

OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

SUMARIO: I. *Antecedentes.* II. *Puntos esenciales.* III. *Terminología.* IV. *Objetivos.* V. *La capacitación y adiestramiento en los contratos colectivos de trabajo.* VI. *La eficacia.*

El hombre, en su devenir histórico, ha creado un sinnúmero de medios que le han permitido obtener con mayor rapidez y eficacia sus satisfactores, mas han sido pocos esos talentos creadores, por lo que, desde siempre, ha sido necesario que las personas que dominan una técnica instruyan a las demás en su trabajo.

En la era del contractualismo individualista y liberal, la solución era a la vez sencilla y cruel; según aquellas ideas, que ya conocemos, la misión de la sociedad consistía únicamente en garantizar a cada hombre la libertad de forjar su destino, pero nadie, ni siquiera la sociedad, estaba obligada a ayudarle; de ahí que el hombre que quisiera ascender en la escala social debía capacitarse a sí mismo. Por otra parte, en aquel mundo de ideas, la empresa hacía uso de su libertad contractual al utilizar únicamente a los hombres que juzgara capacitados.¹

Actualmente, por el grado tan avanzado de nuestras industrias y la moderna tecnología que emplean, se ha hecho patente la necesidad de que tanto quienes laboran en esas industrias como los subempleados y desempleados, sean, los primeros, aptos para desempeñar su puesto, y, los segundos, para aspirar a un trabajo, y tal aptitud sólo se adquiere a través de la capacitación y el adiestramiento. Esta tarea, dentro de un marco de participación del Estado y los particulares, persigue la superación del trabajador y la elevación de la producción, lo que viene a redundar en beneficio de la sociedad y da impulso al desarrollo del país.

¹ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Editorial Porrúa, S. A., 1978, p. 397.

I. ANTECEDENTES

El 10. de diciembre de 1976, el presidente de la República, en su discurso de toma de posesión, habló de la necesidad de "...satisfacer la demanda de empleos y hacer efectivo el *derecho al trabajo*..." y de "...*capacitar todas las posibilidades de empleo*".²

El 11 de marzo de 1977, el secretario del Trabajo y Previsión Social delineó, en presencia del presidente de la República y los representantes de los trabajadores y de los patronos, la política laboral del gobierno en los cinco puntos siguientes:

1. Promover las oportunidades de empleo;
2. Elevar la productividad;
3. Mejorar los niveles de bienestar de los trabajadores y sus familias;
4. Promover la justicia en las relaciones laborales;
5. Desarrollar y fortalecer las autoridades e instituciones de la política laboral y el bienestar social.³

En relación al punto número 2, el propio secretario del Trabajo diseñó el establecimiento del *Sistema Nacional de Formación Profesional* y, como proyectos específicos de dicho sistema nacional, se apuntaron los siguientes.

1. Capacitación y adiestramiento para y en el trabajo;
2. *
3. Certificación de la calificación para el trabajo;
4. Educación abierta en el trabajo;
5. Investigación de la formación profesional requerida por el sistema productivo;
6. Normatividad de la formación profesional.⁴

El 10. de septiembre de 1977, en su primer informe de gobierno, el presidente de la República destacó:

Además enviaré una iniciativa de reformas al artículo 123 de Nuestra Carta Magna para elevar a rango constitucional, con el carácter de garantía social, el derecho de los trabajadores a la *capacitación y al*

² Fragmento del discurso ante el H. Congreso de la Unión, el 10. de diciembre de 1976. *Ley Federal del Trabajo*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1970, p. 5.

³ "Política Laboral", marzo de 1977, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, citado por Amado Rí. Díaz G., en su obra *Régimen jurídico de capacitación y adiestramiento*, Monterrey, México, Fondo Editorial Comparmex, 1979, pp. 19 y 20.

* En la fuente consultada, el numeral 2 no está desarrollado.

⁴ *Op. cit.*, *supra*, nota 3.

diestramiento, herramientas que consideramos de gran eficacia para elevar sus niveles de vida y combatir la desocupación.⁵

El 4 de octubre de 1977, el presidente de la República envió al Congreso de la Unión la iniciativa de reformar a la fracción XIII del apartado A del artículo 123 constitucional.⁶

En la Asamblea Nacional Obrera, de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), celebrada los días 23, 24 y 25 de octubre de 1977, se planteó elevar a rango constitucional *el derecho al trabajo*, y la creación de la Comisión Nacional para Programación del Desarrollo y el Empleo, integrada por representantes del gobierno, los trabajadores y los patrones. Dichas propuestas deberían quedar contempladas en una adición al artículo 5o. constitucional, según esa propuesta.⁷

El 1o. de noviembre de 1977, el presidente de la República, expresó "que una máxima y fundamental responsabilidad del gobierno federal es la de dar a todos los mexicanos *el derecho vital al trabajo* en su propia patria..."⁸

El 15 de noviembre de 1977, la Cámara de Diputados aprobó, por unanimidad, la iniciativa presidencial en que se propuso reformar la fracción XII del apartado A del artículo 123 constitucional, elevando de esa manera a rango constitucional, la obligación de los patrones de proporcionar a sus trabajadores *capacitación y adiestramiento* para el trabajo.

Las razones que se esgrimieron para aprobar la iniciativa que comentamos, en aquella ocasión, fueron las siguientes:

El diputado José Ramírez Gamero argumentó "...que la educación es un derecho natural para el ser humano (y) que es obligación de la sociedad no sólo proporcionar a todo ser humano los conocimientos culturales sino también los elementos que requiera para el desempeño de su trabajo".

El diputado Jacinto Guadalupe Silva manifestó que la "reforma constituye la reivindicación de un derecho tanto natural como social de los trabajadores a la *capacitación* (y no un) mero propósito de una mayor productividad (porque) si sólo se buscan índices más altos de producción se caerá en el juego de los empresarios" .

Por su parte, el diputado Mario Martínez Decor señaló que "... los empresarios han confundido la idea de productividad como sinónimo de producción, siendo que es la optimización de todos los recursos". Finalmente pidió "que el sector empresarial deje de ver la *capacitación* como

⁵ *Idem*, p. 20.

⁶ *Idem*, p. 137.

⁷ *El Día*, 24 de octubre de 1977, primera plana y p. 2.

⁸ *El Día*, 2 de noviembre de 1976, primera plana y p. 6.

un gasto, que considere que es una inversión, no sólo para satisfacer los intereses de sus fábricas, sino para sostener la dignidad (de la clase trabajadora) y la superación de nuestro país".⁹

El 16 de noviembre del mismo año, el diputado obrero Manuel Rivera Anaya, declaró que la reforma constitucional sobre *capacitación y adiestramiento* permitiría "la superación técnica en la producción y un amplio programa social".¹⁰

El 5 de enero de 1978, el secretario del Trabajo y Previsión Social, se refirió a la capacitación de los trabajadores como una fórmula "para lograr los mejores niveles de vida, de justicia social, evitar explotación y mejorar la economía nacional en su conjunto".¹¹

El *Diario Oficial de la Federación* de 9 de enero de 1978, publicó la reforma a la fracción XIII del artículo 123 constitucional, conforme a la cual se estableció:

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

En esa misma fecha el propio *Diario Oficial* publicó la reforma de la fracción XXXI del artículo 123 constitucional:

respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores..., las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

El 17 de abril de 1978, el presidente de la República sometió a la consideración de la Cámara de Diputados la iniciativa de reformas a la ley sobre la capacitación y el adiestramiento y la federalización de actividades y ramas, para reglamentar las fracciones XIII y XXXI del artículo 123 constitucional. Dichas reformas legales aparecieron publicadas en el *Diario Oficial de la Federación*, del 28 de abril de 1978, y entraron en vigor el 1o. de mayo del mismo año.

La ley, en el título XI "Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales", el capítulo IV "Servicio Público del Empleo", cambió para llamarse "Del

⁹ *El Día*, 16 de noviembre de 1977, primera plana y p. 6.

¹⁰ *El Día*, 17 de noviembre de 1977, p. 2.

¹¹ *Ibidem*, 6 de enero de 1978, p. 5.

Servicio Nacional del Empleo". Asimismo, el título IV "Derechos y Obligaciones, de los Trabajadores y de los Patrones", fue adicionado con un capítulo III bis, "De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores".

Fueron reformados los artículos 3o. 25, 132, 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 526, 528, 529, 537, 538, 539; del 876 al 887 y 891. Los nuevos preceptos son del 153-A al 153-X. Asimismo, son artículos nuevos del 512-A al 512-F, el 527-A y del 539-A al 539-F.

II. PUNTOS ESENCIALES

Los objetivos trazados por el titular del Poder Ejecutivo sobre la innovación constitucional de la capacitación y el adiestramiento, con base en la exposición de motivos de la iniciativa presentada a la Cámara de Diputados, pueden sintetizarse en los puntos siguientes:

1. Es obligación de la sociedad otorgarle a cada hombre, a cambio de su trabajo, los medios que puedan garantizar su vida, su salud y un nivel decoroso de bienestar para él y los suyos.

1. La acusada gravedad de los retos que enfrenta el país, demanda ampliar, sin alterar el espíritu que alentó al Congreso Constituyente de 1917, los principios tutelares del trabajador, porque ese es el valor fundamental del hombre y, en consecuencia, tiene que ser preservado jurídicamente al plasmársele como derecho fundamental de clase.

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

4. La carencia de un sistema destinado al perfeccionamiento de la habilidad del trabajador, es una causa de baja productividad, por el inadecuado y restringido aprovechamiento de la capacidad instalada en las empresas, así como de graves riesgos de trabajo por el contacto de obreros insuficientemente capacitados con maquinaria innovada.

5. Importa liberar al trabajador del temor y de la angustia que le impone el remordimiento de su falta de adaptación a las innovaciones, y abatir la incapacidad y el apego a hábitos de trabajo viciados, circunstancia que reduce las posibilidades de acceso a mejores niveles de vida.

6. El gobierno de la República ha valuado en su integridad la proble-

mática y ha concluido que es necesario que se legisle para establecer una solución idónea que permita, además, beneficiar a los dos elementos básicos de la producción, ya que es muy posible que el primer imperativo de la justicia social, al día de hoy, sea capacitar la fuerza de trabajo para aumentar la eficacia de las instituciones democráticas.

7. La capacitación y la formación profesional guardan una muy estrecha relación con la formación del individuo, buscan mejorar su condición y propiciar cambios económicos; aspectos que deben quedar dentro de la esfera que es propia del artículo 123 constitucional, cuya reforma se promueve con la plena convicción de que el progreso futuro y la consagración de la paz social dependen, en gran medida, de la participación efectiva de las grandes mayorías en los procesos productivos.

8. La reforma constitucional tiene la finalidad de consagrar una garantía social en favor de los trabajadores y la particularidad de beneficiar a los empresarios mediante la obtención de mejores niveles de calidad y de aprovechamiento de sus bienes de activo fijo.

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

10. Es inaplazable la necesidad de reformar el artículo 123 constitucional, para elevar a nivel de garantía social el derecho obrero a la capacitación y a la formación profesional, y contemplar la obligación patronal de contribuir a hacer efectiva dicha garantía mediante el establecimiento de sistemas de capacitación y formación profesional que beneficien directamente a la clase trabajadora.

III. TERMINOLOGÍA

Capacitación y adiestramiento son términos que la fracción XIII del artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo usan de modo indistinto. Es decir, desde el punto de vista jurídico, son sinónimos.

Semánticamente, en el *Diccionario de la Real Academia Española*, *capacitar* significa: "Hacer a uno apto, habilitarlo para alguna cosa". En tanto que *adiestrar* quiere decir: "Hacer diestro. Enseñar, instruir. Guiar, caminar". Es decir, no hay diferencia en los conceptos, puesto que *capacitar* significa habilitar para alguna cosa y *adiestrar*, enseñar.

Tanto la Constitución como la Ley usan capacitación y adiestramiento en forma conjunta, por lo que jurídicamente resulta difícil hacer una distinción.

Existe la opinión de que en el uso práctico sí es útil encontrar alguna diferencia en los conceptos, para el convenio que debe celebrarse para determinar la manera de impartir la capacitación y el adiestramiento. Y, conforme con esa opinión, se dice que debe definirse de manera expresa:

la *capacitación* como la impartición de conocimientos buscando la aptitud del trabajador en una labor distinta a la que normalmente se desarrolla y el *adiestramiento* como la misma impartición de conocimientos para hacer al trabajador más apto en el desempeño de la labor que normalmente le corresponde.¹²

Para Baltazar Cavazos, los conceptos capacitar y adiestrar implican obligaciones diferentes; afirma que "se capacita para preparar a un trabajador a un puesto de superior jerarquía y se adiestra, para perfeccionar a un trabajador en el trabajo que desempeña".¹³

Se invoca como base para esta diferenciación el párrafo final del artículo 153-E: "...así como en el caso en que el trabajador desee *capacitarse* en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la *capacitación* se realizará fuera de la jornada de trabajo".

No es conveniente empezar a complicar los términos, porque sería el comienzo del camino para hacer nugatorio el derecho de los trabajadores. En la práctica, cuando se trate de la "capacitación o adiestramiento" en una actividad distinta a la que desempeña el trabajador, en cada convenio se puede hacer la estipulación expresa", sin mayor dificultad. Esta idea es válida si se toma en consideración el servicio que el derecho debe prestar a los trabajadores; donde la ley no distingue no tenemos por qué forzar los conceptos para encontrar esas diferencias.

IV. OBJETIVOS

Los objetivos que se atribuyen a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, la Ley los consigna en el artículo siguiente:

Artículo 153-F. La capacitación y el adiestramiento deben tener por objeto:

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

¹² Tena Morales, Adolfo, *Aspectos prácticos de la capacitación y adiestramiento*, México, Fondo Editorial Comparnex, 1979, p. 18.

¹³ Cavazos Flores, Baltazar. "La capacitación y el adiestramiento instrumentos de progreso", *Circular* No. 110 de Cavazos y Asociados A. P. 1979, p. 2, México.

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.

Al respecto, Baltazar Cavazos señala: "Siempre hemos pensado que una enumeración casuística es sumamente peligrosa, ya que la capacitación y/o adiestramiento podrán tener objetivos diferentes de los señalados."¹⁴

Conviene analizar cada una de esas finalidades del precepto transcrito.

Artículo 153-F, fracción 1 "Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella".

Este precepto se identifica con el sentido del artículo 153-A; "Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento *en su trabajo* que le permita elevar su nivel de vida y productividad..."

Se trata del desarrollo del artículo 123, xiii, constitucional: "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento *para el trabajo*".

Los patrones, personas físicas o morales, a partir de 1978 están obligados a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo, es decir en su actividad, en su trabajo.

"Los trabajadores de confianza también podrán formar sus propias comisiones", comenta Baltazar Cavazos sobre el artículo 153-I, que se refiere a las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento que vigilan la instrumentación y operación del sistema de capacitación y adiestramiento.¹⁵

La capacitación profesional no es solamente esencial en la hora actual, sino que es además un beneficio general: para los trabajadores, porque es la base de su elevación en la jerarquía de las actividades; y para la empresa, porque la preparación técnica de los hombres es el imperativo de maquinismo, y porque al crecer el rendimiento del trabajo aumentará la producción, disminuirán los costos y se elevarán las utilidades.¹⁶

No se ordena en la Constitución y en el precepto que se consulta, la

¹⁴ Cavazos Flores, Baltazar, *Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada* (6a. ed.) México, Editorial Trillas, 1979, p. 230.

¹⁵ Cavazos Flores, Baltazar, *Op. cit., supra*, nota 14, p. 231.

¹⁶ Cuevas, Mario de la, *Op. cit., supra*, nota 1, p. 397.

colaboración de los patrones para la alfabetización de los iletrados; esa es una función del Estado y la contribución que para el efecto deben aportar las empresas, está regulada en la fracción XII del artículo 123 constitucional y el artículo 132, XII de la Ley. Asimismo, no se trata de la elevación cultural del trabajador, ni del suministro de becas para una carrera profesional.

Toda la filosofía de la fracción XII del artículo 123 constitucional y de su reglamentación en la ley, se basa en la necesidad que el país tiene de "...capacitar todas las posibilidades de empleo", porque "...se está ante un proceso de aceleración constante en la modificación de la tecnología".

Se opera en el país una transformación, de gran escala, en el renglón tecnológico. El país necesita afrontar este reto con decisión, mediante la capacitación de su fuerza de trabajo.

No puede entenderse de otra manera el mandato constitucional. El artículo 153-E establece: "La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de la jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera..." Es decir, la capacitación o adiestramiento debe ser en el trabajo y para el trabajo.

"Sin embargo, puede perfectamente convenirse en que la capacitación se haga fuera de las horas de trabajo (así se está haciendo para los llamados trabajadores de confianza) o bien en forma mixta".¹⁷

El mismo artículo, citado anteriormente, consigna la excepción: "...así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo".

El uso de los verbos "actualizar" y "perfeccionar", empleados en la primera fracción del artículo 153-F, enfatizan la idea del gobierno de poner al día a los trabajadores en el uso de la técnica que se desarrolla de modo incesante.

Por lo que hace a las expresiones "en su trabajo" del artículo 153-A y "comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa", no cabe duda que tienen un significado equivalente. El trabajador debe adquirir la capacitación o adiestramiento "en su trabajo", es decir, en su quehacer cotidiano, con la posibilidad de cubrir "los puestos" y "niveles" superiores que queden abiertos en la empresa.

El trabajador ha dejado de ser para el patrón la máquina devaluada

¹⁷ Cavazos Flores, Baltazar, "La capacitación y el adiestramiento...", *op. cit.*, *supra*, nota 13, p. 3.

del siglo pasado; como persona humana, el trabajador, dueño de una conciencia, imaginación e inteligencia, es capaz de superar los diversos estadios de una empresa, en busca de una vida mejor para él y sus hijos.

Artículo 153-F, fracción II "Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación"

La empresa o patrón salen beneficiados, por muchas razones, con la capacitación o adiestramiento de los trabajadores. El beneficio de éstos sería nulo si en el momento de los ascensos escalafonarios no fueran escogidos, por su destreza en el desarrollo del trabajo, los mejores trabajadores. Es aquí en donde se plasma el verdadero beneficio para los trabajadores en la nueva regulación constitucional y legal.

La disposición en estudio tiene estrecha relación con lo dispuesto en el artículo 159, que regula ascensos:

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado *ser apto* y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y de subsistir la igualdad al que previo examen acredite *mayor aptitud*.

La antigüedad en el empleo, por sí sola, goza de importantes beneficios en la legislación laboral y sería inquitativo que se tomara en consideración como único mérito, para ocupar un puesto vacante superior y con mayor remuneración. De ahí que ahora la aptitud de un trabajador tenga que ver, de modo destacado, en los ascensos de los trabajadores.

El mismo artículo 159 impone, a manera de sanción, al patrón que no haya dado cumplimiento a sus obligaciones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, que "la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia". Es decir, se aplica el escalafón "ciego", que más que a la capacidad ve a la mera antigüedad del trabajador, sea o no apto para realizar un trabajo en la plaza superior vacante.

Para Baltazar Cavazos "El objeto real de la capacitación es sustituir el escalafón ciego por el escalafón por capacidad".¹⁸

Es posible que un trabajador se niegue a recibir la capacitación o adiestramiento; también puede darse el hecho de que varios trabajadores obs-

¹⁸ Cavazos Flores, Baltazar, "La capacitación y el adiestramiento...", *op. cit.*, *supra*, nota 13, p. 4.

taculicen los programas de capacitación o adiestramiento que se proponga llevar a cabo el patrón; o bien, puede ser que uno o varios trabajadores no acrediten debidamente su capacidad después de los entrenamientos que hayan recibido. Esto de ninguna manera representa problemas insalvables para el patrón, en virtud de que en cualquier momento puede acreditarse el haber puesto en práctica los mecanismos para capacitar a los trabajadores y nadie está obligado a lo imposible. Cae así por tierra la objeción basada en que en todos los casos la ley obliga a los patrones a la aplicación del sistema de escalafón ciego señalada en el párrafo tercero del artículo 159.

Resulta obvia la diferencia que existe entre los conceptos de “aptitud” y “ascensos” del último párrafo del artículo 159, cuando dispone que: “En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.”

Cuando la ley, en el artículo 153-Q, II, está hablando de “puestos” y “niveles” existentes que se dan en los escalafones de los contratos colectivos de trabajo, escalafones a que alude, sin mencionarlos expresamente, el párrafo segundo del artículo 158: “Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio...”

Artículo 135-F, fracción III “Prevenir riesgos de trabajo”

En cualquier trabajo, así sea el más rudimentario, el hombre pone en peligro su salud y su integridad física. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales dañan al trabajador y ensombrecen y arruinan los hogares.

Nada más alejado de la verdad que pensar que el trabajador más modesto, aquel que realiza servicios manuales, está al margen de los beneficios de la capacitación y adiestramiento para prevenir los riesgos de trabajo. El trabajador, persona humana, siempre es capaz de superarse. Si se estimula su imaginación y su inteligencia puede alcanzar etapas superiores en su labor ordinaria.

Vale la pena subrayar dos párrafos de la iniciativa presidencial:

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

Si bien debe evitarse que el rendimiento del capital sea menor por la falta de disponibilidad de mano de obra suficientemente calificada, esto es, de trabajadores formados profesionalmente para el desempeño correcto de determinada función en un proceso específico de la producción, más importante es liberar al trabajador del temor y de la angustia que le impone el reconocimiento de su falta de adaptación a las innovaciones del día de hoy y abatir la incapacidad y el apego a hábitos de trabajo viciados, circunstancias que reducen las posibilidades de acceso a mejores niveles de vida.

Artículo 153-F, fracción iv. "Incrementar la productividad"

Meta importante del actual gobierno es alcanzar mejores niveles de productividad. Así se ha hecho del conocimiento público, a través de varios documentos; no es otro el propósito de la "alianza para la producción", en la que se ha pretendido hacer participar a empresarios y trabajadores; la iniciativa presidencial para la reforma constitucional así lo hizo destacar: "... y la particularidad de beneficiar a los empresarios mediante la obtención de mejores niveles de calidad y de aprovechamiento de sus bienes de activo fijo".

Nadie espera que los patrones inviertan como un acto de generosidad ajeno a la obtención de las rentas respectivas. El artículo 123 constitucional, fracción ix, inciso b, consagra el derecho de las empresas al "interés razonable que debe percibir el capital".

Artículo 153-F, fracción i. "En general, mejorar las aptitudes del trabajador".

Al respecto, la iniciativa de reforma a la Ley dice: "... en suma, abrir a la población trabajadora perspectivas más alentadoras, al quedar sólidamente vinculados el adiestramiento y la capacitación con la posibilidad de ascender a puestos de nivel superior".

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

Hay un párrafo de la iniciativa de gran elocuencia y profundidad humana que da base a estas preocupaciones:

Es el ser humano objeto y sujeto de los afanes del Estado, recurso básico

¹⁹ Cavazos Flores, Baltazar, "La capacitación y el adiestramiento...", *op cit.*, *suprano*, nota 13, p. 6.

y límite extremo de la potencialidad del país. En lo económico es el agente por excelencia de la creación de riqueza. En lo social es creador y demandante de más plenos niveles de bienestar. En lo político es participante activo y receptor de las decisiones que afectan a su familia, a su comunidad y a la nación.

V. LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

El derecho de los trabajadores a la capacitación y adiestramiento deberá formar parte de los contratos colectivos de trabajo, conforme a lo establecido por el artículo 153-M.

Asimismo, en los propios contratos colectivos deberán consignarse las cláusulas conforme a las cuales el patrón capacitará o adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

Aquí podría plantearse la interrogante de cuándo surge la relación de trabajo con las personas en vías de capacitación a lo que Baltazar Cavazos contesta que: "Si una persona está en vía de capacitación y no produce ni reporta ningún beneficio a la empresa que lo contrata, no puede decirse que estamos frente a una relación de trabajo."¹⁰

En verdad, más que el beneficio que la persona reporte al patrón, la medida para definir cuándo hay una relación laboral es el servicio personal y subordinado, como lo establece con toda claridad el artículo 20 de la Ley: "cualquiera que sea el acto que le dé origen".

Para el establecimiento y revisión del contrato colectivo, con las cláusulas sobre la capacitación o el adiestramiento, los trabajadores tienen la posibilidad de exigir la incorporación de las cláusulas sobre la materia, incluso acudiendo al recurso extremo de la huelga.

La ley se encarga de sancionar de diversas maneras a los patrones que no den cumplimiento a los mandatos sobre capacitación y adiestramiento. En un primer caso, el artículo 159, en el párrafo tercero, advierte al patrón sobre la imposición de los ascensos escalafonarios "ciegos" para el caso de que no cumpla con la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Igualmente, el artículo 153-S previene al patrón de que si no presenta ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento dentro del plazo correspondiente, o cuando presentados dichos planes y programas no los lleva a la práctica, deberá ser sancionado conforme a lo dispuesto por la fracción iv del artículo 994, es decir, con una multa consistente en 15 a 315 veces el salario mínimo general.

El precepto anterior señala además, que "sin perjuicio de que. la propia

Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata". Aun cuando sería difícil que esa autoridad laboral hiciera efectivas otras medidas de apremio, puesto que difícilmente encuadrarían dentro del derecho.

Las sanciones a que se ha hecho alusión anteriormente —el escalafón ciego y la sanción administrativa— ningún beneficio directo reportan al trabajador, sobre todo la segunda, por lo que no causa mayor motivación a los trabajadores en lo personal o a sus sindicatos. Sin embargo, la misma legislación pone en manos de los trabajadores el medio, tal vez el más eficaz pero extremo de la huelga.

El artículo 450 señaló como objetivos de la huelga

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar le periodo de su vigencia. . .

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia. . .

El propio precepto señala como otra causa de la huelga: IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado."

Es decir, los trabajadores tienen en sus manos el recurso de la huelga cuando los patrones se nieguen a incluir las cláusulas sobre capacitación y adiestramiento en el establecimiento, o a realizar revisión del contrato colectivo de trabajo, o cuando el patrón viole las disposiciones sobre capacitación y adiestramiento contenidas en el contrato colectivo de trabajo o en le contrato-ley.

Este derecho, el de la capacitación y adiestramiento, es innegable para los trabajadores. Por esto el legislador lo ha querido cubrir con todas las medidas convenientes, aun con el recurso de la huelga. Se trata de una disposición constitucional de orden público, es decir, de aplicación inmediata, para todos los trabajadores, "independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Dice la iniciativa de reforma constitucional:

El ejecutivo federal reconoce que una de las funciones prioritarias del Estado, es procurar que cada uno de los ciudadanos esté en igualdad de condiciones para aspirar a una vida más digna y feliz, en proporción directa a sus habilidades y a su disposición para el cambio. En tales condiciones, el gobierno de la República ha valorado en su integridad la problemática y ha concluido que es necesario que se legisle para establecer una solución idónea que permita, además, beneficiar a los dos elementos básicos de la producción, puesto que es muy posible

que el primer imperativo de la justicia social al día de hoy, sea capacitar la fuerza de trabajo para aumentar la eficacia de nuestras instituciones democráticas. Este es el único camino para cumplir la aspiración de México de ser un país de trabajadores.

VI. LA EFICACIA

Todo lo dicho sobre la capacitación y el adiestramiento tiene íntima relación con el derecho al trabajo, que forma parte del artículo 123 constitucional a partir del 8 de diciembre de 1978: "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.*"

Es menester un gran esfuerzo del gobierno federal, con la colaboración de los estatales, para hacer efectivo el derecho de los trabajadores a la capacitación y al adiestramiento. Es urgente que en este empeño se haga participar a todas las empresas, sobre todo a aquellas que funcionan dentro de las grandes ramas de la industria. México necesita hombres capaces en todas las áreas técnicas, especialmente en aquellas que han venido siendo reservadas a pequeños grupos de gentes privilegiadas.

En este esfuerzo el gobierno debe conseguir la alianza de las empresas. Cuenta ya con el esfuerzo de las organizaciones de los trabajadores,

Sólo con una acción consecuente, enérgica y sostenida se conseguirá la realización del *derecho a la capacitación y adiestramiento y el derecho al trabajo*, hoy elevados a rango constitucional.

José DÁVALOS