



*Universidad de Quintana Roo*

"Fructificar la Razón: Trascender Nuestra Cultura"

## **MONOGRAFÍA**

# **Capacitación y Adiestramiento como derecho esencial de los trabajadores en México**

Que para obtener el título de  
Licenciado en Derecho.

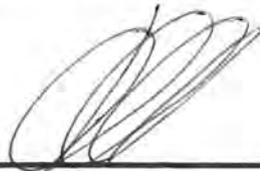
**GUADALUPE HERMILA DOMINGUEZ GAMBOA.**

Ø49723

La presente monografía titulada **Capacitación y Adiestramiento como derecho esencial de los trabajadores en México**, fue realizada por **GUADALUPE HERMILA DOMINGUEZ GAMBOA**, bajo la dirección del comité de tesis indicado, y ha sido aprobada por el mismo y aceptada como requisito parcial para obtener el título de:

## **LICENCIATURA EN DERECHO**

### **COMITE**



---

**SUPERVISOR: M. en C. JAVIER ESPAÑA NOVELO**



---

**SUPERVISOR: M. en C. JOSE ANGEL GOMEZ REYES**



---

**SUPERVISOR: Lic. WILBERTH ALONSO MEDINA CASTRO**

Chetumal, Quintana Roo.2005.

**Universidad de Quintana Roo, Boulevard Bahía s/n esq. Ignacio Comonfort, Col. del Bosque Chetumal, Quintana Roo, México C.P. 77019.**

## **AGRADECIMIENTOS**

**A la Universidad de Quintana Roo , por proporcionarme los elementos tanto teóricos y prácticos necesarios para la realización de mis estudios.**

**Al DR. FRANCISCO ROSADO MAY, Director de la universidad, ya que realiza su labor de administración por la preocupación, el mejoramiento y superación estudiantil.**

**Al M. en C. Javier España Novelo, por sus sugerencias y observaciones así como por la revisión del escrito.**

**Al Lic. Wilberth Alonso Medina castro, por su valiosa ayuda y amistad brindada, ya que por su colaboración y apoyo se lograron los objetivos deseados.**

**Al M. en C. José Ángel Gómez Reyes, por toda la fe, esperanza incluyendo, la serie de conocimientos ciertos para realización de mi trabajo.**

**A todas las personas que de una u otra forma tuvieron que ver en la realización del presente trabajo.**

## **DEDICATORIA**

**Doy gracias a Dios nuestro señor,  
Porque Él iluminó mi camino a lo  
Largo de mi carrera, y porque  
nunca me Abandonó cuando más  
lo necesité.**

**Agradezco a mis padres, hermanos  
Al igual que a mi hermosa sobrina,  
gracias por todo el cariño y apoyo,  
que me brindaron, muchas gracias  
por todo.**

**Al amor de mi vida, que  
gracias a su apoyo  
incondicional, y con  
persistencia y tenacidad de  
ambos desarrolle mi trabajo  
de investigación.**

## ÍNDICE

Introducción.....	1
	3
Generalidades.....	4
1.1 Definiciones de Capacitación y Adiestramiento.....	4
1.2.- aspectos jurídicos.....	5
1.3.- Antecedentes históricos.....	7
1.4.- Aplicación en el Estado.....	15
1.5.- Marco legal.....	16
1.6.- Fundamento jurídico.....	17
CAPITULO II.....	20
2.1.- Comisiones mixtas.....	21
2.2.- Miembros.....	24
2.3.- Vigilancia.....	28
2.4.- Registro y aprobación.....	32
2.5.- Planes y programas.....	32
CAPITULO III.....	33
3.1.- Investigación de las necesidades de recursos humanos.....	34
3.3.- Determinar la situación real.....	36
3.4.- Analizar comparativamente: “situación idónea” contra “situación real”.....	37
3.5.- Importancia.....	37
CAPÍTULO IV.....	48
4.1.- -Requisitos.....	49
4.1.1.- Sistema general.....	53
4.1.2.- Plan común de capacitación y adiestramiento.....	53
4.1.3.- Plan de capacitación y adiestramiento por empresas.....	54
4.1.4.- plan de capacitación y adiestramiento.....	54
4.1.5.- Curso.....	54
4.1.6.- Programas.....	54
4.1.7.- Programa General.....	54
4.1.8.- Programa específico.....	55
4.2.- Eventos.....	55
4.2.1.-Área ocupacional.....	55
4.2.2.- Ocupación.....	55
4.2.3.- Puesto de trabajo.....	55
4.2.4.- Registro y aprobación.....	55
4.3.- Comites nacionales.....	58

<b>4.3.1.- Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento.....</b>	<b>61</b>
<b>4.4.- Constancias y registros.....</b>	<b>64</b>
<b>4.5.- Productividad.....</b>	<b>68</b>
<b>Conclusiones.....</b>	<b>69</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>71</b>

## Introducción

La presente Monografía denominada: Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores en México que ahora tienes en tus manos pretende convertirse en una guía que le permite, tanto a trabajadoras como alumnos, aproximarse a la comprensión, de su génesis y desarrollo de la acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, todo esto con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específico e impersonal, sin soslayar la finalidad y objetivos principales, que es elevar el nivel de vida del trabajador e incrementar la productividad del trabajador.

El periodo que se aborda es muy amplio, comprende desde el momento de la aplicación de la **Ley Federal del Trabajo de 1970** y finaliza atendiendo el derecho que tiene el individuo como trabajador hasta la aplicación misma, del apartado "A" de la Ley federal del Trabajo actual.

Con justa razón se puede preguntar, si es posible comprender todos los cambios ocurridos en **más de 60 años**, tomando como punto de referencia la **Constitución Política Mexicana de 1857** hasta la **Constitución Mexicana de 1917**. Sin embargo mi respuesta es **NO**. En ésta monografía sólo presentaré lo que considero más importante.

En líneas generales plantearé explicaciones breves para comprender **por qué** manifiesto determinadas características como trabajador, **por qué** presento cierto aspecto, derivado de la presentación de un trabajador personal subordinado, mediante el pago de un salario, **por qué** tenemos una Ley reglamentaria que determina los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuáles los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

La información, que aquí brindo, le permitirá al trabajador reconocerse como herederos del derecho, de poner en práctica todo el potencial como individuo, para aprender; bajo cierta condición o serie de características que les permitan adquirir, mediante algún entrenamiento específico, un conocimiento o una habilidad.

El presente trabajo contribuye a la aportación y comprensión del **por qué y para qué** tenemos una **Ley Reglamentaria** que señala los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deben cumplir con la obligación de proporcionarle a los trabajadores **Capacitación y Adiestramiento** a sus **Trabajadores en México** y en los términos previstos en la **Ley**.

Este estudio, que se realiza en cada puesto para establecer la diferencia, entre los niveles preestablecidos de ejecución y el desempeño real del trabajador, es acorde siempre y cuando tal discrepancia, sea de conocimientos habilidades y destrezas.

El objetivo social, que se pretende alcanzar en la investigación es, el de resolver el problema en la falta a una cultura de la destreza y predicción, necesarias para ejecutar las tareas propias de una ocupación, de acuerdo con el grado de exactitud requerido.

La utilidad de la investigación, es que ésta ayudará a comprender tanto a trabajadores, patrones, estudiantes y sociedad en general, la aplicación del derecho de Capacitación y Adiestramiento para así, mejorar la condición de vida de los antes mencionados.

El beneficio que se pretende lograr, es que el trabajador, al ser Capacitado, logrará mayor percepción económica, y por otra parte los miembros trabajadores se desarrollarán, mejor sus actividades y que el Patrón por su parte, obtendrá mayores utilidades al tener menos desperdicios en la prestación del servicio.

La función capacitadora en nuestro país, no ha tenido hasta el momento un desarrollo como el que debería tener. Son contadas las empresas e Instituciones Gubernamentales que han establecido programas permanentes de capacitación y adiestramiento para sus empleados.

Por tal motivo en México existe una demanda excesiva de personal calificado, que las diferentes escuelas e instituciones no están en posibilidades de ofrecer, por lo cual es necesario que tanto las organizaciones públicas como las Instituciones Gubernamentales y privadas establezcan programas periódicos de capacitación y adiestramiento, otorgando así la enseñanza necesaria para que se realice el trabajo con mayor eficacia.

# **CAPITULO I**

## **Generalidades**

### **1.1 Definiciones de Capacitación y Adiestramiento**

Tradicionalmente definida como el aprendizaje que lleva a cabo una persona para superar el nivel de sus conocimientos, mejorar su aptitud técnica o manual en actividades útiles o adquirir un grado profesional en una ciencia o arte. En la materia laboral se pretende que con la capacitación el trabajador mejore sus ingresos y alcance un nivel de vida más elevado. Además, en nuestro sistema constitucional la formación profesional ha adquirido la categoría de garantía social al haberse establecido métodos y sistemas para que las clases trabajadoras se capaciten y estén preparadas en forma permanente para actuar dentro de cualquier proceso tecnológico y operar cualquier nuevo mecanismo o aparato que la ciencia crea y perfecciona de manera constante. Todo intento de capacitación y adiestramiento profesional debe guardar estrecha relación con el individuo en cuanto éste busque o se proponga mejorar su condición económica y social a través de una conveniente preparación científica y técnica.

La obligación patronal de Capacitar y Adiestrar a sus trabajadores está fundamentada en la fracción XIII del **(Art. 123)** constitucional, apartado "A", que establece: "Los patrones están obligados a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo". Y en la fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice. Son obligaciones de los patrones: "Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos previstos en la Ley."

**Al respecto, veamos los siguientes conceptos:**

**Capacitación:** acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal.

**Adiestramiento:** acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo.

**Habilidad:** destreza y precisión necesarias para ejecutar las tareas propias de una ocupación, de acuerdo con el grado de exactitud requerido.

**Aptitud:** Potencial del individuo para aprender; condición o serie de características que le permiten adquirir, mediante algún entrenamiento específico, un conocimiento o una habilidad.

## **1.2.- Aspectos jurídicos**

Esta postura origina inconvenientes con la definición misma de la jornada de trabajo, la cual se plasma en el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, pues este dispositivo legal define la jornada de trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Las empresas se oponen a esta postura toda vez que independientemente del costo que les trae la capacitación del obrero, su sola ausencia dentro de la jornada de trabajo, les acarrea pérdidas, independientemente que muchas veces, cuando sobre todo se trabaja en equipo o cadena, no se puede prescindir, dentro de la jornada de trabajo de uno o más elementos, pues sería perjudicial para la empresa, pues interrumpe un proceso productivo. Comienzan a existir problemas, por la fricción existente por los dos numerales citados.

El rango constitucional que se da a la obligación patronal, de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores y el correlativo derecho del trabajador a recibirlo, no incluye a empresa alguna, sino que en términos generales la fracción XIII del **(Art. 123 )** señala que: " Las empresas cualesquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores", y en el **(Art. 153-B )** se transcribe la forma en que se ha de dar cumplimiento a dicha obligación que como dejamos asentado en el segundo aspecto jurídico de este capítulo puede proporcionarse bien sea por la propia empresa, dentro de la

misma o fuera de ella así como mediante la adhesión a los sistemas generales que se establezcan y registren ante la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, cubriendo los patrones las cuotas respectivas.

Al punto ahora analizado debo dejar bien definido las siguientes observaciones: que es indudable que en la vida económica de una sociedad, nos encontremos con las más diversas actividades empresariales, y que dentro de cada una de estas empresas, aunque se trate de trabajos semejantes, el trabajo desarrollado por el obrero tiene características propias y es indudable también en términos generales, que en gran parte de la actividad empresarial se encuentra integrada o constituida por equipos de trabajadores a los cuales, por su genérica actividad, no se les necesita proporcionar capacitación o adiestramiento, enseñanzas que se derivan de un trabajo profesional o técnico.

También es cierto que existen un sin número de empresas que por su pequeñez, la capacitación que obliga la ley se hace inútil o negatoria.

Por lo que a mi Juicio y entender la ley o norma Constitucional a que me refiero y sobre el cual versa la presente monografía, se ha elaborado no sólo con la intención de mejorar la condición social y riesgos de trabajo de la clase obrera o trabajadora, sino también beneficiar a las industrias o futuras empresas del país, al tener mano de obra preparada y clasificada.

Creo también que la capacitación o adiestramiento que se imparte al trabajador, previo al inicio de la relación de trabajo, dentro o fuera de la empresa, en la practica y porque se refiere a la aplicación de la fracción primera del Artículo. 47 del Capitulo cuarto de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente dice: Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- 1.- Engañarlo, el trabajador o en su caso el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyen al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.

En la especie y previamente que fuera adiestrado el futuro trabajador o bien que hubiese aprobado los cursos respectivos, pudiera ser que en la práctica no dé el rendimiento adecuado para el puesto, al cual se supone debería ingresar previamente capacitado para él.

Deberá quedar bien sentado, que dicha fracción I del **(Art. 47)** de la Ley Reglamentaria ya mencionada, tiene plena aplicación y apoyo la intención de la ley, de separar al inepto de un trabajo en el cual carece de las cualidades en que se encuentra revestido.

### **1.3.- Antecedentes históricos**

Durante varios años se dejó al trabajador la facultad de capacitarse de manera voluntaria e individual. El aprendizaje dentro de las empresas e instituciones como obligación patronal sólo para preparar a nuevos trabajadores en determinados oficios y facilitarle con ello su ascenso a categorías más especializadas, aunque en el fondo tal obligación representaba más un beneficio para el patrón, porque obtenía sin esfuerzo y sin costo adicional, mano de obra barata, ya que no se pagaba igual salario al aprendiz que al trabajador calificado.

Según:

No. Registro: 187.997

Jurisprudencia

Materia(s): Constitucional

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XV, Enero de 2002

Tesis: P. /J. 145/2001

Página: 1036

CONTEXTO EDUCACIÓN. EL **(Art. 4º)** DE LA LEY RELATIVA DEL DISTRITO FEDERAL, QUE ESTABLECE LA OBLIGACIÓN DEL GOBIERNO DE ESA ENTIDAD DE IMPARTIR LA EDUCACIÓN PREESCOLAR Y MEDIA SUPERIOR, NO CONTRAVIENE LA DISTRIBUCIÓN DE LA FUNCIÓN SOCIAL EDUCATIVA ESTABLECIDA EN LA LEY GENERAL DE EDUCACIÓN.

Donde el (art. 3º) de la Ley General de Educación establece la obligación del Estado de prestar servicios educativos para que toda la población pueda cursar la educación preescolar, la primaria y la secundaria, dentro del marco de la concurrencia prevista en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y conforme a la distribución de la función social educativa que establece la propia ley en mención; y el numeral 14 de dicho ordenamiento general dispone que corresponde a las autoridades educativas, federal y locales, de manera concurrente, entre otras atribuciones, la de prestar servicios educativos distintos a los previstos en las fracciones I y IV del (Art. 13) de tal ordenamiento, esto es, los relativos a los de educación inicial, básica, indígena, especial, normal y demás para la formación de maestros, **así como los de actualización, capacitación y superación profesional** para los maestros de educación básica. Por tanto, el (Art. 4º) de la Ley de Educación del Distrito Federal, al señalar como obligatoria la impartición de la educación preescolar, primaria, secundaria y media superior, lejos de transgredir aquella legislación, se apega a la distribución de la función social educativa que establece.

Controversia constitucional 29/2000. Poder Ejecutivo Federal. 15 de noviembre de 2001. Once votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Pedro Alberto Nava Malagón.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada hoy seis de diciembre en curso, aprobó, con el número 145/2001, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a seis de diciembre de dos mil uno.

No. Registro: 188.542

Jurisprudencia

Materia(s): Constitucional, Penal

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIV, Octubre de 2001

Tesis: P. /J. 127/2001

Amparo en revisión 2997/98. Jesús Torres Ponce. 30 de abril de 1999.

Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Juan Díaz Romero. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Hugo Guzmán López.

No. Registro: 197.905  
Tesis aislada  
Materia(s): Administrativa  
Novena Época  
Instancia: Segunda Sala  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
Tomo: VI, Agosto de 1997  
Tesis: 2a. XCIV/97  
Página: 214

CUSTODIOS DE CENTROS PENITENCIARIOS. LA ACTIVIDAD QUE REALIZAN DEBE CONCEPTUARSE COMO DE SEGURIDAD PÚBLICA, POR LO QUE EL VÍNCULO JURÍDICO EXISTENTE ENTRE ÉSTOS Y EL ESTADO ES DE NATURALEZA ADMINISTRATIVA Y NO LABORAL.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el (Art. 18), segundo párrafo, **confiere a los gobiernos de la Federación y de los Estados, la atribución de organizar el sistema penal en sus respectivas jurisdicciones, sobre la base del trabajo, la capacitación para el mismo y la educación, como medios para la readaptación social del delincuente.** Para dar cumplimiento al mandato constitucional, dentro de las funciones públicas del Gobierno Federal o Local, además de crearse los establecimientos carcelarios, entre otras cuestiones, se necesita de un cuerpo de seguridad a quien se le encomiende la tarea de vigilar, proteger y dar seguridad tanto a las instalaciones, como a las personas ahí reclusas. Como se ve, la naturaleza de ese cuerpo de seguridad es pública, por ser pública la función que desempeñan y, más aún, por la finalidad misma que persigue la función que se traduce en dar seguridad, protección y tranquilidad a la población, por cuanto que, aquellas personas que han infringido el ordenamiento jurídico y que se consideran peligrosas para la tranquilidad social por el delito que realizaron, deben ser sujetas a un régimen penitenciario y privadas de su libertad, lo cual se corrobora si se toma en consideración, además, que la evasión de presos se prevé como uno de aquellos delitos que atentan contra la seguridad pública; por tanto, debe considerarse que al formar los custodios de los centros penitenciarios, parte de un cuerpo de

seguridad pública, el vínculo jurídico existente entre éstos y el Estado, es de naturaleza administrativa y no laboral.

Competencia 162/97. Suscitada entre el Tribunal de Arbitraje para los Trabajadores al Servicio de las Autoridades del Estado y el Tribunal de lo Contencioso Administrativo en el Estado de San Luis Potosí. 20 junio de 1997. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Roberto Lara Hernández.

No. Registro: 202.374  
Tesis aislada  
Materia(s): Común  
Novena Época

En cuanto a las referencias históricas más importantes en el proceso inicial de capacitación en México, se remontan a la época de la colonia.

En esta época la forma de cómo se trasmitan los conocimientos y habilidades era directa, en donde la persona o personas con mayor experiencia y habilidades en un taller de fábrica, iniciaban a los aprendices en el proceso en enseñanza-aprendizaje mediante el método de observación y práctica<sup>1</sup>

La reglamentación jurídica en nuestro país se da a través de diversos ordenamientos legales; entre los que se mencionan:

**El C. civil de 1871.** Este código, vigente en el distrito federal y en el territorio de Baja California establecía en su título XIII, denominado "Del contrato de obras de prestación de servicios", un capítulo especial para el contrato de aprendizaje<sup>2</sup>

Es curioso el hecho de que esta ley no da una definición a dicho contrato y en algunos supuestos equipara al aprendiz con el sirviente fundamentalmente en lo que se refiere a las causas de justificación para el despido de éste.

---

<sup>1</sup> De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed: porrua. 1982. P.4

<sup>2</sup> Bizbreg Llan. La clase Trabajadora en México. 1986. Ed: S. E .P . P 450

**El C. civil de 1884.** Este ordenamiento recoge íntegramente el contrato de aprendizaje del código antes señalado. Cabe notar que ninguno de los dos, contempla inicialmente el pago para el aprendiz, sino que este podía determinarse posteriormente, mientras tanto se consideraba compensado dicho pago con la enseñanza que se proporcionaba.<sup>3</sup>

**Ley Federal del Trabajo de 1931<sup>4</sup>.** Con la aparición de los derechos que favorecen a la clase trabajadora que recoge la carta fundamental del país, y gracias a la participación de diputados constituyentes extraídos de las filas de obreros y trabajadores, se les da una nueva concepción al contrato de trabajo; ya no se le contempla como un acto de comercio, sino que al contrato de trabajo se le considera como un acto de dignidad y respeto para quien lo presta, debiéndose efectuar en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Pasando así del ámbito civil al ámbito laboral, estableciéndose en la Ley Federal del Trabajo de 1931 su regulación. En este ordenamiento legal define dicho contrato como "aquel en virtud del cual una de las partes, se compromete a prestar sus servicios personales a otra recibiendo a cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida"<sup>5</sup>; estableciéndose la obligación por parte de patrones y trabajadores de admitir en cada empresa, apéndices en un número no menor del 5% de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que existiera en los centros de trabajo.

**Ley federal del trabajo de 1970.** Con la aparición de esta Ley, se suprime el contrato de aprendizaje, estableciéndose en cambio en la fracción XV del (**Art. 132**), la obligación por parte de los patrones de "Organizar periódicamente cursos de capacitación Profesional o adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ello a la Secretaria del trabajo y Previsión Social, o a las autoridades del trabajo de los Estados y Distrito Federal<sup>6</sup> ; pese a lo anterior, esta obligación salvo honrosas excepciones no se cumplía,

---

<sup>3</sup> Ídem ant.

<sup>4</sup> De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed : Porrúa.1982. P. 65

<sup>5</sup> Ídem. ant.

<sup>6</sup> Diario Oficial de la Federación. 1 de abril 1970. P. 2

esencialmente por la carencia de un sistema que señalara los pasos o procedimientos que se deberían realizar para cumplir con esta obligación, amén de que si bien, dicho ordenamiento regulaba una sanción de tipo pecuniario para el caso de patrones infractores esta no tuvo aplicación.

Reformas y adiciones a la constitución General de la República del 9 de enero de 1978<sup>7</sup>. Con esta fecha se reforma y adiciona el apartado "A" del (Art. 123) contemplándose en la fracción XIII, la obligación por parte de las empresas de proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento, de acuerdo con los sistemas, métodos y procedimientos que se establezcan en la Ley Reglamentaria y haciéndose extensiva a toda la federación la aplicación de la ley en esta materia de acuerdo con lo establecido en la fracción XXXI. Publicándose en el diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978, entrando en vigor al día siguiente.

Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo del 28 de Abril de 1978<sup>8</sup>. Para hacer congruente la nueva garantía que establecía la Constitución en favor de los trabajadores, se hizo necesario que en la Ley Reglamentaria se establecieran los sistemas. Métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán de cumplir con su obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores. En esa consideración con fecha 28 de abril de 1978, se publican en el Diario Oficial de la Federación las Reformas y Adiciones de la Ley Federal del Trabajo, destacándose el contenido del nuevo Capítulo III Bis, toda vez que éste contiene los pasos que debían dar los patrones para el cumplimiento de esta obligación, con lo cual se dio inicio al Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento y el organismo a encargado de la vigilancia, organización y supervisión del mismo, la unidad Coordinadora del Empleo. Capacitación y Adiestramiento (UCECA).

Reformas a la ley Federal del Trabajo del 30 de Diciembre de 1983<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> Diario oficial de la Federación. 9 de enero de 1978. P. 1

<sup>8</sup> Diario Oficial de la Federación. 28 de abril de 1978. P.5

<sup>9</sup> Diario Oficial de la Federación. 30 de diciembre de 1983. P. 1

Con esta reforma, el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento deja de estar a cargo de la UCECA, centralizando dichas funciones a favor de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, desapareciendo así la UCECA como un organismo descentralizado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y surge dentro de la reglamentación interna de esta última la Dirección General de Capacitación y Productividad.

De la lectura del capítulo de la Ley Federal del Trabajo que nos ocupa, observamos que en dicho articulado se esbozan los aspectos de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores en sus diferentes facetas, aspectos que seguidamente para mejor comprensión de nuestro estudio dejaremos asentado y transcrito.

El primer aspecto es el derecho enunciado de los trabajadores y se plasma en el **(Art. 153) letra "A"**.

El segundo aspecto lo constituye la obligación patronal de proporcionar la capacitación y adiestramiento a los trabajadores, dividida en las dos formas de cumplir esta obligación. Ya sea por la propia empresa, dentro de la misma o fuera de ella, o bien adhiriéndose a los sistemas generales que se establezcan y registren entre la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, mediante el pago de la cuota respectiva.

El tercer aspecto, lo constituye el momento en el cual se va impartir la capacitación y se tiene en cuenta que sea dentro de la jornada de trabajo, o de otra manera según pacto Obrero-Patronal, o sea fuera de la jornada si el trabajador escoge una actividad distinta a la que desempeña.

El cuarto aspecto, constituye el objetivo de la capacitación que se plasma en el **(Art. 153-F)** de la propia ley.

El quinto aspecto, se enfoca al trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial, para el empleo que va a desempeñar.

El sexto aspecto, transcribe las obligaciones de los trabajadores a quienes se les imparta capacitación y adiestramiento.

El Séptimo aspecto, establece los organismos encargados de vigilar el cumplimiento y arribo a buen término de esta obligación patronal y dividiendo estos organismos de vigilancia, en dos que son:

Internos, es decir, que funcionan dentro de la misma empresa y que la ley denomina Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, y las segundas llamadas externas, las cuales están formadas por diversas Autoridades Laborales.

El octavo aspecto, es la potestad de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, para convocar a patrones y obreros de una rama industrial o actividad, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

El noveno aspecto, lo contemplamos en la **(letra M)** del citado numeral en el cual se establecen la obligación contractual de incluirse en los contratos colectivos, cláusulas relativas de la obligación patronal de proporcionar Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores.

El décimo aspecto, lo constituye el término que da la ley para cumplir con las tantas veces mencionada obligación según exista o no contrato colectivo en las empresas.

El décimo primer aspecto, se orienta a los requisitos que deben cumplir o satisfacer las personas o instituciones que deseen impartir capacitación o adiestramiento de los trabajadores.

El decimosegundo aspecto, se encamina a los requisitos que deben cumplir los planes y programas que presenten los patrones sobre capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

El décimo tercer aspecto, esboza los trámites que deben de seguirse ante las autoridades laborales, de los programas y planes presentados por las empresas.

El décimo cuarto aspecto, se perfila hacia las sanciones que se deben aplicar a las empresas en caso de incumplimiento de esta obligación.

El décimo quinto aspecto, es el reconocimiento o comprobación de las aptitudes del trabajador, así como sus efectos.

Pues bien, el capítulo que nos ocupa continua siendo novedoso y en la práctica ya comenzó a originar una serie de problemas tanto en su interpretación como en su aplicación, así como en aspecto de la realidad económica y social del lugar en que se ha de aplicar, en este caso en nuestro Estado de Quintana Roo.

#### **1.4.- Aplicación en el Estado**

La fracción constitucional a que nos hemos referido en el capítulo anterior y su ley complementaria, rige en una forma general para toda la república.

Nuestro país encierra en sí mismo fuertes contrastes en lo social y económico. Digo lo anterior en virtud de que existen lugares, zonas o más ampliamente Estados, que por su avance o pujanza económica sostienen actividades específicamente industriales, mucho más avanzadas y especializadas que otros estados de la república.

Sobra decir que la comparación es evidente, entre un centro industrial como lo es Monterrey, Nuevo León y una zona económicamente marginada como lo es Oaxaca y otro algo más avanzado, como lo es nuestro Estado de Quintana Roo. Esta misma comparación podemos hacer entre Guadalajara, Estado de México y cualquier otro estado de la República. Nuestro Estado de Quintana Roo, quitando contadas empresas como lo son: La Sociedad de Apicultores de Caobas S. P. R. de R. L; Moba Construcciones S .A de C .V; Obras de Mantenimiento Integrales S. de R. L de C. V; PROMEXMA Provedora Mexicana de Materiales S. A de C. V; y algunas otras más. Por lo que es definitivo que la necesidad de

adiestramiento, se requiere en forma medular en las actividades o trabajos específicos.

Siendo así múltiples las dificultades con las que se va a encontrar la aplicación de la ley.

### **1.5.- Marco legal**

Según. **(Art. 153-A)**. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación jurídica o adiestramiento en su trabajo, de tal manera 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.

Según. **(Art. 153-F)**: La capacitación legal y el adiestramiento deberán tener por objeto:

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

Para llevar a cabo un proceso de capacitación y adiestramiento en una organización es necesario contemplar el cumplimiento de las disposiciones legales, lo cual, además de efectuar los trámites y registros correspondientes ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, debe estar acorde con el marco legal antes mencionado. El procedimiento consiste en constituir una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, la cual debe estar integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón. Además, los procedimientos legales establecen la definición de un Programa de Capacitación y

Adiestramiento, que se debe registrar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a fin de dar cumplimiento a los **(Art. 153-A, 153-N, 153-Q, 153-R y 153-F, de la Ley Federal del Trabajo)**.

Finalmente, se estipula el seguimiento de las actividades de la capacitación una vez que el trabajador haya cursado y aprobado el programa de capacitación correspondiente al puesto que desempeña en el presente o que desarrollará en un futuro. Este seguimiento se llevará a cabo mediante las formas **(DC-4 y DC-5)**, proporcionadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Los datos que allí aparezcan deberán ser congruentes con los anotados en formas anteriores (Alicia Cacique Guerrero, 1997).

## **1.6.- Fundamento jurídico**

En los Estados Unidos Mexicanos, existe una división de poderes en donde, tanto el Poder Legislativo, el Ejecutivo y el Judicial realizan sus funciones dentro de un marco legal, teniendo como base la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Nuestra Carta Magna contempla lo relativo al trabajo y a la previsión Social en su **(Art. 123)**, que dice: ...“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley”<sup>10</sup>

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

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

---

<sup>10</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed.: Trillas. México 1985. P. 145

(. . .) XIII. Las empresas cuales quiera 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.

(. . .) XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las Autoridades de los Estados como en sus respectivas jurisdicciones, pero en la competencia exclusiva de las Autoridades Federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas Industriales:

1.- Textil

2.- Eléctrica

3.- Cinematográfica. (. . . )<sup>11</sup>.

En la ley Orgánica de la Administración Pública Federal encontramos la estructura, funciones y facultades de la Administración Pública Federal y en el artículo 26 se señala que para el estudio, planeación, y despacho de los negocios del orden Administrativo, el Ejecutivo de la Unión contará con 19 dependencias, siendo una de ellas el Departamento del Distrito Federal y las restantes son diferentes Secretarías entre las cuales se encuentra la Secretaría del Trabajo y Previsión Social<sup>12</sup>.

La competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social señala en el artículo 40 de la ley Orgánica de la Administración Pública Federal y específicamente en su fracción VI lo siguiente. (. . .) Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento, prestar servicios de accesoria e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieren los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Ídem. ant.

<sup>12</sup> Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Ed: porrúa. P.10

<sup>13</sup> Ídem. ant.

La Capacitación y Adiestramiento, es un derecho de todos los trabajadores sujetos a una relación de trabajo regulada por el apartado "A" del **(Art. 123)** Constitucional y su Ley Reglamentaria, la ley federal del trabajo, en la cual en el Capitulo III Bis se conceptualiza el marco jurídico en la materia, en su **(Art. 153 de la letra A a la W)** que regula los aspectos en la Capacitación y el Adiestramiento.

Existen en la Ley Federal del Trabajo, artículos no comprendidos en el Capitulo III Bis, que regulan aspectos de la Capacitación y el Adiestramiento.

( . . . ) **Artículo. 132**<sup>14</sup> Son obligaciones de los patrones:

XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

( . . . ) **Artículo 391**<sup>15</sup> El contrato Colectivo contendrá:

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas que deban integrarse de acuerdo con esta Ley.

( . . . ) **Artículo 527**<sup>16</sup> También corresponderá a las Autoridades Federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Sindicatos Federativos; Contratos Colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una identidad Federativa; y obligaciones patronales en materia de Capacitación y Adiestramiento de sus trabajadores y de Seguridad e Higiene en los centros de Trabajo.

**Artículo 539**<sup>17</sup>. De conformidad con lo que dispone el Artículo que antecede y para los efectos del **(Art. 537)**, a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades.

II I. En materia de Capacitación y Adiestramiento de Trabajadores:

a) Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

---

<sup>14</sup> Diario Oficial de la Federación. 1 de abril de 1970. P. 6

<sup>15</sup> Ídem. ant.

<sup>16</sup> Ídem. ant.

<sup>17</sup> Ídem. ant.

## **CAPITULO II**

## 2.1.- Comisiones mixtas

La Comisión Mixta de Capacitación y adiestramiento, tiene como finalidad de coordinar la impartición de la Capacitación y el Adiestramiento a los trabajadores de la empresa. Esta se integra por personal tanto de la parte patronal, como de la parte trabajadora, de manera equitativa. La ley federal del trabajo, establece como obligación patronal la impartición de esta capacitación, y en caso de negativa, se impondrán multas como una medida de coherción y aún a pesar de tener que pagar dichas multas, no le exime al patrón de las consecuencias y repercusiones que esto lleva implícito.

Con motivo de las reformas y adiciones que en 1978 se practicaron al **(Art. 123)** constitucional, en su Apartado "A", fracción XIII,<sup>18</sup> surgió como una garantía Social el derecho constitucional que tienen los trabajadores de ser capacitados y/o adiestrados en su trabajo, reafirmandose en la obligación patronal que en este sentido establecía la ley Reglamentaria desde el año de 1970, en su **(Art. 132)** fracción XV.

También en 1978, la Ley Federal del Trabajo sufre reformas y adiciones<sup>19</sup> reglamentado específicamente el ejercicio del derecho de los trabajadores de la capacitación y los procedimientos administrativos que deberían observar los patronos para el cumplimiento de sus obligaciones en esta materia; como son la integración de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, la formulación y ejecución de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, la expedición de las constancias laborales a los trabajadores capacitados, etc.

Por otra parte, con fundamento de las mencionadas reformas y adiciones al Código Laboral Mexicano, se instituye el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, naciendo en forma simultánea por disposición Legal, la unidad coordinadora del empleo, capacitación y adiestramiento,

---

<sup>18</sup> Diario Oficial de la Federación. 28 de abril de 1978. P. 5

<sup>19</sup> Ídem. ant.

organismo de competencia federal, desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, encargado de organizar, promover, coordinar y supervisar el empleo, la capacitación y el adiestramiento en México.

En el seno de este Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, se gesta lo que es conocido como el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, diseñándose e implementándose con el una estrategia encaminada a lograr la capacitación de los recursos humanos del país, acorde a las necesidades de patrones y trabajadores, en el marco de tres características fundamentales: La generalidad, flexibilidad y la participatividad de los factores de la producción, siendo el único sistema que se fundamenta en una garantía constitucional a diferencia de los establecidos en otros países.

**Artículo 153-I<sup>20</sup>.** En cada empresa se constituirán comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilará la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlo; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

**Artículo 153 –J.** Las autoridades Laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores<sup>21</sup>.

**Artículo 153–O.** Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, haya decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y

---

<sup>20</sup> Diario Oficial de la federación. 1 de abril de 1970. P. 3

<sup>21</sup> Ídem. ant.

a sus generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento<sup>22</sup>.

**Artículo 153 –T.** Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de Capacitación y Adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad Instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticada por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de este, a través de las autoridades del trabajo, a fin de que la propia Secretaria las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores Capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del **(Art. 539)**<sup>23</sup>.

Artículo 153–V. Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiere, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva, acreditará para cual de ellas es apto<sup>24</sup>.

Considerando a la Capacitación y el Adiestramiento, como un derecho de todos los trabajadores sujetos a una relación de trabajo regulada por el Apartado “A” del Artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria, la Federal del Trabajo; la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento constituye la base fundamental del ejercicio al derecho, por ello todos los patrones están obligados a la integración de estos órganos de carácter bipartito y paritario, en el interior de cada empresa.

---

<sup>22</sup> Ídem. ant.

<sup>23</sup> Ídem. ant.

<sup>24</sup> Idem. Ant.

## 2.2.- Miembros

La comisión mixta de capacitación y Adiestramiento es un organismo formado por los sectores patronal y trabajador (bipartido) con igual número de representantes por cada sector (paritario), y cuya función principales la de vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se le implanten para mejorar la Capacitación y el Adiestramiento de los trabajadores conforme a la situación real de necesidades, atendiendo a los objetivos de la empresa y de los trabajadores y a sus características como son: tipo de tecnología, sistema de organización y recursos.

La Comisión Mixta va a constituirse en un grupo dentro del cual va a suprimirse la unilateralidad que pudiera darse en el proceso de la capacitación. Dicho grupo debe constituirse en un canal de comunicación para sus representantes, por medio del cual expresen sus obligaciones, sus inquietudes, realicen sugerencias en todo lo relacionado con la Capacitación y el Adiestramiento que se les esta impartiendo.

Los integrantes de la Comisión Mixta deben tener una conciencia plena de papel que están representando, ya que de su correcta aplicación dependerá que se alcancen los objetivos y metas propuestas dentro de su centro de trabajo.

Para lograr lo anterior, los representantes de la comisión Mixta deben mantener una comunicación constante tanto con trabajadores como con instructores, y de esta forma estar en responsabilidad de cumplir realmente con las funciones de evaluar y proponer acciones para corregir el desempeño de las actividades que se están realizando.

En lo que se refiere a otras funciones a parte de las que la Ley Federal del Trabajo les atribuye, y para efecto de cumplir éstas, la Comisión Mixta podría efectuar las siguientes:

Prestar apoyo necesario en la detección de necesidades de Capacitación y Adiestramiento.

Verificar que la Empresa elabore un plan y programa de capacitación.

Verificar que los recursos programados en los planes atiendan a las necesidades de capacitación detectadas.

Coadyuvar, en caso conveniente a la elaboración del plan y programa que se vaya implementar.

Verificar que el programa de capacitación sea presentado en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Recabar de los instructores la verificación de los resultados obtenidos por el trabajador participante a efecto de estar en condiciones de autenticar las constancias de habilidades laborales.

Promover la participación activa de los trabajadores, tanto que se le capacite como para sugerir que se les designe como instructores.

Llevar un registro actualizado de sus actividades y acuerdos que se realicen en cada reunión ordinaria o extraordinaria a efecto de llevar un seguimiento escrito que permita evaluar los resultados y alcance de su gestión.

Llevar sugerencias o recomendaciones, en caso de que exista, al comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento en la rama Industrial o actividad económica a que pertenezca la empresa donde este constituida, a fin de coadyuvar en la elaboración de criterios y establecimientos de programas Generales de Capacitación por rama.

Colaborar en la elaboración de criterios, procedimientos, sugerencias y medidas que mejore la Capacitación en la empresa.

Las comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integrarán permanentemente con el siguiente número de representantes<sup>25</sup>.

Uno por parte de los trabajadores y otro por parte del patrón, cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente hasta 20 trabajadores.

Tres de los trabajadores y tres del patrón, cuando la comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente a más de 100 trabajadores.

El número de integrantes a que se refiere el criterio que antecede podrá aumentarse en forma proporcional, conforme a la diversidad de puestos, niveles de trabajo, variedad y complejidad de los procesos tecnológicos y a la naturaleza de la maquinaria y equipos empleados en la empresa.

A las empresas con 20 o mas trabajadores es recomendable, integrar una sola Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, la cual puede contar con Subcomisiones en razón de la dispersión geográfica, de los establecimientos de la empresa, de sus características tecnológicas o la cantidad de mano de obra que ocupe.

Se recomienda que los representantes que integran la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento reúnan las siguientes características<sup>26</sup>.

Por los trabajadores:

Ser trabajador de la empresa;

Ser mayor de edad;

Ser reconocido por una buena Conducta;

Saber leer y escribir;

Ser designado por los trabajadores;

---

<sup>25</sup> Criterios Oficiales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Diario de la Federación. 10 de septiembre de 1985. P.2

<sup>26</sup> Idem. ant.

En caso de que exista Sindicato será conforme a las disposiciones de los estatutos del mismo. A falta de Sindicato, será electo por la mayoría de los trabajadores de la empresa.

**Por el patrón:**

Ser Mayor de Edad; Saber leer y escribir;

Ser reconocido por buena conducta;

Poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos propios de la empresa;

Ser designado por el patrón o su representante legal.

En una empresa se pueden constituir más de una comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento cuando las relaciones laborales así lo requieran.

Trabajadores y patrones que deberán elaborar las Pases Generales de Funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento que podrán contener entre otros los siguientes aspectos<sup>27</sup>.

Funciones que la Ley Federal del Trabajo establece para las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Funciones específicas que deberán realizar.

Organización interna de la comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Duración en el cargo de los representantes.

Periodicidad de operación para los acuerdos de la Comisión.

Normas de operación para el registro y control de sus actividades.

En su caso, normas de operación a que se sujetarán las subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y Periodicidad en que representan sus informes.

Las empresas informarán de la constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Productividad, directamente o por conducto de las Delegaciones

---

<sup>27</sup> Idem. ant.

Federales del Trabajo, a efecto de que se verifique la adecuada integración de las mismas y se otorgue el registro correspondiente.

Debido a que las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que se integren en una empresa servirán de apoyo a la Comisión Mixta. Las Subcomisiones no requieren de un registro por parte de la secretaria.

La empresa, como todo organismo que se encuentra en movimiento, dentro de la misma se generan cambios; bajas de personal, ingreso de nuevos trabajadores, cambios en el aspecto tecnológico, etc. Todo lo anterior influye en la formación de la Comisión Mixta, ya sea nombrando nuevos integrantes, aumentando el número de los mismos, cerrando subcomisiones que servirán de apoyo etc.

Las anteriores modificaciones deberán hacerse del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por medio de la forma DC-1A<sup>28</sup> ( Informe sobre la actualización relativo a la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento), a efecto de que esta las contemple y realice la actualización de la Comisión Mixta.

### **2.3.- Vigilancia**

La Comisión Mixta, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, tendrá entre otras las siguientes funciones:

Verificar que los contratos de trabajo describan la manera en que el patrón se compromete a dar Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores.

Obtener información sobre la organización de la empresa, los puestos de trabajo existentes y el número de trabajadores por puesto en la empresa.

Supervisar la elaboración de manuales de procedimientos para la capacitación.

Enlistar por prioridades las necesidades de Capacitación y Proporcionar una relación de la misma, a los encargados de elaborar el programa.

---

<sup>28</sup> Idem. ant.

Vigilar que los planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento; incluyan todos los puestos de trabajo ya al 100% de los trabajadores.

Estén dirigidos a cubrir las necesidades de Capacitación y Adiestramiento.

Se impartan dentro de la jornada de trabajo y, en caso de no ser así sea por acuerdo de trabajadores y patrón.

Incluyan, en caso necesario, solo instituciones capacitadoras o instructores externos autorizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Se presenten para su autorización a la secretaria del Trabajo y Previsión Social.

**Verificar qué:**

La impartición de los cursos/ eventos, sean conforme a los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento, aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Se alcancen los objetivos específicos.

Los instructores sean los autorizados y se presenten puntualmente a los cursos.

Se utilicen los materiales didácticos establecidos para impartir los cursos.

Vigilar que los trabajadores asistan puntualmente a los cursos/eventos, llevando un control de asistencia.

Sugerir medidas correctivas a las irregularidades captadas.

Informar al Comité Nacional de Capacitación de la actividad económica en que se desarrolla la empresa.

En reuniones, o por escrito, hacer sugerencias al patrón para mejorar la Capacitación de la empresa.

Firmar las constancias que se expidan a los trabajadores capacitados, a efecto de autentificarlos.

Vigilar la Instrumentación y operación del sistema Interno de capacitación de la empresa, conforme al Plan y Programas autorizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como los procedimientos que se implementen para mejorar la capacitación y el adiestramiento para los trabajadores. Lo anterior, mediante el informe que le solicita la Comisión a los Agentes Capacitadores y que estos rindan de los cursos que imparten y del personal que reciba la capacitación, evaluando semestralmente los resultados.

Verificar que los Agentes Capacitadores externos que vayan a ser contratados por la empresa, cuenten con el registro correspondiente ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Sugerir a los Agentes Capacitadores las medidas tendientes a perfeccionar los sistemas y procedimientos de Capacitación y adiestramiento, conforme a las necesidades de desarrollo y entrenamiento que requiera la fuente de trabajo.

Autenticar las constancias de habilidades Laborables en los términos del **(Art. 153-T)**, de la Ley Federal del Trabajo<sup>29</sup>, recabando previamente para tal efecto de cada uno de los instructores internos y/o externos que aparecen en el plan y Programas autorizados a la empresa, la certificación de los resultados obtenidos por cada trabajador participante.

Dichas constancias a que se refiere el ordenamiento laboral citado, son independientemente de cualquier otro documento de carácter simbólico que los agentes capacitadores deseen otorgar a los trabajadores capacitados o adiestrados.

Practicar a los trabajadores los exámenes de que trata el artículo 153-V. De la Ley Federal del Trabajo<sup>30</sup>, emitiendo el fallo correspondiente.

<sup>29</sup> Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. 1 de abril de 1970.

<sup>30</sup> Idem. ant.

Verificar el funcionamiento de los Agentes Capacitadores Internos y/o externos, conforme a lo establecido en el Plan y Programa de Capacitación y Adiestramiento, y detectar las irregularidades de su funcionamiento, a efecto de establecer las medidas correctivas o en su caso, presentar el reporte correspondiente ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como autoridad competente.

Prestar el apoyo necesario en la detección de necesidades de Capacitación y Adiestramiento y demás, en caso de ser conveniente, coadyuvar con la empresa en la elaboración del plan y programa que se vaya a implementar de acuerdo con el diagnóstico de necesidades, dentro del alcance de los conocimientos que la Comisión tenga de las actividades esenciales que componen los puestos de trabajo existentes en la empresa de donde se ha constituido.

Elevar sugerencias o recomendaciones, al Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la rama industrial o actividad económica a que pertenezca la empresa en donde esta constituida la comisión a fin de coadyuvar en la elaboración de criterios, establecimientos y procedimientos que beneficien al sistema de Capacitación y Adiestramiento y a los programas que para esta rama se establezcan.

Promover la Capacitación activa de los trabajadores en los procesos de Capacitación y Adiestramiento de la empresa.

Asimismo, aprovechar la experiencia y conocimientos que el trabajador tenga en su puesto de trabajo para convertirlo en Instructor Interno de empresa, mediante las sugerencias que en este sentido la comisión haga al patrón.

Establecer un registro actualizado de las actividades de la Comisión Mixta y de los acuerdos que se vayan tomando en cada sesión ordinaria y extraordinaria que se celebre, en relación con la implantación del plan y programa de Capacitación y Adiestramiento autorizados a la empresa, a efecto de llevar un seguimiento que le permita evaluar los resultados y alcances de su gestión y sirva de base por los

reportes que periódicamente debe rendir a la secretaría del Trabajo y Previsión Social y además facilitar el funcionamiento adecuado de la Comisión.

Verificar que se expidan las constancias de habilidades Laborales y se entreguen a los destinatarios debidamente firmados y autenticados.

## **2.4.- Registro y aprobación**

La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento constituida en cada empresa o establecimiento, debe contar con su número de registro

La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento constituida en cada empresa o establecimiento, debe contar con su número de registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para efecto de poder mantener actualizada la información relativa a la situación que guarda dicha comisión.

## **2.5.- Planes y programas**

En el proceso de la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, se requieren de planes y Programas adecuados para obtener un máximo aprovechamiento de los recursos humanos con los que cuenta toda empresa; y de esta forma dotar a los trabajadores de Conocimientos y Habilidades para el buen desempeño de su labor.

## **CAPITULO III**

### **3.1.- INVESTIGACION DE LAS NECESIDADES DE RECURSOS HUMANOS**

Como un paso previo a la elaboración de un plan y programa de Capacitación y Adiestramiento, en todo centro de trabajo de una forma u otra, se implanten procedimientos administrativos como una necesidad de optimizar los recursos con los que cuenta:

Recursos Humanos

Recursos Reales

Recursos Financieros

Recursos Tecnológicos

Con el fin de obtener el máximo aprovechamiento de los recursos. La empresa en principio establece unidades específicas de trabajo, dándose así la división del trabajo, aspecto que permite conocer las actividades que desempeñan cada uno de los trabajadores y alcanzar de esta manera previamente establecidas.

La capacitación y el Adiestramiento, bajo estas consideraciones, responden a la necesidad de contar con personal calificado para la ejecución de las labores necesarias en la realización de un trabajo específico, siendo ésta consideración la más esencial ya que permite dotar a los trabajadores de conocimientos, habilidades y aptitudes, requerimientos necesarios para el buen desempeño de su labor.

La Capacitación y el Adiestramiento es una respuesta a los siguientes objetivos:

Incrementar la Productividad.

Reducir los riesgos de trabajo.

Disminuir la carencia de personal calificado.

Mejorar el nivel de vida de los trabajadores.

Y en general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Ante estas perspectivas la Capacitación y el Adiestramiento responde al propósito de satisfacer requerimientos de los trabajadores y de la empresa.

Para conocer las necesidades de Capacitación y el Adiestramiento del personal, se requiere efectuar un estudio que permita identificar las deficiencias o fallas en el desempeño de las actividades de cada uno de los trabajadores.

Esto se logra aplicando una metodología sistemática, previa a la formulación de un buen plan y sus programas de Capacitación y Adiestramiento. Esta fase se conoce como Detección de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento y se realiza con la participación tanto de trabajadores como de patrones.

Se entiende por necesidades de capacitación y Adiestramiento el (los) elemento(s) por su trabajador para el desempeño eficiente de su puesto de trabajo.

Para lograr que un trabajador realice una labor adecuada y eficiente necesita: <sup>31</sup>

Saber que hacer.

Saber como hacerlo.

Poder hacerlo (Contar con los elementos indispensables para realizarlo).

Solamente cuando se logre que el trabajador sepa hacerlo, cómo hacerlo y que lo haga eficientemente, se habrá logrado una capacitación propiamente dicha.

No es fácil saber cuáles son las necesidades de un trabajador en el desempeño de su trabajo. Los métodos para realizar la detección de necesidades son los siguientes:

Análisis comparativo de actividades.

Entrevistas directas e indirectas.

Cuestionario a los Jefes de área.

Observaciones directas en cada área de trabajo.

---

<sup>31</sup> Siegel L. et al Lane Irving. Psicología en la Organizaciones Industriales. E.d Continental S. A de C .V .1984. P.125

A continuación se explica brevemente el método de análisis comparativo de actividades, el cual se desarrolla en cuatro fases: <sup>32</sup>

Determinar la situación idónea.

Determinar la situación real.

Analizar comparativamente la situación idónea contra la situación real.

Determinar las necesidades de capacitación y adiestramiento.

### **3.2.- Determinar la situación idónea**

La situación idónea es aquella en la cual el trabajador desempeña su puesto de trabajo con el aprovechamiento máximo de los recursos, tomando en cuenta los siguientes factores:

Recursos materiales.

Actividades.

Requerimientos.

Índices de eficiencia.

Ambiente laboral.

Medidas de seguridad

Así, con estos factores puede establecer la situación idónea de un puesto de trabajo, es decir, podemos con tener:

Lo que debe hacer

Como hacerlo

Con que elementos debe contar para realizarlo.

### **3.3.- Determinar la situación real**

La situación real, es la posición verdadera en la que se encuentra el trabajador. Es decir, lo que es y hace realmente.

Esta fase consiste en determinar la situación real, tomando en cuenta los actores que definieron la situación idónea; pero analizando lo que se hace realmente.

---

<sup>32</sup> Idem. Ant

### **3.4.- Analizar comparativamente: “situación idónea” contra “situación real”.**

Esta hace consiste en examinar cada uno de los elementos que intervienen en el desempeño de un puesto de trabajo, confrontando lo que debe hacerse, con lo que realmente se hace.

Al hacer el análisis comparativo, la información obtenida que clasifica y ordena de acuerdo a los factores enunciados anteriormente, elaborando un cuadro resumen que identifique las diferencias existentes; es decir, las necesidades que tienen los trabajadores, tanto de capacitación como adiestramiento.

Determinar las necesidades de capacitación y adiestramiento en base a analizar comparativamente “Situación idónea” contra “Situación Real”.

Esta fase consiste en clasificar las necesidades tomando en cuenta que las deficiencias existentes pueden ser inherentes al trabajador, por falta de capacitación y adiestramiento, pero otras podrán ser responsabilidad de la empresa exclusivamente, como son falta de recursos materiales Y/o financiero.

Por lo tanto podemos clasificar las discrepancias encontradas en necesidades de:

La empresa

El trabajador

La empresa y el trabajador en conjunto.

Con lo anterior se han determinado las necesidades de capacitación y adiestramiento y los recursos materiales que requiere el trabajador para desarrollar eficientemente su puesto de trabajo.

### **3.5.- Importancia**

Una vez determinadas las necesidades de capacitación y adiestramiento el elemento de sustentación para elaborar un plan y un programa de capacitación y adiestramiento, ya puede ser plenamente identificado por cada trabajador en su puesto de trabajo.

El arreglo básicamente estaría en función de: Satisfacer aquellas necesidades consideradas más urgentes, por medio de diversas acciones comprendidas en un plan y programa de capacitación y adiestramiento:

Cursos actitudinales

Cursos técnicos

Adiestramiento práctico en el puesto de trabajo

Cursos de actualización

Cursos de desarrollo

Para la elaboración del plan y Programa debe tenerse presente, que es una estrategia integral en relación con la empresa como un todo.

Los programas, por ser en tiempo y recursos la parte del plan, se pueden estructurar por áreas de trabajo o niveles ocupacionales.

Los cursos son los elementos que constituyen un conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje establecidas para adquirir, actualizar o desarrollar las habilidades y conocimientos relativos a un puesto de trabajo.

De lo anterior se desprende que los cursos sean estructurados conforme a las necesidades identificadas para cada puesto de trabajo y sus objetivos deben buscar satisfacer estas necesidades, de tal manera que su contenido, dosificación, técnicas de instrucción, apoyos didácticos y elementos de evaluación, sean los más adecuados a los objetivos por alcanzar, tanto por parte de los participantes como el instructor.

El contenido de los cursos se selecciona de acuerdo a las características particulares de, los puestos de trabajo: así como los requerimiento que una persona debe contener para ocupar un puesto específico, esto es: Conocimientos, habilidades y actitudes.

Una vez que se han seleccionado los cursos se deberán contestar: cuándo, a quién (es) y dónde se impartirán.

Todo lo anterior se puede rehuir de la siguiente manera:

Con la detección de necesidades, nos damos cuenta, cuales son aquellas actividades en las que los trabajadores requieren ser capacitados y/o adiestrados.

Con base a las prioridades de las necesidades de capacitación y adiestramiento se establecen los recursos a impartir.

En unión de los recursos de cada centro de trabajo, la capacitación puede ser impartida por instructores internos o por Agentes capacitadores externos.

El periodo del plan, debe ser en razón de los cursos a impartir y el número de trabajadores que laboran en la empresa.

#### **a) Forma de prestarse**

Sobre la forma en que se puede prestarse la capacitación existe el siguiente ordenamiento en la ley labora:

Artículo 153-B<sup>33</sup>. Los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación y adiestramiento se proporcione a estos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas, u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y se registren en la secretaria del trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

De acuerdo a la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 123, Apartado "A", Fracción XIII<sup>34</sup>. Es obligación de los patrones proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores". Nuestro sistema Nacional de capacitación fue concebido de tal manera que se puede ofrecer

<sup>33</sup> Ley federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. 1 de abril de 1970. P. 4

<sup>34</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. ED Fernández. México 2202. P.138

varias opciones o alternativas para poder dar cumplimiento a dicha obligación; y en el caso concreto de los agentes capacitadores, que el patrón puede escoger a las personas físicas o morales que satisfagan las necesidades de capacitación específicas de su empresa.

El proceso de la capacitación guarda un orden secuencial, de tal forma que permite evaluar el resultado de la capacitación, de acuerdo a los objetivos que inicialmente se planearon, así pues los pasos a seguir son los siguientes:

Integración de la Comisión Mixta.

Detección de necesidades.

Elaboración de programas.

Elección de los Agentes Capacitadores.

Expedición de las Constancias de Habilidades Laborables.

Los agentes capacitadores constituyen el elemento esencial en el proceso de la capacitación, ya que los resultados dependerán en gran parte de la calidad de los instructores, de ahí la conveniencia de elegir Instituciones o Instructores calificados.

Como se puede ver, es de gran importancia en la elaboración de Planes y Programas, para determinar así el tipo de instructores que se encargan de establecer el proceso de enseñanza-aprendizaje con los trabajadores; a efecto de poder determinar con certeza que el trabajador es apto para desarrollar en forma óptima las actividades inherentes al puesto que ocupa dentro de la empresa.

En la Ley Federal del Trabajo encontramos el fundamento legal en el que señala que compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social registrar a los agentes capacitadores, supervisar el correcto desempeño de los mismos y en caso de ser necesario, revocar la autorización y cancelar el registro correspondiente<sup>35</sup>.

El artículo 153-B<sup>36</sup>. Fundamenta el derecho que tienen los trabajadores de recibir capacitación por parte de sus patrones, pudiendo estos convenir con los

<sup>35</sup> Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. 1 de abril de 1970 P. 11

<sup>36</sup> Ídem. ant.

trabajadores en que la capacitación se pueda dar dentro o fuera de la empresa, con personal propio o contratando instructores o instituciones o bien adhiriéndose a sistemas generales.

El artículo 153-C<sup>37</sup> Establece que las Instituciones o Escuelas que quieran impartir capacitación, así como su personal docente deben contar con la autorización y registro por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión social.

El artículo 153-P<sup>38</sup>. Señala que el registro se podrá otorgar a los agentes capacitados que demuestren estar reparados profesionalmente en la rama industrial en donde impartirá sus conocimientos, tener conocimientos sobre procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial en el que darán la capacitación, y no estar ligados a credos religiosos. Además establece que podrá revocarse el registro cuando se contravengan las disposiciones de la Ley laboral, previa oportunidad que se le dé al afectado para ofrecer pruebas y alegatos que a su derecho convengan.

El artículo 539 fracción III inciso "d"<sup>39</sup> Señala que a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social le corresponde entre otras actividades, el autorizar y registra a las instituciones o Escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores, supervisar su correcto desempeño; y en su caso de ser necesario revocar la autorización y cancelar el registro concedido.

Además de la Constitución. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y de la Ley Federal del Trabajo, podemos señalar la existencia del Reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que en su **(Art. 15)** describe las atribuciones de la Dirección General de Capacitación y Productividad.

Existen además los criterios oficiales<sup>40</sup> Que en materia de capacitación y adiestramiento fueron emitidos por el C. Subsecretario del Ramo y publicados en

---

<sup>37</sup> Idem. ant.

<sup>38</sup> Idem. ant.

<sup>39</sup> Idem. ant.

<sup>40</sup> Criterios Oficiales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Diario Oficial de la Federación. 10 de agosto de 1984. P 2

el Diario Oficial de la Federación el 10 de agosto de 1984, en forma específica a aquellos que se refieren al procedimiento de autorización y registro de los agentes capacitadores.

Los agentes capacitadores que a continuación se describen son los que aparecen contemplados en los criterios oficiales, pudiendo ser considerados en los planes y programas que se presenten para su registro de empresas.

**Se debe entender por:**

**b) Institución o Escuela de Capacitación y Adiestramiento.**

La entidad que cuenta con instalaciones, mobiliario, equipo, personal docente y programas de capacitación y adiestramiento entre otros, y que esta autorizada para impartir capacitación y adiestramiento<sup>41</sup>.

**c) Instructor externo de Institución Capacitadora.**

La persona física que tenga celebrado contrato con la institución o escuela de capacitación y adiestramiento, para impartir a nombre de ella aquellos programas que hayan sido objeto de contrato entre un patrón y la institución, escuela a que pertenezca al instructor<sup>42</sup>.

**d) Instructor externo independiente**

La persona física autorizada para impartir en forma independiente programas de capacitación y adiestramiento<sup>43</sup>.

**e) Instructor interno**

La persona física que teniendo carácter de patrón o trabajador en los términos de la Ley federal del Trabajo y dentro de la jornada de trabajo, imparte capacitación y adiestramiento a trabajadores que ocupen puestos de trabajo de los cuales

---

<sup>41</sup> Idem. Ant.

<sup>42</sup> Idem. ant.

<sup>43</sup> Idem. ant.

posea conocimientos y experiencia, y de acuerdo al plan y programa específico de la empresa autorizado y registrado por esta Secretaría, o del plan común al que esta integrado el centro de trabajo en el que labora<sup>44</sup>.

#### **f) Agentes auxiliares de capacitación**

Las personas físicas o morales que imparten programas de capacitación y adiestramiento de los trabajadores de aquellas empresas que convengan la compra, arrendamiento o venta de bienes o servicios; o bien con las que estén vinculadas contractualmente a su nombre comercial siempre y cuando los programas tengan el carácter de presentación complementada y resulten indispensables para la adecuada utilización o distribución de los bienes o servicios correspondientes<sup>45</sup>.

Las personas físicas o morales que impartan programas de capacitación y adiestramiento a trabajadores de aquellas empresas a las que les hayan solicitado la provisión de comprobantes de los bienes o servicios que éstas ofrecen al público, siempre y cuando mediante ellos se perciba un adecuado nivel de calidad en los bienes o servicios terminales.

Las personas o instituciones ubicadas en el extranjero que reciban a trabajadores de empresas establecidas en el territorio nacional que sean enviadas por los patrones siempre y cuando se observe lo dispuesto en el capítulo III-BIS de la Ley Federal del Trabajo, así como los instructores extranjeros que impartan programas de capacitación y adiestramiento con motivo del aprovechamiento de las disposiciones legales en materia de tecnología, uso y explotación de patentes y marcas.

#### **g) Asesor de educación básica**

La persona que habiendo concluido su instrucción secundaria, oriente a otras mayores de quince años de edad en la enseñanza de los contenidos temáticos

---

<sup>44</sup> Idem. ant.

<sup>45</sup> Idem. ant.

incluidas en los libros de texto dedicados a la alfabetización, primaria intensiva para adultos secundaria abierta<sup>46</sup>.

Dentro de los Agentes Capacitadores podemos hacer una gran división<sup>47</sup>.

#### **h) Agente Interno**

El que es considerado como un recurso propio de cada empresa. En este caso, de acuerdo a los criterios osciles no requiere obtener un registro para impartir capacitación; debiendo sugerir la empresa que dicha persona tome un curso de formación pedagógica: ya que generalmente se designa a los trabajadores más antiguos y con más conocimientos y experiencia en su área de trabajo.

También podrá ser utilizado en los planes y programas comunes de capacitación, sin que para ello requiera de contar con registro.

#### **i) Agente externo**

El que es contratado por la empresa para satisfacer las necesidades de capacitación que hubieran detectado.

Si en una institución capacitadora, presentará, presentará a las personas que lo contraten, su oficio de autorización y registro; en donde aparece su número de registro, la cobertura y cursos que tiene autorizados, además de que los cursos autorizados pueden encontrarse en el Directorio de Agentes capacitadores que tiene cada Delegación del Trabajo de la entidad.

Los Agentes auxiliares, también son externos y no están obligados a tramitar la obtención de un registro, sin embargo en caso de que el agente auxiliar desee tramitar su registro, podrá hacerlo cubriendo los requisitos señalados en los criterios oficiales.

---

<sup>46</sup> Idem. ant.

<sup>47</sup> Idem. ant.

Recomendaciones para la elección y contratación de los Agentes capacitadores.

#### Instituciones Capacitadoras

Al contratar los servicios de una Institución capacitadora deberá comprobar que esta cuenta con el oficio de autorización y registro correspondiente, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social solicitando que le sea mostrada la cobertura que aparece en los anexos de dicho oficio, para verificar los recursos que tiene autorizados y los instructores que han sido dados de alta para poder impartir los programas de capacitación a nombre de la institución.

Deberá comprobar a que Puestos de trabajo y dentro de que rama de actividad económica puede dar capacitación la institución.

La contratación deberá hacerse con el representante de la institución ya que los instructores de esa escuela de capacitación no podrán impartir cursos a nombre propio, pues bien es cierto que tienen un registro como instructores externos, éste sólo tendrá validez si va acompañado de los números de registro de la última.

En cada delegación federal del Trabajo de las entidades federativas habrá un directorio de instituciones capacitadoras que se encuentran debidamente registradas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y será actualizado semestralmente.

Para verificar los recursos que tienen autorizados el instructor externo independientemente se podrá solicitar en cada Delegación Federal del Trabajo de las Entidades Federativas el Directorio de Instructores Externos Independientes. Al mismo tiempo se corrobora si dicha persona se encuentra registrada o no ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

#### **j) Instructor Interno.**

Las empresas pueden optar por designar a alguno o algunos de sus trabajadores para que ocupen puestos de trabajo de los cuales ellos poseen conocimientos y experiencia, sin embargo es recomendable que se le de la oportunidad de tomar cursos de formación de instructores o actualización pedagógica afecto de que puedan estructurar cursos de capacitación, evaluar, a manejar técnicas de instrucción, dinámica de grupos, redactar objetivos y utilizar material didáctico entre otras cosas.

Conveniente es señalar que los instructores internos sólo pueden dar capacitación al interior de la empresa, sin embargo, cuando varias empresas de un mismo giro deciden elaborar y representar un plan común de capacitación, cualquier instructor que se designe de alguna de esas empresas, podrá dar capacitación a los trabajadores de las demás que han formado parte del plan común.

#### **k) Asesores de educación básica**

De acuerdo con lo que señalan los criterios que se deberá verificar que las personas que orientan a opta en la comprensión de los contenidos temáticos incluidos en los libros de texto dedicados a la alfabetización, primaria intensiva para adultos y secundaria abierta, sean mayores de 15 años y que hayan terminado la secundaria, ya que este tipo de educación por convenio establecido entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Educación Pública se puede considerara como capacitación para los efectos legales, establecidos por la Ley Federal del Trabajo en el artículo 153.

#### **l) Agentes Auxiliares**

Este género de agentes capacitadores (personas físicas o morales), generalmente son empresas cuya finalidad no es precisamente la de dar capacitación, sin embargo, por el tipo de bien o servicio que ofrecen a otras empresas, es necesaria la capacitación o el adiestramiento de sus trabajadores, es decir, que

los agentes auxiliares van a ser complemento indispensable, para que sean aprovechados al máximo los recursos materiales y humanos de las empresas.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-U, prevee la eventualidad de que un trabajador se niegue a recibir capacitación y adiestramiento y establece que para el caso de que el trabajador se niegue a recibirla, éste deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de eficiencia que señale la Secretaría del Trabajo.

## CAPÍTULO IV

#### 4.1.- -Requisitos

El nueve de enero de 1978 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto de Reformas a la Fracción XIII del apartado "A" del **(Art.123)** constitucional<sup>48</sup> donde se consagra el derecho de los trabajadores a recibir de sus patrones capacitación y adiestramiento. Asimismo se establece en dicha fracción que la ley Reglamentaria la determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir dicha obligación.

El 28 de abril de 1978 se publicó, se público el decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo y Previsión social<sup>49</sup> con el objeto de adecuar sus normas al texto constitucional en materia de capacitación y adiestramiento. Agregándose al título IV, que trata lo referido a derechos y obligaciones de los trabajadores y los patrones, el capítulo III que conceptualiza el marco jurídico en la meteria y cuyo artículo 153 establece lo siguiente:

**Artículo 153-A**<sup>50</sup> Todo trabajador tiene le 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 acuerdo por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobaos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Como se observa, se establece que los planes y programas deben ser formulados de común acuerdo entre patrón y sus trabajadores, es decir, debe existir por ambas partes la conformidad tanto en el contenido de los cursos, su programación y las personas que lo impartirán. Todo ello en respuesta a una dirección de necesidades que debe llevarse a cabo en todo centro de trabajo. De igual manera se menciona que la capacitación debe permitir elevar el nivel de vida y productividad, razón por la cual debe ser debidamente instrumentada y evaluada para medir los alcances y beneficios que se obtengan mediante ella.

---

<sup>48</sup> Diario Oficial de la federación. 9 de enero de 1978. P. 2

<sup>49</sup> Diario Oficial de la Federación. 28 de abril de 1978. P.4

<sup>50</sup> Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. 1 de abril de 1970. P. 4

**Artículo 153-D**<sup>51</sup> Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

**Artículo 153-Q**<sup>52</sup>. Los planes y programas que tratan los (**Arts. 153-A y 153-D**) deberán cumplir los siguientes requisitos:

I.-referirse a período no mayor de cuatro años;

II.- Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;

III.- Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;

IV.- Señalar el procedimiento de selección a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto o categoría;

V.-Especificar el nombre y número de registro en la secretaría de Trabajo y Previsión Social en la entalles instructoras;

VI.- Aquellos otros establezcan los criterios generales de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Los contratos colectivos de trabajo deben contener cláusulas relativas a capacitación y adiestramiento.

**Artículo 153-M**<sup>53</sup>. En los contratos colectivos 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 en este capítulo.

---

<sup>51</sup> Idem. ant.

<sup>52</sup> Idem. ant.

<sup>53</sup> Idem. ant.

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

Los datos que deben contener un Plan y Programa son:

Número de trabajadores por puesto de trabajo.

Asignación de cursos por puesto de trabajo.

Especificación de objetivos de los cursos.

Contenido temático de los cursos

Duración total de horas, de cada uno de los cursos que se impartirán

Datos relativos a los agentes capacitadores externos y/o de los instructores internos.

Precisión de las etapas (programas) que conforman el plan y los programas.

Firmas, tanto del patrón como de los trabajadores.

Para aquellas empresas que opten por que la capacitación y adiestramiento se lleve a cabo por programas generales se tendrán en cuenta lo siguiente:

Dichos programas deberán satisfacer las necesidades de capacitación y adiestramiento.

La información requerida para este efecto es:

Nombres de los puestos de trabajo y número de trabajadores a los que se impartirán los programas generales.

Nombre y número de requisitos ante la Dirección General de Capacitación y productividad de cada uno de los programas generales.

Nombre de la institución capacitadora externa titular de los programas generales de que se trate.

Duración total de horas, de cada uno de los programas generales.

La elaboración de todo plan y programa estará regido por los siguientes lineamientos:

La duración de un plan no debe ser congruente con el número de trabajadores, los puestos de trabajo y la cantidad y tipo de cursos que conforman los programas (**Artículo 153-Q, fracción I de la Ley Federal del Trabajo**)<sup>54</sup>

Los cursos pueden ser diseñados o impartidos por personal propio de la empresa o bien mediante la contratación de agentes capacitadores externos, los cuales deben contar con registro ante la Dirección General de Capacitación y Productiva, requisito ineludible para que sea reconocida dicha capacitación.

La capacitación se debe impartir dentro de la jornada de trabajo, ya sea dentro del centro de trabajo o fuera del mismo. También existen otras modalidades en la impartición de los cursos que por acuerdo entre el patrón y trabajadores, podrán impartirse fuera o en forma mixta en relación a la jornada de trabajo. Los siguientes artículos son referidos a la parte conceptual e planes y programas, en ellos señalan los objetivos de la capacitación y adiestramiento.

**Art. 153-E**<sup>55</sup>. La capacitación o adiestramiento a que se refiere el (**Art. 153-A**) deberá impartirse al trabajador durante las horas e la jornada de su trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan en que podrán impartirse de otra manera; así como en el caso de que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de ocupación que desempeña, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

**Artículo 153-F**<sup>56</sup>. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; proporcionar la información e nueva tecnología en ella.

---

<sup>54</sup> Idem. ant.

<sup>55</sup> Idem. ant.

<sup>56</sup> Idem. ant.

- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva tecnología en ella.
- III. Prevenir riesgos de trabajo.
- IV. Incrementar la productividad y
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

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

En respuesta a la fracción VI del artículo 153-Q de la ley Federal del Trabajo. La secretaría del Trabajo y Previsión Social, estableció criterios generales en relación a planes y programas de capacitación y adiestramiento; que por su carácter normativo sirven de apoyo complementario las disposiciones legales en la materia<sup>57</sup>.

Para elaborar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, resulta pertinente unificar la definición de términos empleados con mayor frecuencia.

#### **4.1.1.- Sistema general**

Conjunto de planes y programas generales que determinan las acciones de capacitación y adiestramiento de cada rama o actividad económica y cuya finalidad es satisfacer las necesidades que en la materia presentan la totalidad de las empresas que la integran<sup>58</sup>.

#### **4.1.2.- Plan común de capacitación y adiestramiento**

Aquellos planes y programas de capacitación y adiestramiento que satisfacen las necesidades de dos o mas empresas, con características afines, pertenecientes a una misma rama o actividad económica<sup>59</sup>.

---

<sup>57</sup> Glosario de Términos empleados en la Capacitación y adiestramiento. Serie técnica número 3. U.C.E.C.A. P.78

<sup>58</sup> Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. 1 de abril de 1970. P. 8

<sup>59</sup> Idem. ant.

#### **4.1.3.- Plan de capacitación y adiestramiento por empresas**

Expresión escrita a través de la cual las empresas presentan para su autorización y registro, las organizaciones de las acciones de capacitación y adiestramiento de cada un de las áreas ocupacionales que la integran, con el objeto de satisfacer las necesidades en la materia de todos y cada uno de los puestos de trabajo de cada una de todos y cada uno de los puestos de trabajo de cada una de las dichas áreas ocupacionales<sup>60</sup>.

#### **4.1.4.- plan de capacitación y adiestramiento**

Conjunto de actividades de capacitación y adiestramiento referidas a cada una de las áreas ocupacionales que integran la empresa determinada y que agrupadas conforman un sistema general por rama o actividad económica<sup>61</sup>.

#### **4.1.5.- Curso**

Conjunto de actividades que se desarrollan con base a un programa de capacitación y adiestramiento delimitado en tiempo y recursos determinados<sup>62</sup>.

#### **4.1.6.- Programas**

Presentación ordenada y sistematizada de las actividades de las actividades de institución que satisfacen las necesidades de capacitación y adiestramiento en un determinado puesto de trabajo<sup>63</sup>.

#### **4.1.7.- Programa General.**

Unidad y forma explícita de carácter terminal, que forma parte de un sistema general y corresponde a un determinado puesto de trabajo. Se integra por uno o más módulos y pueden adherirse a él las empresas<sup>64</sup>.

---

<sup>60</sup> Criterios Oficiales de la Secretaría del trabajo y Previsión Social. Diario Oficial de la Federación. 10 de agosto de 1984. P. 10

<sup>61</sup> Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación 1 de abril de 1970. P.3

<sup>62</sup> Idem. ant.

<sup>63</sup> Idem. ant.

<sup>64</sup> Idem. ant.

#### **4.1.8.- Programa específico**

Responde a un puesto de trabajo y se elabora a el interior de la empresa a fin de satisfacer las necesidades particulares de la misma, con posibilidad de ser impartido con recursos propios y/o externos<sup>65</sup>.

#### **4.2.- Eventos.**

Acciones eventuales de corta duración que se considera parte complementaria de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores<sup>66</sup>.

##### **4.2.1.-Área ocupacional.**

División administrativa que hace la empresa para agrupar distintos puestos con un mismo fin productivo, según sus funciones básicas y su estructura organizacional<sup>67</sup>.

##### **4.2.2.- Ocupación**

Conjunto de puestos con características comunes e interrelacionadas funcionalmente entre sí<sup>68</sup>.

##### **4.2.3.- Puesto de trabajo**

Operaciones, actividades y tareas que realiza un individuo, propias de una determinada una de trabajo<sup>69</sup>.

##### **4.2.4.- Registro y aprobación**

De conformidad con lo que dispone la Ley Federal del Y Trabajo en sus **(Arts. 153-N, 153-O, 153-Q, Fracción VI, 153-R y 153-S<sup>70</sup>)**, los patrones deben presentar en la secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y Programas

---

<sup>65</sup> Idem. ant.

<sup>66</sup> Idem. ant.

<sup>67</sup> Idem. ant.

<sup>68</sup> Idem. ant.

<sup>69</sup> Idem. ant.

<sup>70</sup> Idem. ant.

de capacitación y adiestramiento que hayan formulado de común acuerdo con sus trabajadores y en cumplimiento a la obligación que les señala el **(Art. 152, fracción XV)** del ordenamiento legal citado.

Esta presentación se deberá hacer ante la Dirección General de Capacitación y Productividad y en el caso de empresas establecidas en el interior de la República está se hará por conducto de las Delegaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en las entidades Federativas.

Los planes y programas de capacitación y adiestramiento se presenta a través de la forma denominada "Forma DX-2"<sup>71</sup> para la presentación resumida del plan y de los programas de capacitación y adiestramiento."

La forma DC-2, se llenará por duplicado, usando invariablemente caracteres de los conocidos como de imprenta; debiendo poner especial cuidado en el llenado del apartado 1, que contiene los datos generales de la empresa y lo relativo a las firmas del patrón o representante legal de la empresa y la del representante de los trabajadores de acuerdo a lo siguiente<sup>72</sup>.

En el caso de empresas con contratación individual, deberá firmar el representante de los trabajadores ante la Comisión Mixta de capacitación y adiestramiento anotando además nombre y cargo.

En las empresas con contratación colectiva deberá firmar por parte de los trabajadores el Secretario General del Sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o su representante legal.

En las empresas con contrato ley deberá firmar el Secretario General del Sindicato Administrador del Contrato Ley en su representación legal.

---

<sup>71</sup> Criterios Oficiales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Diario Oficial de la Federación. 1 de abril de 1970. P. 8

<sup>72</sup> Ley Federal del Trabajo. Diario de la Federación. 1 de abril de 1970.P.5

En el caso de empresas con diversos , establecimientos, varios de ellos podrán agruparse en un solo plan, siempre y cuando los procesos de producción, los puestos de trabajo y la organización de los establecimientos sean similares y en el caso de estar sujetos al régimen de la contratación colectiva, se efectúan los ajustes necesarios en los contratos correspondientes, afín de que exista cabal congruencia entre lo dispuesto por estos y el sentido, forma y alcance de plan y programa de capacitación y adiestramiento por aplicarse.

El plan de capacitación y adiestramiento deberá incluir a todos los trabajadores de la empresa.

Los patrones y trabajadores podrán incluir en los planes de capacitación y adiestramiento de su centro de trabajo, cursos que impartan las empresas de las que haya adquirido u obtenido, en arrendamiento de bienes o servicios, siempre y cuando aquellos tengan el carácter de prestación complementaria y resulten indispensables para la adecuada utilización de los bienes o servicios adquiridos o arrendados. Igualmente podrán incluirse los cursos que impartan las empresas que les hayan solicitado la aprobación de componentes de los bienes o servicios que estas últimas ofrecen al público, siempre y cuando mediante ello se persiga un adecuado nivel de calidad en los bienes o servicios terminales.

Los patrones y los trabajadores de centros de trabajo cuyo objeto social básico sea la comercialización y el mantenimiento de bienes de determinada marca o que se encuentren vinculados contractualmente a un nombre comercial, podrán incluir en sus respectivos planes de capacitación y adiestramiento, cursos impartidos por las sociedades mercantiles propietarias del nombre comercial, siempre y cuando tales cursos tengan el carácter de prestación complementaria y resuelven indispensables para la adecuada distribución comercial o mantenimiento de dichos bienes.

Los patrones y los trabajadores podrán incluir en los planes de capacitación y adiestramiento de su centro de trabajo, los cursos que sus trabajadores cumplan en el extranjero, siempre y cuando se observe lo dispuesto y conducente por el Capítulo III BIS del Título Cuarto, de la ley Federal del Trabajo.

Igualmente dichos planes podrán comprender los cursos de capacitación y adiestramiento que realicen con el motivo del aprovechamiento de las disposiciones legales en materia de transferencia de tecnología, uso y explotación de patentes y marcas y los que sean impartidos en cumplimiento del **(Art. 7)** de la Ley Federal del Trabajo, por los trabajadores extranjeros contratados por la empresa.

**Artículo 153-B**<sup>73</sup>. Dentro de los setenta días hábiles que sigan a la presentación de los planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, esta los aprobará o dispondrá que se le hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetos por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.

**Artículo 153-S**<sup>74</sup>. Cuando el patrón no de cumplimiento a las obligaciones de presentar ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento dentro del plazo que corresponda, en los términos de los **(Arts. 153-N y 153-O)**, o cuando presentados dichos planes y programas no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del **(Art. 994)** de esta Ley (Ley Federal del Trabajo), sin perjuicio de que en cualquiera de los casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

#### **4.3.- Comités nacionales**

Con el propósito de nombrar, promover apoyar y supervisar la capacitación y el adiestramiento de la mano de obra con que se cuenta en los distintos centros de trabajo de la planta productiva de bienes y servicios, el gobierno federal optó por la creación de un sistema de formación en el trabajo: El sistema Nacional de Capacitación y adiestramiento<sup>75</sup>.

---

<sup>73</sup> Idem. ant.

<sup>74</sup> Idem. ant.

<sup>75</sup> Idem. ant.

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

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

De lo anterior dicho, se observan las características principales del sistema:

**Ser participativo:** Permite que las acciones de capacitación y adiestramiento se lleven a cabo de común acuerdo entre patrones, sindicatos o trabajadores.

**Ser flexible:** en razón de que la capacitación y el adiestramiento a impartir a los trabajadores es en base a las necesidades de los trabajadores y de empresas, impartida con recursos propios de los contratos de trabajo, por medio de agentes externos o mediante la adhesión a programas generales.

**La estructura del sistema la conforman 4 niveles jerárquicos<sup>76</sup>:**

**Primer Nivel.-** Comisiones Mixtas de capacitación y adiestramiento constituidas en cada una de las empresas que conforman la planta productiva de bienes y servicios del país.

**Segundo Nivel.-** Comisiones Nacionales de capacitación y Adiestramiento por rama industrial o actividad económica.

---

<sup>76</sup> Idem. ant.

**Tercer Nivel.-** Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y adiestramiento y el consejo consultivo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, órganos asesores de dicha Secretaría.

**Cuarto Nivel.-** Secretaría del Trabajo y Previsión Social entidad responsable de la productividad del propio sistema, por conducto de la Dirección General de Capacitación y Productiva.

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

Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Las comisiones Mixtas son órganos que se crean en cada centro de trabajo con igual número de representantes de trabajo y patronos, es decir, que son órganos bipartidos y paritarios, a los que conforme a la Ley Federal del Trabajo les corresponden las siguientes funciones:

Vigilar la instrumentación y operación del sistema de capacitación de las empresas y de los procedimientos que implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Sugerir medias tendientes a perfeccionar dicho sistema y los procedimientos; todo conforme a las necesidades de los trabajadores y de la empresa.

Autenticar las constancias de habilidades laborales otorgadas a los trabajadores como resultado o producto del proceso de capacitación.

Practicar exámenes a los trabajadores que al haberseles otorgado la constancia de habilidades laborales para un puesto determinado con varias habilidades es necesario acreditar para cual de ellas es apto.

Los Comités Nacionales son órganos bipartitos y paritarios por parte de patronos, sindicatos y trabajadores libres, que forman parte de una misma

rama industrial o actividad específica y les corresponde a éstos las siguientes funciones:

Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas.

Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes.

Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento.

Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trata y;

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

#### **4.3.1.- Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento.**

Los consejos Estatales son órganos asesores formados por los gobernadores de cada entidad Federativa, quienes los presiden, y por senados representantes de la secretaría del Trabajo y previsión social; de la secretaria de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; 3 representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como Secretario Técnico del consejo<sup>77</sup>.

Las funciones de dichos consejos se encuadran en los reglamentos respectivos que cada uno de ellos expida; básicamente los consejos

---

<sup>77</sup> Idem. ant.

consultivos Estatales asesoran a la Secretaría del Trabajo y previsión Social en:

Las actividades que le confiere la Ley Federal del Trabajo en su **(Art. 539)**, fracción II y IV de la ley Laboral, en aquellas empresas y establecimientos sujetos a jurisdicción local.

Consejo consultivo del empleo, capacitación y adiestramiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

De conformidad con el **(Art. 539-A<sup>78</sup>)** de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al consejo consultivo asesorar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el cumplimiento de sus funciones en relación con las empresa o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de Jurisdicción federal. Dicho consejo está integrado por representantes del sector público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de patronos, a razón de cinco miembros para cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

Por el sector público participarán los representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; de la Secretaría de Educación Pública; de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial; de La Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal y del Instituto Mexicano del Seguro Social<sup>79</sup>.

Los representantes de las organizaciones obreras y de las patronales, serán designados conforme a las bases que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social<sup>80</sup>.

El consejo consultivo será presidido por el secretario del Trabajo y Previsión Social; fungirán como Secretario del mismo, el funcionario que determine el

---

<sup>78</sup> Idem. ant.

<sup>79</sup> Idem. ant.

<sup>80</sup> Idem. ant.

titular de la propia Secretaría y su funcionamiento se regirá por el reglamento que expida el propio consejo<sup>81</sup>.

Funciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de conformidad con el **(Art. 539<sup>82</sup>)** de la Ley Laboral en materia de capacitación y adiestramiento de trabajadores:

Estudiar y, en su caso, sugerir la expedición de convocatoria para reformar comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos comités.

Estudiar y en su caso, sugerir en relación 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 a los trabajadores, supervisar su correcto desempeño y en caso revocar la autorización cancelando el registro concedido;

Aprobar, Modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten;

Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan capacitar o adiestrar a los trabajadores conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el **(Art. 153-B)**;

Dictaminar sobre las sanciones que deben imponerse para infracciones a las normas contenida en el capítulo III BIS del Título Cuarto;

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 la Ley

---

<sup>81</sup> Idem. ant.

<sup>82</sup> Idem. ant

Federal del Trabajo., en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;

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

#### **4.4.- Constancias y registros.**

La expedición y registro de constancias de habilidades laborables otorgadas a los trabajadores capacitados, constituye la etapa final del proceso de capacitación, en virtud de ser esta la única prueba efectiva de que:

Los trabajadores son aptos para el ascenso escalafonario y son acreedores de los beneficios y estímulos pactados en el contrato colectivo de trabajo.

Los patrones han cumplido efectivamente con su obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, pues la simple presentación y registro de sus planes y programas, no es garantía de su ejecución.

Los agentes capacitadores, hayan tenido un oportuno y efectivo desempeño; ya que las constancias de habilidades labores deben ser certificadas por estos.

El registro de las listas y constancias de habilidades laborales, permitirá también la formación del Padrón Nacional de trabajadores capacitados, con el cual se podrá captar el grado de certificación ocupacional e los trabajadores mexicanos, mejorar la información estadística en materia de estructura ocupacional y empleo, y conocer la disponibilidad de la mano de obra calificada; información que podrá ser de utilidad para el gobierno Federal y Gobierno de las Entidades Federativas en la toma de decisiones para el establecimiento de políticas educativas, de empleo, de salarios, de capacitación, etc., que requiere la población actual y futura del país.

El propósito de esta etapa es el ejercicio de las atribuciones que la Ley Federal del Trabajo confiere a las autoridades laborales en sus ( **Arts. 153-T, 153-U, 153-V, 153-W Y 539** ) fracción IV inciso a) de la Ley Laboral<sup>83</sup>, por cuanto a registrar las constancias de habilidades laborales expedidas a los trabajadores capacitados, registrar y controlar las listas que las empresas remitan a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de los trabajadores que han capacitado así como los documentos terminales de educación reportados a la dirección de Supervisión y Registro.

La obtención por parte del Trabajador de una constancia de habilidades laborales otorgada por la empresa, certificada por el o los agentes capacitados y autenticada por la Comisión Mixta de capacitación y adiestramiento de la empresa, es la prueba de que ha sido instruido en todas las actividades necesarias para el desempeño de su trabajo a través de una serie de cursos especialmente formulados y adecuadamente aplicados conforme al plan y los programas que la empresa ha diseñado y que han sido previamente aprobados y registrados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Es importante señalar que la constancia de habilidades laborales surta efecto solamente al interior de la empresa, permitiendo al trabajador estar en posibilidad de aspirar a puestos superiores de conformidad con los (**Arts. 153-V y 159**) de la Ley Federal del Trabajo y como ya se indicó, hacerse acreedor de los beneficios y estímulos pactados en el contrato colectivo de trabajo.

**Artículo 153-I**<sup>84</sup>. Los trabajadores que han sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, misma que la entidad instructora les expida las constancias resolutorias, misma que autenticada por la Comisión Mixta de capacitación y adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o a falta de este, a

---

<sup>83</sup> Idem. ant.

<sup>84</sup> Idem. ant

través de las autoridades del Trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

**Artículo 153-U<sup>85</sup>.** Cuando implantado un programa de Capacitación, un trabajador se niegue a recibir esta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad y presentar, aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señala la secretaría del Trabajo y Previsión Social.

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

**Artículo 153-V.<sup>86</sup>** 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 secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, lista de las constancias que se haya expedido a sus trabajadores.

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

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

---

<sup>85</sup> Idem. ant.

<sup>86</sup> Idem. ant.

**Artículo 153-W<sup>87</sup>**. Los certificados, diplomas, títulos o grados que expida el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudio, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el **(Art. 539)** fracción IV, cuando el puesto de V categoría correspondiente, figure en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

**Artículo 539**, fracción IV<sup>88</sup>. En materia de registro de constancias de habilidades laborales:

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

De conformidad con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en sus **(Art. 153-T, 153-V, 537 fracción IV y 539 fracción IV inciso a)<sup>89</sup>**. Compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, conocer y registrar las constancias de Habilidades Laborales que en su oportunidad, se expidan a los trabajadores del país.

La constancia de habilidades laborales tendrá carácter terminal, atendiéndose por ello que las actividades de enseñanza aprendizaje aprobadas por el trabajador, deben abarcar todos los aspectos que le permitan el desempeño correcto de un puesto de trabajo específico dentro de la empresa o establecimiento en que tal documento se expida de conformidad con el programa que para dicho puesto se estableció en el plan de capacitación y adiestramiento aprobado por esta Secretaría.

Será requisito indispensable para la validez del documento, la firma de los agentes capacitadores que hayan participado en la impartición del programa de capacitación y adiestramiento, y en el caso de instituciones de capacitación

---

<sup>87</sup> Idem. ant.

<sup>88</sup> Idem. ant.

<sup>89</sup> Idem. ant.

deberá incluirse también la firma del propietario o representante legal. Cuando se trate de instructores internos, el número de registro que se proporcionará será el que tenga ante el Registro Federal de Contribuyentes.

#### **4.5.- Productividad**

La capacitación y adiestramiento que se imparte a los trabajadores a través de los mecanismos que han sido descritos con anterioridad en esta obra, trae aparejado una serie de beneficios tanto para los patrones como para los trabajadores y que se refleja en un mejor aprovechamiento de los técnicos y humanos con que cuenta la empresa.

Con la capacitación y adiestramiento de los trabajadores la empresa obtiene una mayor producción, ya que optimiza los recursos técnicos y humanos, con lo cual obtiene una mejor calidad de sus productos con los consecuentes beneficios económicos; y asimismo, el trabajador se beneficia con la capacitación, teniendo la posibilidad de obtener un mejor puesto dentro de la empresa y por ende una mejor retribución económica por su trabajo y una mejor calidad de vida.

## **Conclusión.**

La capacitación y el adiestramiento tiene su origen en la necesidad que tiene el ser humano de especializarse en actividades que le proporcionen satisfactores para hacer mas fácil su forma de vida; con el paso del tiempo esas necesidades se vuelven mas complejas y por lo tal requiere de especializarse en el desarrollo de las técnicas y de las arte y de oficios, transmitiendo los conocimientos adquiridos de generación en generación.

En nuestro país en la época colonial se comienza a llevar un proceso mas elaborado de enseñanza-aprendizaje de las técnicas y los oficios, debido a que los conquistadores trajeran del viejo continente, técnicas mas elaboradas y que fueron enseñando a los antiguos pobladores de nuestro continente.

En México, el estado ha reglamentado desde sus anales como país independiente la capacitación y el adiestramiento y ha considerado que reviste una gran importancia para la vida económica, política y social, tanto así que nuestra carta magna se ocupa de este renglón de la vida de todo mexicano.

El estado, la parte patronal y los trabajadores de México, no deben descuidar este renglón tan importante, ya que la prosperidad de un pueblo depende de la preparación de sus gentes, debemos estar preparados para afrontar los retos que se nos presenten, y el aspecto de la competitividad laboral es un factor decisivo para ponerse a la vanguardia de los avances en un mundo industrializado.

Los estudiantes de las Universidades de todo el país debemos tomar conciencia y prepararnos día a día para afrontar con una preparación profesional los retos que se nos avecinan.

Por todo lo anteriormente expuesto y para mejor comprensión, paso a transcribir textualmente, el artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A,

deberá impartirse al trabajador durante las horas de trabajo, salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera”.

Por lo que propongo:

La modificación del Artículo mencionado de la Ley Reglamentaria, en el sentido de que se deje bien claro que la capacitación o adiestramiento, deberá impartirse al trabajador fuera de la jornada de trabajo.

Así mismo propongo que se modifique el artículo 123 de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, en su fracción XIII que a letra dice:” Las empresas cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o Adiestramiento para el trabajo”.

En el sentido de que se deje bien asentado, que la obligación patronal, de impartir capacitación o adiestramiento a sus trabajadores, sea preferentemente en la rama industrial y no sea extensiva a las empresas menores no industriales, que previamente sean clasificadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, según el Capital que tengan.

## BIBLIOGRAFÍA.

- 1.- García, Alonso Manuel. ( 1958 ) " Introducción al estudio del derecho del trabajo ", Barcelona, Bosch,
- 2.- Balton Valdonivos Rosario. ( 1991 ). " Las 100 y una preguntas sobre derecho " México, D. F, Jus Semper.
- 3 - Betel Lawrence, Atwater Franklin, Smith George, Stackman Harvey JR. ".(1973) "Organización y Dirección Industrial " , México, Fondo de Cultura Económica,
- 4.- Armienta, Calderón, Gonzalo. ( 1982). " Ley Federal del Trabajo Comentada " , México, D. F; Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 5.- Borrel, Navarro, Miguel. ( 1994 ). " Análisis y Jurisprudencias del Derecho Mexicano " , México, D, F; SISTA.
- 6.- Barry J. et, al L. Delahaye.(1978). " ABC DE LA Capacitación", México, Mc Graw Hill.
- 7.- Bonilla, Luis. (1975), Breve historia de la técnica y del trabajo, Madrid, Istmo.
- 8.- Bermudez Cisneros, Miguel.(1997). " Derecho procesal del trabajo", México, D. F; Trillas.
- 9.- Ciglino, Gustavo et, al Aníbal V.(1997) "Dinámica de Grupos y Educación ", Buenos Aires.
- 10.- Casique, Guerrero Alicia, et al. (1997), El proceso administrativo de la capacitación, México, Laboral.
- 11.- Cabanellas, Guillermo. ( 1981 ). " Capacitación y Adiestramiento " México D. F; Ameba.
- 12.- Cavazos, Flores, Baltasar. ( 1994 ). " Derecho del Trabajo ", México D. F; Trillas.
- 13.- Cruz Barney, Óscar. ( 2000 ). " Historia del derecho en México ", México, Oxford University Press.
- 14.- Cavazos Flores, Baltazar. ( 1997 ). " Hacia un nuevo derecho laboral " 3ª ed., México, Trillas.
- 15.- CHARIS Gómez, Roberto. ( 2000 ). " Derecho internacional del trabajo " 2ª ed., México, D. F; Porrúa.

- 16.- Climent Beltrán, Juan. ( 2001 ). " Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencia", 21ª ed., México, D. F; Esfinge.
- 17.- Cabanellas, Guillermo. ( 1960 ). " Introducción al derecho laboral ", Buenos, Aires, Omega.
- 18.- De la Cueva, Mario. ( 1960 ). " Derecho Mexicano del Trabajo " , México, D. F; Porrúa.
- 19.- De la Torre, Francisco. ( 1990 ). " Introducción a la Legislación Laboral " , México, D. F, Mc. Graw Hill.
- 20.- De Buen Lozano, Nestor. ( 1964 ). " La Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, Contrato Colectivo del Trabajo " , México, D. F; Porrúa.
- 21.- De la cueva, Mario. ( 2001 ). " El nuevo derecho mexicano del trabajo ", t. I y II, 18ª ed., México, D. F; Porrúa.
- 22.- De buen Lozano, Néstor. ( 2001 ). " Derecho II " , 15ª ed., México, Porrúa.
- 23.- Díaz de León, Marco Antonio. ( 1990 ). " La prueba en el proceso laboral " , 1ª ed., México, Porrúa.
- 24.- Larios Gutierrez Juan José. ( 1992 ). " Hacia un Modelo de Calidad " , México, D.F; Grupo Editorial Iberoamericano.
- 25.- Pino Villatorio. ( 1997 ). " Proceso de Capacitación ". Editorial Limusa 2ª. Edición. México 1997.
- 26.- Flores, Robledo Jesús. (1996). " El carácter social de la capacitación y su vinculación con la nueva cultura laboral ", México, Laboral.
- 27.- Frost, Elsa Cecilia. (1974). " El trabajo y los trabajadores en la historia de México, México, El Colegio de México.
- 28.- García, Ramírez, Jorge. ( 1998 ). " Apuntes sobre el Derecho del Trabajo " , Querétaro; Universidad Autónoma de Querétaro.
- 29.- Guerreo, Euquerio. ( 1963 ). " Manual del Derecho del Trabajo " , México, D. F; Trillas.
- 30.- González, María del Refugio. ( 1997 ). " Historia del derecho mexicano " , 1ª ed., México, McGraw-Hill.
- 31.- Lastra Lastra, José Manuel. ( 1999 ). " Derecho sindical " , 3ª ed., México, Porrúa.
- 32.- Muñoz, Ramón Roberto. ( 1983 ). " Derecho del Trabajo " , México, D. F; Porrúa.

- 33.- Morineau, Óscar. ( 1998 ). " El estudio del derecho ", México, Porrúa, México, Themis.
- 34.- Pinto Villatorio, Roberto. (1992). " Proceso de capacitación ", México, D. F; Diana.
- 35.- Ramírez Uribe, César Mauricio. (1996). " Reingeniería en capacitación". México, Laboral.
- 36.- Rodríguez Estrada, Mauro. (1992), " Psicología del mexicano en el trabajo ", México, Mc.Graw Hill.
- 37.- Ramírez, Reinoso, Braúlio. (1988 ). " Diccionario Jurídico Mexicano " , México, D. F; Porrúa.
- 38.- Ramos, Eusebio. ( 1978 ). " Derecho Sindical Mexicano " , México, D. F; Cárdenas.
- 39.- Siliceo, Alfonso. (1995). Capacitación y adiestramiento de personal, México, Limusa.
- 40.- Santos Azuela, Héctor.(1998). " Derecho del trabajo", 1ª ed., México, McGraw-Hill.
- 41.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.(1984)." Convenios de la OIT ratificados por México", 3ª ed., México, Secretaría de Trabajo y Previsión Social,
- 42.- Rizger, Llan, (1986). " La clase trabajadora en México", 3ª ed., México,S.E.P.
- 43.- Valticos, Nicolás.(1977). " Derecho internacional del trabajo", trad. Ma. José Treviño, Madrid, Técnos.