
I

NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL

La reglamentación de las relaciones colectivas de trabajo en México se realiza en varios aspectos: nacimiento y organización de los sindicatos y coaliciones, los contratos colectivos y los contratos ley (formalidades, contenidos, etc.), la disolución y terminación colectiva de las relaciones de trabajo, y los medios de acción colectiva como la huelga.

En materia de negociación colectiva se regula al contrato colectivo y al contrato ley, así como la eventual modificación colectiva de las condiciones de trabajo.

México es uno de los países donde pareciera haber una cobertura amplia de la negociación desde hace varios años; algunos estudios hablan de la existencia de 50.000 contratos en 1970 y más de 60.000 para 1977, con una tendencia hacia su aumento (BRONSTEIN, A., *La negociación colectiva*, in: CÓRDOVA, p. 85). Algunos datos más recientes señalan que por ejemplo, en la jurisdicción local existieron en 1985, 53.326 convenios que involucraban a 159.885 trabajadores, mientras que en 1987, hubo 57.882 convenios que involucraban a 281.488 trabajadores (INEGI, *Agenda estadística*, p. 157).

La mayor parte de la negociación se ha venido realizando a nivel de empresa, y vale la pena señalar que en México existe la figura del denominado “Contrato Ley”, instrumento jurídico destinado a regir en determinadas ramas de la economía; las ramas industriales que estarían sujetas a contrato ley, agrupan a más de 1.134 empresas con aproximadamente 150.000 trabajadores.

La celebración de un contrato colectivo (CC) ha sido considerada en México como una obligación para el empleador cuando así lo solicite el sindicato de la empresa. Los problemas se presentan cuando en la misma empresa existen varios sindicatos y todos solicitan la celebración de un contrato colectivo; en este caso se debe dar una prioridad a aquél que sea mayoritario en la empresa, el cual será el titular del contrato colectivo. Esta titularidad podrá perderse cuando aquella mayoría también desaparezca. El CC debe celebrarse por escrito y deberá depositarse ante las autoridades correspondien-

tes (Junta Local de Conciliación y Arbitraje o Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, según sea la rama económica en cuestión), para su entrada en vigor. Las partes conservarán un ejemplar.

El otro tipo de contrato, como ya se indicaba, es el Contrato Ley destinado a regir toda una rama industrial. En este caso, para su celebración interviene la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado (entidad federativa correspondiente o el jefe de Gobierno del Distrito Federal), y para su vigencia exige su publicación en el Diario Oficial de la Federación. A la fecha, sólo algunas ramas industriales se rigen por este tipo de contrato: la textil, la azucarera, la hulera, la cinematográfica, la radio y la televisión.

La negativa para celebrar un contrato colectivo es causal de huelga, por lo cual el emplazamiento se utiliza generalmente como una medida de presión para obtener del empleador la celebración de tal contrato.

Según la Ley Federal del Trabajo en México, el CC debe de contener, aparte de las cláusulas que permitan identificar a las partes y la duración del contrato, aquellas relativas a la jornada, días de descanso, vacaciones, *la capacitación y el adiestramiento*, las bases conforme a las cuales deban de funcionar las comisiones que se creen y demás disposiciones que convengan las partes. Es importante hacer notar que la (s) cláusula (s) relativa (s) a los montos salariales ha sido considerada como una cláusula indispensable en el contrato mismo, sin la cual éste carecería de validez.

Aunque existe el principio de que un nuevo CC no podrá establecer normas menos favorables a las ya establecidas en un contrato vigente, la jurisprudencia en los últimos años ha incorporado ciertos matices, al señalar que si es posible establecer condiciones diferentes en un nuevo contrato colectivo siempre y cuando no se disminuyan derechos establecidos por la legislación laboral. Asimismo, se admite legalmente la posibilidad de incluir cláusulas de “seguridad sindical” denominadas en México “cláusulas de exclusión”, tanto para ingreso de los trabajadores con la intervención sindical, como para la separación del trabajador de la empresa, una vez que se le haya expulsado de la organización. Otro tipo de contenidos, aunque no generalizados, pueden formar parte de los contratos colectivos, por ejemplo: mecanismos de solución de conflictos individuales, servicios a los afiliados, etc.

Convenios colectivos que han regulado aspectos de formación profesional

Como se indicaba, en el año de 1978 (*Diario Oficial*, 9 enero de 1978) se modificó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para establecer que todas las empresas están obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo, dejando a la ley reglamentaria la tarea de precisar la manera cómo esa obligación debiera cumplirse. La ley sería así

agregada con un capítulo III bis del Título Cuarto, para hacer tales precisiones, aparte de haber adecuado otras disposiciones que se relacionaban con el tema en la misma ley. En atención a ese nuevo marco legal, es que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 391, estableció que un contrato colectivo contendrá, entre otras disposiciones, dos muy importantes referidas a la capacitación: por un lado, el contrato deberá tener aquellas cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda, y por otra parte, también deberá incluir las disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a trabajar a la empresa o establecimiento. Estas obligaciones provocaron que, a partir de los años ochenta, la gran mayoría de los contratos colectivos incluyeran efectivamente alguna cláusula referida al tema; sin embargo, la gran mayoría de los contratos se ocupan de él de manera muy general y superficial, tratando solamente de dar cumplimiento al mandato legal. Algunos estudios de contratos colectivos han señalado que la gran mayoría de los contratos colectivos existentes en México son “contratos de protección”; bajo esta denominación se identifican precisamente aquellos contratos que se limitan a transcribir las disposiciones legales, con lo cual se busca un doble objetivo, por un lado dar cumplimiento a la legislación laboral en sus diversos capítulos incluyendo a las obligaciones sobre capacitación, y por otra parte ofrecer a la empresa cierta protección frente a la eventual solicitud de otro sindicato para celebrar otro contrato colectivo, hipótesis ante la cual la ley señala que no es posible, dado que ya preexiste un contrato debidamente celebrado. De ser exacta esta aseveración, aspecto que no estamos en posición de comprobar, en el contexto nacional serían una minoría las empresas que, en sus contratos colectivos, muestran una mayor riqueza de cláusulas sobre la formación profesional.

Con la finalidad de ofrecer un panorama general sobre los contenidos de las cláusulas sobre capacitación, para efectos de este trabajo se diseñó una pequeña muestra que pretende ser representativa. Esta muestra se elaboró a partir de varios criterios, como son la naturaleza federal y local de la empresa involucrada, incluyendo casos de ambas jurisdicciones, considerando su contenido y riqueza en materia de capacitación, incluyendo contratos con escasa regulación y empresas con amplia regulación del tema, comprendiendo casos que en el país se han llegado a considerar en el medio laboral como casos típicos o modelos a seguir en lo que se refiere a la formación profesional (como la telefonía y casos de la industria química), además de incluir contratos ley. De esta manera se busca ofrecer un panorama general del tema. Algunas de las características destacables que ofrecen los contratos investigados son las siguientes.

En algunos casos, como ya se indicaba, las cláusulas contractuales reconocen la obligación genérica de la empresa de capacitar a sus trabajadores, pero no se acompaña tal disposición de una mayor explicación de la manera como tal obligación habrá de concretarse. Si bien es cierto que la ley establece que en cada empresa se constituirán comisiones mixtas (paritarias) de capacitación y adiestramiento, las que tienen como función la operación e instrumentación del sistema y procedi-

mientos que se implanten, y hacer las sugerencias que consideren convenientes, aspectos todos ellos que también generalmente son retomados por los contratos colectivos, también hay que recordar que las autoridades laborales (concretamente la inspección del trabajo) “cuidarán” que estas disposiciones efectivamente se apliquen.

En algunos contratos pudimos detectar algunas precisiones más específicas; se trata de contratos en donde se ha puesto una mayor atención en la redacción de las cláusulas correspondientes, por ejemplo, lo siguiente.

- *En materia de quien tiene la obligación de capacitar*

En este aspecto la mayoría de los contratos revisados coinciden en señalar que, de conformidad con la ley laboral, tal y como ya se indicaba, corresponderá al patrón cumplir con la obligación de capacitar a sus trabajadores.

En algunas hipótesis (Explotadoras de Canteras S.A. de C.V.), al ocuparse de la obligación de dar capacitación, se pone énfasis en los casos de automatización del equipo de la empresa; en ocasiones se habla de un compromiso de la empresa de establecer un “programa sistemático de capacitación y adiestramiento”, o bien la empresa se obliga a capacitar y adiestrar a sus trabajadores de nuevo ingreso durante seis meses (Comerdis de Occidente); en otras empresas por un periodo de 18 días para los puestos que vayan a desempeñar, y por un máximo de dos meses. En este último caso, se agrega que durante el periodo de capacitación la empresa podrá dar por terminado en cualquier momento el contrato sin responsabilidad alguna, si el progreso y la marcha de los mismos no le fueren satisfactorios; asimismo, los jefes a cuyo cargo esté la capacitación del trabajador de nuevo ingreso, deberán informar quincenalmente por escrito al Departamento de Personal sobre la marcha de la misma (Kimberly-Clark de México).

En otros casos, la redacción de las cláusulas pareciera centrarse en aspectos como la *bilateralidad*. Por ejemplo podemos leer que la empresa organizará permanentemente cursos de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los programas que de común acuerdo elabore con el sindicato y conjuntamente con éste vigilarán el cumplimiento, o bien que la obligación de capacitar se referirá a la totalidad de los trabajadores. En otras ocasiones ocupa la atención el tema relativo a la relación entre capacitación e ingreso de un nuevo trabajador, señalando que cuando ocurra una vacante definitiva o por una duración mayor de 30 días, la persona que para ocuparla mande el sindicato deberá estar capacitada. A veces la empresa tiene cuidado en no asumir compromisos desproporcionados, y para ello se obliga a capacitar en función de las necesidades o posibilidades de la propia empresa.

En algunos contratos la redacción de las cláusulas se refieren a situaciones muy particulares y específicas de la misma empresa. Por ejemplo, podemos leer que la empresa se compromete a que se imparta un curso de manejo para los ayudantes de vendedor que ascienden a vendedores y que requieran de capacitación (Gelatinas ART), mientras que en otros, la redacción por lo menos inicialmente se presenta con un alto grado de generalidad, donde la empresa se obliga a organizar e impartir permanentemente cursos y actividades de capacitación, adiestramiento y actualización y orientación para los trabajadores (caso del Instituto Mexicano del Seguro Social).

- *En cuanto a las obligaciones de los trabajadores en la capacitación*

La doctrina mexicana, de manera insistente y reiterada, ha señalado que la forma como la legislación laboral regula el tema de la capacitación en México deja de lado varios aspectos, y que uno de los más importantes es el que se refiere precisamente a las obligaciones de los trabajadores frente a los planes y programas de capacitación. Esta preocupación se ha intentado atender en los contratos colectivos de muy diversas maneras, a veces de manera muy general y en otras ocasiones de manera más puntual. Por ejemplo, hay contratos en los que podemos leer que los trabajadores deberán cumplir con los programas y cursos, así como presentar los exámenes de evaluación, conocimientos y aptitudes, cumplir con los programas de los cursos, las sesiones de grupo; o bien, ponen énfasis en el desarrollo mismo de la capacitación indicando la obligación de los trabajadores de atender las indicaciones de los instructores que imparten la capacitación, o en la necesidad de que la empresa se retroalimente y vaya evaluando el desarrollo del proceso de capacitación indicando que los trabajadores deberán poner en conocimiento de la empresa, todas las observaciones pertinentes para mejorar la planta de producción.

Existen también algunos casos excepcionales, en donde la redacción de las cláusulas muestra un desarrollo más amplio, y donde se advierte una mayor complejidad en las situaciones y problemáticas derivadas de la capacitación. Por ejemplo, podemos leer que cuando implantado un programa de capacitación un trabajador se niegue a recibirla, por considerar que tiene conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar el examen de su eficiencia que señale la comisión mixta de capacitación y adiestramiento; de lo contrario se considerará que se niega a acatar órdenes sobre el trabajo contratado. Conviene anotar que la idea que está detrás de esta redacción es que si la instrucción mencionada es considerada como una “desobediencia”, en términos de la ley, tal situación podría ser considerada como causal de rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador y sin responsabilidad alguna para el empleador.

En otros casos, el aspecto que capta más atención es el relativo al lugar en que se presta la capacitación, al indicar por ejemplo que cuando los cursos o sistemas de capacitación y adiestramiento se realicen fuera de las horas de trabajo, la asistencia será libre y sin derecho a remuneración alguna. A veces también el tema es objeto de una distinción entre la capacitación para el trabajo y la capacitación dentro del trabajo. En el primer caso esta diferencia es el hilo conductor del esquema contractual: “Todo trabajador antes de ocupar con carácter definitivo un puesto superior al de su puesto deberá haberse sometido a un periodo de adiestramiento y capacitación...” (Grupo Banorte); mientras que en el segundo, encontramos empresas en donde se ha acordado que deberán asistir a los cursos de capacitación los trabajadores que las partes determinen que necesitan dichos cursos para el desempeño de sus funciones actuales. En este caso, el tiempo será a cargo de la empresa (Grupo Nacional Provincial).

En algunas empresas, las menos por cierto, existe un tratamiento económico favorable a los trabajadores que asistan a la capacitación: “Cuando asistir a los cursos de capacitación sea obligatorio según la empresa, después de su jornada de trabajo, el tiempo correspondiente es extra y se pagará como tal” (Kimberly).

- *En cuanto al objetivo de la capacitación*

Los objetivos de la capacitación encuentran en las cláusulas contractuales expresiones muy diversas. Así tenemos, por ejemplo, que ésta se realiza con el objeto de actualizar y perfeccionar los conocimientos en el puesto que actualmente desempeñan cada uno de los trabajadores, para preparar a los trabajadores para ascender a un puesto de mayor categoría, para ocupar puestos de nueva creación, para prevenir riesgos de trabajo, para incrementar y elevar la productividad, para proporcionar un desarrollo integral del trabajador, para elevar su nivel de vida, para actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en el área que desarrolle, para mejorar las aptitudes del trabajador, para actualizar y perfeccionar los conocimientos de los empleados en actividades, oficios y especialidades diversas a las que desarrolla normalmente el empleado (caso Operadora de Radio Beep S.A. de C.V.).

En otras empresas el objetivo de la capacitación pareciera ser más ambicioso aunque no exento de ambigüedad, ya que se señala que con la capacitación se busca desarrollar una cultura de trabajo, cuyos valores sean la productividad, calidad, seguridad y desarrollo, tanto institucional como individual, y que la empresa y el sindicato, a través de la capacitación, desarrollarán trabajadores multihabilidades, para lo cual buscarán los mecanismos adecuados para tal fin como parte del presente modelo de trabajo. (Industrias Derivadas de Etileno S.A. de C.V.).

- *En cuanto a quién financia la capacitación*

La constante en los contratos sobre este punto es que, con apego a la legislación laboral, la empresa cubrirá los gastos que se originen en materia de capacitación; sin embargo, existen algunos casos particulares e interesantes que conviene comentar.

Un caso que merece una mención especial es el que se refiere a la empresa Luz y Fuerza del Centro en donde el marco jurídico contractual de la capacitación está ampliamente regulado y donde se advierte también una gran participación sindical en el diseño e implementación de la política empresarial en materia de capacitación. Así por ejemplo podemos leer en el contrato correspondiente que: “La empresa asignará los recursos necesarios para llevar a cabo el plan acordado con el sindicato. Además, en los centros en donde se imparta la capacitación, la empresa instalará aulas para este propósito, las cuales contarán con pizarrones, mesas, sillas adecuadas en cantidad suficiente, asimismo proporcionará los útiles materiales y apoyos pedagógicos, de acuerdo a las necesidades de cada departamento o sección; las aulas se ajustarán a las condiciones de seguridad e higiene que la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene determine.”

Para dar cumplimiento a lo anterior, la empresa proporcionará anualmente al sindicato, copia del presupuesto que destinará para la capacitación, instrucción y adiestramiento de los trabajadores, así como el criterio establecido para la asignación de los recursos, con el objeto de que el sindicato pueda formular sus observaciones. Los recursos contemplados serán desglosados por gerencia y departamento, independientemente de los que correspondan a traslados, gastos de trabajo y salarios al personal que reciba la capacitación; la empresa informará trimestralmente al sindicato sobre la aplicación de dichos recursos, en un documento desglosado debidamente por rubros contables, que permitan establecer un sistema de control presupuestal. También en este caso la empresa se compromete a operar, sostener y desarrollar las escuelas de capacitación de tipo técnico y administrativo con que cuenta, para sus trabajadores, independientemente de que pueda abrir nuevos centros en las divisiones, departamentos y secciones de la empresa, cuando y donde se requieran.

Otro caso interesante es el del Instituto Mexicano del Seguro Social, en donde las partes convienen en que el Instituto sostendrá económicamente sus Escuelas de Medicina, Enfermería, Técnicas Paramédicas y Técnicas Administrativas, así como las demás que requieran sus actividades, con el propósito de formar los técnicos profesionales y especialistas necesarios en dichas áreas ofreciendo becas en los términos del reglamento correspondiente. Dicho reglamento regula diversos aspectos tales como el plan de capacitación y adiestramiento, diversos tipos de capacitación (en el puesto, continua en el trabajo, promocional a plazas, para cambio de rama, etc), las facultades de la comisión nacional mixta (y subcomisión) de capacitación y adiestramiento, etc.

Los trabajadores del Instituto, sus hijos y los hijos de jubilados, tendrán preferencia de ingreso sobre otros candidatos, si cuentan con calificación aprobatoria en los exámenes de admisión a los cursos que ofrece el Instituto.

Otro caso interesante es el de la Comisión Federal de Electricidad, empresa en la cual el empleador se compromete a asignar las partidas presupuestales suficientes en el renglón específico de las actividades de capacitación y adiestramiento, las que no se afectarán, reduciéndose, sin el acuerdo de la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Un caso de la importancia e interés para el tema de la formación profesional es el de Teléfonos de México, en donde la empresa se compromete a apoyar la capacitación y adiestramiento y destinar los recursos que sean necesarios para cumplir con los programas acordados por la Comisión Mixta Nacional de Capacitación. Asimismo, la empresa proporcionará la infraestructura financiera, material y humana necesaria para multiplicar las alternativas de capacitación y profesionalización de sus trabajadores, para lograr todo esto, la empresa contrata al Instituto Tecnológico de Teléfonos de México S.C., que deberá responder a las necesidades de capacitación y adiestramiento de los trabajadores telefonistas, garantizando que los servicios que preste la Institución sean de alta tecnología educativa y en concordancia con la tecnología de punta de las telecomunicaciones. El Inttelmex es una sociedad civil creada el 1° de septiembre de 1991 por decisión del Consejo de Administración de la empresa para dar cumplimiento al Convenio de Calidad, Productividad y Capacitación para la Modernización de Teléfonos de México y dio inicio a sus actividades el 1° de noviembre del mismo año. Su creación, dice el mismo contrato, obedeció a la necesidad de mejorar el sistema de capacitación de la empresa, diseñando un sistema general de capacitación, siguiendo una serie de bases. Para la conformación de una plantilla suficiente de instructores-diseñadores de capacitación para capacitación y diseño de programas generales, se comisionará a Inttelmex al personal sindicalizado necesario que la Comisión Mixta Nacional seleccione.

- *En cuanto a quién determina los contenidos de la capacitación*

Las comisiones mixtas de capacitación en las empresas son las encargadas, en principio, de fijar los contenidos de los programas de capacitación, de conformidad con la Ley Laboral. En algunos contratos se dice “supervisar” los programas de capacitación que se habrán de seguir en la empresa; sin embargo, tal y como lo señala la ley laboral, los programas correspondientes serán autorizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Según el artículo 153-n de la ley, dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido

acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral. En el caso de las empresas donde no haya un contrato colectivo, dice la ley, las empresas deberán someter a la aprobación de la Secretaría dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas que de común acuerdo con los trabajadores hayan decidido implantar; asimismo, deberán informar respecto de la constitución y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

Estos trámites administrativos son considerados en algunas empresas de gran importancia, lo cual se traduce luego en cláusulas de los contratos colectivos. Por ejemplo, a veces se dice que será la comisión (mixta de capacitación) la que definirá el programa de capacitación, o bien que la empresa y el sindicato se pondrán de acuerdo para dar cumplimiento a la obligación de capacitar y “fijarán la época en que deban principiar a funcionar” (sic) los cursos (Dibevamesa); en otras ocasiones se dice que convienen las partes que las bases generales para impartir la capacitación o adiestramiento estarán de acuerdo con las necesidades de la propia empresa (Comerdis de Occidente); o bien que la capacitación será programada de acuerdo al perfil de cada nivel, dentro del cual se considerarán habilidades para trabajo en equipo, habilidades técnicas, solución de problemas correspondientes a su función, requerimientos académicos, seguridad y habilidades necesarias para aplicar el proceso de calidad total en el trabajo (Industrias derivadas del etileno S.A. de C.V.); o también que las partes establecerán la impartición de conocimientos en sistemas abiertos, flexibles y complementarios de capacitación y adiestramiento, que optimicen en lo posible las aptitudes de los trabajadores en el desempeño de las labores al servicio de la empresa, con ciertas bases como tener un plan general y programas de capacitación, instrucción y adiestramiento, contar con una Comisión Mixta de Capacitación, la empresa aportará recursos necesarios, la empresa se compromete a apoyar escuelas de capacitación (Luz y Fuerza del Centro).

En el caso de PEMEX se señala en su contrato colectivo que de común acuerdo, y con base en el Reglamento para la Capacitación en Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, la Dirección Corporativa de Administración, la Subdirección Corporativa de Relaciones Laborales y la Comisión Nacional Mixta aprobarán los planes y programas de capacitación que los grupos mixtos y los comités de capacitación locales elaboren con base en un diagnóstico integral, que se lleve a cabo en todos los centros de trabajo. Estos planes y programas podrán complementarse por necesidades específicas del trabajo, con aquellos cursos que permitan resolver oportunamente las situaciones laborales apremiantes no previstas durante la elaboración de dichos planes y programas.

En el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social se ha establecido en el clausulado de su contrato colectivo que los planes y programas de capacitación serán elaborados por las dependencias del Instituto de común acuerdo con el sindicato, siguiendo las normas establecidas por la Comisión

Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Estos programas habrán de sujetarse a lo dispuesto en el Reglamento de Capacitación y Adiestramiento que forma parte del contrato colectivo correspondiente. En la Comisión Federal de Electricidad corresponde a la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Recursos Humanos la revisión y aprobación de los programas anuales de capacitación y adiestramiento, vigilar su estricto cumplimiento, así como evaluar los resultados obtenidos, siendo también su función vigilar la instrumentación y operación del Sistema Institucional de Capacitación, fijando los lineamientos y políticas para su mejor funcionamiento. A los comités mixtos de productividad les compete aprobar los mecanismos y esquemas del sistema institucional de capacitación que vincule sus programas con los perfiles de los puestos por rama de actividad.

En el caso de Teléfonos de México, por ejemplo, existe la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento y el Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la Rama del Servicio Telefónico; además el sindicato, la empresa y el Inttelmex desarrollan, implantan y actualizan el sistema general de capacitación.

- *En cuanto a las facilidades para capacitarse*

Sobre todo de la parte sindical, siempre existe la preocupación por establecer claramente cuáles serían las facilidades de que disfrutará el trabajador que participa en la capacitación. El tema de los horarios en que la capacitación se dará ocupa buena parte de la atención en este tema. Sobre el particular la ley cuenta más bien con un criterio que deja amplio margen de libertad a las partes para ponerse de acuerdo. El artículo 153-E señala que “La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo”.

Esta preocupación se ha llegado a plasmar de muy diversas formas en las cláusulas de los contratos colectivos. En algunos casos podemos leer que tanto empresa como sindicato podrán acordar planes y programas de capacitación y adiestramiento fuera de la jornada de trabajo en la forma y términos que mejor convengan a sus intereses; en otras ocasiones las cláusulas que se ocupan del tema transcriben textualmente lo antes indicado por la ley, o bien en otras empresas a lo expresado en la ley se agregan algunas precisiones, por ejemplo, se dice cuando la capacitación tenga lugar dentro de la jornada de trabajo, la asistencia será obligatoria y el tiempo respectivo se considerará como trabajado. En otras ocasiones los aspectos administrativos de la capacitación son parte importante del

clausulado señalando que si la capacitación se da dentro de las instalaciones de la empresa, serán instructores registrados y aprobados por la Secretaría del Trabajo. En otros casos la efectividad de la capacitación pareciera haber motivado algunas redacciones, indicando que la capacitación se proporcionará dentro de la jornada de trabajo y una vez cumplido se examinará el resultado de la impartición de esta enseñanza para valorar sus resultados con apego a la legalidad.

Si bien es cierto, como se indicaba, que en los ajustes a las modalidades en que debe prestarse la capacitación se abre la posibilidad del acuerdo entre las partes, sin embargo, en algunos contratos este margen pareciera reducirse al señalar que corresponderá a la empresa determinar el lugar o los lugares donde se proporcionará capacitación o adiestramiento, la empresa decidirá si la capacitación o el adiestramiento se impartirá con los instructores o el personal propio o en instituciones u organismos especializados o por cualquier otro medio o sistema permitido por la ley (caso Comerdis de Occidente).

A veces el tema de preocupación pareciera ser el pago o no pago que se pudiese generar durante el tiempo de la capacitación, por ejemplo en algunos casos se señala que, de acuerdo con el sindicato, se decidirá si la capacitación o adiestramiento se impartirá dentro de la jornada o después de concluidos los turnos respectivos, en cuyo caso el tiempo destinado para ello no formará parte de la jornada de trabajo (Comerdis de Occidente); en otros se indica que en los casos en que los cursos se den en tiempo de la empresa, los trabajadores podrán cumplir con su trabajo ordinario durante las tardes, dentro de los límites que marca la ley en jornada extraordinaria, con el pago correspondiente; mientras que en otras ocasiones hay algunas precisiones y particularidades más puntuales, y se señala que durante la “capacitación que no sea productiva” percibirán la beca que se acuerde, y durante el periodo de adiestramiento que pueda ser productivo, percibirán como beca el salario mínimo general vigente para la zona económica respectivas (Contrato Ley Industria Textil).

Por otro lado, en algunos casos específicos se agregan factores y contenidos de la capacitación propios de la rama en la cual se desempeñan. Señalamos cinco casos para ilustrar esto. Por ejemplo, en un contrato de los revisados se indica que la empresa dentro de sus oficinas y fuera de las horas de labores impartirá de acuerdo a sus posibilidades, conocimientos en ventas a los aspirantes a vendedores a base de conferencias (caso empresa distribuidora de bebidas denominada Dibeveamesa). Otro caso específico es el de la industria textil, donde se ha acordado con el sindicato que, durante el periodo de adiestramiento, la empresa deberá asegurar en el Instituto Mexicano del Seguro Social, dentro del régimen de temporalidad, al aspirante en capacitación (Contrato Ley Industria Textil). El tercer caso es de la industria química donde se ha pactado que, en los casos de paros programados, la empresa se

obliga a incrementar los cursos y aspectos de la capacitación señalada en el contrato, para impartirlos a los trabajadores cuyos servicios no sean necesarios en las labores propias de esos paros (Univex SA).

El cuarto caso es el de la Comisión Federal de Electricidad, donde la capacitación podrá hacerse a tiempo completo cuando sea necesario. En los demás casos la capacitación se impartirá fuera de los horarios de labores y la empresa cubrirá a los participantes una compensación del 25% de su salario tabulado diario por cada día que asistan, durante el tiempo que comprenda el curso, en la inteligencia de que para tener derecho a dicho pago, deberán reunir como mínimo el 90% de asistencia. Asimismo, en los casos en que la capacitación se realice en el extranjero, además de recibir su salario íntegro, las partes deberán convenir lo relativo a viáticos y transporte. Finalmente el caso de Telmex, donde el personal en capacitación, enseñanza y adiestramiento percibirá durante este periodo, el salario señalado en el contrato así como todas las prestaciones de la Ley Federal del Trabajo.

- *El tema de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento*

Como ya se indicaba, la Ley Federal del Trabajo dedica todo un capítulo para regular lo que denomina la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. También se dedica una serie de criterios para señalar de qué manera se llevará a cabo el proceso de capacitación, dentro del cual juegan un papel importante las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento. Al efecto el artículo 153-I establece: “En cada empresa se constituirán comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se imparten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas”. En adición a esto la ley agrega (art.153-J) que 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.

Como puede advertirse, se trata de una instancia que tiene ciertas funciones que, con base en la ley, algunos autores han desglosado de la siguiente manera: coadyuvar con el área administrativa encargada de la función de capacitación en el diseño, levantamiento y análisis del diagnóstico de necesidades de capacitación y desarrollo de los recursos humanos; vigilar la instrumentación y operación del sistema de capacitación y desarrollo de personal; sugerir medidas tendientes a perfeccionar el sistema general de capacitación y desarrollo, proponiendo métodos, procedimientos y políticas que tiendan a satisfacer las necesidades de los trabajadores y de la empresa; coadyuvar en la evaluación de la operación y resultados de las acciones que se emprendan en la empresa; autenticar las constan-

cias de habilidades generales, percatándose de que los datos en ellas contenidas sean correctos; diseñar y aplicar conjuntamente con el área de capacitación los exámenes de conocimiento necesarios, cuando un trabajador lo solicite; dictaminar sobre el ortorgamiento de constancias de habilidades laborales a los trabajadores que hayan sido capacitados (REZA TROSINO, M.A., “Las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento”, *Revista Laboral*, n.º 6, marzo 1993, México, p. 68).

En año de 1997 (*Diario Oficial*, 18 de abril de 1997) se dictaron nuevos criterios generales y formatos para la realización de trámites administrativos en materia de capacitación y adiestramiento. Por lo que se refiere a las comisiones mixtas en las empresas, en ese año se facilitó el cumplimiento de las obligaciones administrativas relacionadas con su funcionamiento, y se fijaron algunas modificaciones para su constitución y funcionamiento; por ejemplo, se establece que la comisión es “la responsable de vigilar en cada empresa la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y de sugerir las medidas tendentes a perfeccionarlos conforme las necesidades de los trabajadores y de la propia empresa” (artículo 1). Asimismo desaparece la recomendación que se hacía en el sentido de las características que deben tener los representantes; también desaparece el protocolo de las bases generales de funcionamiento que sugería la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS); en otros criterios, queda también a criterio de la empresa el constituir más de una comisión en la materia o de crear subcomisiones. Asimismo, la empresa deberá mantener en sus registros la información requerida por la STPS respecto de la interacción de las comisiones mixtas, conforme a un formato que la misma autoridad señala, la cual puede ser requerida en cualquier momento.

Los contratos colectivos revisados para este trabajo reflejan algunos de estos criterios que sobre las comisiones mixtas se han venido adoptando en los últimos años. En muchos casos sólo se hace mención de que la comisión se integrará con igual número de representantes de la empresa y del sindicato, sin precisar número; en otros casos se indica que la comisión se integrará paritariamente con dos representantes de cada parte y a veces dos suplentes, además de un presidente, cuya representación sea rotatoria (Agentes Aduanales H. Matamoros). En otras empresas hay algunas características singulares, como que la empresa debe designar a trabajadores no sindicalizados para integrar su representación y que la duración de los representantes en la comisión será de dos años, pudiendo ser reelegidos agregando, además, que la comisión mixta sesionará en términos de ley y levantará las actas circunstanciales que correspondan en cada una de sus sesiones (Grupo Prolesa SA de CV). En otras empresas se habla de la manera en que se realizará la obligación de capacitar, indicando que la empresa o las instituciones especializadas contratadas para proveer servicios educativos, otorgarán certificados de aprovechamiento con calificaciones a los empleados que cubran los niveles aprobatorios,

los cuales deberán ser registrados en las comisiones mixtas de escalafón y capacitación; con esto el trabajador podrá acreditar que posee los conocimientos para el caso de ascensos (Grupo Nacional Provincial). En otros casos, la importancia del proceso de capacitación es aun mayor, lo cual ha dado lugar incluso a la existencia de un reglamento específico en la materia y aplicable a la empresa en cuestión, de tal manera que el contrato colectivo se limita a señalar los lineamientos y contenidos que finalmente tendrá o deberá abarcar el reglamento correspondiente. Así podemos leer que son materia del Reglamento de Capacitación y Adiestramiento, por ejemplo: el adiestramiento para el personal de nuevo ingreso que comprenderá la inducción relacionada con la empresa, la cual será impartida por ésta y la capacitación relacionada con las funciones del puesto y departamento que se le vaya asignar, la que será impartida por el jefe de área respectivo; y el adiestramiento para el trabajo, y que comprende el perfeccionamiento de sus conocimientos y habilidades, así como el fomento de sus aptitudes laborales (Grupo Nacional Provincial). Asimismo, en el caso de algunos de los contratos ley actualmente vigentes se presenta un más amplio desarrollo de las facultades que deberán tener las comisiones mixtas de capacitación. En el caso del contrato ley vigente en las empresas textiles de lana, fibras animales o fibras sintéticas, se señala que la comisión correspondiente tendrá, entre otras, las siguientes facultades: presentar observaciones a la empresa respecto de los programas de capacitación y adiestramiento que se implanten, supervisar el funcionamiento de los diversos programas de capacitación y adiestramiento que se implanten, autenticar la constancia de habilidades laborales con validez exclusiva para usos dentro de la empresa en que se otorgue, otorgar constancias de capacitación, etc.

En algunas empresas existen estructuras más amplias y complejas, tal es el caso de Pemex, en donde existe la Comisión Nacional Mixta de Capacitación con carácter permanente, y donde además las partes han acordado la creación de Grupos Mixtos de Capacitación, uno por Petróleos Mexicanos y uno por cada organismo subsidiario, así como comités locales, instancias cuya integración se detalla en anexos del contrato colectivo correspondiente.