



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Con Estudios Incorporados a la U.N.A.M.

ESCUELA DE DERECHO

LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LA LEGISLACION MEXICANA

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

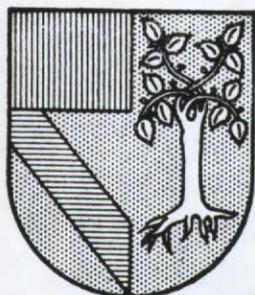
JAVIER VILLANUEVA IGLESIAS

México, D. F.

1983



2338



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Con Estudios Incorporados a la U.N.A.M.

ESCUELA DE DERECHO

2338

LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LA LEGISLACION MEXICANA

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

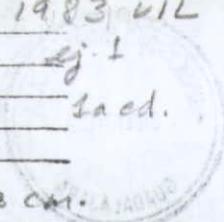
P r e s e n t a :

JAVIER VILLANUEVA IGLESIAS

México, D. F.

1983

CLASIF: FEDER 1983 VIL
ADQUIS: 2338 ej. 1
FECHA: _____
DONATIVO DE _____ 1a ed.
\$ _____

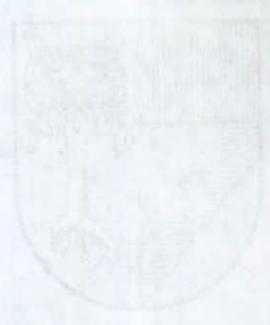


242 p. ; 23 cm.

374. 012 59 VIL 1983

Bibliografía ; p. 234-242

1. Tesis y disertaciones académicas
2. Capacitación de empleados



LA CAPACITACION Y ADAPTAMIENTO EN LA

INDUSTRIA MEXICANA

1 2 3 4 5

LICENCIADO EN DERECHO

JAVIER VILLANUEVA IGLESIAS

1981

México, D. F.

A MIS PADRES POR HABERME
DADO LOS MEDIOS PARA
TRIUNFAR EN LA VIDA

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS,
CON QUIENES HE COMPARTIDO
UNA PARTE IMPORTANTE DE
MI VIDA

A MIS PROFESORES POR
LA SABIDURIA QUE ME
HAN TRANSMITIDO

A MI ESPOSA LUCILA,
POR TODO EL APOYO Y
AMOR QUE ME HA
BRINDADO.

A DIOS, MI PRINCIPAL
GUIA Y FUERZA.

LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LA
LEGISLACION MEXICANA

TEMA I.- ANTECEDENTES HISTORICOS

Cap. I.- Antecedentes de la Educación en México

Cap. II.- Antecedentes Legales de la Capacitación y
Adiestramiento a partir de 1917.

TEMA II.- JUSTIFICACION SOCIAL DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

TEMA III.- CONCEPTOS

TEMA IV.- AUTORIDADES LABORALES EN MATERIA DE CAPACITACION Y
ADIESTRAMIENTO

Cap. I.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Cap. II.- Servicio Nacional del Empleo Capacitación
y Adiestramiento

Cap. III.- Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación
y Adiestramiento UCECA

Cap. IV.- Secretaría de Educación Pública.

TEMA V.- ASPECTOS ORGANICOS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Cap. I.- Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento

Cap. II.- Planes y Programas de Capacitación y --
Adiestramiento

Cap. III.- Derechos y Obligaciones derivados de la
Capacitación y Adiestramiento

Cap. IV.- Generalidades

Cap. V.- Constancia de Habilidades Laborales

Cap. VI.- Sanciones por Incumplimiento

TEMA VI.- LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, EN EL CONTRATO IN
DIVIDUAL, EN EL CONTRATO COLECTIVO Y EN EL CONTRATO
LEY.

Cap. I.- Contrato Individual

Cap. II.- Contrato Colectivo

Cap. III.- Contrato Ley

Cap. IV.- Situaciones Comunes

CONCLUSIONES

TEMA I

ANTECEDENTES HISTORICOS

CAPITULO I.- Antecedentes de la Educación en México

La educación, ha sido preocupación del hombre desde sus orígenes y lo será hasta el último día de su existencia.

A continuación, realizaremos un breve análisis de la educación en México, que servirá para el mejor estudio de tema principal, ya que la crítica situación actual del País, deriva en gran parte de nuestro pasado educativo.

El presente análisis de la educación será dividido en los siguientes puntos:

- a) Primeros Habitantes
- b) Epoca Prehispánica
- c) Epoca Virreynal
- d) Independencia de México, hasta nuestros días.

a) Primeros Habitantes: Cuando llegaron a América los primeros habitantes, vivían para satisfacer únicamente sus necesidades primarias, en virtud de lo cual la cultura que poseían era muy pobre. Temían a los fenómenos naturales y se dedicaban a adorarlos.

Su principal preocupación era la supervivencia por lo - que la educación se marcaba principalmente, por aprender a cazar en los hombres, y en las mujeres a la recolección de granos y semillas.

Desconocían sistemas de cultivo por lo que deambulaban de un lugar para otro, de acuerdo a las necesidades del grupo, eran nómadas.

Sin embargo, día con día comprendían y dominaban cada vez más los fenómenos naturales y aprendían nuevos métodos de cultivo, de crianza de ganado, de caza, etc., lo que los llevaba a unirse en grupos formando pueblos; por lo que se volvieron sedentarios, y empiezan a surgir una educación más avanzada, ya que al descubrir y comprender cada vez más los secretos de la naturaleza, tenían que esforzarse por elaborar métodos para conservar todo lo logrado por lo que la educación se vuelve más importante, y es así como llegamos a la siguiente etapa.

b) Epoca Prehispánica.- Esta etapa estuvo caracterizada por la gran diversidad de culturas que encontramos en lo que ahora denominamos América.

Tenemos grandes culturas como la Maya y la Azteca que -- eran de las más avanzadas, a la par de estas, también encontramos - culturas que continuaban viviendo como los primeros habitantes, satisfaciendo únicamente sus necesidades más elementales.

"Rastrear en las estructuras sociales de Mayas y Aztecas es, sin duda dar precisamente con los datos más completos, más cabales y de mayor elaboración en el mundo indígena. De estos pueblos se conservan más noticias que de ningunos otros -lo mismo de fuente aborigen que de aportación española- aunque con primacia de la azteca, por haberse podido traducir plenamente el idioma y escritura nahuatl en contraste con la lengua maya, que aunque traducible en lo oral, -no se conocen de ella en cambio los significados de la mayoría de --sus jeroglíficos..." (1)

Consideramos que las características principales de la --educación en esta etapa fueron:

1). Es totalmente estatista.- El Estado establecía los -lineamientos bajo las cuales se debía impartir, no admitiendo discusión en contrario.

Ese Estado tomaba en sus manos a los pequeños y los educaba a través de sus escuelas.

Como ejemplo tenemos la estructura de los Aztecas, que tenía los siguientes centros educativos:

1. Alvear Acevedo Carlos - La Educación y la Ley. Pag. 14. ed Jus. 1978, México.

a) Calmecac.- Era el lugar al que se encaminaban los niños hijos de los nobles de la clase dirigente.

"Los alumnos del Calmecac debían barrer, acarrear leña y hacer cuanto se les mandase, de acuerdo con una disciplina más que severa. Los educandos se preparaban de esta suerte para sus tareas futuras, con estudios, cantos y penitencias "velando por las noches, hiriéndose el cuerpo con espinas de maguey y bañándose a media noche con agua fría.

De allí salían los hombres que iban a desempeñar cargos destacados en la vida oficial, los guerreros encumbrados y los sacerdotes que eran escogidos, éstos, sin tomarse en cuenta el abolengo, ya que aún los sumos pontífices podían ser de padres muy bajos o pobres.

El Calmec era pues el sitio de preparación del grupo dominante, en el que lo religioso y lo político se confundían". (2)

b) El Tepochcalli.- En el cual se preparaba a los hijos de las familias modestas.

"Los colegiales de estos establecimientos "iban todos juntos" a "trabajar dondequiera que tenían obra, a hacer barro", afirma saha^gún, o a hacer "paredes o maizal, o zanja o acequia", a "barrer

y limpiar la casa y poner lumbre y hacer los servicios de penitencia a que se obligaba", a más de traer leña y dar culto a los ídolos. El elemento cultural propiamente dicho era más escaso que en el Calme--cac, y la preparación para la guerra-entre quienes iban a ser la masa de los combatientes- tenía un sitio más importante y destacado, por lo cual se adiestraban para la lucha golpeando postes con las armas para fortalecer los brazos, disparando el arco, lanzando jabalinas, etc., y siendo finalmente llevados a combate". (3)

c) Cuicalli.- Institución que desarrollaba las artes de la época.

"Era una educación mixta, de base coeducativa, donde se -practicaban "el canto, la danza, la poesía y la oratoria, teniendo como objeto principal preparar al individuo para el mejor servicio -de la colectividad", por lo menos en lo tocante al desarrollo del arte entonces conocido." (4)

d) Calmecac Femenino.- Destinado al adiestramiento religioso de las mujeres.

Como se podrá observar, era una estructura claramente delimitada, para la situación social del pueblo, de la cual se deriva otra característica que estudiaremos más adelante.

3. Ibidem.

4. Idem.Pags. 21 y 22.

Este tipo de educación trajo como consecuencia que se rompiera con la educación en la familia, siendo el Estado el que ejercía el control.

2). Es Clasista.- Esto es, están claramente determinadas las Instituciones a las que correspondía acudir a las diferentes clases sociales existentes en los pueblos.

De lo anterior se deriva que había ciertos campos dentro de los cuales las clases bajas no podían tener participación, ya que se encontraban reservadas para las clases superiores, como es el caso del sacerdocio, el estudio de la astronomía, etc.

Esta marcada división de clases ocasiona que se valore poco la libertad de la persona y su dignidad. Era muy difícil que una persona de una clase pase a otras.

3). Es Guerrera.- En aquella época, los pueblos estaban en constantes luchas, por lo cual era de vital importancia la carrera de Guerrero.

Los Guerreros eran muy respetados.

4). Es Discriminatoria de la Mujer.- Este es, la mujer se preparaba únicamente para labores del hogar. La educación a los -

hombres es más variada con las limitaciones de las clases sociales.

De lo anterior, se deriva que en la mayoría de los pueblos existentes antes de la conquista se tenía una estructura muy clara del proceso educativo, ya que todos se sujetaban a la voluntad del Estado, que era el que establecía el sistema.

Sobre estas bases, viene la conquista de México, y es así como se empieza a moldear un nuevo sistema educativo, siendo una mezcla indígena y española el cual será estudiado en el punto siguiente:

c) Epoca Virreynal.-- A la llegada de los Españoles a América, se encuentran con tantas legislaciones como pueblos existían, ya que el Derecho indígena se basa principalmente en la costumbre.

Los Españoles, lo primero que tratan de destruir son las costumbres paganas de los indígenas, por lo que se dedican a la destrucción de sus ídolos.

Es en esta época en donde los misioneros entran en juego y se dedican a llevar a cuestas la labor educativa.

Emprenden grandes tareas, y se dedican a la construcción de iglesias, escuelas, misiones, etc., son los encargados de la evangelización de los indios, y por tanto de su educación.

Lo más importante de esta etapa fué que se rompió con la intervención del Estado en la Educación, que habían seguido todos los pueblos prehispánicos, ocupandose la Iglesia de tal Educación. Esta intervención de la Iglesia en América, se vió desde el primer momento principalmente porque el título que tenían los Españoles para estar en América fué la Bula Papal, de Alejandro VI.

El Estado Español se dedica al auxilio de la labor educativa de los misioneros, aunque en ocasiones los misioneros no podían contar con tal ayuda, ya que eran lugares tan apartados que en ocasiones difícilmente llegaban ellos mismos.

Esa intervención de la Iglesia en la Educación, trajo -- grandes beneficios para los indígenas, que comenzaron a salir del paganismo en que vivían y por consiguiente se empezó a trabajar por el adelanto del País.

Sin embargo, todos esos avances, se verán obstaculizados primero por la expulsión de los Jesuitas y segundo por la guerra de Independencia y la inestabilidad política que se sigue a la misma.

Sin embargo, la labor educativa que realizaron los Misio

neros durante la época Virreynal, y que aunque en menor escala continuaron realizando a la Independencia, es digno del más grande de los reconocimientos.

Fueron ellos los que sembraron la semilla que ahora está dando frutos, y que continuó a lo largo de la Guerra de Independencia y muchos años más, ya que debido a la inestabilidad política del País, era muy difícil preocuparse por el problema educativo.

"Así tenemos que España, "no fundó colonias al modo fenicio o griego, ni al modo británico, sino centros de difusión de su cultura grecorromana y católica entre los indios". Para eso necesito una organización, no comercial, sino política y religioso, no concedió charlets para los colonos, sino que dictó leyes atendiendo al -- bien de todos; pero mirando principalmente el buen tratamiento y cultura de las naturales; por eso las leyes no hablan de colonias sino de reinos. Era una familia cuya prosperidad vinculaba a todos sus individuos... y lejos de buscar fines exclusivamente unitarios como lo requiere la colonia, se llenó el país de hospicios, hospitales, escuelas, colegios, universidades, templos, obras de arte, riquísimas alhondigas, positos, cajas de comunidades, misiones y colegios de -- propagación de la fe, que revelaban un plan humanitario no económico un esfuerzo único en la historia" (5)

d) Guerra de Independencia hasta nuestros días.- A partir del inicio de la guerra de Independencia comenzó para México un largo siglo en el cual la Educación fué descuidada, ya que en un principio, lo que se buscaba era una identidad Nacional, reencontrarse con el País, tener estabilidad política.

Esa estabilidad política no se conseguiría sino hasta 1917, con la revolución mexicana en donde el Estado ya se pudo interesar más en la Educación del pueblo.

Sin embargo, también durante el Porfirismo, se lograron grandes avances en la materia educativa.

Así tenemos, que en el siglo pasado, debido a la inestabilidad política existente en el País, el pueblo llevaba las de perder, toda vez que las disposiciones que sobre la materia se establecían, no tenían tiempo de aplicarse cuando ya eran substituidas por otras, que a su vez eran substituidas.

Los rasgos principales de la Educación en el siglo pasado fueron el constante afán de que el monopolio educativo, lo dejaran de tener los particulares y fuera el Estado el que lo controlara, y el deseo de que fuera materia reservada para la federación.

Este deseo de federalizar la materia, comenzó con la constitución de cádiz.

Es una verdadera lastima, que el Estado no haya sabido -- aprovecharse de la labor educativa de los Misioneros y demás particulares, que la impartían, ya que debió haberlos ayudado estando con-- ciente de sus limitaciones y así lograr que el pueblo recibiera cada vez más educación, y lograr por consiguiente un gran adelanto para - el País, logrando la estabilidad política y evitando tantas guerras inútiles.

Ese afan del Estado, únicamente trajo un grave perjuicio para el pueblo, ya que los avances que se iban logrando eran deteni-- dos sumiendose al pueblo en la ignorancia.

Sin embargo, las particulares no se dieron por vencidos y continuaban su labor educativa, la cual obviamente era en menor escala, debido a los constantes obstáculos que ponía el Estado, debido a los constantes disturbios nacionales.

La iglesia logró llegar a los lugares más aparatados de - México, y aún así los había donde todavía no llegaba una buena educación.

Con Juárez se dió el golpe final, ya que por medio de las Leyes de Reforma, logró el Control de la Educación para el Estado, ya que al desposeer a las Corporaciones Religiosas de sus bienes, - perdieron estas la manera, los medios que tenían para proporcionarla.

Podemos decir que con Juárez, comienza ya la etapa de -- una estabilidad a medias, hasta 1917 donde ya es definitiva en el - País, en la cual ya la Educación pasa a manos del Estado, y establece las bases sobre las cuales los particulares continuarán con su - función educativa, por lo que se inician grandes progresos; se em-- piezan a establecer escuelas, tendientes a resolver tal problema.

La labor de Juárez se vió interrumpida por la llegada de Maximiliano, el cual se preocupó por resolver el problema educativo, sin embargo no tuvo el tiempo suficiente de hacerlo.

A la llegada nuevamente de Juárez al poder, ya se consolida el modelo liberal.

Empieza a elaborar Leyes de instrucción pública, que como lo mencionamos anteriormente, rompe definitivamente con el monopolio educativo de los particulares pasando a poder del Estado.

Sobre estas bases llegamos al Porfirismo, en donde encontramos 30 años de tranquilidad en el País, donde se siguen grandes adelantos educativos.

Encontramos que en esta etapa, ya se preocupan por la -- formación de los maestros, creando la Escuela Normal de Profesores de Instrucción Primaria, se establecen libros de texto obligatorios, etc. Se trata de acabar con la gran falta de maestros impreparados.

Con la Ley de Instrucción de 1888, para el Distrito y Territorios de Tepic y Baja California, se establecen ya disposiciones que obligan a los padres a enviar a sus hijos a las escuelas, - disposiciones que tratan de hacer llegar la educación a todos los núcleos de población.

Trata de lograr que la materia educativa fuera federal, tratando que los Estados acepten la Ley de 1888.

Se empiezan a realizar congresos educativos que tienen como fin el ver que se logren mayores adelantos en la materia.

Se crea la Universidad de México, a instancias de Justo Sierra.

Estó sin embargo no fué suficiente y todavía existía un gran número de analfabetas en el País.

Todos estos adelantos se ven suspendidos con la caída de Porfirio Díaz, hasta la Constitución de 1917, ya que durante los Gobiernos de Madero y Huerta, no ocurrió nada trascendente, debido a - que no tuvieron tiempo de regular adecuadamente la materia.

Durante el Gobierno de Madero, "nada se encuentra en el que se haya traducido en nuevas normas jurídicas, tendientes a orientar la instrucción pública absorbido acaso por las crecientes inquietudes políticas y sociales de honda trascendencia, dispersado en -- atenciones tan variadas como las rebeliones de antiguos revolucionarios, como Emiliano Zapata y Pascual Orozco, o las de tipo militarista, como las de los Generales Bernardo Reyes y Félix Díaz, simplemente continuó con la estructura heredada, pero no le dió matices propios en la materia" (6)

Por lo que respecta al Gobierno de Huerta, aunque el ministro de instrucción pública el Lic. Jose Vera Estañol, había señalado que era necesario "extender el sistema escolar por los campos y montañas, dejando para una nueva etapa la enseñanza intensiva, especialmente en aquellos lugares que por sus condiciones económicas y - sociales la requerían, porque el sistema escolar no podía ser uniforme en ningún país".

"Siendo las escuelas de instrucción rudimentaria -apuntó- las llamadas a extender la luz de la enseñanza en la República y a -

6. Idem.Pags. 196 y 197.

combatir nuestro enorme analfabetismo, precisa establecerlas en número apreciable para que su impulso sea realmente eficaz".

El plan general de acción, lo resumió el mismo Vera Estañol, de este modo:

"La (Secretaría) de Instrucción Pública... forma el mapa gráfico de la incultura nacional, con indicaciones numéricas de la población analfabeta, nativa o mestiza, en las grandes, medianas y pequeñas ciudades y en las villas, aldeas, pueblos, haciendas y lugares apartados; clasifica todas estas localidades en categorías, según la densidad de los iliteratos; distribuye la República en treinta y seis zonas, deslindadas por razón de las facilidades de comunicación entre los diversos puntos correspondientes a cada zona; y con la entusiasta aquiescencia del Ministerio de Hacienda en materia de fondos, formula un vasto programa de instrucción rudimentaria en todo el país, con la instalación inicial de cinco mil escuelas, distribuidas en dichas treinta y seis zonas y subdivididas éstas en un número variable de distritos, formado cada uno de diez escuelas. Como el personal técnico docente de que se dispone no es bastante, conforme a este programa se dota a cada uno de los quinientos distritos escolares de un pedagogo, que es el instalador de la escuela, el instructor del maestro y el inspector ambulante del mismo distrito; pero a la vez se establece en la cabecera de las treinta y seis zonas otras tantas escuelas normales de profesores de instrucción rudimen-

taria, que servirán para proveer en lo futuro de maestro especialmente preparados. El programa escolar es sencillo: lectura, escritura, operaciones elementales de aritmética; el año siguiente podrán agregarse nociones de geografía local, historia patria, civismo y la enseñanza práctica de artes, oficios u ocupaciones regionales. La idea es aceptada con tal entusiasmo por el país, que de hacendados, industriales y simples particulares se reciben toda clase de ofrecimientos de ayuda, y no son pocos los pueblos de indígenas que se brindan a construir gratuitamente el edificio de la escuela. El presupuesto respectivo es sometido oportunamente a la Cámara de Diputados y aprobado casi por unanimidad".

Empero, tal esfuerzo quedó trunco.

El general Huerta, que dejó una estela de sangre por el uso torpe y criminal que de la fuerza hizo, pese a lo cual insistía en que su meta última era la paz, no supo alcanzar ésta. Ordenó o toleró crímenes políticos odiosos, usó exageradamente de la violencia, y cayó al fin ante el peso concitado de nuevas fuerzas revolucionarias alzadas en su contra, en lucha terrible y dramática. Y de esta suerte, el movimiento revolucionario de Zapata, que no había cesado, coincidió en su lucha contra Huerta con una nueva corriente su subversión representada por el gobernador de Coahuila, don Venustiano Carranza, quien, con el Plan de Guadalupe en la mano, y con el propósito ostensible de restablecer en completa vigencia la Constitución de 1857, reunió tales energías militares -presente, por lo demás, la

antipatía del Presidente Wilson contra Huerta- que precipitó la caída del régimen militarista, que al desplomarse dio paso a una nueva etapa en la historia mexicana." (7)

De la Constitución de 1917 hasta la fecha, es cuando más adelanto se ha obtenido en la materia educativa, ya que el País por fin pudo disfrutar de una paz a medias con ciertos disturbios, pero que no impidieron que el Gobierno y los particulares siguiera con su labor.

Como marco de la importancia educativa actual, citaremos algunas frases del Lic. Jose López Portillo.

"Al enfrentar el problema educacional de la niñez y de -- nuestra juventud con todo vigor considerando que es una de las mejores inversiones que podemos hacer, el esfuerzo en materia educativa no decaera" (8)

Asimismo señalaba que "el problema fundamental de un país como el nuestro es la educación y la preparación de los cuadros sectores de nuestro desarrollo. Un país que tiene más del cincuenta por ciento de jóvenes menores de 14 años, es un país con graves compromi- sos históricos. Un país cuyo sesenta por ciento tal vez setenta y -- cinco por ciento- esta en edad de ser educado, o de completar su pre-

7. Idem. Págs. 197 a 199

8. López Portillo Jose. Pronunciamentos: Formación y Capacitación para el trabajo. Pág. 5 PRI. 1975. Tlaxcala

paración, es un país con urgencias fundamentales; acelerar el consumo que la educación entraña, para invertir en esa preparación, que es la única manera en que un país puede salir airoso, independientemente, sin dependencias del exterior. La única manera que tiene un país de ser efectivamente autodeterminado; es la única forma que tiene en consecuencia, de mantener viva su soberanía, con la autosuficiencia educativa de sus juventudes, de sus profesionales. (9)

"La inversión más importante que puede realizarse en este país, es la educación, la formación de nuestros profesionales, de -- nuestros intelectuales, de nuestros trabajadores especializados, y en fin, de los que tendrán que construir y seguir construyendo el -- país". (10)

"Fundamental obligación de todo gobierno bien organizado, de todo gobierno responsable, consciente de su función en la sociedad, el proporcional a las necesidades de capacitación, los medios -- tanto materiales como los recursos financieros y humanos, que hagan posible la capacitación como educación, y si como educación superior todavía mejor, no es --y aquí lo subrayo-- un acto de generosidad ni una dávida, sino el cumplimiento estricto que una sociedad tiene con el imperativo de capacitación de la juventud, que supone la permanencia de la sociedad en la historia para asegurar el futuro. De tal -- suerte que el compromiso que implícitamente asumo al afirmar esto,

9. Idem. Pág. 5

10. Idem. Pág. 6

entraña que todo gobierno debe satisfacer las necesidades de educación al límite de sus fuerzas, e incrementarlas en las medidas de - sus posibilidades..." (11)

Lo anterior ocasionó una gran ayuda por parte del gobierno, por lo que se está desplegando una gran actividad educativa, gracias a los programas de educación para todos.

Sin embargo, la tarea aún es larga y solo luchando particulares y gobierno se logrará salir adelante.

Debemos buscar educar y capacitar a los individuos, para y en el trabajo.

Se entiende por educación o capacitación en el trabajo, - "a la transmisión de conocimientos necesarios para el trabajo" (12)

Y por capacitación en el trabajo, se entiende la "transmisión de todos los conocimientos básicos para el trabajo". (13)

Es decir, por capacitación en el trabajo, se entiende la "transmisión de conocimientos teóricos y prácticos en el puesto, lo cual permite desarrollarlo en forma eficaz" (14)

11. Idem. Pág. 11

12. Pinto Villatoro Roberto y otros. Capacitación y Adiestramiento. Enfoque y realizaciones. Pág. 12 Fertimex. 1979. México.

13. Idem. Pág. 12.

14. Idem. Pág. 13.

Y por capacitación para el trabajo, se entiende "la transmisión de conocimientos teóricos y conceptuales que preparan al individuo para el trabajo en la vida". (15)

Así tenemos, que la educación debe tender a tal objetivo. "La educación de tipo básico y general, sienta las bases para que, - ulteriormente, a través de una formación profesional específica, los individuos encuentren mediante el trabajo, formas legítimas y socialmente válidas, para realizarse como personas, como agentes económi--cos de la producción, como consumidores, y sobre todo como ciudada--nos susceptibles de promover en lo individual en su ámbito familiar y al nivel de la sociedad en su conjunto, el acceso a mayores nive--les de bienestrar (16).

15. Idem. Pág. 13.

16. Formación Integral del hombre para el trabajo. Pág. 4. PRI. -- 1975, Tlaxcala.

CAPITULO II.- Antecedentes legales de la Capacitación y -
Adiestramiento a partir de 1917.

"En 1870 el Código Civil incluía un capítulo destinado al aprendizaje que, con algunas modificaciones se recogió en el de 1884" (17)

La Constitución de 1917 de los Estados Unidos Mexicanos, en el proyecto del Artículo 123, incluyó como una necesidad el que se establecieran escuelas, enfermerías y todos los demás servicios - necesarios a la comunidad de trabajadores, de las respectivas empresas.

Dicha obligación estaba a cargo de los patrones.

A pesar de que no se hacía referencia de una manera expresa a la Capacitación y Adiestramiento, ya la constitución de 1917, - prevía la importancia de la educación para el trabajo, al señalar la creación de escuelas, ya que es desde niños cuando las personas se - preparan para en el futuro laborar adecuadamente.

Dicha disposición fué adoptada por las Leyes de los estados, sin embargo, como lo señala el maestro Mario de la Cueva, no -- fué del todo eficaz, ya que se le impusieron las siguientes limita--

17. Martínez Alvarez Jesus y otros. Resumen de Actividades de Capacitación y Adiestramiento. Pág. 14. S.T. y P.S. 1980. México.

ciones: "La obligación se concretaría a las grandes empresas y en beneficio exclusivo de los hijos de los trabajadores; subsistiría siempre que no hubiese una escuela oficial en un radio de dos kilómetros; sería indispensable que el número de trabajadores de la empresa fuera mayor de 50 y el de los niños fuera mayor de veinte". (18)

Sin embargo, nuestra actual constitución tuvo el mérito - de consagrar ya en forma más eficaz el derecho a la educación de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 de los Estados Unidos Mexicanos, reglamentó la anterior obligación, estableciendo los lineamientos bajo los cuales se sujetaría la obligación patronal.

Asimismo dicha Ley vino a establecer el contrato de aprendizaje, el cual era reglamentado en su Artículo 218.

Acto seguido, se analizará el contrato de aprendizaje.

El artículo 218 a la letra señalaba que es "Aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otras, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u ofi-

18. Mario de la Cueva, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Pág. 79. Porrúa, 1979, México.

cio y la retribución convenida". (19)

Es decir, era aquel contrato, por el que se le pagaba al trabajador en parte con dinero, y en parte con enseñanza. Este contrato, fué uno de los primeros intentos eficaces del legislador, por proporcionar una adecuada enseñanza a los trabajadores, para que pudieran desempeñar realmente y eficazmente su trabajo.

El contrato de aprendizaje, "fue por mucho tiempo, el modo natural de impartir la capacitación profesional en México, a la mayoría de la población en edad activa." (20)

Sin embargo dicho contrato dió origen a infinidad de abusos, ya que so pretexto de que se proporcionaría un aprendizaje para el trabajador, no se le otorgaban las mismas prestaciones que a la mayoría, por lo que en la nueva Ley de 1970 fué suprimido.

"Creemos que habría sido más aconsejable y conveniente que se hubiese consagrado en la Ley una reglamentación clara, precisa y severa, que garantice el cumplimiento pleno de sus objetivos sociales, que la solución adoptada de suprimir el contrato de aprendizaje como mecanismo adecuado para vincular laboralmente y dar capacitación

19. Nestor de Buen. Derecho del Trabajo Tomo II, Pág. 272, Porrúa 1981. México.
20. Proyecto de cooperación técnica Secretaría del Trabajo y Previsión Social - Organización Internacional del Trabajo, para el establecimiento de un sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento. Pág. 9. 1980. México.

profesional a la nueva fuerza de trabajo." (21)

En virtud de lo anterior a través de este contrato, ejerciendo un control sobre el Patrón, obligandolo a proporcionar un -- cierto mínimo de prestaciones, se podría llegar a capacitar a infinidad de trabajadores.

"Sin embargo, los abusos fueron mayores, por lo que la exposición de motivos de la reforma que lo suprimió señaló que: se suprimía "por considerar que tal como se encontraba reglamentado era una reminiscencia medieval, y porque en multitud de ocasiones, era - instrumento que permitía, a pretexto de enseñanzas dejar de cubrir - los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos" (22)

Pasando a otro punto, la Ley Federal del Trabajo de 1931 adoptó el sistema de la responsabilidad objetiva.

Dicho sistema consiste en que la empresa o patrón, van a ser responsables de los riesgos que en ella se crean, es decir, responderá por los accidentes ocurridos a sus trabajadores.

Tal disposición, tuvo gran importancia para la Capacita--ción y Adiestramiento, ya que para evitar esos accidentes o dismi--nuirlos en gran medida, es necesario capacitar al trabajador, ya que así se obtiene una mayor seguridad al emplear la maquinaria o al de-

21. Idem. Pág. 10.

22. Nestor de Buen: Ob cit. Pág. 272.

sempeñar su trabajo y habrá un menor riesgo en la empresa.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 continuó su reglamentación en lo relativo a la educación de los trabajadores y sus hijos, y en la responsabilidad objetiva, pero no se contentó con esto, sino que ya marcó en el Artículo 132 fracción XV, la obligación del patrón de organizar cursos de capacitación, eliminando el contrato de aprendizaje.

Dicho artículo señalaba a la letra, que eran obligaciones de los patrones: Fracción XV" organizar permanentemente 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 ello 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 por varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, o por conducto de escuelas especializadas o por alguna otra modalidad. Las Autoridades de trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas".

Dicha obligación no tuvo aplicación en la práctica debido

a la mala planeación, sin embargo tuvo el mérito de reglamentar ya - en forma a la capacitación.

En la década de los 70'S, vino un gran avance tecnológico por lo que se requirió de una mano de obra más calificada.

En esta época, es cuando la ST y PS, estableció una serie de organismos tendientes a lograr el cumplimiento de la obligación - patronal de proporcionar Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores.

Así tenemos que "en enero de 1974... se creó la Dirección General del Trabajo, el Departamento de Vigilancia de la Capacita-- ción del trabajador..." (23)

"El 10 de febrero de 1976, aprovechando los recursos de la Dirección antes citada, se creó la Dirección General de Formación -- Profesional..." (24)

"En marzo de 1977, la Dirección de formación profesional se fusionó con la Dirección del Empleo para integrar la dirección General del Empleo y Formación profesional..." (25)

23. Martínez Alvares Jesus y otros ob Cit. Pág. 16

24. Idem. Pág. 18.

25. Idem. Pág. 19.

Así llegamos al año de 1978 en lo que todo lo anterior - aunado a la desidia de los patrones de cumplir con la obligación establecida en la Ley, ocasionó que se elevará a rango constitucional el derecho de los trabajadores a recibir capacitación.

Ya "El Señor Presidente de la República en su informe a la Nación del día 1º de septiembre de 1977, con la simpatía de los Sectores tanto obrero como patronal, prometió el envío de una iniciativa de reformas al Artículo 123 Constitucional para elevar a rango de garantía social el derecho de los trabajadores a la capacitación y el adiestramiento en un abierto reconocimiento a la necesidad indudable que tiene el País y su desarrollo de trabajadores más ampliamente preparados". (26)

Asimismo señalo que solo aseguraremos "la posibilidad de resolver necesidades, si capacitamos, para enfrentar los riesgos de la vida, puede ser entendido, como el camino de la justicia. La esencia misma de la vida es la capacidad para enfrentarla".(27)

Así el 4 de octubre de 1977, el Presidente de la República, presenta una iniciativa de reformas al artículo 123 constitucional, expresando en la exposición de motivos:

26. Adolfo Tena Morelos. Aspectos prácticos de la Capacitación y -- Adiestramiento. Pág. 11 y 12. COPARMEX 1981, Monterrey, N.L.
27. Proyecto de Cooperación Técnica ST y PS-OIT Ob. Cit. Pág. 3 y 4

"Que la modificación de tecnología es constante por lo - que nuestra economía, que carece de los medios para arrendar a ese fenómeno, sufre las consecuencias de la baja productividad que de -- ello se deriva. Una adecuada formación profesional libera al trabajador del temor y la angustia que le impone el reconocimiento de su - falta de adaptación a las innovaciones técnicas, y de los vicios derivados de los hábitos incorrectos en el trabajo. Además se señala que resulta necesario legislar sobre capacitación para beneficiar a los dos elementos de la producción estableciendo, al mismo tiempo, una garantía social en favor de los trabajadores y un beneficio para los empresarios al permitirles obtener mejores niveles de calidad y un aprovechamiento más adecuado de sus bienes de Activo Fijo". (28)

Con motivo de dicha reforma, la Ley Federal del Trabajo - sufrió una serie de modificaciones tendientes a reglamentar la forma en que sería impartida la Capacitación y Adiestramiento a los Trabajadores.

Se establece un sistema eminentemente participativo, ya - que es responsabilidad de ambos sectores el llevarlo adelante y así ambos sectores se benefician.

El Subsecretario B de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social Guillermo González López, Coordinador General de la UCECA, durante el programa CICADE de 1980, señaló que la Capacitación, era la mejor inversión que pudieran llevar a cabo los empresarios, ya que los únicos perjudicados de no proporcionarla, serían ellos mismos, al no sacar adelante a sus empresas.

Así tenemos que, con la Capacitación y Adiestramiento, se busca satisfacer la demanda de mano de obra calificada, a la vez que se eleva la producción y el nivel de vida de los trabajadores.

En la actualidad se encuentra en su etapa de pleno desarrollo, por lo que sus frutos están empezando a observarse.

A continuación haremos un breve análisis de las reformas, análisis que dividiremos en 3 partes:

- a) Reformas a la Constitución
- b) Reformas a la Ley Federal del Trabajo
- c) Demás publicaciones respecto a la materia.

A) REFORMAS CONSTITUCIONALES

Artículo 123, Fracción XIII.- "Las empresas cualquiera -- que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Contempla la obligación de proporcionar capacitación o adiestramiento a los trabajadores.

Asimismo, se reformó la fracción XXXI, relativa a las facultades de las Autoridades Federales en materia de Capacitación y Adiestramiento.

Le otorga facultades a las Autoridades Federales para conocer de conflictos en materia de Capacitación y Adiestramiento, -- así como de seguridad e higiene.

En los Artículos transitorios se estableció que los conflictos que se hayaran ventilandose ante autoridades locales, se-

guirán hasta su total terminación.

B) LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Se incluyó en la Ley el capítulo III-Bis, que cuenta -- con los Artículos 153-A a 153-X.

A continuación se analiza cada uno:

153-A.- Establece el derecho de los trabajadores a que su Patrón les proporcione Capacitación y Adiestramiento.

Dicha Capacitación y Adiestramiento se prestará de -- acuerdo a los planes y programas que se formulen de común acuerdo entre patrones y sindicatos o patrón y trabajadores, los cuales de ben ser aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Tiene como finalidad elevar el nivel de vida del trabajador y aumentar la producción.

153-B.- Establece la manera en que el patrón proporcionará la Capacitación y Adiestramiento.

- Podrá ser impartida por:

- a) Personal Propio
- b) Instructores Contratados
- c) Instituciones, escuelas u organismos especializados.
- d) Adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se encuentren registrados en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

153-C.- Establece que las instituciones o escuelas que deseen impartir Capacitación y Adiestramiento, deben realizarlo -- con autorización y Registro por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

153-D.- Establece que los cursos de Capacitación y Adiestramiento pueden ser:

- 1) Respecto a cada establecimiento
- 2) Respecto a una empresa
- 3) Respecto a varias empresas
- 4) Respecto a una rama industrial o actividad determinada.

153-E.- Establece el momento en que puede prestarse la Capacitación y Adiestramiento.

Al respecto hay dos situaciones:

- 1) Dentro de la jornada de trabajo
- 2) Fuera de la jornada de trabajo.

Dependerá de las circunstancias particulares y de si el trabajador desea capacitarse para una actividad distinta a la que desempeña.

153-F.- Establece los objetivos de la Capacitación y --
Adiestramiento.

I) "Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habi
lidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle in
formación sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.

II) Preparar al trabajador para ocupar una vacante o --
puesto de nueva creación.

III) Prevenir riesgos de trabajo

IV) Incrementar la productividad; y

V) En general mejorar las aptitudes del trabajador".

153-G.- Establece que un trabajador de nuevo ingreso, -
que vaya a ser capacitado para el empleo que va a desempeñar, pres
tará sus servicios de acuerdo a las condiciones de trabajo que ri-
jan en la empresa o de acuerdo a lo establecido en el Contrato Co-
lectivo.

153-H.- Establece las obligaciones de los trabajadores.

- 1) Ser puntuales en los cursos y demás actividades que se impartan.
- 2) Obedecer las indicaciones de los instructores.
- 3) Cumplir con los programas respectivos.
- 4) Presentar los exámenes que se requieran.

153-I.- Establece que en todas las empresa se deben ---
constituir comisiones mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Dichas comisiones estarán integradas por un número igual
de representantes de los trabajadores y de los patrones.

Sus funciones son:

- 1) Velar por el debido cumplimiento de los sistemas y
procedimientos adoptados, en la empresa o establecimiento.
- 2) Sugerir medidas para mejorarlos.

Deben de tomar en cuenta las necesidades de la empresa
y de los trabajadores.

153-J.- Establece la facultad de las Autoridades Laborales de vigilar la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas, así como la obligación patronal de proporcionar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores.

153-K.- Establece la posibilidad de crear los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por ramas industriales y actividades.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social convoca a los Patrones, Sindicatos y trabajadores libres para que los formen.

Tienen el carácter de órgano auxiliar de la UCECA.

Sus facultades son:

- 1) Determinar necesidades de la Capacitación y Adiestramiento.
- 2) Colaborar con la elaboración de Catálogo Nacional de ocupaciones.
- 3) Proponer sistemas de Capacitación y Adiestramiento.
- 4) Realizar observaciones a los Planes y Programas
- 5) Evaluar los resultados de la Capacitación y Adiestramiento.

- 6) Realizar ante las autoridades Laborales los trámites de registro de las constancias de Habilidades Laborales.

153-L.- Establece la facultad de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para determinar la designación, funcionamiento y organización de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

153-M.- Establece que en el Contrato Colectivo se deberán incluir cláusulas relativas a la Capacitación y Adiestramiento.

153-N.- Establece el plazo para la presentación o modificación de los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento cuando rija Contrato Colectivo.

Debe ser dentro de los 5 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo.

Se presenta ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

153-O.- Establece el plazo para las empresas que no cuentan con Contrato Colectivo.

Se deberán presentar los Planes y Programas dentro de los primeros 60 días de los años impares.

Además se debe informar las bases de constitución y -- funcionamiento de las comisiones mixtas.

153-P.- Establece los requisitos para otorgar el registro a las personas o instituciones como instructores.

- 1) Estar preparados profesionalmente en la rama o actividad de la que impartiran cursos.
- 2) Acreditar ante UCECA, sus conocimientos
- 3) Ser laicos

Si se le llegare a revocar el registro, podrá ofrecer pruebas y alegar en su favor.

153-Q.- Establece los requisitos de los Planes y Programas.

- 1) Deben referirse a períodos que no excedan de 4 años
- 2) Deben abarcar todos los puestos y niveles de la empresa.
- 3) Deben establecer cuales van a ser las etapas de duración de la Capacitación y Adiestramiento a la totalidad de los trabajadores.
- 4) Indicar el procedimiento de selección para determinar el orden en que se impartirá la Capacitación y Adiestramiento referida a un mismo puesto o categoría.
- 5) Señalar el nombre y número de registro en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de los Instructores.
- 6) Demás facultades que señale la UCECA.

153-R.- Establece que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social deberá contestar si aprueba o no los planes y programas, dentro de los 60 días hábiles que sigan a su presentación.

Si no contesta en ese término, se entienden aprobados.

153-S.- Establece que si los Patrones no cumplen con su obligación de capacitar y adiestrar al no presentar los planes y programas, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, impondrá una sanción al Patrón.

153-T.- Establece que las constancias de Habilidades Laborales que sean expedidas por los instructores, después de ser -- autenticados por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, deberán registrarse ante UCECA.

153-U.- Establece que si un trabajador se niega a recibir la Capacitación y Adiestramiento, deberá acreditarla con los -- exámenes que la UCECA señale.

153-V.- Establece que los instructores deben expedir a los trabajadores las constancias en las que se acredite haber llevado y aprobado el curso de Capacitación y Adiestramiento.

Los patrones tienen la obligación de enviar a UCECA -- una lista de las constancias expedidas para su registro y control.

Dichas constancias sirven para determinar los ascensos dentro de la compañía y para determinar para que puesto es apto.

153-W.- Establece que todos los diplomas títulos, certificados, grados con reconocimiento oficial se deberán incluir en los registros de las constancias de habilidades siempre y cuando figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones.

153-X.- Establece que los trabajadores y patrones tienen el derecho de acudir ante las Juntas a exigir el cumplimiento de los derechos y obligaciones derivados de la Capacitación y Adiestramiento.

Asimismo con motivo de las reformas fueron modificados los siguientes artículos:

Artículo 3º.- Se incluyó lo relativo a que es de interés social el promover y vigilar la Capacitación y Adiestramiento.

Artículo 25.- establece que en el escrito en donde conste las condiciones de trabajo, se debe indicar que el trabajador será capacitado o adiestrado de conformidad con la Ley.

Artículo 132.- Establece como obligación del patrón la de proporcionar la Capacitación y Adiestramiento.

Artículo 159.- Establece una nueva reglamentación, acerca del ascenso de los trabajadores de una empresa.

Artículo 180.- Establece como obligaciones del patrón - la de proporcionar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores y darles tiempo para que cumplan con sus programas escolares.

Artículo 391.- Que habla del contenido del Contrato Colectivo.

Fracción VII.- "Las cláusulas relativas a la Capacitación o Adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda".

Artículo 412.- Habla del contenido del Contrato Ley.

IV.- Las condiciones que se señalan en las fracciones VI y IX del artículo visto en el punto anterior, y

V.- "Las reglas conforme a las cuales se formulan los planes y programas para la implantación de la Capacitación y Adiestramiento en la rama de la industria de que se trate".

Artículo 527-A.- Establece que las autoridades locales auxiliaran a las federales en la aplicación de las normas relativas a la materia.

Artículo 513.- Que establece como una autoridad laboral el servicio Nacional del empleo Capacitación y Adiestramiento.

Artículo 529.- Que establece como obligación de las Entidades Federativas:

- 1) La de participar en la integración y funcionamiento del Consejo Consultivo Estatal.
- 2) Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las infracciones que cometan los patrones en lo relativo a la materia.
- 3) Coadyuvar con los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.
- 4) Auxiliar en los trámites relativos a las constancias de habilidades laborales.

Artículo 537 a 539-D.- Establece la regulación del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, así como de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Artículo 878, Fracción IV.- Establece una multa de 15 a 315 veces el Salario Mínimo, si los patrones no cumplen con su --

obligación de proporcionar la Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores.

C) DEMAS PUBLICACIONES RELATIVAS A LA MATERIA

a) Reglamento de UCECA.- Marca la competencia, órganos de integración, de asesoramiento y las facultades de UCECA.

b) Diversos criterios establecidos por la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento:

1) Oficio N° 01-4197: Fija criterios para la formación y operación de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Publicado en el Diario Oficial con fecha 4 de septiembre de -- 1978.

2) Oficio N° 01-6364: Establece los criterios que debe observar la Dirección de Capacitación y Adiestramiento en materia de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento. Publicado - en el Diario Oficial el 8 de enero de 1979.

3) Oficio N° 01-6365: Establece criterios conforme a - los cuales se procederá en materia de solicitudes de Registro de - Agentes de Capacitación. Publicado en el Diario Oficial el 8 de ene - ro de 1979.

4) Oficio N° 01- 6366: Establece criterios para la expedición de las constancias de habilidades laborales. Publicado en el Diario Oficial el 8 de enero de 1979.

5) Oficio N° 01-130: Establece criterios relativos a la autorización y registro de agentes de capacitación. Dicho Oficio substituyó al 01-6365. Publicado en el Diario Oficial el 19 de febrero de 1979.

6) Oficio N° 91-5197: Establece los criterios que deberán observarse para la integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Publicado en el Diario Oficial el 5 de octubre de 1979.

7) Oficio N° 01-5360: Establece criterios para el funcionamiento de los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento. Publicado en el Diario Oficial el 15 de octubre de 1979.

8) Oficio N° 01-219: Establece criterios en relación a eventos específicos en los planes y programas que serán impartidos por agentes auxiliares. Publicado en el Diario Oficial el 16 de enero de 1980.

9) Oficio N° 01-4549: Establece que en los Planes y Programas se puede establecer alfabetización, primaria intensiva para adultos y secundaria abierta. Publicado en el Diario Oficial el 22 de agosto de 1980.

10) Oficio N° 01-4548: Por el que se dá a conocer la - implantación de la forma UCECA-2-A, en la cual toda aquella empresa que cuente hasta con 20 trabajadores, con máximo de 5 puestos - de trabajo y que carezcan de contrato colectivo deben presentar - sus planes y programas de Capacitación y Adiestramiento. Publicado en el Diario Oficial el 22 de agosto de 1980.

11) Oficio por el que se dan a conocer los criterios en materia de establecimientos y registro de sistemas generales de Capacitación y Adiestramiento, y se implanta la forma UCECA-6. Publicado en el Diario Oficial el 22 de agosto de 1980.

12) 2 Oficios por los que se emiten criterios para que los patrones hagan uso de las modalidades del Artículo 153-D. Publicados en el Diario Oficial el 16 de enero de 1981.

13) Oficio 01-6779: Establece el uso optativo de un -- anexo a la forma UCECA-2, señalando los criterios para su uso. Publicado en el Diario Oficial el 2 de febrero de 1981.

14) Oficio N° 01-6780: Establece cirterios para que - los patrones hagan uso de las modalidades a que se refiere el Artículo 153-D. Publicado en el Diario Oficial el 2 de febrero de 1981.

15) Oficio N° 01-2279: Establece orientación adicional a los criterios establecidos en el Oficio N° 01-5197. Publicado en

el Diario Oficial el 17 de abril de 1981.

16) Oficio N° 01-2280: Establece criterios en Materia de Planes y Programas que contienen cursos-eventos a implantar por agentes auxiliares. Publicado en el Diario Oficial el 17 de abril de 1981.

17) Oficio N° 01-2278: Establece criterios conforme a los cuales la Dirección de Capacitación y Adiestramiento debe someterse para la formulación y expedición de constancias de habilidades laborales. Publicado en el Diario Oficial el 23 de abril de -- 1981.

Dicho Oficio substituye al Oficio N° 01-6360.

TEMA II

CAPITULO I.- Justificación Social de la Capacitación y Adiestramiento

Actualmente vivimos una época en la que la demanda de mano de obra especializada es grandísima, y sin embargo no se satisfa ce.

Tenemos en nuestro País una gran cantidad de personas - que estan dispuestas a trabajar en lo que sea, sin embargo no es suficiente.

Si a todo esto le aunamos la cuestión de que día a día se van desarrollando nuevos inventos, nuevas técnicas, nos encontramos con el problema de ver como conseguir gente capacitada para --- tal o cual trabajo.

La solución al problema la encontramos primero, en lo-
grar que la Educación llegue a la mayoría del pueblo, y segundo en la Capacitación y Adiestramiento que se puede proporcionar a los --
trabajadores antes y durante el trabajo.

Por lo que respecta al primer punto, actualmente se es--
tan preocupando por llevar una Educación a la mayoría del pueblo.

Se ha propiciado el establecimiento de un sin número de escuelas técnicas, se le ha hecho gran publicidad al programa que - en los últimos años ha sustentado el gobierno de educación para todos.

Sin embargo, la labor todavía es grande, ya que ese gran apoyo a la educación también puede ocasionar perjuicios, toda vez - cuando se dan ciertas facilidades para formar escuelas, siempre surgen personas sin escrúpulos que únicamente ven el provecho personal y con el pretexto de impartir educación al pueblo, únicamente se dedican a explotarlo, impartiendoles un mínimo de conocimientos, sin un interés verdadero en las personas.

Es necesario para superar este grave problema que el Estado, unido con las escuelas particulares, que realmente prestan un servicio con el afán de que nuestro país progrese, se pongan de --- acuerdo y luchen de verdad porque la educación sea algo especial, y así se le proporcione al pueblo la verdadera educación que necesita.

Si no educamos correctamente al **pueblo**, los únicos perjudicados seremos nosotros, nuestro país.

Necesitamos adecuarnos a los grandes avances tecnológicos de la actualidad, sin perder el signo tradicionalista de que debe estar impregnada la educación.

Se debe de tratar de educar, teniendo en cuenta principalmente, el inculcar en los estudiantes, (refiriendome a estudiantes, tanto a niños como adultos), un sentido nacionalista sin llegar a la exageración de que somos superiores a cualquiera, se les debe enseñar a amar a su Patria, a tener identidad Nacional.

Cual es la manera de lograrlo, enseñandoles la verdad, - enseñandoles que la única manera en que el País puede salir adelante es trabajando juntos.

Debemos de enseñarles a luchar por lograr sus metas, lucha que de ninguna manera debe ser desleal, sino una lucha que ocasionará que todos salgamos adelante. Debemos enseñarles que los obreros y patronos no son enemigos, que los unos sin los otros no pueden sobrevivir, que unidos es como podemos salir adelante.

Es por esto que la educación, debe ser la materia más importante en todo pueblo. Un pueblo que viva sumido en la ignorancia, o en una educación falsa, nunca podrá progresar.

Si logramos educar al pueblo, el segundo problema se facilitará, ya que las empresas podrán proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, y éstos cooperarán porque estarán conscientes que no son enemigos, y que de ellos depende que esté País -- salga adelante.

Actualmente consideramos que las reformas que se realizaron en materia de Capacitación y Adiestramiento, son un gran adelanto para el avance del País.

México, lo necesitaba, ya lo tenemos, ahora lucharemos por ello.

Convinando la Capacitación y Adiestramiento que se proporcionará a los trabajadores, parte impartiendoles escuela para los que no tuvieron la oportunidad de tenerla en su infancia y parte de acuerdo a la actividad que desarrolle, se logrará el adelanto del País.

Esto es, si educamos a los trabajadores en la verdad, se darán cabal cuenta de la situación que vive el País, y es entonces como todos comprenderemos que es sólo unidos como podremos sobrevivir.

Es por eso que era una imperiosa necesidad la Capacitación y el Adiestramiento para los trabajadores. Pero debemos estar concientes que esto es sólo el inicio de la gran labor.

Estó sirvió para abrirnos los ojos, no debemos conformarnos con capacitarlos o adiestrarlos cuando esten en el trabajo, debemos empezar desde niños, los niños que son el futuro de México, de

los cuales dependerá el progreso de México.

"México requiere de un aparato productivo cada vez más - eficaz, y si bien es cierto que esta medida habrá de conducir a beneficios individuales de trabajadores y patrones, también se tiene certeza de que es uno de los mejores medios para alcanzar óptimos niveles de productividad nacional"(29).

Los beneficios para los patrones, no serían únicamente en el orden económico, sino en saber que están cooperando a elevar la dignidad humana del trabajador, que hacen que la sociedad progrese, tendiendo a lograr el bien común.

Para los trabajadores se elevaría su nivel de vida tanto moral como material y sobre todo la satisfacción del saber que al -- igual que los patrones, tratan de lograr el bien común de su patria.

Para la sociedad, porque si todos trabajan para ella, el bien común se logrará y lograremos una sociedad con paz social.

Es por eso que consideramos como un gran acierto la medida gubernamental de establecer la Capacitación y Adiestramiento, ya que se debe ver el fondo y ver que en ella está la posibilidad de lograr el triunfo, triunfo que necesita actualmente nuestro país.

29. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Organos del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento. Capítulo Comisiones Mixtas, Pág. 3. México.

"Su satisfacción es de interés social en tanto que cubre requerimientos del hombre, de la familia, de las empresas, de la sociedad y de la nación, que se compadecen con un principio superior - de justicia social". (30)

30. García de los Angeles Rodolfo. La Capacitación y su entorno laboral. Pág. 7. INCA-Rural. 1981. México.

TEMA III

CAPITULO I.- Conceptos

Definiciones

La Ley Federal del Trabajo, no nos da un concepto acerca de lo que se entiende por Capacitación y lo que se entiende por -- Adiestramiento pero al señalarlos sus alcances, podremos determinar que se entiende por una y que por otra, analizado conjuntamente con los conceptos de las mismas según La Real Academia Española.

Así tenemos que, la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 153-F, nos señala que la Capacitación y el Adiestramiento tienen por objeto:

I.- "Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella".

II.- "Preparar al trabajador para ocupar una vacante o - puesto de nueva creación".

III. ...

A continuación analizaremos los conceptos que se señalan en el Diccionario de la Real Academia Española y así poder elaborar una definición de ambas.

Por capacitar se entiende: Hacer a uno apto, habilitar para alguna cosa.

Por adiestrar se entiende: hacer diestro, enseñar, instruir, guiar, encaminar.

Una vez visto esto, deducimos que al referirnos a Capacitar estamos hablando del párrafo II del Artículo 153-F, ya que implica la acción de conocimientos nuevos de realizar una nueva labor, y al hablar de Adiestramiento, estaremos hablando del párrafo I, de perfección en la actividad que habitualmente se realiza.

Sin embargo, la Ley nos crea confusiones, toda vez que parece ser que utiliza los términos como sinónimos, ya que los emplea siempre de manera conjunta.

La UCECA, aclarando un poco esta confusa situación, nos ha dado sus conceptos acerca de una y otra:

Así tenemos, que por capacitar, se entiende la "Acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador con el propó-

sito de prepararlo para desempeñar eficientemente determinado nivel de calificación y responsabilidad", y por adiestrar, se entenderá: - "La acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar su aptitud en el puesto de trabajo". (31).

La anterior distinción, se ve confirmado por el Lic. Colín Núñez, al señalar que:

Capacitación "consiste en el proceso de transmisión y recepción de conocimientos y habilidades necesarias para que una persona pueda desempeñar una determinada actividad, profesión, ocupación, arte u oficio..." (32)

"Adiestramiento "se refiere a la actualización, perfeccionamiento o afinación, por parte del trabajador de sus conocimientos y destrezas manuales" (33)

Así tenemos que "La capacitación, es el medio que permite básicamente, incrementar la producción de bienes y servicios y la -- promoción del desarrollo integral del individuo como factor social

31. Guía técnica para la formulación de planes y programas de Capacitación y Adiestramiento. Págs. 134 y 135. Editora Popular de los trabajadores, UCECA 1981. México.
32. Colín Núñez Carlos. Obligaciones de los Empresarios Mexicanos en cuanto a Capacitación y Adiestramiento. Pág. 39. Boletín CIN TERFOR N° 66. Montevideo 1979.
33. Idem. Pág. 40.

y de las relaciones de producción" (34)

A continuación, trataré de elaborar unas definiciones de cada una, mismas que utilizaré en caso necesario en todo el transcurso del presente trabajo:

CAPACITACION.- Es el proceso destinado a proporcionar a los trabajadores conocimientos suficientes tanto en el orden educacional (primaria, secundaria, etc.), como en el orden manual del trabajo, a fin de prepararlo eficientemente para que pueda hacer --- frente a los avances tecnológicos actuales y desempeñar eficientemente los puestos de nueva creación o puestos ya existentes que sean -- nuevos para él, y así lograr una elevación de su nivel de vida tanto en el orden moral como material.

ADiestRAMIENTO.- Es el proceso destinado a proporcionar a los trabajadores conocimientos suficientes, tanto en el orden educacional (primaria, secundaria, etc.), como en el orden manual del trabajo, a fin de proporcionarle la preparación suficiente, para que mejore su eficiencia en el puesto que ocupa, y así lograr una elevación de su nivel de vida tanto en el orden moral como material.

"La capacitación y adiestramiento son un medio para perfeccionar la preparación para el trabajo, lo cual representa para el

trabajador un desempeño más eficaz y satisfactorio de sus tareas, ma
yor grado de seguridad personal, mayor estabilidad ocupacional mejo-
res perspectivas de superación y progreso dentro de su empleo y mejo
res condiciones de competitividad dentro del mercado de trabajo".(35)

35. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Organos del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento. Ob Cit. Cap. Comisio
nes Mixtas. Pág. 2

TEMA IV

Autoridades laborales en materia de Capacitación y Adiestramiento

CAPITULO I.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como máxima autoridad laboral del País, es la encargada de establecer las reglas para la vigilancia y cumplimiento de la obligación patronal de proporcionar Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ejerce el control directamente, sin embargo para auxiliarse fué creado el -- Servicio Nacional del Empleo Capacitación y Adiestramiento, a fin de que sea a través de dicho servicio como se controle todo lo relativo a la Capacitación y Adiestramiento.

Asimismo se creó la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, como un organismo desconcentrado, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; y que tiene a su cargo al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

En virtud de lo anterior, concentraremos nuestro estudio en la UCECA, no sin antes realizar un comentario referente al

servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento

CAPITULO II.- Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adies--
tramiento.

La Ley Federal del Trabajo nos señala que el servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento es una Autori--
dad laboral.

Posteriormente nos señala que dicho servicio esta a car--
go de la UCECA, la cual no es incluida como autoridad laboral.

En virtud de lo anterior, siguiendo la opinión del Lic.
amador R. Díaz G., cabe hacernos la siguiente pregunta:

¿Es o no verdaderamente una autoridad laboral el servi--
cio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento?

Para solucionar tal cuestión, tenemos que recurrir y --
analizar el artículo 537 de la Ley Federal de Trabajo, que señala,
los objetivos del servicio Nacional del Empleo, Capacitación y --
Adiestramiento que a la letra dice:

"El servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adies--
tramiento tendrá los siguiente objetivos:

- I Estudiar y promover la generación de empleos
- II Promover y supervisar la colocación de los trabajadores
- III Organizar, promover y supervisar la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores; y
- IV Registrar las constancias de habilidades laborales".

Como se podrá observar, sus facultades son únicamente de estudio, registro y promoción, no teniendo facultades de deci--sión, por lo que "Creemos que el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento no es autoridad por diferentes razones: El título once distingue específico en su nombre lo de autoridad - del trabajo y servicios sociales y en el listado del artículo 523 el único que podríamos considerar como servicio social es el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento". (36)

Así tenemos que para ser autoridad se requiere algo más que la simple supervisión y vigilancia. Si la intención del Legis-lador era que fuera Autoridad; ¿Porque la hizo dependiente de la - UCECA y porque no le dió facultad sancionadora?

36. Amado R. Díaz G. Régimen jurídico de la Capacitación y Adies-tramiento. Página 60 COPARMEX 1979. México.

En conclusión tenemos que la verdadera Autoridad, es la UCECA, ya que ella además de vigilar promover, supervisar, tiene - la facultad de imponer sanciones.

CAPITULO III.- Unidad Coordinadora del Empleo, Capacita
ción y Adiestramiento.

Como se mencionó anteriormente, la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; es un organismo desconcentrado, dependiente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, creado en las reformas a la Ley, con el objeto de regular y vigi--lar todo lo relativo a la materia.

Para el análisis de dicha unidad, dividiremos nuestro - estudio de la siguiente manera:

- A) Funciones de la UCECA
- B) Organización Interna
- C) Organos Auxiliares

A) Funciones de la UCECA.- La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 539, nos señala sus facultades que a continuación - se transcriben:

I.- En materia de promoción de empleos.

a) Practicar estudios para determinar las causas del - desempleo y del sub-empleo de la mano de obra rural y urbana;

b) Analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volumen y sentido de crecimiento;

c) Formular y actualizar permanentemente el catálogo nacional de ocupaciones en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;

d) Promover, directa o indirectamente, el aumento de - las oportunidades de empleo;

e) Practicar estudios y formular planes y proyectos pa - ra impulsar la ocupación en el País, así como procurar su correcta ejecución ;

f) Proponer lineamientos para orientar la formación -- profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra;

g) . Proponer la celebración de convenios en materia de empleos, entre la Federación y las Entidades Federativas;

h) En general, realizar todas aquellas que las Leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión

Social en esta materia.

II.- En materia de colocación de trabajadores.

a) Encauzar a los demandantes de trabajo, hacia aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que le resulten más idóneos;

b) Autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas;

c) Vigilar que las entidades privadas, a que alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que le impone esta Ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales.

d) Intervenir en coordinación con las respectivas -- unidades administrativas, de las Secretaría de Gobernación, de Patrimonio y Fomento Industrial, de Comercio y de Relaciones Exteriores, en la contratación de los Nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero.

e) Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Entidades Fe

derativas; y

f) En general, realizar todas aquellas que las Leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

III.- En materia de Capacitación y 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 lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos comités;

c) Estudiar y en su caso, sugerir, 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 que corresponda;

d) Autorizar y registrar en los términos del Artículo

153-C, a las instituciones o escuelas que deseen impartir Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y en su caso, revocar la autorización y 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 restablecimiento de sistemas generales, que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión, convencional a que se refiere el Artículo 153-B.

g) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones 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; y

i) En general, realizar todas aquellas que las Leyes

y reglamentos encomiendan a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

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

a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y

b) En general, realizar todas aquellas que las Leyes y Reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

Así tenemos 4 grandes grupos de facultades que la Ley - concede a la UCECA:

- 1.- Las relativas a la promoción de empleos
- 2.- Las relativas a la colocación de trabajadores
- 3.- Las referentes a la Capacitación y Adiestramiento
- 4.- Las referentes al registro de las constancias de habilidades laborales.

Por lo que respecta a las 2 primeras facultades, el Legislador pretende solucionar el grave problema del desempleo que actualmente abate a nuestro País.

Sin embargo consideramos que el Legislador debió haber sido más específico y establecer que la UCECA se dedicará exclusivamente a la materia relativa a la Capacitación y Adiestramiento, ya que por sí sola es una materia que requerirá grandes horas de trabajo humano para su control.

El propósito del Legislador es muy loable, sin embargo consideramos que establece facultades un poco fuera de la realidad, como son la elaboración de el catálogo nacional de ocupaciones, ya que para elaborarlo se necesitaría una labor titánica debido al -- sin número de ocupaciones y tal vez al terminarlo ya fuera obsoleto debido a las cambiantes necesidades.

Lo anterior únicamente ocasionaría distracciones en la verdadera labor de la UCECA de vigilar e instrumentar la Capacitación y Adiestramiento.

Es necesario plantarnos un poco más en la realidad, y ver que únicamente con las funciones referentes propiamente a la -- Capacitación y Adiestramiento y a la de Registro de Constancias de Habilidades Laborales, es más que suficiente para mantener a la -- UCECA ocupada, ya que si consideramos el gran número de empresas -- que existen en nuestro País, veremos que va a ser difícil que lo-- gren que todas cumplan con su obligación.

Por lo que respecta a las 2 últimas facultades conside-

ramos que son adecuados ya que cubren satisfactoriamente, las necesidades y obligaciones que deben de llenar los patrones.

B) Organización Interna de la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento.- Con el objeto de que la UCECA cumpliera satisfactoriamente sus funciones, se estableció su reglamento interno.

De acuerdo a dicho reglamento publicado en el Diario Oficial de la federación con fecha 5 de julio de 1978, se estableció que los organos que la integran son los siguientes:

- 1) Un Coordinador General
- 2) Dirección de Empleo
- 3) Dirección de Capacitación y Adiestramiento
- 4) Demás organos técnicos y administrativos necesarios para su funcionamiento.

A continuación haremos un breve análisis de cada uno de ellos.

1) Coordinador General.- Como su nombre lo indica es la máxima autoridad de la UCECA, el cual está encargada principalmente de dirigir y coordinar los esfuerzos que realice dicha unidad, para tratar de lograr que se cumpla con la obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

2) Dirección de Empleo.- las funciones de dicha Dirección, las encontramos en el Artículo 8 del Reglamento interior de la UCECA, que a la letra señala:

"I. En materia de planeación del empleo:

a) Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y subempleo de la mano de obra rural y urbana;

b) Analizar permanentemente el mercado de trabajo, es timando su volumen y sentido de crecimiento;

c) Practicar estudios y formular planes y proyectos - para impulsar la ocupación en el País, así como procurar su correcta ejecución.

II. En materia de promoción de empleos:

a) Promover directa o indirectamente, el aumento de - las oportunidades de empleo;

b) Proponer lineamientos para orientar la formación - profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra;

c) Proponer la celebración de convenios en materia de

empleo entre la Federación y las Entidades Federativas;

d) Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores entre la Federación y las Entidades Federativas.

III. En materia de colocación de trabajadores:

a) Formular y actualizar permanentemente el catálogo Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;

b) Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulten más idóneos;

c) Proponer lineamientos para la prestación del servicio de colocación de trabajadores y, en su caso, autorizar y registrar el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a ello;

d) Vigilar que las entidades privadas a que alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les imponga la Ley

Federal del Trabajo, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales:

e) Intervenir, en coordinación con las respectivas - unidades administrativas de las Secretaría de Gobernación Patrimonio y Fomento Industrial, Comercio y Relaciones Exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero.

IV. En general, realizar todas aquellas funciones que las leyes y reglamentos encomiendan a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en estas materias."

Como se podrá observar, está Dirección, se concentra - en un cien por ciento al estudio y promoción de empleos y a tratar de lograr colocar a los trabajadores.

Sus funciones se encuentran encaminadas a tratar de re solver el grave problema del desempleo que actualmente daña a -- nuestro País.

Sin embargo, como lo mencionamos al estudiar las facul tades de la UCECA, no nos parece acertada la decisión del Legisla dor de incluir facultades de empleo y colocación de trabajadores, por lo que está Dirección podría ayudar en otro aspecto relativo

a la Capacitación y Adiestramiento.

3) Dirección de Capacitación y Adiestramiento.- La Dirección de Capacitación y Adiestramiento, tiene las siguientes facultades señaladas en el Artículo 9 del Reglamento interior de la Unidad, que a la letra señala:

"I. En materia de capacitación y adiestramiento:

a) Cuidar de la oportuna constitución y funcionamiento de las comisiones mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

b) Estudiar y en su caso, sugerir la expedición de -- convocatorias para formar comités nacionales de capacitación y --- adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en - que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases rela ativas a la integración y funcionamiento de dichos comités.

c) Estudiar y en su caso, sugerir, en relación con ca da rama industrial o actividad, la expedición de criterios genera les que señalen los requisitos que deban observar los planes y -- programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión -- del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corres- ponda;

d) Autorizar y registrar, en los términos del Artículo 153-C de la Ley Federal del Trabajo, a las instituciones o escuelas privadas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido.

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 y adiestrar a los trabajadores -- conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el Artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo;

g) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III-Bis - del Título IV de la propia Ley Federal del Trabajo.

h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación o adiestramiento para el trabajo, o en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor.

II. En materia de registro de constancias de habilita
des laborales:

a) Establecer registros de constancias relativas a --
trabajadores capacitados o adiestrados dentro de cada una de las
ramas industriales o actividades;

b) Practicar los exámenes de suficiencia a los capaciu
tadores y a los trabajadores, en el caso previsto por el Artículo
153-U, de la Ley Federal del Trabajo.

III. En general realizar todas aquellas funciones que
las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y
Previsión Social, en esta materia.

Esta Dirección, es la encargada propiamente de vigilar
el cumplimiento e instrumentación de la obligación patronal de --
proporcionar Capacitación y Adiestramiento, por lo que es la que
realmente nos interesa para el estudio del presente trabajo.

"Esta Dirección cuenta con tres Subdirecciones a sa--
ber:

- Subdirección de Registro y Verificación
- Subdirección Técnica, y
- Subdirección de Promoción y Apoyo

"Dentro de los cinco programas que desarrolla el sector laboral la Dirección participa en el programa nacional de productividad, capacitación y adiestramiento, a través de tres subprogramas: registro, verificación y dictamen del sistema nacional de capacitación y adiestramiento, diseño de la infraestructura técnica de la capacitación y adiestramiento en el trabajo y promoción del sistema y apoyo a sus órganos asesores y auxiliares". (37)

A la Subdirección de Registro y Verificación corresponde el primero de dichos programas.

Dicha Subdirección esta integrada por los siguientes departamentos:

- "A) Registro de Comisiones mixtas de Capacitación y ---
Adiestramiento.
- B) Registro de Planes y Programas de Capacitación y ---
Adiestramiento.
- C) Registro de Capacitadores
- D) Registro de Constancias de Habilidades Laborales.
- E) Verificación y Dictamen." (38)

"El objetivo del Departamento de Registro de Comisiones --
Mixtas, es "conjugar la participación de trabajadores y de patrones

37. Manual de Capacitación y Adiestramiento. Pág. 43 UCECA. México.

38. Idem. Pág. 43.

en organismos de carácter bipartita, a fin de establecer los mecanismos idóneos que permitan vigilar la instrumentación y operación de los sistemas y procedimientos que se implanten en las empresas para capacitar y adiestrar a los trabajadores y que permitan, además, recibir asesoría acerca de las acciones que resulte necesario ejecutar para lograr el objetivo primeramente señalado". (39)

Sus funciones principales son las de registrar y vigilar el adecuado funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

El Departamento de Registro de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento, tiene como objetivo el "coadyuvar a elevar, tanto cualitativa como cuantitativamente, el contenido de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento que se decida establecer en cada empresa". (40).

Tiene como funciones principales, las de fijación de procedimientos para la recepción de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento, la de aprobar, modificar o rechazar dichos planes, - así como registrar los ya aprobados y registrar a las empresas que se adhieran a los sistemas generales de Capacitación y Adiestramiento.

39. Martínez Alvarez Jesus y Otros. Ob. Cit. Págs. 48 y 49

40. Idem. Pág. 50

Por lo que respecta al tercer Departamento de Registro de capacitadores, tiene como objetivo fundamental el "garantizar un nivel aceptable en la calidad de la capacitación y el adiestramiento de -- los trabajadores." (41)

Sus funciones son principalmente las de asesoría para registro de capacitadores, autorización para fungir como capacitadores, supervisión de los capacitadores ya autorizados, revocar autorizaciones, y eleborar un directorio de capacitadores.

El cuarto Departamento de Registro de Constancias de Habilidades Laborales tiene como objetivo central el "registrar las -- constancias de habilidades laborales e inscribir los documentos con validez oficial de estudios, expedidos a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, así como formular el padrón nacional de trabajadores capacitados por rama industrial o actividad económica y la certificación de sus estudios". (42)

Tiene como funciones principales el Registrar las Constancias expedidas a los trabajadores, formular el padrón Nacional de Capacitados e inscribir los certificados expedidos por el Estado o por particulares o por organismos descentralizados, de estudios de validez oficial, con carácter terminal.

41. Idem. Pág. 52

42. I Pág. 53

Por último, el Departamento de Verificación y Dictamen, tiene como objetivo principal el "ejercer las acciones administrativas que se requieran para asegurar el derecho de los trabajadores a la capacitación y el adiestramiento, con apego estricto a las disposiciones legales." (43)

La Subdirección Técnica es responsable del segundo subprograma y cuenta con los siguientes departamentos:

- "A) Departamento de criterios
- b) Comprobación de Habilidades laborales" (44)

El Departamento de Comprobación de Habilidades Laborales, tiene como objetivo el "establecer sistemas que permitan medir las habilidades laborales de los trabajadores". (45)

Tiene como funciones, el señalar los exámenes teóricos---prácticos que se deberán aplicar a los trabajadores, en el caso del artículo 153-U de nuestra ley, mantener relaciones con otros organismos para tener información actualizada, etc.

El Departamento de Criterios, como su nombre lo indica, tiene como finalidad el establecer criterios de ayuda para los particulares.

43. Idem. Pág. 55

44. Manual de Capacitación y Adiestramiento Ob Cit. Pág. 44

45. Martínez Alvarez Jesus y otros Ob Cit. Pág. 44.

A la Subdirección de Promoción y Apoyo se le encarga el -
tercero de los subprogramas y cuenta con los siguientes Departamen--
tos.

- "A) Departamento de divulgación
- B) Departamento de apoyo a órganos asesores y auxilia--
res". (46)

- 4) Dirección de Informática

- 5) Departamento de Servicios Administrativos.

- C) Organos Asesores y Auxiliares de la UCECA:

A fin de asesorar y auxiliar a la UCECA en su tarea, la -
Ley creó una serie de órganos para tal efecto.

Se encuentran divididos atendiendo a las jurisdicciones -
ya sea local o federal.

Así tenemos que los órganos asesores de la UCECA son:

- a) Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adies--
tramiento.

Dicho Consejo se encuentra regulado en el artículo 539-A
de la Ley Federal del Trabajo y por el artículo 4 fracción I del Re-

glamento Interior de la UCECA.

Este Consejo, se encuentra integrado de la siguiente manera:

- Por el Sector Público representantes de la Secretaría - del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Educación Pública, Secretaría de Comercio, Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

- 5 representantes de las organizaciones nacionales de -- trabajadores.

- 5 representantes de las Organizaciones Nacionales de Pa-- trones.

Dicho Consejo se crea para resolver todas las cuestiones relativas al cumplimiento de la Capacitación y Adiestramiento, para empresas o establecimientos que pertenecen a ramas industriales o ac-- tividades de jurisdicción federal.

b) Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y -- Adiestramiento.

Se encuentran regulados en el Artículo 539-B de la Ley Fe-- deral del Trabajo y por el artículo 4 fracción II del Reglamento In--

terior de la UCECA.

"Los Consejos Consultivos estatales son organos tripartitas de consulta para asuntos relativos a la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores dentro de la jurisdicción de un estado."(47)

Los Consejos Consultivos estatales se encuentran integrados de la siguiente manera:

- El gobernador de la entidad federativa
- Representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Educación Pública y el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- 3 representantes de las organizaciones locales de trabajadores.
- 3 representantes de las organizaciones patronales de la entidad.

Dichos Consejos se crean para asesorar a la UCECA, tratándose de empresa o establecimientos sujetos a jurisdicción local.

c) Asimismo, la UCECA cuenta con órganos auxiliares, que son los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

47. Organos del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.
Ob Cit. Sin Página.

Estos Comités se encuentran regulados por el artículo 5º del Reglamento Interior de la UCECA.

Se crean para regular las acciones que se desarrollen en la materia por rama industrial o actividad económica.

"Son organos bipartitas responsables de la función capacitadora para la rama en su conjunto, los que en adición se constituyen en órganos auxiliares de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento de la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social." (48)

De lo anterior se deriva, que tienen como finalidad el -- "impulsar, organizar y dirigir las acciones de Capacitación y Adiestramiento para todos los establecimientos que integren una rama industrial o de actividades, en apoyo a las acciones y políticas que dicte al respecto la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".(49)

"El ordenamiento laboral, señala las funciones que competen a dichos comités".

"Estos comités, tendrán facultades para:

I.- Participar en la determinación de los requerimientos

48. Idem. Capítulo Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento. Pág. 4

49. Idem. Pág. 5

de Capacitación y Adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;

II.- Colaborar en la elaboración del catálogo de ocupaciones y en la de estudios sobre características de la maquinaria y --- equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;

III.- Proponer sistemas de Capacitación y Adiestramiento - para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;

IV.- Formular recomendaciones específicas de planes y programas de Capacitación y Adiestramiento.

V.- Evaluar los efectos de las acciones de Capacitación y Adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate, y

VI.- Gestionar ante la autoridad laboral el registro de - las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para -- tal efecto". (50)

Hasta la fecha se han instalado 28 comités nacionales de Capacitación y Adiestramiento en las siguientes ramas industriales o

actividades económicas:

- a) Textil
- b) Cinematográfica
- c) Hulera
- d) Azucarera
- e) Cementera
- f) Calera
- g) Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas
- h) Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.
- i) De celulosa y de papel
- j) De aceites y grasas vegetales
- k) Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fábrica de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello.
- l) Elaboradora de bebidas ya sean evnasadas o enlatadas o que se destinen a ello.
- ll) Madera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o agluquinados de madera.
- m) Vidriera, exlcusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio.

- n) Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de trabajo.
- ñ) De la radio y televisión.
- o) Transporte carretero, empresas que adquieren en virtud de un contrato o concesión federal.
- p) Eléctrica.
- q) Minera.
- r) Metalúrgica y Siderúrgica.
- s) De hidrocarburos y petroquímica básica.
- t) Petroquímica secundaria.
- u) Ferrocarrilera.
- v) Del aereotransporte.
- w) Del transporte marítimo mercante.
- x) Del servicio telefónico.
- y) Hotelera, abarcando los centros de trabajo conocidos como: Hoteles, campos turísticos para casas móviles, posadas, mesones, casas de huéspedes, pensiones y departamentos amueblados.

ARTICULO 38.- A la Secretaría de Educación Pública corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

....

b) La enseñanza que se imparta en las escuelas a que se refiere la fracción XII del artículo 123 constitucional.

II. Organizar y desarrollar la educación artística que se imparta en las escuelas e institutos oficiales, incorporados o reconocidos para la enseñanza y difusión de las bellas artes y de las artes populares.

De las anteriores disposiciones se deriva que la Secretaría de Educación Pública estando en coordinación con la UCECA, puede establecer planes y programas tendientes a proporcionar Capacitación y Adiestramiento para el trabajo.

En tal virtud, dicha Secretaría ha venido estableciendo una serie de centros de estudios para tal efecto.

Algunos de dichos centros son:

1.- Centro de Capacitación para el trabajo agropecuario (CECATA).

2.- Centro de Capacitación para el trabajo industrial - (CECAT).

3.- Centro de Educación Tecnológica (CET).

Asimismo, se ha abierto la posibilidad a los particulares para que operen escuelas técnicas.

Dichas escuelas no siempre funcionan adecuadamente, ya que debido al escaso control que ejerce sobre ellas la Secretaría - de Educación Pública, no cumplen con sus funciones, debido a que no cuentan ni con el personal capacitado ni con instalaciones ni materiales adecuados.

Sin embargo, independientemente de lo anterior, con toda la actividad desplegada, se está logrando un gran adelanto en el País, ya que se trata de preparar a las personas, no únicamente en el trabajo sino también para el trabajo.

Asimismo, la intervención de la Secretaría de Educación Pública lo vemos en lo referente a una de las maneras en que los patrones cumplen con su obligación de proporcionar Capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

En efecto, de acuerdo a lo establecido en el oficio -- N° 01.-4549, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto de 1980, se señaló la posibilidad de que los patrones -- puedan incluir dentro de los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento, los niveles educativos conocidos como alfabetización, primaria intensiva para adultos y secundaria abierta.

Con dicho oficio se ve confirmada nuestra afirmación en el sentido de que la Capacitación y Adiestramiento no tiene únicamente como finalidad el preparar al trabajador en el trabajo, sino que también lo prepara para el trabajo, ya que al proporcionarle alfabetización, primaria o secundaria se trata de lograr una mayor superación del trabajador.

Por último, tenemos que la Secretaría de Educación Pública, interviene en la tarea de capacitar y adiestrar al formar parte de los organos asesores de la UCECA.

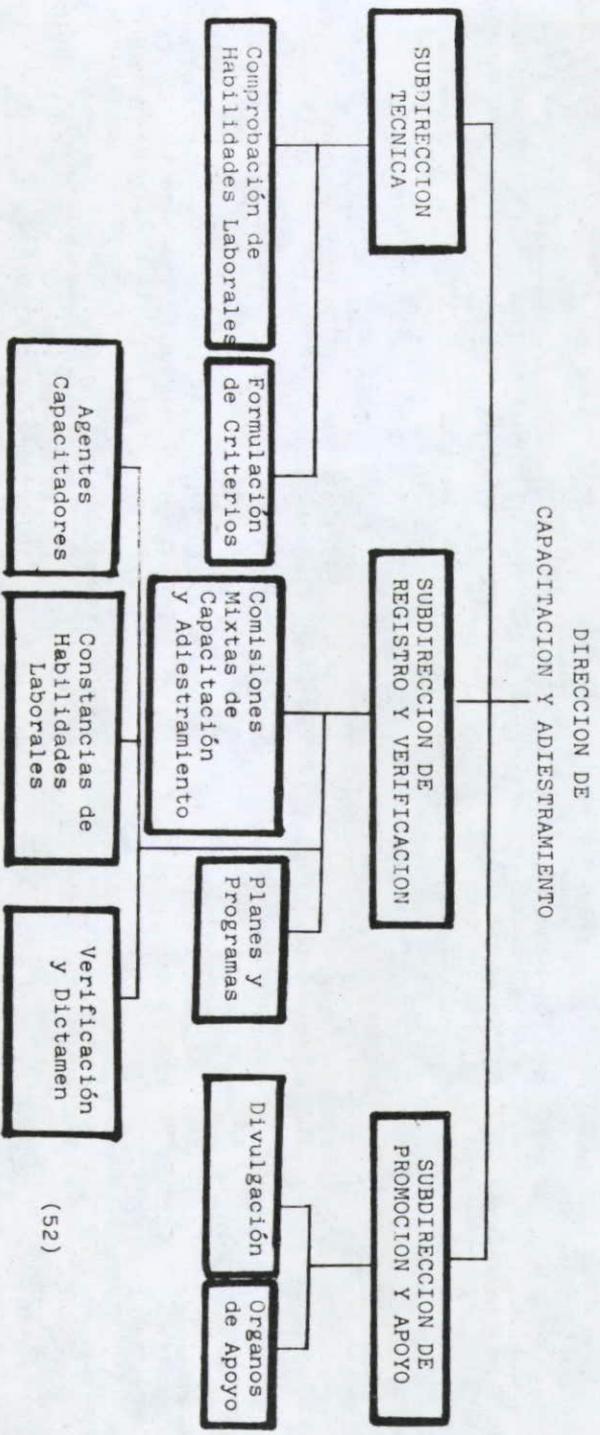
Los organos en los cuales interviene dicha Secretaría son los siguientes:

1.- Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adies
tramiento.

2.- Consejos Consultivos Estatales.

De está manera, tiene una intervención directa, ya que
proporciona informes y opina al respecto de la materia.

ORGANIZACION INTERNA DE LA DIRECCION DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO



52. Beyer Esparza Jorge E. Capacitación y Adiestramiento en el Trabajo. Pág. 89
Ed. Crecer México 1982.

TEMA V

ASPECTOS ORGANICOS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

CAPITULO I.- Comisiones mixtas de Capacitación y Adiestramiento:

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se encuentran reguladas en el artículo 153-I de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra señala:

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

De dicha disposición se derivan las siguientes consideraciones:

a) ¿Qué son las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento?:

Son los organismos que se establecen en cada empresa, -

integradas por representantes del patrón y de los trabajadores en igual número, que tiene como finalidad el vigilar que la capacitación y adiestramiento que se proporcione a los trabajadores en una determinada empresa, cumpla debidamente todos los requisitos marcados en nuestra legislación laboral, así como detectar las necesidades de esa empresa y de los trabajadores que en ella laboran, mediante el análisis de los resultados obtenidos de los planes y programas que ya han sido aplicados, para que de esa manera se logre la implementación de mejores sistemas de capacitación y adiestramiento.

De lo anterior se desprende la gran importancia que tienen las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, ya que son las que ejercen una vigilancia para así lograr un efectivo cumplimiento de la legislación laboral.

Las Comisiones Mixtas van a ser el canal a través del cual los trabajadores van a poder expresar sus necesidades y así establecer o modificar planes y programas de capacitación y adiestramiento para un adecuado cumplimiento de la obligación patronal.

"Las comisiones fungen asimismo, como canales de comunicación entre sus representados y el Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la rama industrial o actividad correspondiente. La colaboración que las comisiones brinden al respec

tivo Comité mediante la información que él mismo proporcione y las propuestas y sugerencias que le eleven, coadyuvará al éxito de las actividades de éste, por cuanto le permitirá conocer las características, procedimientos y resultados de las acciones -- realizadas en materia de capacitación y adiestramiento en cada empresa de la rama o actividad económica". (53)

b) Funciones de las comisiones mixtas de Capacitación y adiestramiento.

Las funciones de las comisiones mixtas las encontramos reguladas en los artículos 153-I, 153-T y 153-V de la Ley Federal del Trabajo, así como en el oficio 91.-5197 emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

A continuación realizaremos un análisis de cada uno de los citados preceptos:

1.- Artículo 153-I. De dicho artículo, transcrito al inicio del presente capítulo encontramos dos facultades:

- Vigilar la operación e instrumentación del sistema:

La función primordial, para la cual fueron creadas las - comisiones Mixtas, es ésta, ya que es la encargada de ver que -

realmente tengan una aplicación los planes y programas de capacitación y adiestramiento, y por ende el sistema funcione adecuadamente.

Sin ella, no se podría realizar una evaluación de lo logrado.

Sin embargo, al respecto surge el problema relativo a la forma en la que las Comisiones Mixtas llevarán a cabo dicha vigilancia.

Consideramos, que la misma se realiza, mediante el contacto directo con los trabajadores y con los patrones, y así, de -- las opiniones vertidas por ambos sectores y de los efectos prácticos obtenidos por la aplicación de los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento, se podrá determinar si realmente está funcionando o no el sistema implantado.

- Mejorar los sistemas ya existentes mediante la sugerencia de nuevos procedimientos:

Una vez que ha sido posible hechar andar los planes y -- programas de Capacitación y Adiestramiento, es lógico que en to das las empresas las necesidades vayan cambiando, por lo que se rá necesario ir actualizando dichos planes de Capacitación y -- Adiestramiento.

La manera en que se puede llevar a cabo la presente facultad, es a través de la constante vigilancia, para así detectar las necesidades de la empresa y canalizarlas en interés de ambos sectores, logrando que las empresas cumplan efectivamente con su obligación al, no aplicar planes y programas obsoletos.

En efecto, las Comisiones Mixtas obtienen datos derivados de su función de vigilancia, lo que las lleva a determinar que es lo que se necesita cambiar para adecuar los planes y programas a las necesidades de la empresa.

A parte de dichos datos, las Comisiones podrán solicitar a las empresas información de los resultados que las mismas han observado, y analizar dichos datos de tal manera que puedan realizar una evaluación de la efectividad de los planes y programas en aplicación.

Se podrá observar si esos planes han logrado obtener beneficios para los trabajadores, y en caso de que no funcionen podrán analizar los errores en que se incurrió para tratar de subsanarlos.

Por consiguiente, se tiene la posibilidad de modificar los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento y de esta manera se logra una efectiva aplicación de la Ley y un beneficio tanto para los trabajadores, como para los patrones.

2.- Artículo 153-T. Dicho artículo a la letra señala:

"Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación o Adiestramiento en los términos de este capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, por conducto del correspondiente - Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo, a fin de que aquella las registre y las tome en -- cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que -- corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539"

Dicho artículo establece la facultad de las Comisiones Mixtas de vigilar que los documentos que expidan los instructores a los trabajadores capacitados, sean auténticos.

La presente facultad es de vital importancia, ya que las constancias de habilidades laborales son el documento que certificará que se han recibido y aprobado cursos de Capacitación y -- Adiestramiento.

La Comisión Mixta se deberá portar en extremo cuidadosa y vigilar hasta el más mínimo detalle a fin de evitar posibles falsificaciones de documentos.

Asimismo, los miembros de las Comisiones Mixtas deberán ser personas de intachable rectitud, ya que con tal facultad, - se podría prestar a Abusos de la Comisión para con los trabajadores.

Una vez que las Comisiones Mixtas hayan certificado los documentos, se deberá llevar un registro de los mismos y enviarlo a UCECA para su conocimiento.

3.- Artículo 153-V. Dicho artículo a la letra señala:

"La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento para su registro y control listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

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

En este Artículo, se le esta dando a la Comisión Mixta, la posibilidad de determinar para que nivel o especialidad es apto un trabajador en un determinado puesto.

Consideramos que es difícil llevar a la práctica tal facultad por parte de las Comisiones Mixtas de Capacitación y -- Adiestramiento, toda vez que es muy difícil que sus miembros se encuentren preparados para practicar tal o cual examen a uno o varios trabajadores.

A mayor abundamiento, dicha facultad distrae a las comisiones mixtas de su verdadera y más importante función que es la de vigilancia del sistema.

En efecto si se quisiera saber que trabajador es el más apto para tal o cual especialidad dentro de un mismo puesto, el más indicado para determinarlo, sería la persona o institución que proporcionó la Capacitación, y no recurrir a la Comisión -- Mixta para que decida una situación sobre la que no tiene bases suficientes.

Independientemente de lo anterior, pensamos que la mejor manera de cumplir con tal función y que a la vez no descuiden - sus otras funciones, es la de solicitar a las autoridades competentes la información y elementos necesarios para estar en posibilidad de aplicar el examen.

Otra posibilidad podría ser que las Comisiones acudan ante el Capacitador de su elección para que, o bien esté aplique el examen o para que les proporcione los elementos necesarios - para practicarlos ella.

En conclusión, pensamos que dicha facultad debería suprimirse, por tratarse de cuestiones que son competencia de otras

personas y no de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

4.- Oficio 91-5197 de fecha 26 de septiembre de 1979. Dicho oficio tiende a simplificar la actuación de las Comisiones Mixtas, señalando las funciones que deben tener.

Así tenemos que la regla tercera señala que:

"Son funciones de la Comisión:

- a) Vigilar la instrumentación y operación del sistema y procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores;
- b) Sugerir medidas tendientes a perfeccionar ese sistema y tales procedimientos, conforme a las necesidades de los trabajadores y de la empresa;
- c) Autenticar las constancias de habilidades laborales que los capacitadores expidan a los trabajadores;
- d) Practicar a los trabajadores los exámenes de que trata el artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo;
- e) Designar a los comisionados encargados de firmar las constancias de habilidades laborales de los trabajadores".

Como se podrá observar, únicamente varía de las anotadas anteriormente la señalada en el inciso e).

Dicha facultad puede ocasionar confusiones en cuanto a su legalidad, toda vez que no se incluye en la Ley Federal del Trabajo.

Tratando de aclarar la presente situación, en relación con la facultad de autenticar las constancias, pensamos que la contemplada en el oficio, se refiere al caso de que sea ella la que en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 153-V, -- después de aplicar el examen, firma la constancia ya autenticada, que lo acredita para tal puesto, y que por otro lado, la facultad de autenticar opera cuando el trabajador tiene su constancia expedida por el Capacitador, que todavía no es autenticada, estó es cuando no se esta a lo dispuesto en el Artículo 153-V.

c) Integración de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

1).- N° de miembros:

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-I, señala que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que se constituyan en las empresas, contarán con un -

número igual de representantes de los patrones y de los trabajadores.

Es decir, se deja al libre arbitrio de las partes el determinar de acuerdo a sus necesidades, el número de personas que integran las comisiones.

Lo anterior redundará en un beneficio para la empresa y -- los trabajadores, ya que sin presiones de ninguna especie pueden formar su Comisión Mixta de acuerdo a su conveniencia.

Sin embargo, la UCECA en virtud que dentro de sus facultades cuenta con la de "cuidar la oportuna constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, señalo que para su formación, es "deseable guardar cierta proporción entre el número de trabajadores de la empresa, y el número de integrantes de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, la diversidad de puestos y niveles de trabajo que existan, la variedad y complejidad de los procesos tecnológicos y la naturaleza de la maquinaria y equipo empleados." (54)

En virtud de lo anterior, la autoridad laboral en su oficio N° 915197 del 28 de septiembre de 1979, que ha emitido criterios para la integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, señalando que por lo que respecta al -- N° de miembros de las Comisiones Mixtas, los más adecuados son:

"a) En empresas con un número de trabajadores no mayor de 20, un representante de los trabajadores y uno del patrón.

b) En empresas que cuenten de 21 a 100 trabajadores, 3 representantes de los trabajadores y tres del patrón, y

c) En empresas con más de 100 trabajadores, cinco representantes de los trabajadores y cinco del patrón." (55)

Sin embargo la autoridad previendo las diversas necesidades que puedan surgir en una empresa, señala que: "El número de integrantes a que se refieren los incisos que anteceden, podrán aumentarse en forma proporcional a la diversidad de puestos y niveles de trabajo que existan en la empresa, a la variedad y complejidad de los procesos tecnológicos que se realicen en ella, y a la naturaleza de la maquina y equipo empleados." (56)

Dicha disposición, confirma nuestra afirmación anterior de que de acuerdo a las necesidades de cada empresa, se puede establecer el número de miembros para la integración de la comisión mixta.

55. Oficio 91-5197, de fecha 26 de septiembre de 1979.

56. Ibidem.

Por último, diremos que si una vez ya establecido el número de integrantes, éstos se llegaran a aumentar o a disminuir, se deberá dar aviso de tal situación a la UCECA.

2).- Requisitos para ser miembro de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

La Ley Federal del Trabajo, no indica requisito alguno para ser miembro de las comisiones mixtas, ya que únicamente se concreta a señalar que las mismas deben estar integradas por representantes del sector patronal y del sector trabajadores en igual número.

Esta libertad, a nuestro juicio no era nada conveniente ya que si no se establece la obligación de llenar un mínimo de requisitos cuando menos, puede llegar a suceder que se elija a personas que no tengan el más mínimo conocimiento ni interés, en su desempeño del cargo, por lo que el sistema saldría perjudicado, al no estarse cumpliendo adecuadamente.

Conscientes de lo anterior, las autoridades laborales -- emitieron, mediante el oficio N° 91-5197, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de octubre de 1979, una serie de requisitos que debería cubrir las personas que pretendieran ser miembros de las comisiones mixtas.

Con tales requisitos se subsana la laguna que tenía nuestra Ley:

Dichos requisitos son:

"1) Representantes de los trabajadores:

- a. Ser trabajadores de la empresa.
- b. Ser mayores de edad.
- c. Saber leer y escribir.
- d. Tener buena conducta.
- e. Ser designado conforme a las disposiciones estatutarias del sindicato titular del contrato colectivo o, a falta de éste, ser electo en la --
asamblea de los trabajadores de la empresa.
- f. Aquellos otros que acuerden los trabajadores.

2) Representantes del patrón:

- a. Ser mayores de edad.
- b. Saber leer y escribir.
- c. Tener buena conducta.
- d. Poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos de la empresa". (57)

Consideramos acertados las recomendaciones de la autoridad toda vez que las comisiones mixtas, junto con los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento, constituyen la base

del sistema, por lo que una adecuada integración trae consigo un adecuado funcionamiento de la misma.

Es por eso que para un debido cumplimiento de las responsabilidades que el cargo implica, se debe escoger a personas -- con cierta preparación e inbuidos en el trabajo de la empresa.

Por otro lado, la autoridad en el citado oficio, recomienda que las personas que imparten capacitación y adiestramiento, en empresas mayores de 20 trabajadores, no formen parte de la Comisión Mixta, atendiendo a las funciones de vigilancia que tienen los miembros de dicha comisión.

Consideramos adecuada por una parte esta disposición, ya que podría prestarse a abusos, al permitir o solapar la persona en cuestión, sus fallas o errores.

Sin embargo, por otro lado consideramos que es inadecuada tal disposición, ya que una de las funciones de la Comisión Mixta es la de sugerir necesidades para perfeccionar los sistemas, por lo que las personas más preparadas para detectar las - necesidades de la empresa, para ver los problemas que abaten a la empresa, serán los mismos capacitadores.

Independientemente de lo anterior, cabe hacer la aclaración que son simples recomendaciones de la autoridad que en nin

guna manera obligan a los patrones.

3) Designación de representantes de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

A este respecto distinguiremos las situaciones siguientes:

- A. Representantes del patrón
- B. Representantes de los trabajadores
 - a.- Si existe sindicato
 - b.- Si no existe sindicato

A. Designación de representantes patronales.

Los patrones para designar a sus miembros, deberán notificar "por escrito a cada uno de ellos su designación, indicando la duración en el cargo y el carácter de la designación, representante titular o suplente."

"Si hubiera sindicato, comunicará al mismo las designaciones efectuadas, en caso contrario, lo hará del conocimiento de los trabajadores." (58)

Las autoridades recomiendan que se levante un Acta, en la que consten las designaciones y la aceptación del cargo por

parte de las personas designadas para tal puesto.

La autoridad señala asimismo que puede ser el Gerente -- de la sociedad el que designe a los representantes, sin embargo pensamos que debido a la gran importancia de las comisiones ese nombramiento lo debería de acordar la Asamblea de Accionistas o la Junta del Consejo de la Sociedad.

B. Designación de los representantes de los trabajadores.

A este respecto se deben considerar los siguientes casos:

a) Designación por el Sindicato:

En este caso, será el Sindicato titular del contrato colectivo el que designe a los representantes.

Señala la autoridad, que el sindicato deberá realizar la elección de acuerdo al procedimiento establecido en sus estatutos.

Asimismo, señala la autoridad laboral, que se dará aviso - al patrón de las designaciones que ocurriesen.

Sin embargo, al respecto cabe hacernos la siguiente pregunta : ¿Los miembros son elegidos por los líderes sindicales o

lo son por la Asamblea de trabajadores convocado para tal efecto por el sindicato?.

Al respecto pensamos que la opción más conveniente, es - la segunda, ya que los miembros de las Comisiones Mixtas, - - - van a ser sus representantes.

b) Elección de la Asamblea de Trabajadores:

. De acuerdo a las indicaciones de la autoridad establecidas en el oficio 91-5197, cuando no exista sindicato titular, será la asamblea de trabajadores la que elija a los miembros de las Comisiones Mixtas.

La designación se realizará por mayoría de votos.

Asimismo señala la autoridad en el citado oficio, que se debe levantar un Acta que contenga los siguientes datos:

"Requisitos que deben reunir los representantes;

Nombre de los representantes elegidos, señalándose respecto a cada uno de ellos su carácter titular o suplente;

Duración del cargo; y

Aceptación del cargo por los representantes elegidos."

Por último se deberá firmar el Acta por los representantes selectos y por todos los trabajadores, debiendo identificarse la firma de cada uno de ellos.

En el caso de que llegare a ocurrir un cambio en los -- miembros de la comisión mixta, se deberá informar a la UCECA de dicho cambio, mediante escrito firmado por los miembros de la Comisión Mixta, atendiendo lo establecido por la autoridad laboral en su oficio N° 01.-2279.

Consideramos de tal importancia, los miembros elegidos para las Comisiones Mixtas, ya que son un organo continuo de participación y de trabajo continuo, y "por esto se hace indispensable que la integren personas con características altamente positivas, ya que consideramos que el pertenecer a una Comisión Mixta significa para sus integrantes, trabajo, tiempo, estudio y colaboración y autoevaluación. Cuando se pierden estos conceptos las comisiones mixtas fracasan en sus objetivos primarios". (59)

4) Duración en el cargo:

A este respecto, ni la Ley Federal del Trabajo, ni los diversos criterios expedidos por la UCECA, señalan que los miembros de las Comisiones Mixtas deban tener algun plazo de duración en su cargo.

De lo anterior, se deriva que el establecimiento del tiempo de duración en el cargo, va a ser determinado por mutuo acuerdo entre las partes.

Algunos autores, opinan que la duración en el cargo de los miembros de la Comisión Mixta debe ser de dos años, ya que en ese tiempo se puede permitir el desarrollo del plan de trabajo que haya sido aprobado.

Consideramos que el anterior plazo, es el mínimo necesario, ya que la duración en su encargo debe estar sujeta a los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan implantado en la empresa.

Es por esto, que si los planes pueden abarcar períodos hasta de cuatro años, "los nombramientos de los comisionados deberán expedirse "hasta" por cuatro años, ya que de esta suerte habrá elasticidad en su remoción". (60)

Por otro lado, consideramos inadecuada una duración menor de dos años, toda vez que no permitiría observar eficazmente el desarrollo de los planes y programas implantados, así como períodos mayores de cuatro años o indefinidos, ya que, "es preciso tener en cuenta que si bien la renovación de un representante por mal desempeño o negligencia en el ejercicio de sus funciones compete exclusivamente al sector que representa, no siempre un procedimiento de renovación es expédito; así por ejemplo, si en la empresa rigen relaciones individuales de trabajo, para la revocación de un representante del sector obrero se requerirá convocar a Asamblea de todos los trabajadores de la empresa". (61)

60. Baltazar Cavazos Flores. 35 lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. México. Pág. 205.

61. Manual de Capacitación y Adiestramiento. Ob. Cit. Pág. 65.

Es por esto, que para evitar este tipo de problemas, y atendiendo a la duración de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, consideramos que el período más recomendable es de 2 a 4 años.

Sin embargo, podría darse el caso de que ocurriera algún cambio de miembros, en cuyo supuesto se deberá notificar a la UCECA, a fin de que tome conocimiento de tal situación.

5) Obligatoriedad de constituir la Comisión Mixta de - Capacitación y Adiestramiento.

La obligación de constituir las comisiones mixtas de Capacitación y Adiestramiento, surgió en el momento en que entraron en vigor las reformas a la Ley Federal del Trabajo.

Para las empresas de nueva creación, surge de inmediato la obligación de constituir la Comisión Mixta.

Una vez constituida la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, existe la obligación de informar a la UCECA, sobre la integración de la misma.

Para tal efecto fué establecida la forma denominada UCECA-1.

Dicha forma puede ser presentada ante la Dirección de - Capacitación y Adiestramiento directamente, por conducto de las Delegaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o an te las autoridades locales cuando se trata de empresas sujetas a jurisdicción local excepto en el materia.

A dicha forma, se le deben acompañar los siguientes documentos:

a. Documento que acredita la designación de los representantes de los trabajadores.

Tal documento, puede ser una constancia expedida por el Sindicato cuando rijan relaciones sujetas a un contrato colectivo, o el Acta levantada en la Asamblea de Trabajadores, en la que se designó a los representantes. Dicho documento debe ir -- firmado por la mayoría de los trabajadores.

b. Documento que acredite la designación de los representantes de los patrones.

Tal documento, sería nuestro parecer, el acta de asamblea de accionistas o junta de consejo de administración en don de se acordó su designación, o simplemente una constancia expedida por el patrón.

c. Acta constitutiva de la Comisión Mixta, incluyendo sus bases generales de funcionamiento.

d. Contrato Colectivo de Trabajo, o en su defecto, se transcribirán las cláusulas que hablen de la capacitación y --- adiestramiento.

Si se trata de empresas en las cuales rija un Contrato Ley, no es necesario presentar copia del mismo.

Tratándose de empresas en donde rijan únicamente Contratos Individuales, tampoco existe la obligación de presentar contrato alguno.

Posteriormente, se publicaron nuevas recomendaciones al respecto, mediante oficio No. 01.2279 de fecha 6 de abril de -- 1981, en el cual se trata de simplificar un poco más la forma - UCECA-1, ya que señaló que para las empresas que cuenten con menos de 20 trabajadores, no se deberán presentar los documentos anteriormente señalados.

6) Creación de Subcomisiones:

El oficio 01.-2279, contempla la posibilidad de que en una empresa se creen subcomisiones dependientes de la Comisión

Mixta de Capacitación y Adiestramiento, al señalar que para las empresas que cuenten con más de 20 trabajadores, se podrá crear una sola Comisión y varias Subcomisiones, atendiendo a la dispersión Geográfica de los establecimientos de la empresa, a las características tecnológicas de la misma, o a la cantidad de mano de obra que ocupe.

Asimismo, se señala que de la integración de la Subcomisión no se informará a la UCECA, pero sus bases de operación deben estar contenidas en las bases de funcionamiento de la Comisión Mixta.

Creemos que la intención de la autoridad es el evitar - que en una empresa puedan llegar a surgir más de una Comisión - Mixta, por lo que el trabajo se duplicaría y se haría más difícil el control de las mismas.

Con lo anterior pretende lograr que una Comisión coordine a las Subcomisiones que existan, y así ejercer su función de vigilancia a través de la primera.

Independientemente de lo anterior, pensamos que sí pueden llegar a existir más de una Comisión Mixta en una empresa, situación que será estudiada en el punto siguiente.

7) Posibilidad de la existencia de más de una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en una empresa:

La autoridad, admite tal posibilidad, al señalar en el artículo 153-I de la Ley Federal del Trabajo que:

"En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento."

"El texto anterior abre, la posibilidad de que en un centro de trabajo existan varias Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, hecho que estará condicionado a varias circunstancias, que pueden ser, entre otras:

- Magnitud de la empresa
- Complejidad estructural y sofisticación en el proceso de toma de decisiones
- Naturaleza de la actividad y susceptibilidad ante el cambio tecnológico
- Variedad de producción.
- Existencia de sucursales o dispersión de establecimientos de producción o de comercialización". (62)

"b) Cuando las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento no sean extensivas a los trabajadores de confianza, se podrá integrar una co

misión mixta específica para este tipo de trabajadores".

Cuando no sean extensivas las condiciones, consideramos que "resulta imperativa la constitución de una comisión mixta referida de manera exclusiva a este tipo de trabajadores." (63)

Y continua señalando:

"c) Integrar más de una Comisión Mixta cuando existiendo en la empresa más de un contrato colectivo con los sindicatos titulares diferentes, no exista acuerdo entre éstos para formar una so la comisión".

Consideramos acertadas tales disposiciones, ya que facilita la impartición de la capacitación y adiestramiento, ya sea para los trabajadores o para los empleados de confianza. Sin embargo, ya de suyo propio, las empresas pueden formar dos o más comisiones de acuerdo a sus necesidades.

8) Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitacion y Adiestramiento:

Las bases a las cuales se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, serán - elaboradas libremente entre los patrones y trabajadores.

Consideramos que la manera de actuar de una Comisión, - dependerá de las necesidades de cada empresa, y se deberá atender a los planes y programas de capacitación y adiestramiento - establecidos, ya que derivado de ellos, las Comisiones deberán tomar tal o cual medida para regular su actuación.

Por lo que se refiere a su estructura orgánica, la autoridad laboral ha emitido una serie de regularizaciones que a continuación se señalan:

Dichas regulaciones se encuentran establecidas en el -- oficio No. 91.-5197, que señala que la Comisión se integrará -- por igual número de representantes de los patrones y de los tra**ba**jadores, siguiendo la directris establecida en la Ley Federal del Trabajo. Incluye además, que por cada representante propie**ta**rio se nombrará un suplente.

Consideramos adecuada tal disposición, ya que es facti-

ble que los propietarios por tal o cual situación no puedan acudir a la junta, por lo que el suplente entraría en funciones inmediatamente. De lo contrario, se requeriría volver a realizar todo el procedimiento para el nombramiento de un nuevo miembro, lo cual podría ser muy tardado.

Continúa señalando el citado oficio, que se deberá designar un Presidente y un Secretario de Actas, indicando que dichos puestos se rotarán entre ambos sectores. Deja al libre arbitrio de las partes la duración de su cargo, situación que fue analizada anteriormente.

Esta disposición, nos parece inadecuada, siguiendo la opinión del Lic. Adolfo Tena, ya que podría ocasionar cierta primacía al sector que se encuentre como Presidente.

"Si se supone que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, deben tener las funciones que la Ley señala y que como ya hemos indicado con anterioridad son vigilar la implementación y cumplimiento de los sistemas de capacitación; -- proponer las medidas tendientes al mejoramiento del sistema; -- autenticar las constancias de habilidades laborales y practicar los exámenes que se supone que practicarán conforme al artículo 153-b de la Ley Federal del Trabajo, este cuerpo colegiado debiera actuar permanentemente de comun acuerdo sin que exista

primacia de ninguno de los dos sectores.

En tal virtud, diferimos del criterio en cuanto a la conveniencia o necesidad, de ninguna manera obligación legal, de nom--brar un Presidente y un Secretario de Actas.

"Tal vez lo que podría hacerse, sería rotar simple y sencillamente la obligación de preparar el Acta correspondiente a la sesión que hubiere tenido la comisión, pero cuya Acta estará sujeta, lógicamente a la aprobación de los demás integrantes de la Comi--sión." (64)

Asimismo, señala la autoridad que las Comisiones Mixtas deben celebrar una sesión ordinaria mensual. Consideramos adecuada - tal recomendación, ya que es necesario evaluar los adelantos que se vayan obteniendo en la empresa.

Por lo que respecta a las secciones extraordinarias, la autoridad señala que "la Comisión Mixta, podrá sesionar en forma extraordinaria cuando lo estime necesario". (65)

Asimismo, señala que para que tenga validez, podrán "ser convocados por el Presidente, o en su defecto por el 50% de los miem

64. Tena Morelos Adolfo. Aspectos Prácticos de la Capacitación y - Adiestramiento. COPARMEX. México. Pág. 162.
65. Guía orientadora para la integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Pág. 23. Editora Popular de los trabajadores. México 1980.

bros integrantes de la comisión mixta, siempre que dicho porcentaje este compuesto por un igual número de representantes de ambos sectores". (66)

Al respecto no estamos de acuerdo con el supuesto de que sean convocadas por el Presidente, por las razones apuntadas anteriormente.

Por lo que respecta a la convocatoria, ésta "podrá ser notificada a la comisión mixta con 72 horas de anticipación, mínimo, recabando de cada integrante por escrito su manifestación de enterado"(67), situación con la que estamos de acuerdo.

Por último, señala que las decisiones se tomarán por mayoría.

Opinamos, "a este respecto y para evitar conflictos que indudablemente se presentarán, dando lugar probablemente en ocasiones a malos manejos, por nuestra parte sugerimos considerar la conveniencia de otorgar un voto por sector, independientemente del número de comisionados que lo representen, posibilidad esta que establece la Ley porque es finalmente el acuerdo de las partes lo que determinará la forma de integración y operación de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento". (68)

66. Ibidem.

67. Ibidem.

68. Tena Morelos Adolfo. Ob. Cit. Pág. 163.

9) Remoción de los miembros de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

"La facultad de remover a los integrantes de la comisión mixta, será exclusiva, de aquellos quienes los designaron o eligieron en este caso, el patrón, sindicato o la Asamblea de trabajadores, previo informe que les rinda la Comisión Mixta, en la que se determine en forma veraz, la causa de remoción.

Las causas de remoción, podrán ser aquellas que la misma comisión determine y que se encuentren señaladas en el Reglamento interno que contenga las bases generales para su integración y funcionamiento.

Por otra parte, al producirse la destitución se deberá notificar de tal circunstancia a UCECA, y simultáneamente remitir la documentación, que conforme a los criterios oficiales mencionados, respalden la designación o elección, en su caso, de los nuevos miembros que van a integrar la comisión mixta" (69)

69. Guía orientadora para la integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Ob. Cit. --- Pág. 19.

CAPITULO II.- PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

1.- Consideraciones Generales.

Los planes y programas de capacitación y adiestramiento son, junto con las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, la base sobre la cual se sustenta nuestro sistema legal, ya que van a ser el medio a través del cual las empresas van a cumplir con su obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

Lo anterior, debido a que la manera de expresar, de realizar, de llevar a la práctica la capacitación y adiestramiento es a través de planes y programas.

2.- Definiciones.

El plan de capacitación y adiestramiento es el "documento que contiene los lineamientos y procedimientos a seguir en materia de capacitación y adiestramiento, respecto a cada centro de trabajo y que supone una ordenación general de actividades, para presentar una visión general de los programas que lo componen". (70)

70. Guía Técnica para la Formulación de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento de las Empresas. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. Pag. 139.

El programa de capacitación y adiestramiento es la --- "parte de un plan que contiene, en términos de tiempo y de recursos y de manera pormenorizada, las acciones de capacitación y adiestramiento que el patrón efectuará en relación con los -- trabajadores de un mismo puesto o categoría ocupacional". (71)

El curso de capacitación, es el "conjunto de activida-- des de enseñanza-aprendizaje para la adquisición o actualiza--- ción de las habilidades y de los conocimientos relativos a un - puesto de trabajo, cuya reunión conforma un programa de capaci- tación y adiestramiento. Ordenación y distribución de un conte^u nido temático con respecto a tiempo y recursos, con el objeto - de capacitar y/o adiestrar a los trabajadores en un determinado puesto. El contenido temático del curso se clasifica en módu-- los . (72)

3.- Fundamentos y Requisitos Legales que deben llenar los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.

El fundamento de los planes y programas lo encontramos en los artículos 153-A y 153-D de nuestro ordenamiento laboral, que a la letra señalan:

71 . Idem. Pag. 140.

72 . Idem. Pags. 136 y 137.

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

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

De las anteriores disposiciones legales, se desprenden las siguientes situaciones:

A).- Los planes y programas de capacitación y adiestramiento, son el medio con que cuentan los patrones para cumplir con su obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

B).- Los planes y programas de capacitación y adiestramiento pueden ser elaborados de dos maneras:

- a) Por acuerdo entre sindicato y patrón.
- b) Por acuerdo entre patrón y la mayoría de los trabajadores, cuando no exista sindicato.

Consideramos, que tratandose del caso entre sindicato y patrón, antes los trabajadores deberán haber celebrado una asamblea, a fin de informar al sindicato sobre las necesidades de esa empresa, y así elaborar planes y programas que realmente sirvan.

Por lo que respecta al segundo caso, no tenemos objeción, ya que son los trabajadores y los patronos los que tiene conocimiento sobre las necesidades de la empresa, en virtud de lo cual son los más capacitados para establecer los planes y programas.

C).- Los planes y programas de capacitación y adiestramiento, deben ser aprobados y autorizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Unidad Coordinadora -- del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Dicha disposición, debe ser regulada más a fondo, toda vez, es necesario saber las bases sobre las cuales se podría negar la autorización para la aplicación de determinados planes y programas, ya que si nos basamos en lo que la autoridad considere como no operable para las empresas, tal vez, debido a las -- circunstancias particulares si podrían llegar a funcionar.

En virtud de lo anterior, consideramos que la labor de la autoridad es sumamente difícil, por lo que tendrá que tener una verdadera visión de cuales son las necesidades de cada área

de producción o actividad económica, y contar con un personal -- verdaderamente especializado, para estar en posibilidad de negar o aceptar tal o cual plan o programa de capacitación y adiestramiento.

D).- Los planes y programas de capacitación y adiestramiento pueden ser de cuatro tipos:

- 1.- Referentes a un establecimiento.
- 2.- Referentes a una empresa.
- 3.- Referentes a varias empresas.
- 4.- Referentes a una rama industrial o actividad económica.

Tal variedad de posibilidades, es otro gran acierto de nuestras autoridades laborales, ya que se están cubriendo todas las necesidades de las empresas, debido a que dependiendo de las situaciones particulares de cada una, se elaboran sus planes y programas de capacitación y adiestramiento, logrando así un cumplimiento eficaz de la finalidad perseguida por la ley.

Sin embargo, cabe hacer la aclaración, que la autoridad mediante oficio N° 01-6780, estableció criterios para la elaboración de planes y programas respecto a una rama industrial o actividad económica, señalando que para que se puedan realizar, se -

requieren se presenten las siguientes circunstancias:

"Los patrones pertenecientes a una misma rama de la actividad económica del País, podrán formular y presentar ante la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, Planes y Programas Comunes, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Que exista comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento en la rama de actividad económica de que se trata y -- que, cuando los centros de trabajo esten sujetos al régimen de -- contratación colectiva, se efectúen los ajustes necesarios en -- los contratos colectivos correspondientes, a fin de que exista cabal congruencia entre lo dispuesto por estós y el sentido, forma y alcance del programa de capacitación y adiestramiento por -- aplicarse.

b) Que las condiciones de trabajo de la rama de actividad económica de que se trata, esten establecidas en un contrato ley" (73)

La única objeción, que encontramos al respecto de tales disposiciones, es el requisito de que deba existir un comité nacional de Capacitación y Adiestramiento en la rama o actividad -- económica.

73. Oficio N° 01-6780, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 2 de febrero de 1981.

4.- Requisitos que deben llenar los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento:

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-Q señala:

"Los planes y programas de que tratan los artículos -- 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Referirse a períodos no mayores de 4 años;
- II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y adiestramiento al total de los -- trabajadores de la empresa;
- IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;
- V. Especificar el nombre y el N° de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y
- VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

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

Al respecto, cabe hacer los siguientes comentarios.

En lo relativo a la duración de los planes y programas, consideramos que el término máximo de 4 años que establece la Ley es adecuado, ya que si se permitiera establecer planes y programas por grandes períodos de tiempo, se estarían facilitando las cosas para que los patrones tendieran a no cumplir con su obligación, ya que, so pretexto de que la Capacitación sería impartida a tal tiempo, no se impartiría nada realmente.

La limitación legal, trae como consecuencia que los patrones elaboren verdaderos planes de programas, y que éstos sean revisados, de tal manera que se pueda estar al tanto de los grandes adelantos que vayan sucediendo y así adecuarlos a las nuevas necesidades de la empresa.

Sin embargo, el hecho de que se establezca un plazo máximo, no quiere decir que los planes y programas no pueden ser revisados antes de su vencimiento, si no que, por el contrario, si se aprecia que determinado plan o programa no funciona, se deberá modificar para adecuarlo a las necesidades de la empresa.

Por lo que respecta a la segunda fracción del citado artículo, en relación a que los planes y programas deben referirse a todos los puestos y niveles de la empresa consideramos que es una disposición adecuada y hasta cierto punto lógica, ya que si

la capacitación no se dirigiera a todos los trabajadores, se estaría creando una situación de beneficio para unos en perjuicio de otros.

Al establecer tal obligación, la Ley dispone que los -- planes y programas deben abarcar todo tipo de conocimiento manua les, técnicos, etc.

Asimismo, se planteó la posibilidad, debido a la situación educativa del País que se pudiera cumplir con la obligación patronal de proporcionar Capacitación y Adiestramiento, mediante la impartición de alfabetización, primaria intensiva para adultos y secundaria abierta.

Las autoridades laborales, considerando lo anterior como una necesidad, emitieron el oficio N° 01.-4549, en el cual se establece la posibilidad de que los patrones cumplan con su obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, proporcionan do alfabetización, primaria intensiva para adultos y secundaria abierta.

Para tal efecto, se deben llenar los siguientes requisi tos:

"a) Que el programa de Capacitación y Adiestramiento - en que se incluya alguno de los niveles educativos citados, con-

tenga, además, cursos o eventos directamente destinados al logro de las finalidades que señala el artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo, a través del perfeccionamiento, actualización y mejora de las habilidades, conocimientos y actitudes típicas del Puesto de trabajo de que se trate.

b) Que el nivel educativo de alfabetización, el de primaria intensiva para adultos o el de secundaria abierta, no abarquen para cada trabajador, más de 6 meses el primero de ellos, y más de 18 los dos restantes, ni representen más del 40% de la duración del programa de capacitación y adiestramiento relativo, calculada en función de las horas/hombre que se vayan a impartir al total de los trabajadores.

c) Que las fases del programa de Capacitación y Adiestramiento consistentes en alfabetización, primaria intensiva para adultos, o secundaria abierta, se impartan, invariablemente, dentro de la jornada de trabajo.

d) Que, en relación con los cursos de alfabetización, de primaria intensiva para adultos o de secundaria, según sea el caso, la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la - empresa, ejerzan las funciones que le señala los artículos 153-L, 153-P y 153-V de la Ley Federal del Trabajo.

e) Que la alfabetización, la primaria intensiva para -

adultos o la secundaria abierta, según sea el caso, se incluyan en el módulo 8 de la forma UCECA-2 o en el apartado 2, columna de sistemas generales del módulo 1 de la forma UCECA-2 A, con expresión de los nombres de los asesores correspondientes y la invariable mención de su número de inscripción en el Registro Federal de Causantes, en la columna destinada al número de Registro ante UCECA.

El criterio que se contrae el presente oficio, deberá hacerse del conocimiento de los particulares mediante publicación en el Diario Oficial de la Federación y en los periódicos oficiales de las entidades federativas.

2.- Sobre éste particular, la Dirección de Capacitación y Adiestramiento de UCECA, deberá establecer la coordinación necesaria con las autoridades competentes de la Secretaría de Educación Pública, para la aplicación de este criterio y el debido cumplimiento de la cláusula segunda, tercera y cuarta del convenio que esta Secretaría y la de Educación Pública celebraron el 7 de julio de 1980.

Para la adecuada supervisión en el cumplimiento de los planes y programas que incluyan cursos de alfabetización, de primaria intensiva para adultos o de secundaria abierta, la Dirección de su cargo solicitará a la Secretaría de Educación Pública un informe bimestral que detalle todas las acreditaciones y --

certificaciones expedidas en dicho período" (74)

Con la anterior disposición, la Ley logra que se capacite al trabajador para el trabajo y en el trabajo.

En efecto, es un gran acierto de las autoridades, ya que el nivel educativo en nuestro País es sumamente bajo, por lo que con tal posibilidad, se cumple con una misión social y se logra un beneficio para ambos sectores.

Por lo que respecta al tercer punto, relativo a que se debe indicar las etapas durante las cuales se abarcará a todo el personal, es otra disposición acertada de nuestro legislador.

En efecto, en una empresa en la que trabajara una gran cantidad de trabajadores, sería prácticamente imposible el proporcionar la Capacitación y Adiestramiento, en una sola ocasión. La Ley, comprendiendo la anterior situación, acepta que se vaya impartiendo poco a poco, hasta cubrir a todo el personal.

Por lo que respecta al cuarto punto relativo a que se debe indicar el procedimiento de selección para proporcionar la capacitación y Adiestramiento, es otra disposición adecuada, ya que se permite a los patrones, dependiendo de sus necesidades y de las de sus trabajadores el ir impartiendo la Capacitación y Adies

74. Oficio N° 01.-4549. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto de 1980.

tramiento.

Por otro lado, los patrones no podrían dejar de capacitar a alguno de sus trabajadores, ya que tarde o temprano tendrían que proporcionarsela a la totalidad.

Por lo que respecta al quinto punto, relativo a que se debe señalar el registro ante la UCECA de los capacitadores, no tenemos objeción alguna, salvo una pequeña aclaración:

Tratandose de instructores que formen parte del personal de la empresa, no se proporcionará registro alguno, ya que la Ley no establece la obligación de solicitarlo. Consideramos que basta con que se indique tal situación para cumplir con tal precepto, debiendo en todo caso indicarse su Registro Federal de Contribuyentes.

Por lo que respecta al sexto punto, lo analizaremos más tarde cuando estudiemos la forma en que se da conocimiento a la UCECA de los planes y programas.

5.- Plazos para la presentación de los Planes y Programas Capacitación y Adiestramiento para la aprobación de la UCECA:

Los plazos para la presentación de los Planes y Programas, se encuentran regulados en los artículos 153-N y 153-O de la

Ley Federal del Trabajo, que a la letra señalan:

"153-N; dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento que se hayan acordado establecer o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados, con aprobación de la autoridad laboral."

"153-O; las empresas ~~que~~ ^{que} no rija contrato colectivo de -trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dentro de los primeros 60 días de los -- años impares, los planes y programas de Capacitación y Adiestra--miento que, de común acuerdo con los trabajadores hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar..."

Las anteriores disposiciones, son los suficientemente - clara por lo que continuaremos nuestro estudio.

La autoridad laboral, tiene que aprobar o rechazar esos planes y programas de Capacitación y Adiestramiento, contando con un plazo de 60 días hábiles a los que sigan a la presentación de dichos planes y programas, en la inteligencia de que si no han -- contestado en ese tiempo se entenderán aprobados, según lo esta-- blece el artículo 153-R de la Ley Federal del Trabajo.

Al analizar la anterior disposición, encontramos que la autoridad incurrió en un error, ya que en el Artículo 153-Q, que señala los requisitos de los planes y programas, indicó que dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por la empresa".

Así tenemos, que la obligación de iniciar la aplicación de los planes y programas es antes de que los mismos hayan sido aprobados por las autoridades laborales.

El problema que se plantea, es cuando la autoridad rechaza un plan o programa dentro de los 60 días con que cuenta para tal efecto.

El poner a funcionar un plan o programa, implica costo para la empresa, y estamos hablando de más de dos meses que tiene la autoridad para contestar ya sea aprobando, modificando o rechazando dicho plan o programa. Tal vez, ese plan ya se encuentra -- funcionando adecuadamente a las necesidades de la empresa, y la - autoridad considere que no es útil por lo que lo rechaza.

Se ocasionarían graves perjuicios no solo a los patrones sino también a los trabajadores.

Creemos, que lo más conveniente en el presente caso es - suprimir la disposición relativa a que los planes y programa de -

ben ser aplicados de inmediato, para que así se eviten posibles -
daños.

Dichos planes se deberán empezar a aplicar una vez apro-
bados por la UCECA, o bien una vez transcurrido el plazo de 60 --
días hábiles sin que la autoridad haya formulado contestación al-
guna.

6.- Formas a través de las cuales los patronos deben pre-
sentar para su aprobación los planes y Programas de Capacitación
y Adiestramiento:

Al respecto, se han publicado una serie de disposicio--
nes, en las cuales se trata de facilitar la obligación de los pa-
tronos de presentar los planes y programas de Capacitación y --
Adiestramiento, entre las cuales tenemos principalmente dos:

a) Oficio N° 01.-5360 "mediante el cual se establecen -
criterios de orientación para la integración y funcionamiento de
los planes de Capacitación y Adiestramiento y uso de la forma UCE
CA-2" (75)

Dicho oficio, establece el uso de la forma UCECA-2, a --
través de la cual se presentarán los planes y programas de Capaci-
tación y Adiestramiento ante las autoridades laborales.

75. Oficio 01.-5360. Publicado en el Diario Oficial de la Federa-
ción el 9 de diciembre de 1979.

Dicha forma, deberá cubrir los siguientes requisitos:

"a) Se llenará por cuadruplicado, usando invariablemente caracteres de los conocidos como de imprenta; llevará como -- anexo una copia de las cláusulas del contrato colectivo relativas a Capacitación y Adiestramiento; y, se presentará ante la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, directamente o por conducto de las Delegaciones de esta Secretaría en el interior de la Re pública.

b) En el caso de empresas con diversos establecimientos varios de ellos podrán agruparse en un sólo plan, siempre y cuando se trate de un mismo contrato colectivo de trabajo y los proce sos de producción, los puestos de trabajo y la organización de -- los establecimientos sean similares. En este caso, la forma UCECA - 2, constará de tantas hojas como establecimientos comprenda el plan.

c) El plan de Capacitación y Adiestramiento debe incluir a los trabajadores de confianza y a los de base, así como aquellos contratados por obra o tiempo determinado.

Se autoriza a los particulares la libre impresión de la forma cuyo uso se implanta, siempre y cuando se ajusten a las dimensiones y a los formatos que se publican" (76)

b) Oficio N° 01.-4548 "por el que se da a conocer la im plantación de la forma UCECA-2 A, para la presentación de planes y programas de Capacitación y Adiestramiento por parte de aquellas

empresas que tengan hasta 20 trabajadores, un máximo de 5 puestos y carezcan de contrato colectivo de trabajo" (77)

Dicha forma, tiene por objeto el facilitar que las pequeñas empresas existentes en el País, presenten sus planes y programas de Capacitación y Adiestramiento, facilitando el cumplimiento de la Ley.

Las empresas que se encuentren en tal situación, deben cubrir los siguientes requisitos:

"a) Se llenará por cuádruplicado, usando invariablemente caracteres de los conocidos como de imprenta y se presentaran ante la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, directamente o por conducto de las delegaciones de esta Secretaría en el interior de la República.

b) Debe incluir a los trabajadores de confianza y a los de base, así como a aquellos contratados por obra o tiempo determinado.

c) Su contenido estará sancionado, invariablemente por los integrantes de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa". (78)

77. Oficio N° 01.4548. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto de 1980

78. Ibidem

Asimismo, se autoriza la libre reproducción de dicha forma por los particulares.

7.- Importancia de los planes de programa de Capacitación y Adiestramiento:

Los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento son un plan de acción a seguir, para que el patrón se comprometa a proporcionar un aprendizaje positivo para los trabajadores, y es el medio de dar a conocer a las autoridades laborales, si la formación, que se está proporcionando a los trabajadores, es apegada a la realidad, o si únicamente se está realizando para cumplir con un requisito legal.

Por otro lado, permite conocer a los patrones verdaderamente interesados en capacitar y adiestrar a sus trabajadores, los avances en la educación que se imparte y en la producción de su empresa.

En conclusión, tienen gran importancia, debido a que va a ser a través de ellos, la manera de cumplir con la obligación legal del patrón, la manera en que las autoridades cumplirán con su misión de vigilancia y en que las empresas lograrán estar al día de los avances tecnológicos. Y sobre todo, son en medio a través del cual se logra la educación de los trabajadores para y en el trabajo.

CAPITULO III.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DERIVADOS DE LA
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

1.- Obligación Patronal y Derecho de los Trabajadores:

Todo el sistema legal de la Capacitación y Adiestramiento, se encuentra sustentado sobre la base de que es una obligación patronal el proporcionarla a los trabajadores, y es un derecho de la clase trabajadora.

Lo anterior se deriva de lo establecido en el artículo 123 fracción XIII del apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Mexicanos, que a la letra señala:

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

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo indica, en sus artículos 132 y 133-A, la obligación de proporcionar la Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores, al señalar lo que a continuación se transcribe:

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

"XV proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del capítulo III Bis de este título".

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

Del análisis de dichos preceptos, nos surge la duda del porque la Constitución habla de la obligación de empresas y la Ley habla de patronos.

Entonces cabe hacernos la siguiente pregunta:

¿La Capacitación y Adiestramiento es una obligación de todos los patronos o únicamente de las empresas?

Al parecer, es una obligación únicamente de las empresas, ya que en nuestro País rige el principio de supremacía constitucional, por encima de los ordenamientos reglamentarios.

Sin embargo, a fin de aclarar esta confusa situación, -- consideramos necesario acudir a los significados de las palabras patrón y empresa.

Desde el punto de vista laboral, se entiende por empresa "La unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios..."

La anterior definición no los proporciona la Ley Federal del Trabajo en su artículo 16.

Por otra parte, el artículo 10 del citado ordenamiento - establece: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los -- servicios de uno o varios trabajadores"

Como se podrá observar, no guardan una relación el uno - con el otro, por lo que en virtud del principio de supremacía -- constitucional, únicamente es una obligación empresarial.

La anterior afirmación, parece verse confirmada por lo - establecido en el artículo 153-B, que a la letra señala:

"Para dar cumplimiento a la obligación que conforme al - artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la Capacitación y Adiestramiento se - proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, - por conducto de personal propio..."

Así tenemos, de lo expuesto en este artículo, que la Ley, equipara al patrón a la empresa, ya que indica que la Capa

citación y Adiestramiento se podrá proporcionar dentro de la empresa o fuera de ella.

Consideramos lamentable está omisión, ya que debe de ser una obligación de todos los patrones y es por eso que, debemos -- apegarnos a la lógica y concluir que por encima del principio de supremacía constitucional, está el bienestar del pueblo mexicano, y es por eso que la Capacitación y Adiestramiento es una obligación patronal.

De no ser así, se estarán creando situaciones de privilegio para unos en perjuicio de otros, lo cual, es a todas luces -- prohibido por nuestra Constitución.

Pasando a otro punto, y partiendo de la base de que todos los patrones tienen la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, podemos formularnos la siguiente pregunta:

¿ Podrán todos los patrones soportar la carga económica que implica el proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

Lo anterior, surge a raíz de la existencia de lo que denominaremos pequeños patrones que cuentan con un pequeño número de trabajadores.

"Puede afirmarse que un buen número de empresas, sobre todo pequeñas, no podrán hacer frente con éxito a los preceptos legales que en materia de capacitación y adiestramiento ordena la Ley Federal del Trabajo". (79)

Las autoridades laborales conscientes de lo anterior, señalaron que se estimaba "inaplazable fortalecer las acciones de capacitación y adiestramiento en pequeñas y medianas empresas frente a las de gran dimensión..." (80)

Por lo que se establecieron los sistemas generales de capacitación y adiestramiento, a los cuales las empresas quedan adheridas.

Con lo anterior, se facilita el cumplimiento de la ley, a la vez que se ayuda a las pequeñas y medianas empresas.

79. Carreon Guillen Javier. Algunas reflexiones sobre la capacitación y adiestramiento, en las reformas a la Ley Federal del Trabajo. Pág. 35. Revista Mexicano del Trabajo Tomo II, N° 1, -- enero- marzo de 1979. México. 1979.

80. Beyer Esparza Jorge E. Ob. Cit. Pág. 30

Otro medio, a nuestro juicio, sería el de que se unieran varios pequeños patronos y estableciera planes y programas comunes, para así poder soportar el costo que implica.

Consideramos más adecuada ésta última opción ya que los patronos tienen diversas necesidades, que tal vez no sean satisfechas por los sistemas generales de capacitación y adiestramiento, -- por lo que si se unen varios patronos dedicados a una misma rama, -- pueden tener similares necesidades y por ende establecer planes y programas que se adapten a ellas.

Para las grandes empresas, creemos que no existiran muchos problemas para impartir la capacitación y adiestramiento, ya que en general, son capaces de soportar la carga económica que ello implica.

Una vez analizado los anteriores aspectos, tomaremos del maestro Nestor de Buen, el siguiente resumen de obligaciones patronales:

"A) Proporcionar a cada trabajador capacitación o adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad.

B) Designar a los representantes patronales que deben - integrar las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

C) Participar en la Constitución de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, por ramas industriales o actividades.

D) Incluir en los contratos colectivos de trabajo las - cláusulas relativas a su obligación de capacitar y adiestrar.

E) Presentar ante la Secretaría de Trabajo, dentro de los 15 días siguientes, a la celebración, revisión o prórroga -- del contrato colectivo para su aprobación o modificación, los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento, que hubieren sido acordados.

F) Celebrar con sus trabajadores, cuando no hubiere contrato colectivo de trabajo, los convenios de capacitación y adiestramiento y presentarlos ante la Secretaría del Trabajo, dentro de los primeros 60 días del años impares.

G) Enviar a la UCECA para su registro y control listas de las constancias que expidan a los trabajadores" (81)

2.- Obligaciones de los Trabajadores

La tendencia actual de nuestra Ley Federal del Trabajo, es el sentido de proteger a la clase trabajadora, ya que en la mayoría de sus regulaciones, trata a los trabajadores como seres -- indefensos imponiéndoles pocas obligaciones.

En efecto, la Ley en su Artículo 153-H, señalan las siguientes obligaciones de los trabajadores por lo que respecta a la materia:

"I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de Capacitación y Adiestramiento.

II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la Capacitación y Adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y

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

Como se podrá observar, son en realidad pocas las obligaciones que la Ley impone a los trabajadores, no indicando que sucedería en caso de incumplimiento de tales obligaciones.

Consideramos inadecuada tal disposición, toda vez que, - como la iniciativa presidencial lo señaló, es un sistema eminentemente participativo, y así como los patrones sacrifican recursos para impartir la capacitación y adiestramiento, se debería -- presionar más al trabajador para que coopere en una forma más eficiente.

En efecto, la Ley no señala sanción alguna para el caso de incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, por lo que cabe hacernos la pregunta, de que si ese incumplimiento del trabajador ¿puede o no equipararse a alguna de las causales de -- despido que señala el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo?

Al respecto, Nestor de Buen señala que "la cuestión se - plantea de hecho respecto a las dos primeras fracciones, ante la posibilidad de incumplimiento, ¿Qué consecuencia traería para el trabajador; :

- a) No asistir a los cursos
- b) No asistir puntualmente
- c) No atender las indicaciones de los instructores
- d) No cumplir con los programas respectivos"(82)

A fin de solucionar el presente problema debemos distinguir dos situaciones:

a) Cuando la capacitación se imparte dentro de la jornada de trabajo.

b) Cuando la capacitación se imparte fuera de la jornada de trabajo.

Por lo que respecta al primer caso, "de producirse el incumplimiento de las obligaciones en la primera de las hipótesis, creemos razonable que la conducta del trabajador se entenderá realizada con motivo de su trabajo, por lo que las inasistencias, se consideraran inasistencias al trabajo; los retardos, a las situaciones análogas previstas, en su caso, en el reglamento interior de trabajo y la desatención a las instrucciones del trabajador, o la no realización del programa aprobado, a la desobediencia respecto del trabajo contratado o a la falta de probidad. En este sentido, se podrán obligar sanciones menores o mayores (amonestación, suspensión hasta por 8 días, rescisión de acuerdo a la causa específica). Esta equiparación podría tener fundamento en la fracción XV del artículo 47 que hace referencia a las causas análogas a las previstas en las primeras 14 fracciones.

Si el incumplimiento tiene lugar fuera de la jornada de trabajo, la situación será, en nuestro concepto, otra. Aquí el pa

trón sacrifica recursos económicos pero no el tiempo de trabajo. La aportación en tiempo del trabajador coloca las cosas a un nivel distinto. La sanción habrá de ser simplemente que el trabajador perderá la oportunidad de capacitarse, con las consecuencias relativas que - ello trae consigo en orden a la pérdida de las oportunidades de ascenso". (83)

De las dos hipótesis, podemos determinar lo siguiente:

Por lo que respecta al primer caso, consideramos que si se encuentra justificada la causal de despido, ya que serían faltas injustificadas o negativa a obedecer las órdenes del patrón, lo que redundaría en un perjuicio para el trabajador, e incluso para sus propios compañeros, ya que podría poner en peligro la seguridad del local -- por su falta de habilidad.

En lo referente al caso de que la capacitación se impartiera fuera de la jornada de trabajo, no estamos de acuerdo con la - opinión del maestro Nestor de Buen, de que únicamente se deben imponer sanciones a los trabajadores, ya que los avances tecnológicos -- son cada vez mayores, por lo que con el paso del tiempo, se irían - quedando poco a poco atrás de sus compañeros, por lo que llegarían a

poner en peligro la seguridad del local y de las personas, debido a su inhabilidad.

La capacitación esta expuesta a hacerse inoperante si no encuentra una respuesta satisfactoria del trabajador capacitado o - capacitado, ya que puede simular el aprendizaje u obteniendolo puede dejar de aplicarlo para fines de producción y productividad.

"Lo anterior quiere decir, que la capacitación para que pueda producir todos los efectos positivos indecibles en el trabajador, en la empresa, en la sociedad y en el estado requiere de interés para recibirla y en su caso, la motivación para que esta surja y además, de un entorno o ambiente de carácter laboral que este cuajado de condiciones que garanticen los altos fines que aquella percibe" (84)

En conclusión, consideramos que si se encuentra justificado el separar a un trabajador de su puesto por negarse a recibir la capacitación, por lo que la autoridad laboral debería de realizar -- una reglamentación adecuada a tal situación, evitando así que surgan situaciones confusas.

Por último es importantísimo hacer énfasis en la necesidad de la realización de un estudio profundo a fin de evitar abusos tanto de la clase patronal, como de la clase obrera, que redundaría en un perjuicio para el País.

3.- Negativa del trabajador a recibir la capacitación y adiestramiento.

El artículo 153-U de la Ley Federal del Trabajo, señala:

"Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niega a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o prestar y aprobar, ante la entidad instructora el examen de suficiencia que señale la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento."

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

Dicho artículo, plantea el supuesto de que un trabajador

se niegue a recibir la capacitación o adiestramiento, señalando que debe acreditar su capacidad.

Sin embargo, la Ley no nos indica que sucedería en el caso de que el trabajador se negare a recibir la capacitación y -- adiestramiento y no presenta su examen o presentandolo lo reprueba, ¿Pérdera el derecho a su ascenso?.

Amado R. Díaz G, señala 5 hipótesis en las cuales puede haber negativa a recibir la capacitación y adiestramiento:

"1.- Rebeldia del sindicato o de la mayoría de los trabajadores a recibir la capacitación y adiestramiento.

2.- El trabajador individual se niega a capacitarse por no tener interés en ella.

3.- El trabajador que no esta de acuerdo con los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

4.- El trabajador que argumenta que ya está lo suficientemente capacitado se niega a recibir la capacitación.

5.- El trabajador que se considera diestro en el área - que se le pretende capacitar y prefiere ser capacitado en otra

área" (85)

La problemática que podría surgir, es la de si se puede o no despedir a un trabajador por negarse a recibir la capacitación y adiestramiento. Los avances tecnológicos son cada vez mayores, las necesidades cambian constantemente para las empresas, cada vez se requiere personal más especializado, lo anterior debido también a la crisis que vive nuestro país.

No podemos darnos el lujo de negarnos a progresar en virtud de lo cual nos remitimos a los comentarios que se formularon al tratar el punto relativo a las obligaciones de los trabajado--res, por considerar que se trata de situaciones análogas.

CAPITULO IV.- GENERALIDADES SOBRE LA CAPACITACION
Y ADIESTRAMIENTO

Objetivo del Sistema:

El sistema de capacitación y adiestramiento "persigue -- comprometer a todos los actores sociales, en la importante empresa de capacitar y adiestrar a la mano de obra mexicana; aprovechar las experiencias nacionales de recursos humanos; utilizar la capacidad - instalada a nivel nacional, orientar a la capacitación obrera; proponer y establecer mecanismos apropiados a las ramas de la actividad económica nacional, que se encaminen a sistematizar la capacitación y el adiestramiento a nivel regional y sectorial; supervisar el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a sus trabajadores; establecer los requisitos especiales que se requieran para un adecuado control y en suma, abrir a la población trabajadora perspectivas más alentadoras para su desarrollo individual..." (86)

1.- Objeto de la Capacitación y Adiestramiento:

Por lo que respecta al objetivo que persigue la capacitación y adiestramiento, la ley en su artículo N° 153-F, señala:

"La capacitación y adiestramiento deberán tener por objeto:

86. Proyecto de Cooperación Técnica Secretaría del Trabajo y Previsión Social. CIT. Ob. Cit.

I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como, proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II.- Preparar el trabajador para ocupar una vacante o -- puesto de nueva creación;

III.- Prevenir riesgos de trabajo;

IV.- Incrementar la productividad; y

V.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador".

Como se podrá observar, de los anteriores objetivos, se puede elaborar dos grupos:

a.- El relativo a preparar al trabajador para hacer frente a los nuevos avances tecnológicos y prepararlo para nuevos puestos, mejorando sus aptitudes (fracciones I, II y III).

b.- El relativo a mejorar la producción y a evitar riesgos de trabajo (fracciones III y IV).

Consideramos que el primer grupo es el más importante, - ya que si se logra plenamente, el segundo grupo se estaría logrando

a su vez. Esto es, primero tenemos que preparar un trabajador para - que realice su trabajo adecuadamente, y una vez que se haya prepara- do ese trabajador se logrará que la producción aumente y que disminu- yan los accidentes de trabajo.

En conclusión, tenemos que la actitud de la Ley, es de - lo más acertado, toda vez que, preparando nuestra clase trabajadora es la única manera en que nuestro país puede progresar.

2.- ¿Quiénes deben impartir la capacitación y el adies- - tramamiento?

a) Sistemas:

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo - 153-B señala:

La capacitación o adiestramiento puede proporcionarse -- "... Por conducto de personal propio, instructores especialmente con- tratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o -- bien mediante la adhesión a los sistemas generales que se establez- - can y que se registren en la Secretaría de Trabajo y Previsión So- - cial. En caso de tal adhesión quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas".

De la anterior disposición, se desprende que la capacitación y adiestramiento puede ser impartida de las siguientes maneras:

- a) Por el personal propio de la empresa
 - interno habilitado
 - interno especializado

- b) Por instructores, personas físicas especialmente con tratadas para tal efecto.

- c) Por instituciones o escuelas de capacitación.

- d) Por adhesión a los sistemas generales que se registren en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Por institución o escuela de capacitación y adiestramiento, se entiende: "La persona moral autorizada para impartir cursos de capacitación y adiestramiento y que opera a través de instructo--res externos de institución capacitadora". (87)

Por instructor externo independiente, se entiende: "La persona física autorizada para impartir cursos de capacitación y -- adiestramiento". (88)

87. Beyer Esparza Jorge E. Ob. Cit. Pág. 97

88. Ibidem.

Se entiende por instructor interno especializado, "La -- persona que, teniendo el carácter de trabajador en los términos de la Ley Federal del Trabajo, tiene como función exclusiva impartir -- cursos de capacitación y adiestramiento a los demás trabajadores en que preste sus servicios". (89)

Por instructor interno habilitado, se entiende que es -- "La persona que, teniendo el carácter de trabajador o patrón en los términos de la Ley Federal del Trabajo, destina parte de sus actividades a capacitar y adiestrar a trabajadores que ocupen puestos de -- trabajo en relación con los cuales tenga conocimientos y experien-- cia." (90)

Consideramos adecuada tal disposición, ya que cumple con el espíritu de la Ley de lograr que la capacitación y adiestramiento llegue a la totalidad de los trabajadores. Al señalar varias hipótesis, la Ley esta permitiendo que las empresas de acuerdo a sus necesidades utilicen el medio que más le beneficie.

b) Requisitos para fungir como instructor:

89. Ibidem.

90 Ibidem.

Para poder impartir capacitación y adiestramiento, es necesario que los instructores se registren ante la autoridad laboral, conforme a lo establecido en el artículo 153-C de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra señala:

"Las instituciones o escuelas que deseen impartir Capacitación o Adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

La autoridad, con facultades para llevar este registro, es la UCECA, de acuerdo a lo estipulado en la fracción III, inciso d) del artículo 539 de la Ley, que a la letra señala:

"d) Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C, a las instituciones y escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su perfecto desempeño; y, en su caso revocar la autorización y cancelar el - registro concedido".

Como se podrá apreciar, de las anteriores disposiciones se desprende que la obligación de registro es únicamente para las instituciones de capacitación, por lo que si en una empresa la capacitación y adiestramiento es impartida por personal propio, los capacitadores no tendrán obligación de estar inscritos en la UCECA

Al respecto, surge la duda de que si los capacitadores - personas físicas externos a las empresa, tienen o no que solicitar su registro, ya que la ley únicamente menciona que lo debe tener el personal que labore en una institución capacitadora.

Creemos que si es necesario que se registren dichas personas, toda vez que la finalidad de ese registro es el de vigilar - que se trate de verdaderos instructores que beneficien a los trabajadores y "evitar la proliferación indeseable de entidades carentes de probidad y, por tanto incapaces de preparar a los trabajadores en -- los términos de la Ley." (91)

Por último, consideramos que los instructores que formen parte de la propia empresa, no requieren registro, toda vez que, son ellos los más interesados en que la empresa progrese ya que el beneficio de la misma sería el suyo, por lo que consideramos difícil que se dejen llevar por el afán de lucro.

C) Sistemas Generales

Por lo que respecta a los sistemas generales, como lo -- mencionamos anteriormente, consideramos que es el medio que se tiene para ayudar a las empresas de escasos recursos para cumplir con su - obligación. La obligación de que las empresas cubran cuotas, es -- totalmente correcta, sin embargo, para las pequeñas empresas se les de

be ofrecer cuotas al alcance de sus posibilidades.

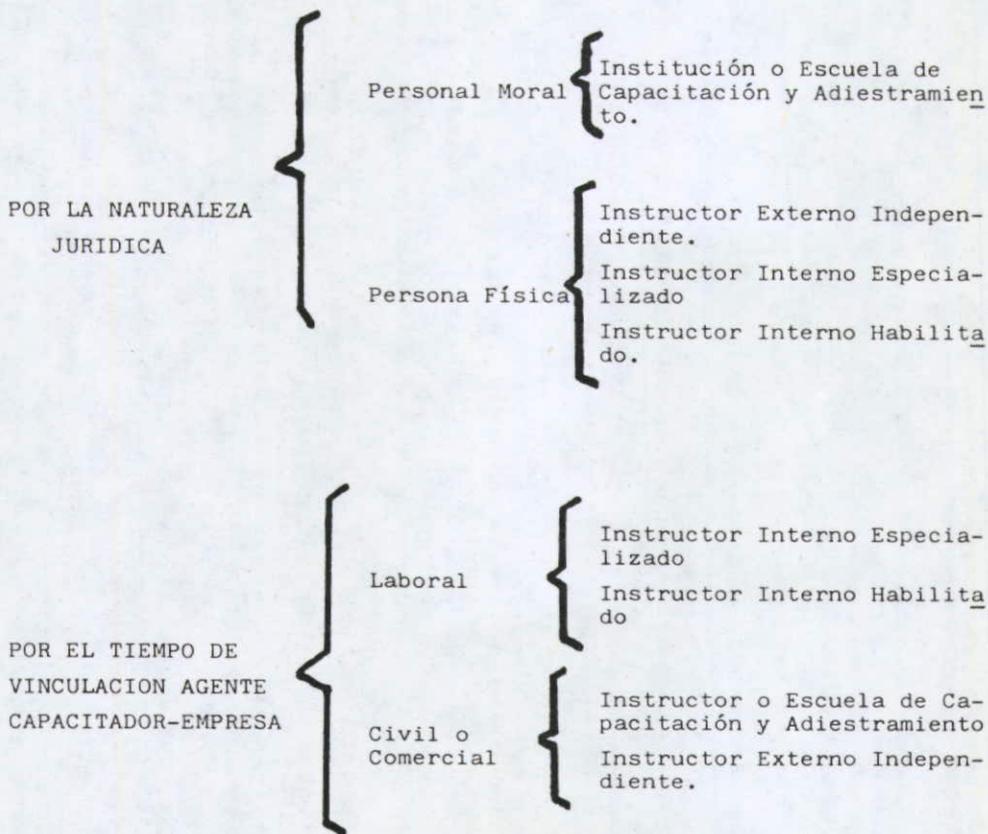
Otro medio, que consideramos adecuado es el que varias de las llamadas pequeñas empresas, se unan y de acuerdo a sus necesidades contraten capacitadores de acuerdo a los planes y programas -- que implanten.

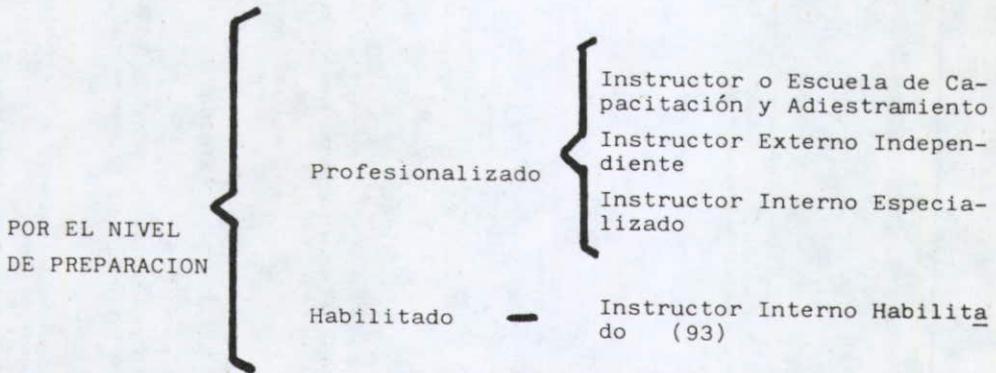
D) Conclusión

El mejor sistema a nuestro juicio, es el estructurado -- "con personal propio por diversas razones: en primer lugar porque co nocen más de cerca las condiciones específicas de productividad de la empresa; en segundo lugar, porque conocen la instrumentación y la maquinaria y al propio personal; en tercer lugar porque están más -- identificados con la propia filosofía de la empresa y la tónica adm nistrativa de la misma". (92)

Sin embargo, tratándose de nueva tecnología, es necesario y conveniente, se contrate instructores externos para proporcionar la capacitación y adiestramiento a los que en un futuro próximo la proporcionarán a los demás trabajadores.

Agentes capacitadores. Su clasificación de acuerdo al --
oficio N° 01.-6364 8 de enero de 1979.





3.- Lugar en que debe proporcionarse la capacitación y el adiestramiento.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo - 153-B, señala que "para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones, podrán convenir con los trabajadores que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella..."

De la anterior disposición, se desprenden dos situaciones claras por lo que no se explicarán más a fondo:

- Dentro de la Jornada de trabajo
- Fuera de la jornada de trabajo

Es un gran acierto de nuestro Legislador, ya que se está amoldando a las necesidades de la empresa y de los trabajadores, lo

cual ocasiona un efectivo cumplimiento de la Ley.

Sin embargo, se necesita de la efectiva participación de ambos sectores, pero principalmente de la clase trabajadora ya que en el caso de que se impartiera fuera de la jornada de trabajo, sacrificaría horas destinadas a otras tareas.

4.- Horario en que debe impartirse la capacitación y -- adiestramiento.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo - 153-E señala:

"La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podría impartirse de -- otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitar-- tarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada - de trabajo".

Al respecto, podemos distinguir dos situaciones:

A) Cuando se presta dentro de la jornada de trabajo.

B) Cuando se presta fuera de la jornada de trabajo, en cuyo supuesto encontramos a su vez dos situaciones:

a.- Cuando así lo pacten trabajador y patrón debido a la naturaleza del trabajo.

b.- Cuando el trabajador se desee capacitar en una actividad distinta a la que normalmente desempeña.

Por lo que respecta al primer supuesto, es la regla general, ya que todo trabajador que desee capacitarse en la actividad -- que desempeña, la misma deberá impartirse en el lugar de trabajo.

Por lo que respecta al 2º supuesto, es la excepción a la regla general, ya que en las empresas existen ciertos tipos de trabajo que requieren una atención muy especializada y minuciosa, por lo que el trabajador no puede distraerse de su trabajo, y es por esto, que si desea capacitarse en una actividad distinta, la misma debe proporcionarse fuera de la jornada de trabajo.

Asimismo, en el caso de que un trabajador desee capacitarse en algún trabajo que requiera conocimientos técnicos o especializados, es lógico que la misma se imparta fuera de la jornada toda vez que el trabajador no puede distraerse de sus actividades normales.

Consideramos un acierto las disposiciones anteriores, ya que por su sencillas ayudan al mayor cumplimiento de la Ley.

5.- Medios para evaluar las acciones de capacitación y adiestramiento.

Las instituciones que imparten la capacitación y adiestramiento, "emplean una gran diversidad de métodos e instrumentos consistentes, algunas veces, en la aplicación de pruebas de conocimientos tecnológicos, de exámenes prácticos para medir el desempeño laboral; ejecución de órdenes específicas de trabajo, o una combinación de las tres modalidades mencionadas; sin embargo, casi siempre se ha coincidido en aplicar pruebas teóricas y pruebas prácticas; o en forma mixta pruebas teórico-prácticas" (94)

En México, nuestro sistema nacional, "ha adoptado la modalidad de medir el aprovechamiento de los cursos en la materia empleando instrumentos teórico-prácticos para garantizar un nivel aceptable en la clasificación de los trabajadores..." (95)

Independientemente de lo anterior, nuestro sistema es flexible ya que permite distintas maneras de acreditar la capacidad de los trabajadores.

94. Sosa Torres Antonio. Lineamientos para la comprobación de Habilidades Laborales. Pág. 1. INCA-RURAL. México 1981.

95. Ibidem.

Dichas formas son:

"La de los trabajadores que participan y aprueban un curso de capacitación o adiestramiento dirigido a un puesto específico de trabajo." (96)

"La de los trabajadores que se niegan a asistir a los cursos de capacitación o adiestramiento que se establezcan en las empresas, por considerar que tienen los suficientes conocimientos y habilidades para el desempeño de su puesto de trabajo y el inmediato superior, siempre y cuando presenten y aprueben los exámenes de aptitud que les sean señalados." (97)

"La de los trabajadores que acrediten la suficiencia para el desempeño de un puesto de trabajo con documentación de validez oficial". (98)

"El acreditamiento de la capacidad, en cualquiera de los tres casos arriba señalados, se hace según sea el caso ante el Instructor o la Comisión Mixta de la Empresa y su Administración competente a la UCECA, siendo responsabilidad específica de su departamento de Comprobación de Habilidades Laborales emitir los criterios opera-

96. Ibidem.

97. Idem. Pág. 1 y 2.

98. Idem. Pág. 3

tivos de organización y control de los instrumentos de evaluación -- que utilicen las entidades instructoras; y además participar en el diseño de dichos instrumentos". (99)

CAPITULO V.- LOS CERTIFICADOS QUE ACREDITAN EL HABER RECIBIDO
LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

A los trabajadores que hayan recibido cursos de Capacitación y Adiestramiento y hayan aprobado los exámenes que se les hayan impuesto, se les otorgarán constancias de habilidades laborales. Dicha constancia, tiene el valor de acreditar que el trabajador cumplió satisfactoriamente con un curso de Capacitación y Adiestramiento.

Lo anterior se encuentra regulado en el artículo 153-T de nuestro ordenamiento laboral que a la letra señala:

"Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de Capacitación o Adiestramiento en los términos de este capítulo, tendrán derecho a que las entidades instructoras les expidan las constancias respectivas, mismas que autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se hará del conocimiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, por conducto del correspondiente comité Nacional o, a falta de este, a través de las autoridades del trabajo, a fin de que aquella la registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539".

Como se podrá observar, las constancias son expedidas

por la Institución que proporcionó la Capacitación o el Adies--
tramiento, lo cual constituye una medida muy adecuada para las
empresas que proporcionan dicha capacitación, porque si se esta
bleciera que éstas deberían de ser expedidas por las autorida--
des, lo único que se ocasionaría, sería que se estaría imponien
do un trámite más, que sería tardado y molesto tanto para los
patrones como para los trabajadores.

Asimismo, el precepto señala que deben ser autentifi--
cadas por la Comisión Mixta las constancias. Consideramos, que
la anterior obligación se incluyó en la ley, para que se lleva
ra un control dentro de la empresa y se certificara su validez,
antes de enviarlas a la autoridad para su registro.

1.- ¿Qué son las Constancias de Habilidades Laborales?:

La ley en su artículo 153-V señala que, "la constan--
cia de habilidades laborales es el documento expedido por el ca
pacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y
aprobado un curso de capacitación".

Es decir, las constancias van a hacer los documentos
en virtud de las cuales el trabajador al cual le fue expedida -
acreditará haber recibido y aprobado un curso de capacitación y
adiestramiento, con lo que va a demostrar que tiene conocimien
tos para ocupar un nuevo puesto o de que se perfeccionó en el -

ya desempeñado.

Al respecto, cabe hacer la siguiente aclaración, derivada del artículo 153-W de nuestro ordenamiento laboral ya que señala que "los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539 -fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el catálogo nacional de ocupaciones o sean similares a los incluidos en él".

Con tal disposición, la autoridad permite que existan una serie de instituciones que esten proporcionando Capacitación y Adiestramiento sin necesidad de estar registradas ante la UCE CA.

Al respecto, opinamos que "si el hecho de que una persona cuente con un certificado, diploma, título o grado determinará invariablemente su habilidad y capacidad, es indudable que todos los profesionistas estarían colocados exactamente en la -misma situación. Es decir, igual nos daría llevar a un hijo enfermo con un médico que con otro, puesto que todos teniendo el título estarían exactamente en las mismas condiciones de capaci

tación o bien igualmente podría construir nuestra casa un arquitecto o otro por las mismas razones" (100).

En efecto, es muy difícil saber si en realidad una -- persona que obtiene algún título, diploma, etc, está verdaderamente capacitado. Sin embargo, independientemente de lo anterior consideramos muy difícil que se presente tal situación, ya que para el puesto o categoría figuen en el catálogo nacional -- de ocupaciones, se necesita que exista tal catálogo, y hasta la fecha no tenemos conocimiento de que ya haya sido elaborado.

2.- Finalidad de las constancias de habilidades laborales:

El artículo 153-V en su tercer párrafo señala: Las -- constancias de que se trata surtirán plenos efectos para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado -- la Capacitación y el Adiestramiento". Es decir, tienen la finalidad de demostrar que tal trabajador se encuentra debidamente capacitada para que en caso de que surgiere alguna vacante en -- la empresa donde labore, se le otorgue dicho puesto.

3.- Registro ante la Unidad Coordinadora del Empleo -- Capacitación y Adiestramiento:

100. Adolfo Tena Morelos. Aspectos prácticos de la Capacitación y Adiestramiento. COPARMEX, México. Pág. 69.

Al respecto, el artículo 153-T en su última parte señala que "... se harán del conocimiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento... a fin de que -- aquella las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda..."

Dicha disposición, tiene dos finalidades:

a) Que la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, lleve un control de los trabajadores que han sido capacitados; y

b) Permite verificar la legalidad de las constancias de habilidades laborales.

Consideramos adecuada tal obligación, toda vez que si no se llevara un control, se originarían infinidad de situaciones tendientes a evitar el cumplimiento de la ley.

CAPITULO VI.- SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

La Ley Federal del Trabajo señala que a los patronos que incumplan con la obligación de capacitar o adiestrar a sus trabajadores, "sufrirán multas equivalentes de 15 a 315 tantos el salario mínimo general. La multa se duplicará dice la ley, - si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello". (101)

Al respecto, el criterio sustentado por la Asociación Nacional de abogados de empresa (ANADE), es en el sentido de que este sistema de multas incurre en violaciones constitucionales.

"Transcribimos los párrafos conducentes de la circun-- de de ANADE del 19 de marzo de 1978.

C) Violación del artículo 14 Constitucional, a través del concepto, leyes, en cuanto que las reformas a estudio penalizan el cumplimiento de las obligaciones patronales, con multas hasta de 315 veces el salario mínimo general, independientemente de las acciones tanto colectivas como individuales que se -- conceden a los trabajadores para exigir su cumplimiento, lo cual propicia que dichas reformas carezcan de verdadero carácter de Ley, conforme a la doctrina general del derecho, pues atendiendo a ésta última toda norma jurídica consta de dos elementos -- fundamentales y condicionados entre sí: El supuesto normativo y

la sanción, que puede ser restitutoria o represiva, pero no de ambas especies a la vez; y en el caso, las multas que se imponen a los patrones constituyen una sanción represiva y a su vez las acciones de cumplimiento que otorgan a los trabajadores, constituyen y es una verdadera sanción restitutoria, que no puede -- coexistir con la sanción represiva en una misma norma jurídica.

Lo anterior, porque contrariando a la naturaleza, propia de toda norma de derecho, se daría el caso de una doble -- y contradictoria situación jurídica: la del cumplimiento del - patron mediante las acciones de los trabajadores, y la de pe-- nalización, con motivo de la multa que le impusiere por el -- incumplimiento espontaneo.

D) Violación del artículo 22 constitucional, porque la imposición de multas al patrón hasta de 315 veces el salario mínimo general, constituye una multa excesiva y eventualmente - confiscatoria del capital de trabajo, o del capital fijo de las empresas que resultan sancionadas, si se toma en cuenta, para - ejemplificar, que en el caso del Distrito Federal, el salario - mínimo general es de \$120.00 diario, que multiplicado por 315 veces de la cantidad de \$37,800.00 que resulta desorbitada y -- ruinoso para cualquier empresa.

De suyo, las multas que las reformas estudio, establece, no podrían exceder del monto establecido por el artículo 42

del Código Fiscal, para casos análogos, pues toda multa constituye un aprovechamiento, conforme al artículo V del ordenamiento tributario mencionado.

E) Violación del artículo 31 fracción IV de la Constitución que impone a los gobernados, la obligación de contribuir al gasto público "de la manera proporcional y equitativa - que dispongan las leyes", pues como el salario mínimo general se fija por zona económica, varía en cuanto a su monto, de --- acuerdo con las diferentes regiones en que se divide la República; y en esas condiciones, como las multas constituyen un ingreso fiscal destinado a financiar el gasto público, no se concibe equidad las multas que establecen las reformas que se cuestionan, porque siendo igual la violación y la trascendencia social de cualquier incumplimiento patronal que se origine en las diferentes partes del País, la multa será variable de acuerdo con - la region en que se cometa la violación" (102).

TEMA VI

La Capacitación y Adiestramiento en el Contrato Individual de Trabajo, en el Contrato Colectivo y en el Contrato Ley

En el presente tema, se analizarán las diferentes -- disposiciones de nuestra Ley, en materia de Capacitación y -- Adiestramiento que guardan relación con los diferentes tipos de contratación existen en nuestro País, a fin de determinar las - situaciones particulares de cada caso.

Iniciaremos nuestro estudio con el contrato individual para pasar al colectivo, para despues analizar el contrato Ley y por último las situaciones comunes a los tres tipos.

CAPITULO I.- La Capacitación y Adiestramiento en el - Contrato Individual de Trabajo:

Antes de entrar al estudio de las diferentes disposicio nes que guardan relación con el contrato individual, veremos su concepto.

De acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo, el contrato individual de trabajo, "es aquel en virtud del cual una - persona presta a otra servicios personales y subordinados a cam bio de un salario". De lo anterior se deriva, que no hace falta

que exista contrato por escrito, y no importa que se le de tal o cual denominación, ya que el centro de la relación de trabajo, es que se preste un servicio personal y subordinado, por lo que desde el momento en que se presente tal situación, existe una - relación de trabajo.

Así tenemos, que desde el momento en que una persona esta sujeta a otra por una relación laboral, surge para la segunda la obligación de proporcionarle Capacitación y Adiestramiento.

Una vez explicado el concepto de contrato individual de trabajo, iniciaremos nuestro estudio de las diversas disposiciones que sobre la materia lo regulan.

a).- Indicación en el contrato individual de trabajo de que se proporcionará la Capacitación y Adiestramiento.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 25, fracción VII, señala que cuando las condiciones de trabajo consten por escrito, éstas deberán contener la indicación de que el trabajador deberá ser capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas que se vayan a implantar o se hayan implantado en la empresa.

De lo anterior se deriva, que tratándose de este tipo de contratos, basta con que se haga la indicación de que el trabajador será capacitado y adiestrado para cumplir con la obligación que impone tal disposición.

Con tal disposición, el patrón podría evadir su obligación, al hacer la mención únicamente, sin embargo también se establece que los patrones deben presentar para aprobación los Planos y Programas implantados, indicando los puestos que abarcará la Capacitación y Adiestramiento y los períodos en que se impartirá, lo cual evita posibles abusos de la clase patronal, ya que al presentar los Planos y Programas, se verá si en verdad ese patrón está cumpliendo con su obligación, o si únicamente está cumpliendo con un requisito más.

b) Situación en la que la relación de trabajo no conste por escrito.

En virtud de que la relación de trabajo no necesariamente tiene que constar por escrito, cabe hacernos la siguiente pregunta:

¿Afecta tal situación la obligación patronal de proporcionar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores?

Creemos que tal cuestión, no ofrece mayores problemas, ya que como se menciona en párrafos anteriores, lo importante en la relación de trabajo es la subordinación, por lo que aunque no consten por escrito las condiciones de trabajo, tendrán los mismos derechos y obligaciones.

A mayor abundamiento de acuerdo con lo establecido en el Artículo 26 de nuestra Ley, se señala que cuando no consten por escrito las condiciones de trabajo, tal situación se imputará al patrón, por lo que no se privará al trabajador de los beneficios de la Ley.

c) Reglas que se deben incluir en los contratos individuales de trabajo en relación a la formulación de los planes y programas.

En nuestra legislación laboral, no encontramos disposición alguna que nos indique que en los contratos individuales de trabajo, se deba incluir cuestiones relativa a la formulación de los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento.

Consideramos que tal situación es adecuada, toda vez que de esa manera las partes tienen libertad de acción, para --elaborar sus propios planes y programas, atendiendo a las necesidades de los trabajadores y de la Empresa.

De otra manera, sería sumamente incomodo el que se indicará en cada contrato individual el procedimiento a seguir.

Las autoridades no perderían control, toda vez que al serles presentados los Planes y Programas de Capacitación y --- Adiestramiento, pueden observar si se esta cumpliendo o no con la obligación legal.

d) Puestos de nueva creación.

Podría darse el caso de que en una empresa estuvieren ya implantados los planes y programas de Capacitación y Adies--tramiento y ocurriere la creación de un nuevo puesto.

En tal situación, pensamos que lo más lógico a reali--zar, es proceder a elaborar planes y programas, por lo que a dicho puesto se refiere.

Sin embargo, lo anterior trae consigo otro problema: ¿Cuándo se presenta para su aprobación dicho plan o programa?

De acuerdo a lo establecido en la Ley, se presentan - los planes y programas dentro de los primeros 60 días de los -- años impares.

La Ley no menciona nada al respecto, por lo que en --

nuestra opinión si la finalidad de la Ley es la de beneficiar - tanto a los trabajadores como a los patrones, y siguiendo la directris que la propia Ley señala en su artículo 153-Q, que en - su último párrafo no dice que los planes y programas deben aplicarsede inmediato, no será necesario presentarlos para aprobación sino hasta las fechas en que la propio Ley señala, y se empezará a aplicarlos en la empresa.

Sin embargo, para el mejor funcionamiento del sistema, se deberán presentar como complemento a los ya existentes.

e) Plazo para presentar los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento, ante las autoridades para su aprobación:

De acuerdo a lo establecido por el Artículo 153-0 de nuestro ordenamiento laboral, estos deben ser presentados para su aprobación ante la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, dentro de los primeros 60 días de los -- años impares.

Dicha presentación, puede ser realizada a través de las diversas autoridades laborales auxiliares en los Estados, - no siendo necesario se presente directamente ante la UCECA.

Una vez presentados dichos planes y programas la autore

ridad cuenta con 60 días para aprobarlos, rechazarlos o modifi-
carlos en la inteligencia de que si dentro de dicho plazo la au-
toridad no contesta, se entenderan aprobados.

La anterior disposición, sería a nuestro juicio co--
rrecta, y no habría problema alguno, de no ser por que el Artí-
culo 153-Q, señala en su último párrafo que los planes y progra-
mas deben aplicarse de inmediato, con lo cual se nos crea un --
sin número de confusiones, ya que nos preguntamos: ¿Qué pasaría
si una vez puestos a funcionar los planes y programas de Capaci-
tación y Adiestramiento, fueran rechazados para la autoridad?.

Lo anterior ocasionaría un grave perjuicio tanto para
los patronos, como para los trabajadores.

El poner a funcionar los planes y programas, implica
el uso de recursos tanto humanos como económicos. Si la autori-
dad rechazará, esos planes y programas, todo se vendría al sue-
lo, con graves consecuencias.

En virtud de lo anterior, creemos que se debe conci--
liar tal situación y suprimir lo relativo a que los planes y --
programas se apliquen de inmediato.

De está manera creemos que el sistema se instrumenta-
rá mejor, y por ende funcionará en forma más eficaz.

f) Duración de los Planes y Programas.

Creemos que la autoridad reconoce como plazo máximo - para desarrollar los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento, el de 4 años, ya que la Ley en su artículo 153-Q, señala que los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento deben referirse a períodos no mayores de 4 años, y por otro lado reconoce que el período mínimo es el de 2 años, ya que dichos planes se presentan para su aprobación en los años impares.

En conclusión, tenemos que el período mínimo aceptable de acuerdo a la Ley, para desarrollar planes y programas de Capacitación y Adiestramiento, es el de 2 años, y el máximo el de 4 años.

Sin embargo, creemos que los planes y programas pueden ser establecidos por las empresas por períodos menores de 2 años e incluso, pueden ser modificados por las partes atendiendo a los resultados logrados y las necesidades de las empresas.

Creemos que la autoridad tendría que aceptarlos, ya que para una empresa sus necesidades son diferentes que para otra y tal vez ella lo requiera así.

g) Modificación a los Planes y Programas ya implantados.

Cuando ya fueron implantados los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento; y éstos sufran modificaciones, la autoridad tiene que aceptar esas modificaciones bajo el supuesto de que se adecuaron a las necesidades de la empresa que realiza las modificaciones.

Sin embargo en el presente supuesto, las autoridades tendrán que actuar con suma cautela, para distinguir a las empresas que actúan con mala fe, de las que lo hacen con honestidad, y rechazar los planes y programas que únicamente tiendan a evadir la obligación legal.

h) Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, son el medio de vigilancia del sistema.

En el momento en que entraron en vigor las reformas a la Ley, surgió la obligación para las empresas ya existentes - de crear sus comisiones mixtas. Para las empresas de nueva creación, surge en el momento en que se crean.

La Ley Federal del Trabajo, no establece que en los - contratos individuales, se deban indicar las características - de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, situación que consideramos adecuada, ya que sería casi imposible

ir incluyendo en cada contrato, las bases de funcionamiento y organización de dichas comisiones.

Sin embargo, la UCECA debe tomar conocimiento de los integrantes y de las bases de funcionamiento para llevar un -- control, en virtud lo cual existe la obligación del patrón de avisar sobre tales circunstancias. El momento señalado en nuestra legislación, es cuando se presentan los planes y programas para su aprobación.

En efecto, el artículo 153-0 señala:

"Las empresas en que no rija contrato colectivo de - trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría de - Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta -- días de los años impares, los planes y programas de Capacita-- ción o Adiestramiento que de común acuerdo con los trabajado-- res, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar de la constitución y bases generales a que se sujetará el funcio-- namiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestra-- miento".

Del anterior artículo, indirectamente se deriva otra situación, la del tiempo de duración de los miembros de las Comisiones Mixtas.

en efecto, si cada 2 años se presentan los planes y programas para aprobación, y es en ese momento cuando se informa sobre las Comisiones Mixtas, se presupone que el plazo mínimo de duración es el de 2 años.

Consideramos adecuada tal disposición, ya que en ese lapso, se permite ver el desarrollo y los avances logrados en la empresa.

Sin embargo, nos surge la duda en el sentido, de que cual es el plazo máximo de duración como miembro de la Comisión.

Lo anterior se ve resuelto, al observar que los planes y programas, de acuerdo con lo señalado en el Artículo -- 153-Q fracción I, no pueden durar más de 4 años, por lo que se deduce que del plazo máximo de duración será el de 4 años.

Esta situación se estudió con más detalle en el capítulo correspondiente a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, por lo que a ello nos remitimos.

Por otro lado, podría darse el caso de que algún miembro renunciara o que fuere relevado de su cargo, en cuyo caso, creemos, a pesar de que la Ley del Trabajo no nos lo indica, - que se deberá dar aviso a la UCECA, a fin de que esta tome co-

nocimiento del o de los nuevos integrantes.

i) Existencia de empleados de confianza y contrato colectivo.

Por último, analizaremos el caso en que en una empresa exista contrato colectivo, y contratos individuales (empleados de confianza).

En este caso, siguiendo los lineamientos de la Ley, de acuerdo a lo apuntado en el principio del presente capítulo, dichos trabajadores se sujetan a las reglas generales que se hayan implantado en la empresa, al respecto de la materia.

En virtud de tal situación, no existe problema por lo que a Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento se refiere.

Por lo que respecta a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, cabe hacernos la siguiente pregunta:

¿Se crea una sola comisión que incluya tanto a los trabajadores como a los empleados de confianza, o se puede -- crear una Comisión para cada grupo?

En el Oficio N° 01.2279 del 6 de abril de 1981, en el cual se establecen distintos criterios, se señalo que es factibles que existan más de una comisión mixta en una empresa, --- siempre y cuando las condiciones generales del contrato colectivo no sean extensivas a los trabajadores de confianza de la empresa.

Tal disposición es una reglamentación adecuada, ya -- que de no regirse por las condiciones generales de trabajo, se establecen por separado una Comisión Mixta adecuada a sus necesidades.

CAPITULO II.- La Capacitación y Adiestramiento en el Contrato Colectivo.

A diferencia del contrato individual de trabajo, la Ley Federal del Trabajo, establece una reglamentación más completa en lo relativo a la Capacitación y Adiestramiento cuando las empresas se rijan por relaciones colectivas.

Antes de proceder al estudio de la materia, veremos el concepto legal de contrato colectivo de trabajo:

El Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, no dice que "Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas".

Una vez visto el concepto de contrato colectivo, procederemos al análisis de los diversos aspectos, por la Ley regulados:

1) Cuestiones que se deben incluir en el Contrato Colectivo:

a) Obligación Patronal

El artículo 153-M, señala que "En los Contratos Colec

tivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores, conforme a los planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos..."

La anterior disposición se ve complementada con lo establecido en la fracción VII del artículo 391 de la Ley. Se señala que dentro del contenido del contrato colectivo se debe - asentar las cláusulas relativas a la Capacitación o Adiestra-- miento de los trabajadores en la empresa o establecimientos -- que comprenda".

Como se podrá observar, de las anteriores disposicio- nes se deduce que en cualquier empresa, o establecimiento, en donde rijan relaciones reguladas por un contrato colectivo, se deben establecer en el mismo, la obligación patronal de propor- cionar Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores.

Sin embargo, a propósito de la inclusión de la obliga- ción patronal, cabe hacernos las siguientes consideraciones:

- 1) ¿Qué cláusulas es necesario incluir?
- 2) ¿Qué deben contener esas cláusulas?

Al parecer, el patrón daría cumplimiento a tal obliga- ción, con la simple mención de que se proporcionará la Capaci-

tación y Adiestramiento a los trabajadores, sin necesidad de -
señalar ninguna otra cosa al respecto.

Consideramos que debido a las circunstancias por las
que atraviesa actualmente el Contrato Colectivo, es suficiente
con señalar tal obligación, sin entrar en mayor detalle, por -
la siguiente razón:

Los Constratos Colectivos, año con año son revisados,
en busca de mejores condiciones de trabajo. Todo lo que se in-
cluye en un contrato colectivo es revisable, y por lo tanto ne
gociable.

En virtud de lo anterior, si se entrará en mayores de
talles, al ser revisado ese contrato colectivo, se incluirán di
chas cláusulas, por lo que se podría llegar a plantear situa--
ciones que llegarían a desvirtuar la finalidad de la Ley.

Con el sólo hecho de que se señale la obligación pa--
tronal de proporcionar Capacitación y Adiestramiento, se prote
ge tanto a los patrones, como a los trabajadores.

A los patrones, ya que se evita que los trabajadores,
tratando únicamente de fastidiar y crear problemas, pidan pres
taciones inalcanzables.

A los trabajadores, por que la obligación existe, y se les proporciona, y se evitan distracciones innecesarias.

De esta manera se logra una mayor aplicación de la -- Ley. Una reglamentación más completa, se podría establecer por fuera, de tal manera que no distrajera a los trabajadores de sus ocupaciones.

El lugar donde se podría reglamentar, sería el Reglamento Interior de Trabajo, ya que en él se establecen las condiciones a que se sujetan los trabajadores, situación que debe ser respetada por los Patrones.

b) Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, son la base sobre la cual se sustenta el sistema.

Son tan importantes, dichas Comisiones Mixtas de Capa citación y Adiestramiento, que la ley, acertadamente señaló la obligación de incluir dentro de los contratos colectivos las bases de integración y funcionamiento a diferencia del contrato individual en donde no existe tal obligación.

Pensamos que la anterior disparidad entre uno y otro

se debe a que en un contrato individual, como rige para la persona que lo firma, sería un inconveniente ir señalando en cada uno las bases de integración y funcionamiento de las Comisio--nes, a diferencia del colectivo, que rige para un sin número - de trabajadores, por lo que a todos se les aplicaría.

Al indicarse las bases de integración y funcionamien--to de las comisiones mixtas, se están señalando las reglas del juego, por lo que las partes, no podrían cometer abusos.

Por otro lado, parecería que estamos cayendo en una contradicción con lo asentado en el punto anterior relativo a que únicamente basta con señalar la obligación patronal de proporcionar la Capacitación y Adiestramiento, ya que todo lo incluido en el contrato es negociable.

Pensamos que es correcta tal distinción, ya que la -- obligación patronal, va a ser la de proporcionar siempre Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores.

Y en lo relativo a las Comisiones Mixtas, creemos que si se debe incluir, ya que aunque podría ocasionar abusos, pensamos que las necesidades en las empresas son cambiantes, por consiguiente las bases que se establecieron para hoy, tal vez mañana ya no sean eficaces, por lo que al incluirla se esta -- permitiendo que al revisar el contrato, se puedan modificar.

c) Aspirantes a trabajadores.

El término parece fuera de lo común, pero es la propia Ley la que nos lleva a tal conclusión, al señalar en su Artículo 153-M, en su último párrafo que:

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

En efecto, es la propia Ley, quien habla de los que "pretendan ingresar a laborar".

Nestor de Buen, comentando las reformas a la Ley, nos habla también de los aspirantes de trabajadores derivado de lo señalado en el citado Artículo 153-M.

En efecto, la anterior disposición, crea grandes confusiones, al no saber si se refiere a trabajadores, a los cuales se les vaya hacer una prueba para determinar si son o no aptos para tal o cual puesto.

Parece ser que nuestra Ley Federal del Trabajo, está reviviendo el antiguo contrato de aprendizaje.

No alcanzamos a comprender a ciencia cierta a que se refirió el Legislador al señalar: "quienes pretendan ingresar a laborar", ya que obviamente, no se refiere a trabajadores -- propiamente dichos.

De acuerdo con nuestra legislación, la relación laboral surge con la prestación de un servicio personal y subordinado sin que haya necesidad de que las condiciones de trabajo consten por escrito, y desde un principio, se entiende que el trabajador tiene derecho a la estabilidad en el empleo, por lo que su relación de trabajo se considera por tiempo indefinido a menos que se pruebe que se encuentra bajo una relación a tiempo determinado, o por obra determinada, no pudiendo ser separado de su puesto más que por causa justificada.

Con tal frase, de "quienes pretendan ingresar laborar" el legislador está creando una nueva especie en la relación de trabajo, una nueva especie, que parece ser, está sujeta a que el trabajador pruebe su capacidad, ya que si el mismo desea -- conservar el puesto, tendrá que demostrar sus capacidades, de tal manera que si no lo hace, no se le dará el trabajo.

No podemos hablar de separación del trabajo de la persona que no acredita su aptitud, ya que el puesto todavía no es suyo, es un simple aspirante.

Por otro lado, el Legislador nos dice que se debe tomar en cuenta la cláusula de admisión.

Dicha cláusula, es aquella que se establece en todo contrato colectivo, en virtud de la cual, el patrón únicamente puede admitir a laborar en su empresa o establecimiento a personas que pertenezcan al sindicato titular del contrato colectivo.

De las consideraciones anteriormente expuestas, se desprende que el patrón, a pesar de la existencia de esa cláusula podría rechazar a trabajadores propuestos por el sindicato, ya que serían aspirantes a trabajadores.

Creemos que la única manera de resolver el presente caso, es realizar una interpretación del citado precepto con lo establecido en el artículo 47 fracción I de la Ley, que habla de las causales de despido.

En efecto, el citado Artículo contiene la facultad del patrón de despedir al trabajador cuando en el plazo de 30 días no demuestra su capacidad para el trabajo, es decir que hubo engaño del trabajador o del sindicato que lo propuso, respecto al trabajo contratado.

Así tenemos que si un aspirante a trabajador, no de-

muestra en el término de 30 días su capacidad, no se le otorgará la plaza.

Lo anterior se ve complementado, tomando en cuenta -- que en la cláusula de exclusión, por admisión, si un trabajador propuesto por el sindicato no realiza su trabajo, puede ser separado en 30 días, a reserva de que se pacte un plazo más -- largo.

En virtud de lo anterior, ese aspirante a trabajador deberá demostrar en 30 días que es capaz para el trabajo, de -- tal manera que si no lo demuestra, no se le otorgará la plaza.

Asimismo, por el contrario, si el patrón en el plazo de 30 días no separa al trabajador, surgiera para el trabajador una relación por tiempo indefinido , a reserva que sea alguna de las excepciones.

Sin embargo, tal solución no es tan fácil como parece, ya que sobre que bases vamos a valorar si es o no capaz, ¿quien es la persona verdaderamente apta para determinar si esa persona es o no hábil para desempeñar tal o cual puesto?

La única manera de comprobarlo, debido a la brevedad del tiempo, sería a través de exámenes en los que el aspirante demostrará poseer la capacidad suficiente para desempeñar el -

puesto ofrecido.

Creemos que el patrón se tendrá que someter necesariamente al plazo de 30 días, ya que de otra manera se crearía una situación de gran inseguridad jurídica para los trabajadores.

d) Reglas para los trabajadores de nuevo ingreso.

El artículo 391, fracción VII, señala que dentro del contenido del contrato colectivo, se deben incluir "disposiciones sobre la Capacitación y Adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar en la empresa o establecimiento".

Antes de entrar a su estudio, realizaremos una consideración en relación con los aspirantes de trabajadores.

Parece que ambas situaciones, guardan una gran relación, sin embargo, son cuestiones totalmente diferentes.

El presente caso habla de trabajadores de nuevo ingreso. El caso analizado en el punto anterior, habla de aspirantes a trabajadores.

Con tal disposición, se confirman nuestras anteriores afirmaciones, en el sentido de que la Ley esta creando una nue

va subespecie de relación de trabajo.

Una vez realizado el anterior comentario se procederá al análisis de la disposición comentada.

En tal artículo, se establece la obligación de incluir en el contrato colectivo, las reglas bajo las cuales se impartirá la Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores de -- nuevo ingreso.

Consideramos inadecuada tal disposición por 2 razones:

PRIMERA.- Cuando una persona ingresa a laborar a tal o cual empresa o establecimiento, se sujeta al contrato colectivo, vigente en ese momento, amén de que es el sindicato titular de ese contrato, el que lo propone.

De tal manera, que al quedar sujeto al contrato colectivo, en donde se establece la obligación patronal de proporcionar Capacitación y Adiestramiento a la totalidad de sus trabajadores, el patrón tiene que sujetarse a tal obligación.

El medio por el que el patrón le proporcionará la Capacitación y Adiestramiento, será mediante los planes y programas ya existentes en la empresa o establecimiento.

No es necesario establecer situaciones especiales.

A mayor abundamiento, el Artículo 153-M, en sus fracciones I, II y III, señala que los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento no deben abarcar períodos mayores de 4 años, deben abarcar todos los puestos y niveles y existentes en la empresa o establecimiento, y precisar las etapas durante las cuales se impartirá la Capacitación y Adiestramiento al total de los trabajadores.

El Legislador planteó un determinado plazo, a fin de que no realizaran planes a futuro que nunca serían realizados.

De tal manera, que el trabajador cuenta con ese plazo para que se le proporcione Capacitación y Adiestramiento, la cual necesariamente tendrá que ser impartida, ya que debe abarcar la generalidad de los trabajadores.

Podría darse el caso de que algun trabajador ingresara despues de que su especialidad haya sido Capacitada y Adiestrada en su totalidad.

En tal caso, consideramos que el trabajador tendrá -- que esperar a que se elaboren nuevos planes y programas, ya -- que como lo mencionamos anteriormente los planes no son a largo plazo, por lo que llegará su momento de ser capacitado o -- adiestrado.

Inclusive podría capacitarse en una actividad distinta, sin que haya necesidad de que en el contrato colectivo, se establezcan cláusulas especiales.

SEGUNDO.- La segunda razón por la que no es adecuado el Artículo que ahora analizamos es la siguiente:

Todo lo que se incluye en un contrato colectivo es negociable.

Si se incluyen tales o cuales cláusulas relativas a los trabajadores de nuevo ingreso, esas cláusulas serían negociables.

La finalidad de la Ley, es la de lograr una superación tanto en el orden material como en el espiritual de los trabajadores.

El sistema podría verse desvirtuado, al poder ser utilizadas tales cláusulas únicamente con fines de presión.

En virtud de lo anterior, bastará con la indicación de que el patrón proporcionará Capacitación y Adiestramiento a la totalidad de sus trabajadores.

2) Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.

a).- El artículo 153-N de nuestra Ley, señala que --
"Dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o
prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar
ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su --
aprobación los planes y programas de Capacitación y Adiestra--
miento, que se hayan acordado establecer, o en su caso, las mo
dificaciones que se hayan convenido, acerca de los planes y --
programas ya implantados con aprobación de la autoridad labo--
ral".

En el momento en que entraron en vigor las reformas a
la Ley, surgió la obligación patronal de proporcionar Capacit
ación y Adiestramiento a sus trabajadores, y el medio de reali--
zarlo es a través de los Planes y Programas.

Así tenemos, que los Planes y Programas, son el medio
a través del cual el sistema va a funcionar.

Esos planes y programas deben estar elaborados aten--
diendo a las necesidades de cada empresa.

Es por esto que son de vital importancia, ya que si -
se elaboran sin tomar en cuenta las necesidades, no funciona--
ran.

La Ley obliga a los patrones a informar a las autori-

dades laborales, sobre tales planes y programas para que esta los apruebe.

Establece un plazo de 15 días a partir de la celebración, prórroga o revisión del contrato colectivo.

Dicho plazo, no es del todo adecuado, ya que como lo mencionamos anteriormente los planes y programas deben tomar en cuenta las necesidades de las empresas, por lo que su detección nos puede llevar más tiempo y por lo tanto retrasarse en su elaboración.

Asimismo, tenemos el caso de las empresas de nueva -- creación. Dicho plazo es muy corto, para que se detecten necesidades, se estarían elaborando planes y programas un poco a la aventura, para ver si funcionan o no.

Sería necesario, esperar un tiempo, para que la empresa comience a operar en forma y así se puedan elaborar mejores planes y programas.

Para las empresas ya existentes, o para las que se -- sindicalizan, el problema es menor, ya que ya se encontraban operando y por lo tanto pueden saber sus necesidades.

Por lo que respecta a las que se sindicalizan, ya deben tener planes y programas por lo que no creemos que exista

problema.

b) Puestos de nueva creación

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento, deben abarcar todos los puestos y niveles existentes en la empresa, lo cual resulta lógico, ya que la finalidad de la Ley es que todos los trabajadores reciban Capacitación y Adiestramiento.

Sin embargo, podría darse el caso de que una empresa ya haya iniciado a operar determinados planes y programas, y - con el paso del tiempo, esa empresa crece y requiere de nuevos puestos, por lo que los crea.

Al respecto, las leyes son omisas, ya que no nos señala la que sucedería en tal situación.

Pensamos que la empresa deberá elaborar planes y programas de Capacitación y Adiestramiento que cubran tales puestos.

Es el sindicato, el encargado de vigilar que efectivamente se cumpla con tal obligación.

Por otro lado se presenta la problemática de que si - esos planes y programas, ¿se presentan o no para aprobación de

las autoridades laborales?

En este caso, como indicabamos en el comentario realizado al analizar el contrato individual, no creemos que exista tal obligación, ya que la propia Ley es la que establece que se deben poner a funcionar inmediatamente los planes y programas.

Sin embargo, para un mejor desarrollo del sistema será necesario se presenten ante las autoridades laborales, a -- fin de que estas tomen conocimiento de lo que sucede en tal o cual empresa.

c) Campo de aplicación de los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento.

De acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo puede abarcar uno o varias empresas o establecimientos.

Por otro lado, el Artículo 153-D, de la citada Ley, -- señala que "los cursos y programas de Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas..."

De las anteriores disposiciones, se desprende que el

campo de acción de los planes y programas de Capacitación y --
Adiestramiento, pueden ser 3:

- 1) Respecto a una empresa
- 2) Respecto a un establecimiento
- 3) Respecto a varias de ellas

De las tres opciones con las que se cuentan, pensamos que la más conveniente, será que esten referidas a una empresa o establecimiento, salvo excepciones.

El hecho de que un contrato colectivo rija en una o --
varias establecimientos, o en uno o varias empresas, no indica necesariamente que los planes y programas se deban ejercer para esas empresas o esos establecimientos.

Es decir, se podrán elaborar planes y programas para cada establecimiento o para cada empresa, no importando la exis
tencia de un contrato colectivo que rija para 2 o más de ellas.

Es mejor para el sistema, el establecer planes y pro--
gramas para cada establecimiento o empresa, ya que la finalidad del sistema es el progreso de la clase trabajadora.

Así tenemos que las necesidades de un establecimiento a otro pueden variar, aunque se dediquen a una misma labor.

Pueden variar, por razón del territorio: no es lo -- mismo una empresa que tiene una sucursal en Guadalajara, que -- la que tiene en Monterrey.

Puede variar por razón de las personas —las personas tienen diversas necesidades por lo que podemos encontrar algunas en donde se encuentren mejor preparados que otros.

Puede variar en razón del avance tecnológico —pueden contar con mejor maquinaria y equipo, por lo que su nivel de -- eficacia es más elevado, aunque no necesariamente.

Es por eso, que lo mejor para desarrollar planes y -- programas de Capacitación y Adiestramiento, es que sean referidos a cada establecimiento o a cada empresa, y solo en ocasiones especiales, cuando así lo requieran las necesidades de las empresas o establecimientos, referirse a varias de ellas.

3) Intervención del Sindicato.

El sindicato es una persona moral distinta de sus asociados.

Es la unión de un grupo de personas que buscan el --- defender sus propios intereses. Así tenemos que si la finalidad del sindicato es la de buscar el beneficio de sus agremiados,

debe ser el principal motivador para que el patrón cumpla con su obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

En efecto, el sindicato representa a las mayorías -- y conoce las necesidades de esas mayorías, ya que el lider --- sindical forma parte de ellos, y de no ser así, deben estar -- informados de las necesidades de la clase que representan, por lo que son los más indicados para luchar por que se propocione la capacitación y adiestramiento.

Es de vital importancia su intervención, en virtud de lo cual la ley en su artículo 153-A señalo; que los planes y - programas de capacitación y adiestramiento, se deben establecer de comun acuerdo entre patrón y sindicato.

Es deber del sindicato, el tratar de obtener los mayo- res beneficios para la clase trabajadora que representa; bus-- cando que los planes y programas se encuentren lo más apegado a las necesidades de la empresa.

Por otro lado, el sindicato tiene una intervención que es de vital importancia, ya que es la encargada de designar a los representantes de los trabajadores que van a formar parte - de la Comision Mixta de Capacitación y Adiestramiento, que es - otro de los factores fundamentales para que el sistema logre - funcionar adecuadamente.

En efecto ya las autoridades laborales han señalado que "en las empresas con contrato colectivo, el sindicato titular de la misma, es el que designa a los integrantes de la Comisión Mixta por parte del sector de los trabajadores..." (103)

Es decir, el sindicato tiene en sus manos, el lograr que se desarrolle una efectiva vigilancia de esa obligación patronal y ver que realmente sea operativo los planes en aplicación.

Es ese sindicato, quien en caso de que observe que los planes y programas ya implantados no funcionen adecuadamente, o -- cuando no se adecuen a las necesidades de sus representados, debe presionar para que sean suprimidos y se implantes nuevos planes y -- programas que realmente tengan una operatividad.

Esa presión se ejerce a través de los representantes de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, y a través - de sus funciones propias como sindicato.

Por otro lado, se debe tener mucho cuidado de que ese - sindicato no desvirtue sus funciones, ya que de ser así lo único -- que se lograría, sería un perjuicio para la clase que supuestamente representan, por lo que dejaría de ser sindicato para convertirse en

103. Guía orientadora para la integración y funcionamiento de las - Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Ob. Cit. Pág. 16.

una entidad que unicamente busca el beneficio de sus dirigentes.

En conclusión, tenemos que es de vital importancia la intervención del sindicato, "no solo por el poder coercitivo que con lleva la aplicación de las cláusulas convencionales, sino por la incidencia directa que las mismas tienen como instrumento de formación y concientización de los propios dirigentes sindicales, para manejar con conocimiento y seguridad todos los problemas que surgen del proceso de institucionalización de la formación profesional, la contratación colectiva le permitirá a las organizaciones de sindicatos, --coadyuvar con las autoridades del trabajo en las permanentes campañas que tendrán que realizarse para informar y motivar a todos los miembros de la colectividad nacional sobre los múltiples beneficios que se derivan de la "obran de formación profesional" y, con mucho más eficacia en las tareas de vigilancia y control para garantizar el debido cumplimiento del artículo 123 de la constitución política y de las normas contenidas en el Capítulo III BIS, del título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo" (104)

104. Proyecto de Coperación Técnica Secretaría de Trabajo y Prevención Social-OIT. Ob. Cit. Pág. 45.

CAPITULO III.- LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL CONTRATO
LEY.

Antes de entra a su estudio, analizaremos el concepto de contrato ley. La ley federal del trabajo, nos dice que "Contrato Ley " es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en uno o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional ".

La Ley Federal del Trabajo no establece una regulación adecuada por lo que respecta al presente contrato, ya que, unicamente en las disposiciones relativas al contenido del contrato ley, se marca la obligación de incluir la capacitación y adiestramiento.

Dicha omisión, no creemos que se deba a un descuido del legislador, ya que debido a la gran semejanza que guarda con el contrato colectivo, pensamos que se aplica las mismas disposiciones.

1.- Cuestiones que deben incluirse en el Contrato Ley

a) Obligación patronal:

Aplicando lo señalado en el artículo 153-M de nuestro ordenamiento laboral, que señala que en los contratos colectivos se deben establecer las clausulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, debemos entender que en el contrato ley, se debe cumplir tambien con tal disposición.

Por lo demas, nos remitimos a lo señalado en el analisis relativo al contrato colectivo.

b) Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento:

Al respecto, el artículo 412 fracción IV relativo al contenido del contrato ley, señala que en el mismo se deben incluir las reglas conforme a las cuales se integrarán y funcionarán las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

En la presente obligación, nos remitimos a lo señalado en el contrato colectivo, con la siguiente salvedad:

Un contrato ley, como lo mencionamos al inicio del -- presente capitulo, rige en una rama o actividad económica y en

uno o varios estados, por lo que va a ser sumamente difícil el establecer reglas de funcionamiento que sirvan para todos los casos.

En efecto, las necesidades van cambiando entre la mismas empresas y entre los estados, por lo que tal vez lo que sea bueno para algunas empresas, no lo será para otras.

Es por eso, que consideramos, que basta con señalar la obligación de constituir las comisiones mixtas, dejando su reglamentación para cada empresa en particular.

- c) Aspirantes a trabajadores y trabajadores de nuevo ingreso.

Al respecto, nos remitimos a lo señalado en el contrato colectivo.

- d) Planes y programas de capacitación y adiestramien-
to:

El artículo 412, fracción V, señala que en el contrato Ley, se deben incluir las reglas para la implantación de los - planes y programas de capacitación y adiestramiento, en la rama o actividad de que se trate.

Consideramos que no es una disposición del todo adecua

da , ya que como lo mencionamos anteriormente, las necesidades de las empresas pueden cambiar de estado a estado, por lo que creemos que sería sumamente difícil establecer reglas generales.

En virtud de lo anterior, creemos que tal situación se debería regular en el **reglamento** interior de trabajo, ya que de esa manera, se cumpliría efectivamente con la obligación legal.

Por lo que respecta a la aprobación de los planes y programas de capacitación y Adiestramiento, consideramos que deben ser presentados en los plazos señalados para el contrato colectivo.

2) Intervención del sindicato:

Por lo que respecta a la intervención del sindicato, nos remitimos a lo señalado en el contrato colectivo de trabajo.

CAPITULO IV.- Situaciones aplicables a los 3 tipos de contratos

En el presente capítulo, analizaremos los siguientes -- puntos:

- a) Permanencia en el empleo.
- b) Terminación anticipada de la relación de trabajo.
- c) Suspensión de la relación de trabajo.
- d) El sistema de ascenso.

a) Permanencia en el empleo: De acuerdo con la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, nadie puede ser obligado a prestar sus servicios a otra persona en contra de su voluntad.

La Ley Federal del Trabajo, señala en forma inadecuada que nadie puede ser obligado a trabajar por más de un año.

Lo anterior es inadecuado, toda vez que en nuestro País rige el principio de supremacía constitucional, por sobre las Le yes reglamentarias.

En virtud de lo anterior, es el principio señalado en - la constitucion es el que debe prevalecer.

Dicho problema, viene al caso en el siguiente tema, en atención a que los patrones al proporcionar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores, en ocasiones realizan un sin número de erogaciones, que en muchas ocasiones para empresas medianas o pequeñas significan un gran sacrificio tanto económico como de tiempo, con la esperanza de que a futuro se vean reituados con un trabajo más eficiente de las personas que han sido capacitados o adiestrados.

Sin embargo, en virtud de que nadie puede ser obligado a prestar un servicio a quien no lo desee, ese trabajador, al que se le proporcionó una capacitación con grandes esfuerzos, en cualquier momento, puede renunciar a su puesto en esa empresa, ocasionando grandes perjuicios y graves problemas al patrón, ya que la preparación de otra persona sería tardado y muy costoso.

Los trabajadores, tienen como beneficio el principio de estabilidad en el empleo, esto es, que en el momento en que entran a trabajar, se entiende que no pueden ser separados de su trabajo, sino por causa justificada.

Por el contrario, el patrón, no tiene ninguna ayuda de la Ley para los trabajadores que cometan tal conducta.

Lo único que un patrón puede exigir a sus trabajadores, es la responsabilidad civil.

Es totalmente injusta tal situación y pensamos que todo deriva de ese afán exagerado de la Ley de proteger a la clase -- trabajadora, supuestamente débil. Pensamos que se debe imponerles una serie de obligaciones que los haga responsabilizarse de su trabajo, y así el patrón tener una poca de seguridad para cuando se presentaran tales situaciones.

Es imposible obligar al trabajador a que labore en tal empresa, ya que lo único que se lograría es un perjuicio para -- la propia empresa, ya que no tendría interés esa persona en el - trabajo.

Es necesario educar a los trabajadores, hacerles ver la responsabilidad que tienen para con la empresa, y principalmente para con México.

Es necesario hacerles ver que patrón y trabajadores, no son enemigos y que la única manera de salir adelante, es traba-- jando juntos.

Asimismo, es necesario dejar de tratar a los trabajado- res como niños indefensos y proporcionarles una formación que - los haga más responsables.

La única manera de que las empresas y por consiguiente el País avance, es a través del trabajo conjunto entre patrones y trabajadores.

b) Terminación anticipada de la relación de trabajo:
este caso, sería cuando se dieran alguna de las cuasas de des-
pido.

En el presente caso, a pesar de que el trabajador ya ha
ya sido capacitado, se deberá soportar la pérdida económica, y se
pararlo, ya que es un personal nocivo para la empresa.

c) Suspensión de la relación de trabajo: El presente -
caso, opera cuando se presentan alguna de las situaciones señala-
das en el Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

Se suspende la obligación del patrón de pagar el sala--
rio, y la obligación del trabajador de prestar el servicio.

De lo anterior se deriva, que si no se presta el servi--
cio, no existirá obligación de proporcionar la Capacitación y --
Adiestramiento, ya que se suspenderá también.

Sin embargo, en el momento en que regrese a trabajar, -
recuperará ese derecho, por lo que el patrón tendrá la obliga--
ción de proporcionarle la Capacitación y Adiestramiento.

Sin embargo, podría darse el caso, de que el trabajador
regresare una vez que ya se impartieron todos los cursos respec--
to al puesto que él ocupa.

En cuyo caso perderá su derecho por ese período, no existiendo responsabilidad del patrón, ya que no tenía obligación de proporcionarlo en el momento de la suspensión, de tal manera que tendrá que esperar a que se realicen nuevos planes para poder participar.

d) El sistema de ascenso: De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, cuando en una empresa existan vacantes definitivas o provisionales o puestos de nueva creación, con una duración de más de 30 días, deberán ser cubiertos por el patrón escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo puesto.

Para designar a la persona que ocupe dichos puestos, será necesario observar las siguientes reglas atendiendo al cumplimiento de la obligación patronal de proporcionar Capacitación y Adiestramiento:

1.- Si el patrón cumplió con su obligación de proporcionarla a la totalidad de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, se otorgará a la persona que haya demostrado ser más apta y tenga mayor antigüedad.

Si existiere igualdad de condiciones, se otorgará al que tenga a su cargo una familia.

Por último, en caso de que sigan subsistiendo la igualdad de condiciones, se realizarán exámenes para determinar quien es el más apto.

2.- Si el patrón no ha cumplido con su obligación, se otorgará al de mayor antigüedad.

En caso de igualdad de circunstancias, se otorgará al que tenga a su cargo una familia.

3.- En el caso de los puestos de nueva creación en la empresa, que por su naturaleza o especialidad, no existan trabajadores aptos, el patrón podrá cubrirlos libremente.

4.- En los contratos colectivos deberá establecerse la forma en que debe acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.

5.- Cuando se trate de vacantes con una duración menor de 30 días, se cubrirán escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior.

De lo anterior se deriva que en nuestra Ley, existen dos sistemas para otorgar ascensos a los trabajadores:

- a) Escalafon ciego
- b) El derivado de haber proporcionado la Capacitación

y Adiestramiento a los trabajadores.

a) Escalafon ciego: consiste en que se va a otorgar la vacante a la persona que tengan mayor antigüedad, sin importar si es o no el más capaz.

Consideramos poco adecuado dicho sistema, toda vez que en ocasiones, los trabajadores más antiguos no son los más capaces.

En virtud de lo anterior, se podría ocasionar grandes perjuicios a la empresa y a otros trabajadores que no tienen la oportunidad de ascender debido a tal sistema.

Si bien es cierto que este sistema opera cuando el patrón no cumplió con su obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento, también lo es que a pesar de tal situación, creemos que si es posible determinar quien es más capaz, ya que en trabajo y producción se demuestra.

Es por eso, que pensamos que dicho sistema en lugar de traer beneficio, traería un perjuicio para la empresa.

Asimismo, se ocasiona un perjuicio al trabajador, ya -- que se le da un camino fácil para escalar puestos que no se merece, lo que lo hace pasivo por obtener tal o cual puesto, ya que sabe que cuando exista la vacante, se la otorgaran a él.

Con dicho sistema se pierde el espíritu de competitividad entre los trabajadores.

b) Sistema derivado de haber cumplido con la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

En este sistema, la vacante se otorga al trabajador que haya demostrado ser apto para el puesto y tenga mayor antigüedad

Al respecto nos surge la duda de como aplicar los conceptos de mayor antigüedad y ser apto.

Por ser apto, entendemos que únicamente es necesario -- que tenga las características suficientes para ocupar ese puesto, que llene el mínimo requerido para ese puesto.

Por antigüedad, que tenga el mayor tiempo posible laborando en la empresa.

De lo anterior se deriva, que no importa que una persona con menos tiempo de laborar en una empresa, pueda producir el doble o más que la otra, ya que con que demuestre la otra persona cumplir con el mínimo requerido, se le otorgará el puesto.

Así tenemos que el elemento principal sigue siendo la -

antigüedad del trabajador, por lo que se trata de un sistema de ascenso de escalafon ciego, que tiene las mismas desventajas que apuntabamos al realizar su análisis en el inciso a).

La única ventaja, es que ahora se pide que sea apto, -- con lo cual se logra evitar que gentes con mayor antigüedad lleguen a puestos superiores sin merecerlo.

Definitivamente dicho sistema es mejor que el de escala fon ciego, ya que impone una obligación, que aunque débil, en -- ocasiones es efectiva.

Pasando a otro punto, consideramos adecuado el que la - Ley establezca preferencia para otorgar un puesto, en el caso de que existan igualdad de circunstancias entre dos o más personas, a la persona que mantenga una familia.

Con tal disposición, se esta realizando una ayuda so-- cial en favor de los trabajadores.

Asimismo, se considera adecuado que si ambos trabajado- res tienen familia, se realice un examen de aptitud.

Lo anterior ocasiona una competencia entre los trabaja- dores por perfeccionarse en su trabajo y aspirar a un puesto su- perior.

Se ocasiona una superación de la persona verdaderamente - interesada en progresar.

Pasando al punto relativo a que cuando el puesto es de nueva creación y no existe personal capacitado para cubrirlo, de tal suerte que lo puede cubrir libremente el patrón, cabe hacer el siguiente comentario:

Tratandose de contratación individual, no creemos que - exista problema ya que el patrón lo puede designar libremente. - Pero en caso de contrato ley, o contrato colectivo, existe la - llamada cláusula de exclusión.

En virtud de dicha cláusula el patrón se obliga a con-- tratar únicamente los servicios de trabajadores que el sindicato le proponga.

Así tenemos que de acuerdo a la Ley, el patrón puede de signarlos libremente, y por otro lado tenemos la existencia de - la cláusula de exclusión.

¿Cual de los dos debe prevalecer?

Pensamos que prevalece lo estipulado en la cláusula de exclusión, ya que el patrón únicamente puede aceptar a trabajado res miembros del sindicato, de tal suerte que debe ser el sindi- cato el que los nombre.

Por último, por lo que respecta a la obligación de establecer en el contrato colectivo el sistema de otorgar los ascensos, lo consideramos adecuado.

También se deberá incluir en el contrato ley, aunque la ley no lo diga.

Por lo que respecta a la forma de acreditar la aptitud, no consideramos adecuada tal situación, ya que la manera puede - variar dependiendo de la especialidad o puesto de trabajo

C O N C L U S I O N E S

1) Es un sistema nuevo, que esta empezando a dar sus frutos, basado en una participación de autoridades laborales, pa trones y trabajadores-sindicato, pero fundado principalmente en la buena fe de los 2 últimos, ya que debido a la gran cantidad - de empresas, es muy difícil para las autoridades laborales el - controlarlas efectivamente.

2) La Capacitación y Adiestramiento, tiende a superar la crisis que vive el país, ya que pretende crear mano de obra - especializada mexicana, y de esa manera logra evitar la llegada de una gran cantidad de técnicos extranjeros.

3) Tiende a lograr una superación de la clase trabaja- dora tanto en el orden material, como en el orden espiritual, al elevar el nivel de la vida de los trabajadores.

4) Respecto a los trabajadores que se niegan a recibir la Capacitación y Adiestramiento, se concreta a señalar un proce dimiento, sin indicar verdaderas sanciones para la persona que - incurra en tal situación.

5) Existen contradicciones en lo relativo a los planes y programas, ya que señala que se deben aplicar de inmediato - por otro lado señala que la autoridad laboral cuenta con 60 días

para aprobarlos, no señalando que sucedería si en ese lapso son negados después de que ya tuvieron cierta aplicación.

6) Al parecer está creando una nueva especie de relación de trabajo, al hablar de los aspirantes a trabajadores, sin definir exactamente si son o no en verdad trabajadores.

Con la anterior disposición, al parecer esta reviviendo el contrato de aprendizaje.

7) Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, constituyen la base sobre la cual se sustenta el sistema, ya que son los encargados de vigilar la aplicación de los planes y programas y ver los logros alcanzados.

8) Los planes y programas son el medio de llevar a la práctica la obligación patronal de proporcionar a sus trabajadores Capacitación y Adiestramiento.

9) Para un mejor desarrollo del sistema, los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento, deben ser elaborados atendiendo a las necesidades propias de cada empresa.

10) Se establece una regulación llena de lagunas, al referir la materia a los contratos individuales, a los contratos colectivos y al contrato ley

11) Para lograr un mejor progreso de los trabajadores, la Capacitación y el Adiestramiento deben abarcar no solo educación en el trabajo, sino para el trabajo, es decir preparar al -trabajador, para la responsabilidad que lleva consigo el prestar tal o cual servicio.

12) Se debe olvidar un poco el proteccionismo exagerado de la Ley para con los trabajadores, y establecer disposiciones que los hagan más responsables en su trabajo.

13) Se causan graves daños al patrón, cuando después de capacitar al trabajador, este se retira del trabajo, por lo que se debería vincular más al trabajador con su trabajo y hacerle -ver la responsabilidad que lleva consigo el desempeño de ese trabajo y los perjuicios que se ocasionan con su renuncia.

14) Las constancias de habilidades laborales, son el medio a través del cual se acredita el haber recibido la Capacitación y Adiestramiento, y el haberla aprobado.

15) La elaboración del catálogo Nacional de ocupaciones, será en verdad tarea difícil de realizar debido a la gran -diversidad de puestos existentes.

16) La alfabetización debe ir íntimamente unida a la Capacitación y Adiestramiento que se proporcione en la empresa.

17) El mejor sistema para proporcionar la Capacitación y Adiestramiento es a través de personal propio de la empresa, - ya que son los que mejor conocen las necesidades de la empresa y de los trabajadores.

La excepción, sería en el caso de que se tratara de nueva tecnología, en cuyo supuesto se deberá contratar instructores externos.

18) El sistema de ascenso, adolece del gran defecto de ser con base en el escalafon ciego, sin tomar en cuenta si el -- trabajador es en verdad apto para ese puesto.

Con la Capacitación y Adiestramiento, se logro un pequeño avance, ya que ahora además se exige que sea apto para ese - puesto y que tenga mayor antigüedad.

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

A) Libros

1. Alvear Acevedo Carlos. La Educación y la Ley, 3ª edición. México, Ed. Jus. 1978. 379 P.P.
2. Barbagelata Hector Hugo. La legislación mexicana sobre Capacitación y Adiestramiento desde la perspectiva del Derecho Latinoamericano. 1ª edición. México, Editora Popular de los Trabajadores. 1981. 81 P.P.
3. Beyer Esparza Jorge E. Capacitación y Adiestramiento - en el Trabajo. México, Editorial Creser. 1982. 149 P.P.
4. Beyer Esparza Jorge E. La UCECA. Su proyección y actividades. Boletín CINTERFOR N° 75, julio-septiembre de -- 1981. Montevideo. 1981. Págs. 53 a 58.
5. Beyer Esparza Jorge E. El sistema nacional de Capacitación y Adiestramiento: estructura y funciones de los órganos que lo integran. Revista Mexicana del Trabajo, tomo IV, N° 3, julio-septiembre de 1981. 8ª época. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1982. Págs. 45 a 59.
6. Cañibe Rosas Juan Manuel. Manual de preceptos legales sobre Capacitación en México. México, INET. 1970.
7. Carreon Guillen Javier. Algunas reflexiones sobre la Capacitación y Adiestramiento en las reformas a la Ley Federal del Trabajo. Revista Mexicana del Trabajo, Tomo II, N° 1, enero-marzo de 1979. 8ª época. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1979. Págs 33 a 37.

8. Cavazos Flores Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. 8ª edición. México, Trillas 1980. 572 P.P.
9. Cavazos Flores Baltazar. 25 lecciones de Derecho Labo--ral. 1ª edición. México, Trillas 1982. 385 P.P.
10. Colin Nuñez Carlos. Obligaciones de los empresarios me--xicanos en cuanto a Capacitación y Adiestramiento. Bole--tín CINTERFOR N° 66, noviembre-diciembre de 1979. Monte--video. 1979. Págs. 37 a 45.
11. De Buen Nestor. El Nuevo Derecho Mexicano sobre Capaci--tación, Adiestramiento y Promoción. Montevideo, CINTER--FOR. 1979.
12. De Buen Nestor. Derecho del Trabajo, 4ª edición, Tomo II México, Porrúa. 1981. 871 P.P.
13. De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Traba--jo. 6ª edición, 2 tomos. México, Porrúa. 1980. 647 P.P.
14. Díaz G. Amado. Régimen Jurídico de la Capacitación y --Adiestramiento. 1ª edición. Monterrey, COPARMEX 1981. - 127 P.P.
15. García de los Angeles Rodolfo. La Capacitación y su En--torno Laboral. México, INCA-RURAL. Cuaderdos de Capaci--tación. 1981. 19 P.P.
16. Gómez Victor y Gómez Miguel Angel. Manual de Derechos de los Trabajadores. 1ª edición. México, Gómez Gómez Her--manos Editores. 1980. 79 P.P.

17. Guerrero Eugenio. Manual de Derecho del Trabajo. 12ª - edición. México. Porrúa. 1981. 597 P.P.
18. Guzman Valdivia Isaac. El Conocimiento de los Social. 3ª edición. México, ed. Jus. 1970. 215 P.P.
19. Guzman Valdivia Isaac. La Civilización actual contra el destino del hombre. 1ª edición. México, Ed. Jus. 1974. 192. P.P.
20. Guzman Valdivia Isaac. La Sociología de la Empresa. 10ª edición México, ed. Jus. 1981. 244 P.P.
21. López Portillo Jose. Pronunciamentos: formación y capacitación para el trabajo. Tlaxcala, PRI. Pronunciamentos políticos. 1975. 32 P.P.
22. Martínez Alvarez Jesus. Procedimientos tradicionales y nuevas opciones en los programas de capacitación. Revista Mexicana del Trabajo, Tomo II, Nº 3, julio-septiembre de 1979. 8ª época. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1979. Pág. 62 a 70.
23. Martínez Alvarez Jesus y Otros. Resumen de actividades de Capacitación y Adiestramiento. México, Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social, UCECA. 1980. 133 P.P.
24. Max-Neef Manfred. Capacitación Profesional y Calidad De Vida. Montevideo, CINTERFOR. 1979. 29 P.P.
25. Pinto Villatoro Roberto y Otros. Capacitación y Adiestramiento: enfoque y realizaciones. México, FERTIMEX. 1979. 156 P.P.

26. Ponce Melendez Patricia. Compendio de las Reformas de la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo en Materia de Capacitación y Adiestramiento. Boletín CINTERFOR N° 67, enero-febrero de 1980. Montevideo. 1980. Págs. - 45 a 65.
27. Rabasa Emilio y Caballero Gloria. Mexicano: Esta es tu Constitución. 1ª edición. México, Cámara de Diputados - 1982. 287 P.P.
28. Ramírez Fonseca Francisco. Ley Federal del Trabajo Comentada. Sin edición. México, Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., 1982. 624. P.P.
29. Reza Trosino J. Carlos. Hacia un concepto integral de formación profesional. México Secretaría del Trabajo y Previsión Social-UCECA. 1979. 39 P.P.
30. Romero Roberto y Carreon Javier. La Capacitación para el trabajo en el sistema nacional de formación profesional en México. Boletín CINTERFOR N° 56, marzo-abril de 1978. Montevideo. 1978. Págs. 55 a 64.
31. Salas Chapa Elías. El Papel de la Motivación en la Capacitación. México. INCA-RURAL. 1981. 20 P.P.
32. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Guía orientadora para la integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. 1ª ed. México, editora popular de los trabajadores. 1980. 39 P.P.
33. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Memoria general de la UCECA 1978-1982. México, UCECA. 1982. Sin páginas.

34. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El servicio nacional del empleo, capacitación y adiestramiento y su participación en el desarrollo económico y social de México. Honduras, UCECA. 1979. 33 P.P.
35. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Manual de organización de procedimientos básicos de la UCECA. 2 tomos. México, UCECA. 1978. Primer tomo. 107 P.P., segundo tomo 85 P.P.
36. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Glosario de términos utilizados en la Capacitación y Adiestramiento. 1ª ed. México, editora popular de los trabajadores. -- 1981. 111 P.P.
37. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Guía técnica para la formulación de planes y programas de Capacitación y Adiestramiento en las empresas. 2ª ed. UCECA. México, Editora Popular de los Trabajadores. 1981. 144 P.P.
38. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Manual de Capacitación y Adiestramiento. 2ª edición. UCECA. México, Editora Popular de los Trabajadores. 255 P.P.
39. Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento de México. Boletín CINTERFOR N° 58. julio-agosto de 1978. Montevideo. 1978. Págs. 67 a 74.
40. Siliceo Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal. 4ª reimpresión. México, Limusa. 1981. 127. P.P.

41. Sosa Torres Antonio. Lineamientos para la comprobación de Habilidades Laborales. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social-UCECA. 1981. 87 P.P.
42. Tena Morales Adolfo. Aspectos Prácticos de la Capacitación y Adiestramiento. 2ª ed. México, COPARMEX. 1981. 212 P.P.
43. Tena Ramírez Felipe. Leyes fundamentales de México. 10ª ed. México. Porrúa. 1981. 1029 P.P.
44. Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo reformada. 31ª ed. México, Porrúa. 1977. 796 P.P.
45. Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo. 42ª ed. México, Porrúa. 1980. 1024 P.P.
46. Valenzuela González Alberto E. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en México en Materia de Capacitación y Adiestramiento. Boletín CINTERFOR N° 62, marzo-abril de 1979. Montevideo. 1979. Págs. 41 a 47.

B) Diversas Publicaciones

1. Adiestramiento... Un sistema es la respuesta. Armo. México, 1978. 44 P.P.
2. Consulta Popular sobre empleo, capacitación y productividad. Cuaderno de divulgación de los resultados de las reuniones del iepes. México, 1982. Sin páginas.
3. De Buen Nestor. Capacitarse para Capacitar. México, Revista Impacto N° 1634. 1982.

4. Formación integral del hombre para el trabajo. Comisión Nacional Tripartita. Tlaxcala. PRI. Pronunciamientos - políticos, 1975. 24 P.P.
5. Memoria. Seminario sobre formación en la empresa. 12 al 16 de julio de 1982. México, OIT-CINTERFOR. UCECA. 1982. Sin Páginas.
6. Proyecto de Cooperación Técnica, Secretaría del Trabajo y Previsión Social-Organización Internacional del Trabajo, para el establecimiento del sistema nacional de Capacitación y Adiestramiento. Programa de las Naciones - Unidas para el Desarrollo, México. 1980. 74 P.P.
7. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Capacitación es superación, folleto informativo. 1982. 14 P.P.
8. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Los qué y - porqués de la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores. México, UCECA, 1981. 28 P.P.
9. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La Organización de la Capacitación y Adiestramiento en México. UCECA-ST y PS. Dirección de Capacitación, México. 26 P.P.
10. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Paquete de - integración de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Guía orientadora. Sin páginas.
11. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Coordinación para la elaboración del catálogo nacional de ocupaciones. Sin páginas.

12. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Organos del sistema nacional de Capacitación y Adiestramiento. Guía de información y orientación. Sin páginas.
13. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Comités nacionales de Capacitación y Adiestramiento. México. -- 1979. Sin páginas.
14. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Acciones de Capacitación registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (1971-1978). México 1978. 49 P.P.
15. Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial. Comités nacionales de Capacitación y Adiestramiento. Análisis de información proporcionada por SEPAFIN, relativa a -- la administración pública paraestatal. Propuesta de bases para la integración y funcionamiento de 4 comités nacionales de capacitación y adiestramiento. México. -- 1981. Sin páginas.
16. Servicio del Empleo, Capacitación y Adiestramiento en -- el Distrito Federal. UPECA-DDF. México. 1980 44 P.P.

C) Textos Legales

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 59ª edición. México, Porrúa. 1976. 111 P.P.
2. La Nueva Ley Organica de la Administración Pública Federal. Sin edición. México. Editorial Libros Económicos. 1983. 123 P.P.
3. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Ley Federal del Trabajo. 5ª edición. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1982. 836 P.P.

4. Diarios Oficiales de la Federación de las siguientes fe
chas:

- a) 9 de enero de 1978
- b) 13 de enero de 1978
- c) 13 de febrero de 1978
- d) 28 de abril de 1978
- e) 8 de mayo de 1978
- f) 5 de junio de 1978
- g) 11 de septiembre de 1978
- h) 25 de septiembre de 1978
- i) 19 de diciembre de 1978
- j) 8 de enero de 1979
- k) 5 de octubre de 1979
- l) 5 de octubre de 1979
- m) 15 de octubre de 1979
- n) 16 de octubre de 1979
- o) 4 de enero de 1980
- p) 16 de enero de 1980
- q) 30 de enero de 1980
- r) 3 de marzo de 1980
- s) 22 de agosto de 1980
- t) 16 de enero de 1981
- u) 2 de febrero de 1981
- v) 17 de abril de 1981
- w) 23 de abril de 1981
- x) 19 de febrero de 1982

Impresiones
arles al Instante, s.a. de c.v.
REP. DE COLOMBIA No. 6, 1er. PISO
(CASI ESQ. CON BRASIL)
MEXICO 1, D. F.
526-04-72 529-11-19

+ Estamos viviendo una época en la que por una parte se habla de millones de analfabetas y de decenas de millones de trabajadores incapacitados o ineptos para desarrollar la labor encomendada. Sin embargo hay clausuras de normas y de ambigüedades y lagunas legales respecto del trabajador que no aprovecha el esfuerzo de gobierno y patrón para capacitarse?

¿ Que defensas tiene el patrón para que un trabajador capacitado no se le vaya al día siguiente en que se le entrega una constancia de estabilidad?

¿ Que se podría hacer para que la capacitación no fuera sólo para el trabajo concreto sino para la vida laboral en general?

2338

2338