pausas, vacaciones, horas extraordinarias, reconocimiento de la antigüedad, reconocimiento de la calificación y de la remuneración adecuada, derecho a la promoción o ascenso y a la carrera, estabilidad del empleo, etc., y en el plano de las relaciones colectivas; normas sobre derechos de sindicalización y negociación, contratación colectiva, conflictos, participación en la empresa, etc.

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

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

Por otra parte, es evidente que la reglamentación convencional de la capacitación a que conduce la perspectiva laboral en esta materia, aumenta, o debería tender a aumentar, entre otras cosas; la preocupación por el tema en los medios sindicales, la responsabilidad de los dirigentes a ese respecto, la convicción de las bases de que se trata de una cuestión que los concierne, etc. Todo lo cual debería concurrir a mejorar y hacer más sincero el cumplimiento de las respectivas disposiciones.

De lo anteriormente expuesto, se ve surgir el régimen de la capacitación y el adiestramiento instituido por las reformas de 1978 a la Ley Federal del Trabajo, como una nueva y diferente alternativa respecto de las que hasta ese momento habían dominado el panorama de la formación profesional.

A este respecto, parecería posible convenir que el régimen de la Ley Federal del Trabajo sobre la capacitación y el adiestramiento, puede ser caracterizado:

- A) Por su campo de aplicación, como circunscrito a quienes se hallen en una relación de trabajo.
- B) Por su estructura y por las fuerzas de sus normas de actuación, como eminentemente participativo.
- C) Por las modalidades que admite y las condiciones en que la formación ha de prestarse, como dotado de una gran flexibilidad.

Por otra parte, dadas las características de la reforma de la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento, nada obsta para que se refuercen por otra vía las acciones destinadas a contemplar la capacitación de los grupos más desfavorecidos o necesitados. Que eso pueda o no hacerse, es ajeno a una regulación que espere a superar la capacitación de los trabajadores bajo relación de trabajo, cuya necesidad, por lo demás, nadie ha puesto en duda, en función de la realidad presente y de la dificultad para cambiarla en breve plazo actuando desde fuera del mundo del trabajo. En todo caso el desplazamiento de la responsabilidad de la formación en servicio hacia los empleadores, más bien debería tener consecuencias favorables para lo demás grupos al liberar parcialmente recursos e incentivar una mentalidad en favor de la capacitación.

Entre las contadas normas del Derecho Laboral de América Latina, aplicables a la actividad privada y que contemplan el derecho a la promoción individual y al ascenso, las mexicanas son seguramente las únicas actualmente vigentes, que encaran la cuestión de modo de asegurar la efectividad del derecho que se proclama y que establecen una relación entre dicho derecho y el de la capacitación.

En primer lugar, parecería que hay que dejar constancia de real originalidad del enfoque de la legislación mexicana surgida de las reformas de 1978, que intenta, no una simple coordinación y complementación de las soluciones adoptadas has-

te ese momento, sino que, en relación enteramente nueva, situán dose correctamente dentro y no fuera del mundo de trabajo y en cuadrándose en principios del Derecho del Trabajo.

En segundo término, conviene señalar que este nuevo modo de dar respuesta al problema de la capacitación de los trabajadores no prescinde de las consideraciones de índole económico y social que habitualmente están detrás de las iniciativas en esta materia, pero parte de la idea de que en el área laboral las soluciones deben ser dadas por la legislación laboral y a través de los mecanismos normativos que el Derecho laboral ha desarrollado. De esta forma, el régimen que se crea tenga en una singular medida, un carácter participativo y se abre a una amplia gama de soluciones y modalidades.

Además, la integración de las normas sobre capacitación y adiestramiento con las relativas al ascenso y a la carrera profesional, pone de manifiesto una nueva faceta de la capacitación en tanto que derecho subjetivo que da un nuevo fundamento a la conceptualización del derecho a la formación y, en términos genéricos, al derecho a la educación.

Va de suyo que el marco normativo de la capacitación no tiene su fuente únicamente en la legislación interna constitucional u ordinaria, sino que debe ser integrado, como ocurre en todas las zonas y en todos los institutos del Derecho laboral, con las normas de producción externa, pero que llegan a adquirir fuerza y vigor de leyes internas mediante el acto de

su ratificación; tal caso son los tratados y muy especialmente los convenios internacionales del trabajo adoptados por las Conferencias de la Organización Internacional del Trabajo. Pero, en tanto que se cubran o superen los mínimos reconocidos por la Constitución, las Leyes y los tratados, ya existe un campo que se les ha reconocido a los interlocutores sociales en diversos niveles, que en la materia de la capacitación es muy importante y posiblemente tienda a serlo cada vez más. Ello es particularmente cierto respecto de los convenios internacionales que por su carácter predominante programático, están reclamando normas que los implementen pero que, simultáneamente, están condicionando el contenido de los acuerdos en líneas de principios y de algunas soluciones concretas.

También parece claro que pueda volverse cada vez más apremiante el requerimiento de extender las acciones de capacitación fuera del ámbito de la relación laboral; pero reconocida la compatibilidad y complementariedad de las medidas en uno y otro sentido, la perspectiva parece ser más bien la de llevar a la experiencia de las reformas de 1978 hasta sus últimas consecuencias, a las que naturalmente no ha podido llegarse aún, antes de descender el camino y emprender otro. Todo lo cual es sin perjuicio de que, si corresponde, sean adoptadas medidas, incluso de tipo legislativo, para corregir los defectos de funcionamiento del régimen de capacitación y adiestramiento y de que se extremen los esfuerzos para ampliar el alcance de las acciones de formación profesional con carácter general.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su carácter de Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional Apartado "B", contempla ciertas disposiciones relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores burócratas, y será de las leyes reglamentarias la primera que estudiaremos, porque nuestro estudio principal, versa sobre las disposiciones que en materia de capacitación y adiestramiento contemple la Ley Federal del Trabajo, como una breve referencia estudiaremos aquellas.

La mencionada Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reviste peculiar interés porque en la reglamentación correspondiente a las materias de capacitación y adiestramiento, como se verá más adelante, desde su misma raíz constitucional, surgen vagamente, resultan oscuras y dejan en mora teoría y letra muerta sus alcances definitivos.

En rango constitucional, la reglamentación correspondiente a las materias de capacitación y adiestramiento, tal y como se señala en el párrafo anterior, son difusas, pues en su fracción VII del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, relativo a la designación de personal, dice que "se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará cursos de administración pública."

Si bien es cierto que constitucionalmente se faculta al Estado para llevar a efecto cursos de administración pública, también es cierto que no debe confundirse materia de capacitación con materia de educación, que es propiamente donde el Estado organice y delegue a particulares la organización de cursos de administración pública y a mayor abundamiento, no existe nexo alguno entre las instituciones que organizan dichos cursos y los trabajadores al servicio del Estado, ni puede decirse que en dichas escuelas existan bolsas de trabajo otorgadas por el Estado.

Por separado, en su fracción VIII del mismo ordenamiento Constitucional, al afirmar que " gozarán de derechos escalafonarios, a fin de que los ascensos se otorguen en función de conocimientos, aptitudes y antigüedad ", resulta en la misma forma, ambigua y contradictoria, en razón de que su reglamentaria en sus Capítulos IV y V, artículo 43, fracción VI, inciso ' F ' , y el artículo 44, fracción VII, poco o nada norma al respecto.

En efecto, el artículo 43, fracción VI, inciso 'F', en lo conducente dice:

ARTICULO 43.- " Son obligaciones de los Titulares:

VI.- Cubrir las aportaciones que fijan las leyes especiales para que los trabajadores reciben los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los siguientes conceptos:

F) Establecimiento de escuelas de administración pública en las que se imparten los cursos necesarios para - que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener los ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional".

En el mismo sentido, el artículo 44 del mismo ordenamiento legal, afirma:

ARTICULO 44.- Son obligaciones de los trabajadores:

VIII.-Asistir a los institutos de capacitación, - para mejorar su capacidad y eficiencia.

Como colofón a lo dispuesto por la Ley Reglamentaria del artículo 123, Apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de capacitación y adiestramiento, sólo me permito señalar que si bien es cierto, que no es objeto de la presente ponencia, poner en tela de juicio - las disposiciones ya señaladas, a manera de crítica constructiva se puede afirmar que legislativamente quedarán en menos intentos tanto a nivel constitucional como de ley reglamentaria - dichas disposiciones, todo en razón de su vaguedad, obscuridad y falta de mecanismos apropiados que permitan obtener los ascen- ces definitivos que pretende nuestra justicia social.

C A P I T U L O V

ORGANOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Tal situación la encontramos normada por el artículo 538 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que en lo conducente -- dice:

"ARTICULO 538.- El Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las Unidades Administrativas de la misma".

Ahora bien, el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento tiene los siguientes objetivos:

- 1) Estudiar y promover la generación de empleos.
- 2) Promover y supervisar la colocación de los trabajadores.
- 3) ORGANIZAR, PROMOVER Y SUPERVISAR LA CAPACITACION Y - ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.
- 4) Registrar las constancias de habilidades laborales.

He querido enmarcar con letras mayúsculas la fracción 3) de los objetivos que persigue el Servicio Nacional del Empleo.

Capacitación y Adiestramiento, porque dentro del tema que venimos tratando justifica todas y cada una de las acciones destinadas a obligar a los patronos a proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

Ahora bien, tal y como lo venimos entendiendo, el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento se encuentra a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

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

1. En materia de promoción de empleos;
2. En Materia de colocación de trabajadores;
3. En materia de capacitación o adiestramiento de los trabajadores.
 - A) " Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento".
 - B) " Estudiar, y en su caso, sugerir la expedición de convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en aquellas ramas

industriales o actividades en que juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos comités.

- C) " Estudiar y, en su caso, sugerir en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento".
- D) " Autorizar y registrar en los términos del artículo 153-C, a las Instituciones o Escuelas que deseen impartir capacitación - Adiestramiento a los Trabajadores; supervisar su correcto desempeño, y en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido".
- E) " Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que los patrones presenten."
- F) " Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas Generales que permitan capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-B."

- G) " Dicteminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto."
- H) "Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes y programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo, y en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor."
- I) " En general, realizar todas aquellas que leyes y reglamentos confieren a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia."

Ahora bien, una vez que ha señalado las diversas facultades que la Ley Federal del Trabajo norma a favor de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y únicamente he transcrito las facultades que en materia de capacitación y adiestramiento (fracción III) y en materia de registro de constancia de habilidades laborales (fracción IV) y nuevamente el detalle que se observa es aquel margen de seguridad en que cae el legislador cuando en su último inciso le confiere, en general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos confieren o encomiendan a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y digo detalle, porque no se puede exigir que utilice un lenguaje técnico

jurídico el legislador cuando éste no sea Perito en derecho, - pero si debe resaltarse el esfuerzo intelectual del mismo, en - su afán de proteger al trabajador cese en el error o margen de - seguridad a que hemos hecho mención.

DE LOS ORGANOS ASESORES

A). DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

El Consejo Consultivo, tal y como lo norma la Ley Federal del trabajo, en su artículo 539-A, tendrá el carácter de asesor de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y estará - integrado por:

- A) Representantes del Sector Público;
- B) Representantes de las Organizaciones Nacionales de Trabajadores; y
- C) De las Organizaciones Nacionales de Patrones.

Proporcionando cinco miembros por cada uno con sus respectivos suplentes. Por lo que hace al Sector Público cada una de las siguientes Instituciones proporcionará uno, con su suplente:

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Secretaría de Educación Pública

- Secretaría de Comercio y Fomento Industrial.

- Instituto Mexicano del Seguro Social.

Dentro de los órganos de dirección de dicho Consejo Consultivo, el Presidente será el que desempeñe el cargo de Secretario del Trabajo y Previsión Social y el Secretario será nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

B) DE LOS CONSEJOS CONSULTIVOS ESTATALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

La Ley Federal del trabajo prevé la situación de las empresas o establecimientos sujetos a la jurisdicción local de lo concerniente a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y en tal tesitura señala a los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento como auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La misma Ley señala que los Consejos Consultivos serán presididos por el Gobernador de la Entidad, un representante de cada una de las siguientes dependencias:

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social

- Secretaría de Educación Pública

- Instituto Mexicano del Seguro Social

- Tres representantes de las Organizaciones Obreras
- Tres de las Organizaciones Patronales de la Entidad.

Dichos Consejos Consultivos Estatales tendrán el carácter de auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en lo que respecta al Artículo 539 fracción III y IV de la Ley Federal del Trabajo. Es decir, tendrán las mismas facultades que el Consejo Consultivo Nacional de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sólo que a nivel estatal y para proporcionar todos los datos que sean solicitados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

DE LOS ORGANOS AUXILIARES

Es claro que todo lo concerniente a las materias de capacitación y adiestramiento que tal y como lo venimos estudiando, son controladas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Artículos 538 y 539 de la Ley Federal del Trabajo), se vale de Consejos Consultivos para que le asesoren dentro de la materia, también veremos que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ante la imposibilidad de cargar con todo el trabajo que representa organizar la capacitación y adiestramiento a nivel nacional, se vale de órganos que le auxilian en dicha área.

El principal órgano que le auxilia en estas tareas se encuentra constituido por diversos elementos, pero en términos generales se denominará:

COMITES NACIONALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

En principio hay que señalar que dichos Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento serán órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero como he querido señalar en líneas antes, les he considerado en términos generales como un órgano, en cuanto a sus funciones y estructuras son uno, pero ello no significa que sean un órgano, sino que son una multiplicidad de órganos iguales ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero de ahí en adelante serán convocados de la misma forma, tendrán el mismo carácter, tendrán las mismas facultades y cumplirán los mismos requisitos.

Ahora bien, hablemos de Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en razón de que la Ley Faculta la creación de un COMITE NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN UNA RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD DETERMINADA, de tal forma que por cada rama industrial o por cada actividad determinada existirá un Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la Industria Textil, o de la Industria Eléctrica o de la Cinematográfica, Hulera, Azucarera, etc.

Las facultades que establece la Ley Federal del Trabajo a favor de Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en sus Artículo 153 "K" y 153 "L", se puede concluir que se reducen a un marco de acción que en principio está facultado y delegado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y son las siguientes:

- I. " Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación o adiestramiento de las ramas o actividades específicas ".
- II. " Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de ocupación y en la de estudio sobre las características de la maquinaria y equipo existentes y uso en las ramas o actividades correspondientes ".
- III. " Proponer sistemas de capacitación o adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades relativas ".
- IV. " Formularé recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación o 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."

Creo que la creación de Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento es una buena medida para auxiliar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero vuelvo a lo mismo, - de nada sirve crear organismos, legislar, si lo que hacemos no cumple, no realiza con eficacia la tarea que le encomienda, si hay vicios en los dirigentes, México vive una gran mediocridad, las acciones sobre capacitación son nulas, todo se concreta al papel, debemos llevar a la realización nuestras Leyes, cumplir con sus objetivos.

DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

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

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

- A). De la integración de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. (1)

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

IGUAL NUMERO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DEL - PATRON, en la siguiente forma:

EMPRESA CON No. DE TRABAJADORES	NUMERO DE REPRESENTANTES	
	TRABAJADORES	PATRON
Menos de 20	1	1
de 21 a 100	3	3
más de 100	5	5

- B). De los requisitos para integrar las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento: (2)

REPRESENTANTES TRABAJADORES

REPRESENTANTES PATRON

- Ser trabajador de la empresa

- Ser mayor de edad.

(1) Material Bibliográfico y Documental sobre Capacitación, - Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, D.F. 1986 Pág. 172.

(2) Idem. Pág. 172.

- Ser mayor de edad.
- Saber leer y escribir.
- Tener buena conducta.
- Ser elegido por acuerdo del Contrato Colectivo.
- Saber leer y escribir.
- Tener buena conducta.
- Tener conocimientos técnicos sobre labores y procesos tecnológicos de la empresa.

C). De las funciones y facultades de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento: (3)

C.1.) Vigilar la instrumentación, operación del sistema y procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

C.2.) Sugerir medidas tendientes a perfeccionar ese sistema y procedimientos conforme a las necesidades de los trabajadores y de la empresa.

C.3.) Autenticar las constancias de habilidades laborales que los capacitadores expidan a los trabajadores.

- (3) Material Bibliográfico y Documental sobre Capacitación, -
Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, D.F.1986,
Pág. 173.

C.4.) Practicar a los trabajadores de una empresa, cuando en éste existan varios niveles o especialidades en relación al puesto de la constancia de habilidades que se refiera, el examen de aptitudes que le acredite para cuál de ellas es apto.

C.5.) Designar los comisionados encargados de firmar las constancias de habilidades laborales a los trabajadores.

D). De la ubicación de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en el engranaje de la materia.

Por razón de orden y con la finalidad de acreditar que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, contrariamente a la omisión de la Ley Federal del Trabajo de considerarle como un órgano auxiliar de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, señalo a continuación el lugar que actualmente, y acorde con las disposiciones en vigor ocupan dichas comisiones:

1. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.
2. DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD, ---
DIRECCION GENERAL DE EMPLEO.

3. COMITES NACIONALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
4. COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
5. CONSEJOS CONSULTIVOS ESTATALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
6. ENTIDAD INSTRUCTORA.

En ese orden de cosas y por razón de jerarquías, se ha señalado que a la vanguardia de estas materias de capacitación y adiestramiento se encuentra la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y se auxilia en sus funciones por los ya mencionados Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en las diferentes industrias o actividades, en de reconocerse que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que funcionan directamente en las fuentes de trabajo, llámense industrias comercios, actividades agrícolas o simplemente unidades económicas de producción, tienen la función primordial de llevar a la práctica todas las medidas tendientes a lograr que la capacitación y adiestramiento en los trabajadores sean efectivamente puestos en servicio a favor de los obreros, siendo campo de los instructores el capacitar o adiestrar a los trabajadores.

De esto se deduce que es sólo un órgano auxiliar sino el modo de instrumentar planes y programas y verificar que se lleven a cabo.

C A P I T U L O VI

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y PATRONES

En materia de capacitación y adiestramiento, como en múltiples materias donde se legisla el proceder de las partes y el accionar de éstas, se encuentra regulado por disposiciones legales, obviamente crean derechos y obligaciones para las partes que intervengan o se encuentren ubicados en el presupuesto legal y ante tal situación es obvio que tal como desde el antiguo Jurisconsulto Paulo decía "... No se considera que hace violencia el que usa de su derecho y ejercita su acción...", tiene relevancia dicho pensamiento cuando en pleno ejercicio de sus derechos, el trabajador exige ante la autoridad competente que el patrón cumple con su obligación, más tratándose de materia de capacitación y adiestramiento, existe una especie de inseguridad en ambas partes, (hablo de la parte patronal y obrero) tanto para reclamar sus derechos como para ejercitar ante la autoridad competente sus acciones que le permitan en un momento dado reivindicar sus derechos. (1)

La Ley Federal del Trabajo regula en materia de capacitación y adiestramiento tal como ya lo venimos estudiando, una amplia gama de consideraciones que se pueden presentar en la aplicación y para señalar uno y otros, a continuación enumero -

(1) Grimberg Carl, " Historie General del Trabajo Prehistórico y Antigüedad", Ediciones Grijalbo, Edición Primera, México-Barcelona 1974, Pág. 202.

las diferentes obligaciones que nacen para las partes:

OBLIGACIONES PATRONALES

- A). En los contratos colectivos de trabajo se debe incluir cláusula de su obligación a capacitar y adiestrar a los trabajadores.
- B). Presentar dentro del término legal concedido, los planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- C). Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento - que deben formarse en su centro de trabajo.
- D). Facilitar por todos los medios a su alcance la realización de los cursos de capacitación y adiestramiento.

OBLIGACIONES DE TRABAJADORES

- A). Formar parte de las Comisiones creadas en materia de capacitación y adiestramiento.
- B). Si es obrero de nuevo ingreso, recibirá capacitación y adiestramiento y prestará sus servicios conforme a

Las condiciones generales de trabajo que se estipulan en el Contrato Colectivo de Trabajo.

- C). Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo o actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento.
- D). Atender a las indicaciones de los instructores y cumplir con los programas respectivos.
- E). Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitudes que sean requeridos.

He querido enumerar en un principio las obligaciones que nacen por las partes integrantes de la relación laboral porque de esa manera se puede observar que en realidad, aún y cuando el término obligación trae aparejada una carga para quien tiene dicha obligación, en verdad que dentro de la capacitación y adiestramiento no existe tal carga para las partes, e incluso yo me atrevería a invertir los términos de obligación Art. (153-R) por el de " facultades ", y no es descabellado lo anterior si releemos las obligaciones tanto patronales como de trabajadores y de las cuales se desprende que si ambos se encuentran fusionados por un fin común y unen sus esfuerzos para obtener mejores resultados en su accionar no se debería hablar de " ésta es una obligación tuya ", o bien, " éste no es una obligación mía ", sino que con una mentalidad positiva bien se

podría decir, " ésta es una facultad tuya " o bien, " ésta es - una facultad mía ", mentalidad acorde con la realidad de nuestro país; el legislador tuvo miedo o le faltó criterio para estipular dentro de la presente materia, los derechos que derivan de la misma a favor del patrón y tan sólo se atrevió a señalar que existen derechos para el trabajador, en efecto, a continuación señalo los derechos del trabajador:

DERECHOS DEL TRABAJADOR

- A). Derecho a elevar su nivel de vida
- B), Derecho a elevar su productividad
- C). Derecho a saber más.

DERECHOS DEL PATRON

- A). Derecho a mejorar su productividad
- B). Derecho a las repercusiones económicas, con motivo de la aplicación de capacitación y adiestramiento.
- C). Derecho a ser el mejor en su ramo

Creo que éste respecto el legislador sólo se atrevió a - decir que con motivo de la capacitación y adiestramiento, el - trabajador le será permitido elevar su nivel de vida y su pro- ductividad, buscando no divagar. Pero en mi criterio y visto como una inversión, la capacitación y adiestramiento deberán - tener consigo beneficios para ambas partes y no sólo para el - trabajador, de tal forma que ponga a consideración del Jurado y público en general, el señalamiento anterior, con lo cual - creo no divagar y señalo el tiempo como fiel de la balanza que vendré a poner las cosas en su lugar.

Los costos de la capacitación no sólo deben ser cubiertos por el patrón, aunque él es uno de los beneficiados, deben ser auxiliados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, - desde lo económico como facultando a trabajadores que ya reci- bieron capacitación, a capacitar a otros, deben crearse filio- tecas de cada uno de los procesos industriales, deben otorgar- se becas a los trabajadores, pues se destina gran cantidad de - recursos económicos a mantener una burocracia improductiva, que es una carga más que un beneficio para el Estado, sería mejor - ayudar a nuestra clase obrera, que realmente son los que traba- jan, a prepararse. Los beneficios serían muy grandes, se ayuda al trabajador, al empresario y al país, debemos de proponernos producir más y mejor y para ésto es indispensable la capacita- ción de nuestros obreros, quienes deben tener facilidades no - sólo para capacitarse sino también en su educación elemental, es necesario destinar más recursos económicos a este noble fin.

C A P I T U L O VII

CONCLUSIONES

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

SEGUNDA.- Adiestramiento es a mi juicio, volver a una persona hábil para realizar un trabajo, obteniendo mayor destreza que facilite, la realización de las tareas que le son encomendadas.

TERCERA.- En 1977, se elevó a rango Constitucional el derecho del trabajador a recibir capacitación y adiestramiento en su trabajo, y la reforma a la Ley Federal Del Trabajo de 1978, impuso al patrón la obligación de otorgar la capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

CUARTA.- La capacitación es necesaria en los momentos actuales de crisis, para evitar un deterioro sustantivo de la planta productiva del país, y lograr un crecimiento sano y sostenido.

QUINTA.- Se debe dar mayores facultades a las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento para resolver los obstáculos que surgan al llevar a la práctica los planes y programas, para lograr un mejor funcionamiento de los mismos.

SEXTA.- El legislador de 1978, no desarrolló un régimen de capacitación, tomando como punto de partida, el sistema educativo, sino que orienta a la legislación, dando una nueva dimensión a la capacitación como un derecho social, y la individualización del empleador como parte obligada a dar satisfacción a ese derecho dentro de una relación de trabajo.

SEPTIMA.- Dentro del sistema de la Ley Federal del Trabajo 1970 que parte del principio de que debe ser un sistema de normas de protección del trabajo del trabajador y que toma en cuenta la inseparabilidad de la prestación del trabajo, de la persona del trabajador, las normas relativas a la capacitación y adiestramiento a que se refiere la reforma de 1978 se convierten en normas de origen profesional que son resultado de la negociación entre las partes interesadas, lo que posibilita que el contrato colectivo se convierte en el instrumento normativo por excelencia.

OCTAVA.- El sistema mexicano da una autonomía al trabajador y al patrón para fijar sus cursos, y la autoridad debe vigilar más la aplicación de la norma que regula la capacitación.

NOVENA.- Debe la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, auxiliar económicamente al patrón para proporcionar la capacitación y adiestramiento.

DECIMA.- Debe facultarse a trabajadoras capacitadas, para capacitar a los que no están.

ONCEAVA.- Debe crearse una filmoteca de cada uno de los procesos industriales, para facilitar la capacitación y la formulación de planes y programas.

DOCEAVA.- Todo trabajador que destaque en los cursos, debe tener derecho a recibir una beca para seguir preparándose, y la beca debe ser cubierta en su totalidad por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y debe dentro de los programas, dar se facilidades para que los trabajadores que no tengan primarias puedan cursarla.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Afundel Mejía Santiago, TERMINOLOGIA BASICA DE FORMACION - PROFESIONAL EN AMERICA LATINA, Editorial Citefor, Primera Edición, Montevideo, Uruguay, 1980.
- 2.- Alvarez del Castillo Ernesto, EL DERECHO LATINOAMERICANO - DEL TRABAJO, Editorial U.N.A.M., Primera Edición, México, 1975.
- 3.- Barbasaleta Héctor Hugo, LA LEGISLACION MEXICANA SOBRE -- CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DESDE LA PERSPECTIVA DEL DE- RECHO LATINOAMERICANO, Editorial Popular de los Trabajado- res, Primera Edición, México, 1982
- 4.- Bravo Jiménez M., EL SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION, - Editorial Popular, Primera Edición, México, 1978.
- 5.- Cevazos Flores Baltaar, NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, - Editorial Trillas, Primera Edición, México, 1980.
- 6.- Currie Russell Mackenzie, ANALISIS Y MEDICION DEL TRABAJO, Editorial Diana, México, 1979.
- 7.- CUARTA REUNION DE LA REPUBLICA, GOBIERNO FEDERAL, Hermosi- llo, Son., Febrero 1981.

- 8.- De Buen Nestor, DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición, México, 1970.
- 9.- Ducci Miguel Angel, EL PROCESO DE LA FORMACION PROFESIONAL EN BRASIL, Editorial Universidad de Sao Paulo, Primera Edición, Brasil, 1981.
- 10.- Hernández Pulido J.R., RELACIONES INDUSTRIALES Y FORMACION PROFESIONAL, Editorial Interamericana, México, 1978.
- 11.- INFORME DEL 1o. DE SEPTIEMBRE DE 1965, PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA.
- 12.- LA LEGISLACION MEXICANA SOBRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DESDE LA PERSPECTIVA DEL DERECHO LATINOAMERICANO, Editorial Popular de los Trabajadores, Primera Edición, México 1982.
- 13.- LOS DERECHOS DEL PUEBLO DE MEXICO, CAMARA DE DIPUTADOS, México, 1985.
- 14.- Martínez Rafael M., PRODUCTIVIDAD, Editorial Austral, México, 1985.
- 15.- MATERIAL BIBLIOGRAFICO Y DOCUMENTAL SOBRE CAPACITACION, SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, México, 1985.
- 16.- MEMORIA DE CONFERENCIAS DE LA O.T.I., Editorial Organización Internacional del Trabajo, Primera Edición, Montevideo, Uruguay, 1972.
- 17.- Muñoz Ramón Roberto, DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S.A., Primera Edición, México, 1983.

- 18.- Orkeley Stan, ABC OF, WORK STUDY, Pitman Publishing, U.S.A., 1973.
- 19.- DICCIONARIO LAROUSSE ILUSTRADO, Editorial Larousse, Buenos Aires, Argentina, 1975.
- 20.- PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA, 1982.
- 21.- Valencio Abella Salvador, EL ESTATUTO DEL TRABAJO, Editorial Atenas, Segunda Edición, Lima, 1975.