

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUERETARO

TESIS PROFESIONAL

"REFORMA Y REGLAMENTACION A LA FRACCION XV DEL
ARTICULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO "

ALEJANDRO ESPINOSA MEDINA

JUNIO 1977

No. Adq. H59608
No. Título _____
Clas. D348.63
F77r

AL SEÑOR JESUS QUE CON SU FORTALEZA ME PERMITIO LLEVAR
A FELIZ TERMINO ESTE TRABAJO

A CONSUELITO Y ALEJANDRA COMO UN TESTIMONIO
DE AMOR Y AGRADECIMIENTO.

A MIS PADRES POR LA CONFIANZA QUE EN MI DEPOSITARON.

A MIS HERMANOS QUE SIEMPRE ME HAN APOYADO

AL LIC. JORGE GARCIA RAMIREZ POR SU AMISTAD Y DEDICACION.

AL LIC. MANUEL SUAREZ MUÑOZ QUE SUPO SER MI AMIGO Y
SIEMPRE ME IMPULSO A TERMINAR ESTE TRABAJO.

AL LIC. ALEJANDRO ESQUIVEL POR SUS ORIENTACIONES
Y AFECTO.

AL ING. ABEL BACA ÁTALA QUE CON SUS ORIENTACIONES
INSPIRO MUCHOS CONCEPTOS CONTENIDOS EN ESTE TRABAJO.

AL LIC. JUAN ALBERTO QUESADA QUE HA SIDO MI
MAESTRO MÁS QUERIDO.

E S T R U C T U R A

1. PROLOGO
2. CAPITULO I
ANALISIS DE ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.
3. CAPITULO II
CONCEPTO GENERAL DE CAPACITACION.
4. CAPITULO III
PROPUESTA DE REFORMA A LA FRACCION XV
DEL ARTICULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION.
5. CAPITULO IV
PROPUESTA DE REGLAMENTO A LA FRACCION XV
DEL ARTICULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO.
6. CAPITULO V
CONCLUSIONES.

I. PROLOGO

El escribir este prólogo representa para mí un placer profundo, ya que me permite transmitir aquellas inquietudes - que a lo largo del ejercicio de mis labores profesionales se han ido madurando y ahora me permito poner a su consideración.

Así pues, el trabajo presente es el resultado de una serie de estudios e investigaciones en el campo que representa - la problemática del desarrollo del hombre y las diferentes áreas que la enfocan y tratan de resolverla. De esta manera es que hemos llegado a concebir la estructura del presente trabajo, ante la necesidad de contar con apoyos jurídicos que garanticen y promuevan profesionalmente, planes y programas facilitadores del cumplimiento de las responsabilidades laborales de empresarios y trabajadores por una parte, y por otra, que de esta manera se apoye claramente el deseo de integrar los esfuerzos nacionales para salir - adelante de la profunda crisis que enfrenta nuestro país.

El porqué de estas inquietudes, podemos manifestarlas en - las siguientes afirmaciones hipotéticas:

- A. Los presupuestos de capacitación y desarrollo de - personal contenidos en el Artículo 132, Fracción XV de la Ley Federal del Trabajo, no están dando satisfacción a los urgentes requerimientos que nos plantea la delicada situación que enfrenta nuestro país.
- B. Es indispensable que las normas jurídicas que tratan la problemática de la capacitación y desarrollo de personal, estén inspiradas en una filosofía promotora del hombre y aporten a la sociedad, criterios, - procedimientos y controles que agilicen y posibiliten los procesos de capacitación.
- C. Por otra parte, se considera de trascendental importancia el que los empresarios y los trabajadores - comulguen en toda una forma de pensamiento que garantice la formación técnico-práctica de los individuos y de la comunidad, considerados en su aspecto profesional.

Con base en estas hipótesis, deseo transmitir en este apartado, los objetivos fundamentales de este trabajo, los que a continuación expongo:

" Despertar la conciencia del legislador, a la luz del presente trabajo, a fin de que se involucre en la realidad que vive nuestro país y promueva la modificación de la Fracción XV del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para que los procesos de capacitación respondan a las exigencias de eficiencia y productividad que se necesitan, dotando a este precepto de instrumentos jurídicos eficaces para su cumplimiento ".

" Es también objetivo de este trabajo, el invitar a los empresarios a iniciar una búsqueda exhaustiva de formas mejores de preparar a sus trabajadores ".

" Motivar en los estudiosos del Derecho Laboral, la consideración profunda y sus aportaciones concretas en este importantísimo campo de la problemática social ".

Subsidiariamente a los objetivos generales, tratamos de -
cubrir los objetivos específicos siguientes:

" Vigorizar y concretizar los conceptos tan generalistas -
que sobre la capacitación la Fracción XV del Artículo 132 -
de la Ley Federal del Trabajo, ya que actualmente presenta
tantas alternativas que imposibilitan su aplicación ".

" Estructurar un reglamento de la fracción enunciada que -
garantice su aplicación y favorezca su desarrollo ".

" Y por último, aportar un modelo operativo de capacitación
integral que dé una idea de los pasos que en un momento se
tendrían que cubrir ".

Deseo fervientemente que las ideas aportadas en este trabajo y que nacen de mi experiencia profesional en Massey ---
Ferguson de México, tengan eco en nuestra comunidad empresarial
y en el medio social que la rodea.

Alejandro Espinosa

CAPITULO I

2. ANALISIS DE ANTECEDENTES

Los antecedentes de la capacitación, adiestramiento y -- desarrollo de los trabajadores, son variados y de diferentes características, dependiendo del enfoque proyectado a las relaciones humanas que implican, sin embargo sólo trataremos los que nos parecen de mayor importancia:

2.1. Antecedentes de tipo jurídico.

Existe dentro de nuestra legislación laboral un precepto que consideramos es el generador de las obligaciones y derechos que tienen los sujetos de la relación laboral en cuanto a capacitación o adiestramiento, este precepto es el Artículo 2° de la Ley - Federal del Trabajo, el cual en su contenido filosófico-jurídico define el objetivo fundamental de las normas de Derecho del Trabajo al postular:

"LAS NORMAS DEL TRABAJO TIENDEN A CONSEGUIR EL EQUILIBRIO Y LA JUSTICIA SOCIAL EN LAS RELACIONES ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES" .

Este precepto dió origen a la postulación doctrinal de dos interpretaciones diametralmente opuestas - entre sí, por una parte la que aportó el distinguido maestro Trueba Urbina al insistir que entre el - capital y el trabajo nunca será posible armonía -

alguna y por lo tanto los presupuestos de equilibrio y justicia social se encuentran muy lejos de ser alcanzados.

A este respecto nosotros consideramos que esta interpretación es el resultado de una postura ideológica sin mayores pretensiones, pues carece de una fundamentación sólida que la soporte y sí contiene argumentos débiles, negativos y desintegradores de la sociedad, pues implícitamente se acepta la ineptitud del hombre para concebir formas de convivencia armónica y constructiva, niega al patrón toda posibilidad de buscar objetivos de mejoramiento individual y grupal, y al trabajador la posibilidad de integrarse productivamente a su comunidad laboral y a la sociedad.

Por otra parte, el Dr. Baltazar Cavazos Flores, afirma que no sólo es posible armonizar los factores de la producción (Capital y Trabajo), sino indispensable, ya que el trabajo sin el capital es improductivo, pero el capital sin el trabajo es estéril.

Parece ser que el autor de estos argumentos sólo se concretó a dar una contestación sin mayor tras

endencia, y aunque estamos de acuerdo con esta segun
da postura, pensamos que ante la realidad que vive el
país en materia de relaciones laborales, se hace nece
sario el integrar nuevos conceptos que participen de
esa realidad, cuyas únicas constantes son sus acelera
das variaciones y la carencia de marcos de referencia
vigentes, que soporten sólidamente la orientación y -
el comportamiento de los grupos humanos que integran
nuestra sociedad.

Así pues, es inaceptable restringir el contenido filo
sófico-jurídico del precepto en cuestión a situacio--
nes disonantes o armónicas de las relaciones entre -
trabajadores y patrones, su importancia va más lejos,
pues si bien, el conseguir el equilibrio y justicia -
social entre trabajadores y patrones implica desde -
luego el establecimiento de una armónica relación, -
también implica el que ambas partes definan con clari
dad sus posturas existenciales, los objetivos que per
siguen y las intenciones que los inspiran, ya que el
equilibrio y justicia social entre trabajadores y pa-
trones requiere para su consecución, del estableci---
miento de condiciones óptimas para el logro de objeti
vos comunes e individuales en esas relaciones, deter-
minando fórmulas mediante las cuales, los patrones -

aporten a los trabajadores elementos económicos, conocimientos, habilidades, factores ambientales y culturales para desarrollar al individuo y al grupo, y de esta manera configurar la estructura sobre la cual se proyectará el equilibrio y justicia social tan anheladas, pues se desarrollarán centros de trabajo altamente productivos y trabajadores responsables, positivos y bien capacitados.

Partiendo de estos principios, que en sí mismos son un logro muy importante, nuestra Ley Federal del Trabajo consigna en forma somera y poco concreta en su Artículo 132 Fracción XV la obligación que tienen los patrones para "organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o a las autoridades del Trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos podrían implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados o por

conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del Trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas" .

Constituyendo esta función la más importante por su trascendencia individual y grupal, se hace necesario que dicho precepto sea reformado para hacerlo más práctico, facilitar su operación y exigir resultados, pues en la actualidad la vigilancia del cumplimiento de esta obligación es eventual y poco profesional y la sanción muy relativa, pues en caso de que la empresa no cumpla con este precepto sólo se verá afectada en la administración de los movimientos escalafonarios. Por otra parte, se requiere de un reglamento que venga a establecer concretamente sistemas y procedimientos de organización y de operación.

2.2. Antecedentes de tipo político

La capacitación, adiestramiento o desarrollo ha sido objeto de manipulación política y sus contenidos usa dos demagógicamente para impresionar auditorios, es por esta razón que los conceptos se encuentran hoy tan devaluados y la sociedad tan escéptica y en ocasiones renuente a recibir nuevas frustraciones. Es aquí donde las reformas se hacen más necesarias, pa-

ra rescatar la confianza perdida y restituir a la -
sociedad sus valores.

2.3. Antecedentes de tipo social

Nuestra sociedad siempre ha estado consciente de que el aprendizaje es el único camino para el progreso y todos los beneficios que con él llegan, es por eso - que siempre se ha preocupado profundamente por los - fenómenos que se dan en todas las instituciones, pug nando por mejorar sistemas, procedimientos y técnicas, sin embargo se ha relegado en el campo profesional, - debido primordialmente a la generalidad con que se - exigen obligaciones de capacitar en el ámbito empre- sarial y lo deficiente de sus sistemas, procedimien- tos y técnicas, por ésto nuestra inquietud se acre- centa.

2.4. Antecedentes de tipo organizacional.

En este apartado analizaremos primero lo que es una organización y posteriormente insistiremos en la im- portancia que la capacitación tiene para el éxito o fracaso de una organización.

Partamos de la base de que el individuo como tal -- está imposibilitado para satisfacer todas sus necesi

dades y deseos por sí mismo y que requiere del concurso de otros individuos para tales fines, por lo que - cuando varias personas coordinan sus esfuerzos, terminan comprobando que juntos pueden conseguir más que - ninguno de ellos aisladamente.

Ahora bien, para que esta coordinación de esfuerzos - logre integrar al grupo de individuos, se necesita - que previamente estos individuos hayan definido los - objetivos o finalidades comunes que motivan la coordi - nación de sus esfuerzos.

El elemento siguiente está constituido por la divi -- sión del trabajo, o sea la asignación de responsabili - dades y funciones que cada individuo deberá realizar.

Y por último, la necesidad de estructurar la jerarquí - zación o delegación de autoridad que implica la defi - nición de niveles de autoridad o mando.

Estos cuatro elementos son fundamentales en la estruc - turación organizacional:

- Coordinación de esfuerzos.
- Definición de objetivos comunes.
- División del trabajo.
- Delegación de autoridad.

A fin de integrar estos cuatro elementos a continua--

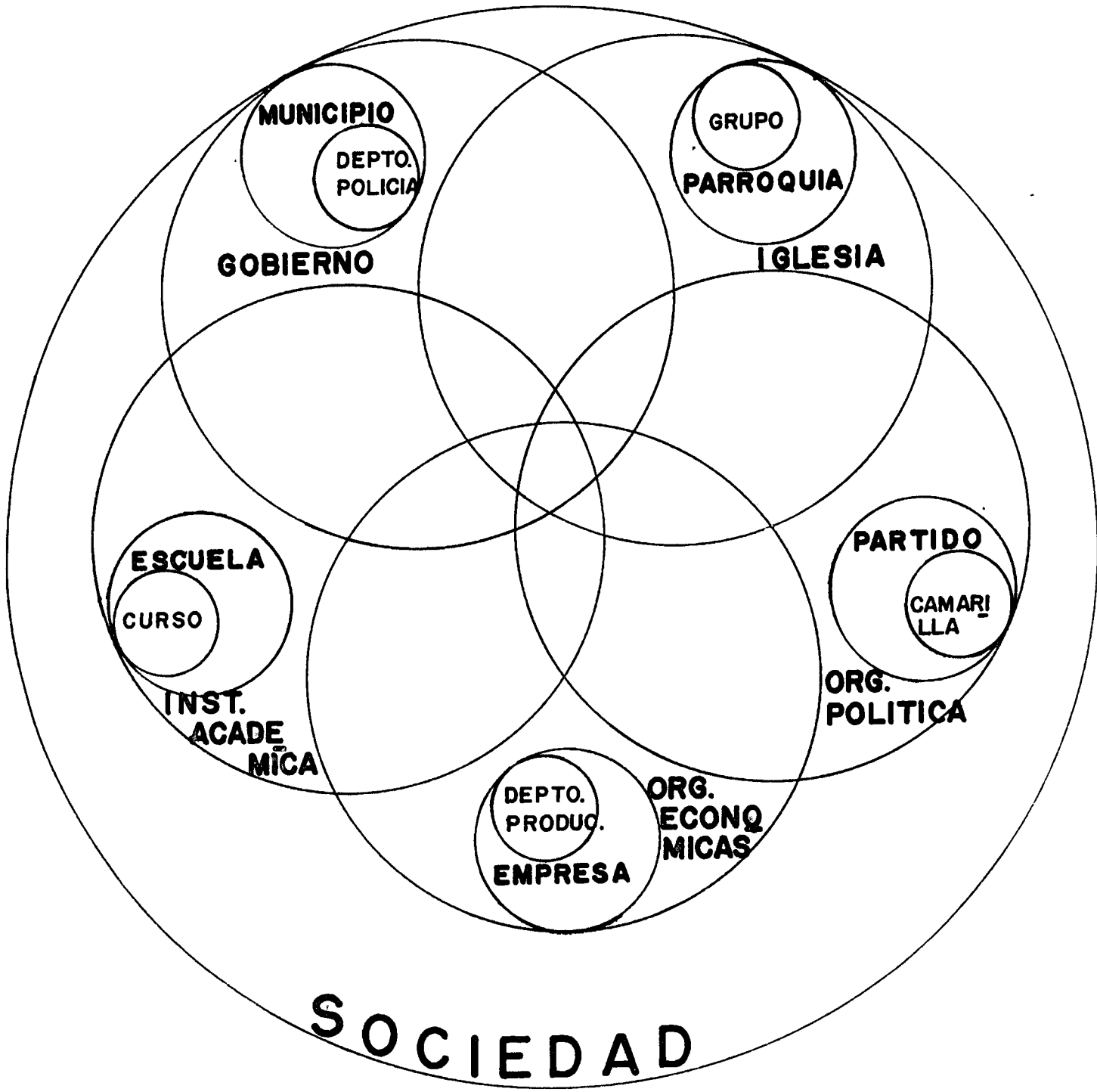
ción expondremos una definición de organización:

"Una organización es la coordinación racional de las actividades de un cierto número de personas que intentan conseguir un objetivo común y previamente establecido, mediante la división de las funciones y del trabajo y a través de una jerarquización de la autoridad y de la responsabilidad" . (1)

Si trasladamos esta definición a nuestro entorno, encontraremos la manifestación de múltiples organizaciones (ver anexo 1) y así encontramos por ejemplo a la macro-organización que es la sociedad dentro de la cual funcionan organizaciones menores, bajo los mismos elementos enunciados, pero con una característica fundamental y es el hecho de su profunda interrelación, por lo que nos es imposible definir el límite en donde se inician y terminan estas organizaciones, ya que el hombre participa siempre en varias a la vez, de aquí nace la tremenda importancia que tiene el promover organizadamente la capacitación, pues los procesos de mejoramiento que disfrute el hombre siempre - afectarán al todo.

(1) Psicología
de la orga
nización
E.H.SCHEIN

ESTRUCTURA DE LA SOCIEDAD



Por otra parte, para que los esfuerzos de los individuos no sean infructuosos o poco productivos, se requiere de un permanente, profesional y serio proceso de capacitación y desarrollo

Es pues nuestra intención promover el que se reforme el Artículo 132, Fracción XV de la Ley Federal del Trabajo, para iniciar un proceso firme de -- desarrollo integral del hombre.

CAPITULO II

3. CONCEPTO GENERAL DE CAPACITACION.

El tema central de nuestro trabajo, lo constituye el concepto de lo que entendemos por capacitación de personal, por lo que en primer término estimamos indispensable el establecimiento de un marco de referencia que soporte la estructura del concepto.

3.1. Definición:

Entendemos por capacitación de personal:

" El proceso a través del cual el patrón (persona física o moral) aporta al trabajador, en forma individual y colectiva, conocimientos generales y particulares de carácter teórico, técnico, práctico y administrativo, referidos a una actividad laboral específicamente determinada, a fin de lograr un mejoramiento sistemático e integral del individuo y del grupo sujeto a la capacitación, en sus conocimientos, habilidades y actitudes y simultáneamente de las organizaciones a las que se encuentren vinculadas"(2)

De esta manera, implícitamente aceptamos que el primer elemento de la definición lo configura la necesidad de que el patrón se encuentre plenamente dispuesto a capacitar a su personal, como resultado del convencimiento de la importancia social que esto implica.

Políticas generales de personal de Massey Ferguson

Desde luego que el segundo elemento lo constituye el trabajador mismo y su disposición para aprovechar la oportunidad de capacitarse, ya que de no darse esta disposición, serían estériles los esfuerzos del patrón.

Un tercer elemento lo integra el contenido de la capacitación, o sea los conocimientos que habrán de aportarse, que como ya dijimos pueden ser generales y particulares; los primeros son aquellos conocimientos que le permiten al trabajador ubicarse dentro de la comunidad laboral a la que pertenece, al conocer los objetivos, estructura organizacional, políticas, procedimientos generales y reglamentos; los segundos, son aquellos conocimientos referidos específicamente al puesto desempeñado por el trabajador, y se refieren a los objetivos, funciones, autoridad, responsabilidad, sistemas y procedimientos del puesto. Desde luego, estos conocimientos podrán ser como ya se apuntó en la definición, de tipo teórico, técnico y administrativo.

3.2. Requerimientos.

La cuestión que a continuación se nos plantea, se refiere a lo que se necesita para que en un caso

concreto se pueda dar la capacitación y ésta rinda los frutos individuales y colectivos que se desean.

a. Requerimientos organizacionales.

Es indispensable como punto de partida el que exista una organización que defina con claridad:

- El marco de referencia general y objetivo general que dicha organización persigue - por una parte, y por otra, que dicho marco de referencia contenga en sí mismo todos los objetivos subsidiarios, funciones, - operaciones de la propia organización.
- La división organizacional que determine - aquellas grandes áreas que contiene el marco de referencia general y las responsabilidades que estas áreas tienen que cumplir.
- Una filosofía promotora del hombre, basada en un respeto integral del trabajador.
- Sus políticas de operación, las cuales deberán constituir el código normativo de las relaciones entre el patrón y sus trabajadores, garantizando el cumplimiento -

de la filosofía definida.

- El grado de delegación de autoridad de sus niveles operacionales, referidos a las actividades fundamentales de planeación, sistematización, programación, estandarización y ejecución.
- Un sistema de administración que establezca objetivos y verifique su cumplimiento en resultados.
- Un sistema de supervisión emanado de la administración.
- Los marcos de referencia particulares, o sea las descripciones de objetivos, funciones, responsabilidades y especificaciones de cada puesto, así como sus instructivos de operación que indiquen los procedimientos y controles que deberán seguirse para el logro de los objetivos de cada puesto.

b. Requerimientos operacionales

Para que se pueda iniciar la capacitación en un caso particular se requiere:

- Que el patrón esté y se manifieste comprometido con el desarrollo de sus trabajadores, pues sin este compromiso nada en serio se podrá dar.
- Que en forma profesional se analice por área, niveles y funciones la realidad que vive la organización, a fin de que se pueda localizar y medir las deficiencias tanto de la organización como de las personas, al confrontar esta realidad o ser con los marcos de referencia o deber ser de la organización, para lo cual se requiere el establecimiento de sistemas estandar por niveles para evaluar la actuación individual y grupal de los trabajadores.
- Que con base en el resultado de este análisis, se definan y estructuren las necesidades de capacitación por áreas, niveles y personas.

c. Requerimientos técnicos.

Como un elemento de proyección práctica, será necesario el que elijamos las técnicas apropiadas para resolver las necesidades detectadas.

das, para lo cual a continuación manifestaremos nuestro concepto de lo que son las técnicas de capacitación:

" Entendemos por técnicas de capacitación. --- aquellos instrumentos que se utilizan en un proceso específico de capacitación, para facilitar la transmisión de conocimientos, reafirmarlos, incrementar las habilidades o mejorar las actitudes individuales o grupales y de esta manera mejorar la eficiencia del trabajador".

Ahora bien, cuales pueden ser esas técnicas.

- Cursos modulares.
- Conferencias.
- Paneles
- Sesiones audio-visuales.
- Laboratorios.
- Análisis de casos concretos, etc.

d. Requerimientos legales.

Es necesario así mismo, que nuestro código laboral establezca disposiciones que promuevan más que enuncien las actividades de capacitación a través de la configuración de una responsabili-

dad social en materia de capacitación, cuyo titular será el patrón entendido como sujeto activo y el trabajador como sujeto pasivo.

Por otra parte, se requiere de la reglamentación operativa de dicha disposición.

CAPITULO III

4. PROPUESTA DE REFORMA A LA FRACCION XV DEL ARTICULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION.

4.1. Fracción XV del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo actual.

Son obligaciones de los patrones:

Fracción XV:

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

4.2. Comentarios.

Desde luego nos manifestamos acordes con el comentario que al respecto formula el maestro Baltazar -

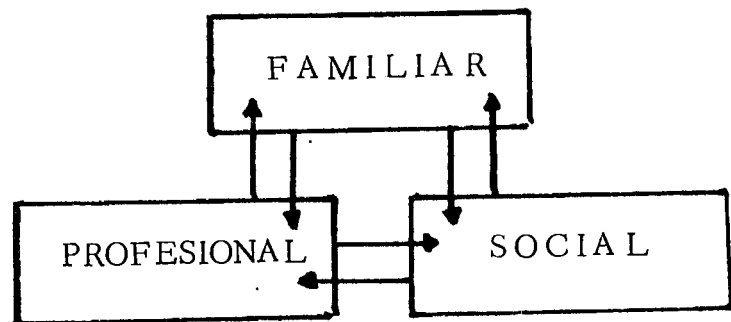
Cavasos Flores, en el sentido de que la Fracción XV del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo - "constituye un paso muy importante en la evolución de nuestro derecho del trabajo, al imponer al pa---trón la obligación de capacitar a sus trabajadores". Continúa diciendo el maestro: "Si relacionamos dicha fracción con el Artículo 159 estaremos en la posibilidad de apreciar que se limita un tanto el llamado escalafón ciego en beneficio del escalafón por capacidad" . Más adelante afirma: "Consideramos de vital importancia el que se dé cumplimiento a esta obligación, para lo cual el legislador ha dado todas las facilidades posibles, toda vez que dicha capacitación puede ser por personas ajenas de la empresa o por su propio personal" . Por otra parte comenta: "Esta Fracción XV es tan elástica, que inclusive se le conoce ya con el nombre de la Fracción de las 14 "o", por las alternativas que contempla.

Como en un principio afirmamos, no podemos estar en desacuerdo total con el comentario del maestro Cavasos Flores, pero pensamos que ante las exigencias que demanda nuestra sociedad, es el momento para profundizar en el alcance del precepto comentado, por tal razón aportamos los siguientes comentarios:

- a. La capacitación debe de considerarse más que una obligación legal.

En efecto, si recordamos algo sobre la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, encontramos que sus normas son de naturaleza social, sin embargo, en nuestro Código del Trabajo no se definen responsabilidades al respecto.

En el caso de la capacitación, ésta repercute en todos los ámbitos de la relación humana, - ahora bien, ¿cómo puede ser ésto? Partamos del hecho de que las relaciones del hombre se ven interafectadas en los tres principales campos de sus relaciones, a saber: el familiar, el profesional y el social. (Ver ilustración).



AMBITOS DE LA RELACION HUMANA.

De esta manera todas las experiencias que el individuo vive en la intimidad de su familia, afectarán positiva ó negativamente según sean esas experiencias, sus relaciones en el trabajo y en su comunidad; las experiencias profesionales de igual manera, afectarán sus relaciones con la familia y con su comunidad y - por último, las experiencias que adquiriera en su comunidad, afectarán igualmente sus relaciones familiares y profesionales.

Por otra parte, si aceptamos que la vocación del hombre involucra necesariamente la pretensión de ser mejor en estos tres campos de sus relaciones, aspirando ser el mejor miembro de su familia (padre, madre, hijo, hermano, etc.) de su organización laboral (director, gerente, supervisor, empleado u obrero) y de su comunidad como ciudadano; diremos que las situaciones que afectan una parte también afectan el todo, de aquí la tremenda responsabilidad social que tienen las instituciones educativas, religiosas y sociales.

Ahora bien, con estas afirmaciones, podemos decir que si logramos que un trabajador sea más organizado, responsable y productivo en su trabajo, indirectamente estaremos logrando que mejore sus condiciones de relacionamiento familiar y social, de otra manera si por el contrario, el trabajador está desatendido y abandonado a su propia suerte en su trabajo, las angustias y frustraciones que éste le origina, repercutirán negativamente en sus relaciones familiares y sociales.

Por lo anteriormente mencionado, queremos dejar bien claro, que la capacitación de personal no es simplemente una obligación legal que adquiere el patrón en el momento de formalizar una relación laboral con un trabajador, sino que es una responsabilidad social, sin la cual no se justifica la existencia de las organizaciones empresariales.

- b. El enunciado normativo deberá ser más concreto.

Esto es definitivo, pues del enunciado jurídico del precepto en cuestión, se deriva

que los cursos o enseñanzas de capacitación pueden tener cualquier modalidad y de otra manera, responder a cualquier objetivo, consideramos que el precepto deberá de contener en sí mismo el objetivo de la capacitación, pues de otra manera se puede aportar capacitación el único objeto de estar cumpliendo con la Ley, lo que definitivamente no es lógico.

c. El primer responsable siempre es el patrón.

Este comentario se refiere nuevamente a la elasticidad del precepto que nos ocupa, ya que como está concebido el texto, se infiere una libertad total del patrón para dar capacitación, lo que va en contra de la optimización de los recursos de la empresa, pues el patrón podrá contratar a los mejores institutos para dar una capacitación que a lo mejor no necesita, con el objeto de minimizar sus cargas fiscales por ejemplo.

Nosotros pensamos que el primer responsable siempre es el patrón o sus representantes, los que deberán estar comprometidos en los procesos de capacitación y sólo cuando con

los recursos internos no sea posible resolver el problema, se podrá recurrir al exterior.

d. Más que vigilancia, asesoría especializada.

En el precepto que estamos comentando, se afirma que las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas, lo que en la práctica parece ser un mito, pero además, lo que se necesita más que una mera vigilancia, es el que exista una Dirección cuya principal responsabilidad sea la de vigilar que se dé capacitación, sí, pero también la de aportar a las organizaciones empresariales una asesoría especializada para iniciar la capacitación, involucrando al trabajador, para que el proceso sea completo y no exista resistencia al cambio, pues se dan casos en que no desean los trabajadores ser preparados y prefieren que su progreso sea únicamente por el escalafón ciego, lo que definitivamente va en contra de la filosofía de desarrollo humano.

4.3. Reformas propuestas.

a. Que la capacitación sea considerada como una responsabilidad social.

- b. Que el texto del precepto contenga el objetivo de la capacitación y éste pueda ser medido en resultados.
- c. Que se autorice el uso de recursos externos para la capacitación sólo cuando con los internos no se pueda dar.
- d. Que se estructure un Departamento dependiente de las autoridades del Trabajo, que vigile el cumplimiento de la capacitación y asesore profesionalmente a las organizaciones empresariales para que den capacitación en forma profesional, compromediendo en esa asesoría a los trabajadores.
- e. Que se garantice la disponibilidad de recursos económicos por parte de los patrones, exigiéndoles que destinen un porcentaje "x" del total de sus salarios a la capacitación de su personal, cantidad que puede ser deducida de los impuestos a fin de hacer atractivo la operación.

4.4. Texto propuesto.

Es responsabilidad social del patrón:

Aportar al trabajador considerado individual y colec

tivamente, los conocimientos teóricos, técnicos, -
prácticos y administrativos, que lo capaciten y ha-
biliten para el desempeño eficaz de las responsabi-
lidades, funciones y operaciones que el patrón le -
asigne, de conformidad con los planes y programas -
que para tal efecto elaboren de común acuerdo, pa-
trones, sindicatos o trabajadores, con la participa-
ción de la Dirección Nacional de Capacitación y -
Desarrollo de Personal, la que asesorará a las par-
tes y vigilará su fiel cumplimiento. Para los efec-
tos prácticos, la capacitación se remitirá al regla-
mento del presente precepto.

CAPITULO IV

5. PROPUESTA DE REGLAMENTO A LA FRACCION XV DEL ARTICULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Disposiciones generales:

Art. 1°. El presente reglamento a la Fracción XV de la Ley Federal del Trabajo, es aplicable a todas las organizaciones empresariales que cuenten para sus objetivos con la participación de trabajadores.

Art. 2°. Se encomienda a la Dirección Nacional de Capacitación y Desarrollo de Personal, la vigilancia del cumplimiento de las normas contenidas en el presente reglamento, para lo cual tendrá facultades de investigación asesoría y vigilancia en las organizaciones enunciadas en el Artículo 1°. del reglamento, remitiendose a su Ley orgánica.

DE LOS REQUERIMIENTOS ORGANIZACIONALES

Art. 3°. Todas las organizaciones empresariales, deberán definir por escrito y hacer del conocimiento de todos sus integrantes, los objetivos generales y específicos que persigue y las políticas generales de administración que orientarán su desarrollo.

Art. 4°. Al igual que en el artículo anterior, cada Departamento de la organización empresarial, deberá tener definidos por escrito los objetivos que lo integran

a la organización.

Art. 5°. La organización empresarial deberá hacer del conocimiento de sus trabajadores las funciones, operaciones y responsabilidades que le asigne, así como los conocimientos técnicos, prácticos y administrativos que debe de poseer para cumplir eficientemente su trabajo.

DEL PROCESO PRACTICO DE CAPACITACION.

Art. 6°. Los jefes inmediatos de los trabajadores, deberán practicar un análisis periódico del desempeño de los trabajadores, a fin de identificar las necesidades de capacitación que al efecto tengan.

Art. 7°. Una vez que se hayan detectado las necesidades de capacitación, deberán acordar con los trabajadores las acciones para resolver la capacitación, la que podrá aportarse en forma individual o colectiva, dependiendo de si la necesidad es de una o varias personas.

Art. 8°. Los jefes inmediatos deberán promover no sólo la capacitación del personal en los puestos que ocupan, sino la capacitación para que puedan ocupar puestos de mayor responsabilidad y mejor remuneración.

dos.

Art. 9°. Los trabajadores que demuestren tener los conocimientos y experiencia suficientes para ocupar un puesto mejor al que tengan, tendrán preferencia sobre los que no demuestren tener esos conocimientos y experiencias, y en dado caso, de que dos ó más personas tengan igual preparación, se preferirá al más antiguo en el Departamento.

DE LA FORMA DE CONTROL

Art. 10°. Las organizaciones empresariales tienen la obligación de reportar anualmente a la Dirección Nacional de Capacitación de Personal los planes, programas y resultados del año inmediato anterior, en materia de capacitación de personal y los planes y programas de capacitación para el año en curso, el vencimiento para cumplir esta obligación será el 31 de enero de cada año.

Art. 11°. La Dirección Nacional de Capacitación y Desarrollo de Personal enviará periódicamente a las organizaciones empresariales, inspectores que verifiquen el cumplimiento de los planes y programas, así como las condiciones en las que se está aportando la capacitación.

CAPITULO V CONCLUSIONES

6.

Tratamos en este trabajo, presentar un panorama general de la problemática que representa el aportar al trabajador - capacitación especializada; a continuación deseamos concretar algunos puntos entresacados del trabajo, los que consideramos de suma importancia.

6.1. Las diferentes problemáticas que enfrenta nuestro país, requieren día con día que vayamos desarrollando una mentalidad de integración, es decir, el que unos a otros nos apoyemos para salir adelante, por lo que la frase del Sr. Presidente "Juntos lo hacemos mejor" , adquiere proporciones de suma importancia.

6.2. Es necesario que empresarios y trabajadores, se integren en una verdadera alianza para la producción, olvidándose de antagonismos inútiles que a nada conducen.

6.3. Por otra parte, es necesario que los legisladores profundicen en el contenido y repercusiones de la capacitación, a fin de que le otorguen la importancia fundamental que contiene y legislen en consecuencia.

6.4. Dia con día se requiere que el estudioso del -
Derecho, se involucre en la realidad que regula -
el Derecho, a fin de que entendiéndola pueda -
aportar con mayores elementos luz a las moder--
nas tendencias del pensamiento.