

Capítulo III BIS

De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores

Artículo 153-A. Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al párrafo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

Las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, así como los programas para elevar la productividad de la empresa, podrán formularse respecto de cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

La capacitación o adiestramiento a que se refiere este artículo y demás relativos, 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.

Comentario. Este artículo correspondía al capítulo “De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores” y ahora lo denomina como: “De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores” y se modifica de acuerdo a los siguientes comentarios.

El artículo 153 A, impone al patrón la obligación de proporcionar a todos los trabajadores y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores, anteriormente solo se señalaba el derecho de los trabajadores a recibirla.

Establece que los patrones para dar cumplimiento a esta obligación, podrán pactar con los trabajadores que se les proporcione dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

Impone la obligación a instructores, instituciones, escuelas u organismos especializados, independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, a estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Dispone que los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, así como los programas para elevar la productividad de la empresa, podrán formularse respecto de cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada y por ultimo, impone la obligación de que la capacitación o adiestramiento a que se refiere este artículo y demás relativos, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios, el patrón y el trabajador convengan en 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 desempeña, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo, requisito que deberá de ser cumplido para evitar multas y sanciones por parte de la autoridad.

Artículo 153-B. La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva

contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.

Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básicos, medio o superior.

Comentario. La redacción reformada, cambia por completo el sentido de este artículo y establece que el objeto de la capacitación, será la de preparar a los trabajadores de nueva contratación y a todos los interesados en ocupar vacantes o puestos de nueva creación, por lo cual en caso de incumplimiento, los trabajadores demandarán que en el caso de vacantes éstas no les fueron otorgadas por falta de cumplimiento por parte del patrón a su capacitación, por lo que deberá de documentarse la referida capacitación para evitar demandas sobre el derechos de preferencia.

Acciones a seguir:

Documentar lo mejor posible las capacitaciones que se brinden, a fin de evitar abusos de los trabajadores alegando derechos de preferencia.

Artículo 153-C. El adiestramiento tendrá por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionar información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas ;

II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;

III. Incrementar la productividad; y

IV. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los

trabajadores.

Comentario. Esta redacción, establece los objetos de la capacitación en el sentido de incrementar la productividad, siendo indispensable el documentar la capacitación brindada para evitar demandas laborales por falta de cumplimiento, de conformidad con los comentarios realizados en el artículo que antecede.

Acciones a seguir:

Documentar lo mejor posible las capacitaciones que se brinden, a fin de evitar abusos de los trabajadores alegando derechos de preferencia.

Artículo 153-D. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;

II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y,

III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.

Comentario. Este artículo señala la obligación de los trabajadores respecto a la capacitación o adiestramiento, siendo indispensable el documentar el cumplimiento o incumplimiento por parte de los trabajadores que se capaciten.

Acciones a seguir:

Documentar lo mejor posible las capacitaciones que se brinden, a fin de evitar abusos de los trabajadores alegando derechos de preferencia.

Artículo 153-E. En las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y serán las encargadas de:

I. Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento;

II. Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual;

III. Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad a se refieren los artículos 153-K y 153-Q, con el propósito de impulsar la

capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios;

IV. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y

V. Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.

Para el caso de las micro y pequeñas empresas, que son aquellas que cuentan con hasta 50 trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía estarán obligadas a incentivar su productividad mediante la dotación de los programas a que se refiere el artículo 153-J, así como la capacitación relacionada con los mismos. Para tal efecto, con el apoyo de las instituciones académicas relacionadas con los temas de los programas referidos, convocarán en razón de su rama, sector, entidad federativa o región a los micro y pequeños empresarios, a los trabajadores y sindicatos que laboran en dichas empresas.

Comentario. Este artículo establece en primer lugar, la obligación de que las empresas con mas de 50 trabajadores deberán de constituir la “Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad” y establecer las obligaciones de esta Comisión, sin olvidar que dicha Comisión juega un papel relevante, en el caso de promociones, ascensos y terminaciones de contratos a prueba o de capacitación inicial.

Artículo 153-F. Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de sus obligaciones.

Comentario. Establece la obligación de las autoridades laborales, de vigilar el cumplimiento de la integración de las comisiones y su funcionamiento, por lo que deberán realizarse los documentos correspondientes para tener documentado su funcionamiento, en caso de una inspección que llegue a practicarse por parte de las autoridades.

Acciones a seguir:

La integración y registro de las comisiones respectivas.

Artículo 153-F Bis. Los patrones deberán conservar a disposición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía, los planes y programas de

capacitación, adiestramiento y productividad que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados.

Comentario. Establece la obligación de los patrones de conservar y tener a disposición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de Secretaría de Economía, los planes y programas relativos a la capacitación, adiestramiento y productividad, a fin de evitar sanciones e incumplimientos.

Acciones a seguir:

Tener a disposición de las autoridades citadas, los planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad.

Artículo 153-G.- El registro de que trata el tercer párrafo del artículo 153-A se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;

II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del Artículo 3o. Constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

Comentario. Establece los requisitos que deberán cumplir las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, lo cual deberá de ser revisado en su contratación para que los planes sean legalmente validos.

Artículo 153-H. Los planes y programas de capacitación y adiestramiento se elaborarán dentro de los sesenta días hábiles siguientes a que inicien las operaciones en el centro de trabajo y deberán cumplir los requisitos siguientes:

I. Referirse a periodos no mayores de dos años, salvo la capacitación a que se refiere el segundo párrafo del artículo 153-B;

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

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

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

V. Deberán basarse en normas técnicas de competencia laboral, si las hubiere para los puestos de trabajo de que se trate.

Comentario. Establece la obligación de la empresa, de la elaboración de los planes y programas de capacitación y adiestramiento dentro de los sesenta días hábiles siguientes a que inicien las operaciones en el centro de trabajo, lo cual es aplicable a todos los trabajadores sin hacer distinción de puestos de confianza o sindicalizados, ni de niveles en la organización, por lo que se deberá de establecer un plan de acción y un procedimiento específico para el cumplimiento de esta obligación, a fin de evitar multas y sanciones

Acciones a seguir:

Elaborar los planes y programas citados dentro del límite establecido.

Artículo 153-I. Se entiende por productividad, para efectos de esta ley, el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover a nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional, y acorde con el mercado al que tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización, e incrementar los ingresos, el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios.

Al establecimiento de los acuerdos y sistemas para medir e incrementar la productividad, concurrirán los patrones, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia.

Comentario. Este artículo define para los efectos de esta Ley, lo que deberá entenderse por productividad y además establece, que existirán acuerdos y sistemas de medición que el gobierno deberá dar a conocer, con la intervención de patrones, trabajadores, sindicatos, gobiernos y académicos, lo cual consideramos correcto.

Acciones a seguir:

Estar enterados de los derechos y obligaciones del patrón y los trabajadores.

Artículo 153-J. Para elevar la productividad en las empresas, incluidas las micro y pequeñas empresas, se elaborarán programas que tendrán por objeto:

I. Hacer un diagnóstico objetivo de la situación de las empresas en materia de productividad;

II. Proporcionar a las empresas estudios sobre las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen su nivel actual de productividad en función de su grado de desarrollo;

III. Adecuar las condiciones materiales, organizativas, tecnológicas y financieras que permitan aumentar la productividad;

IV. Proponer programas gubernamentales de financiamiento, asesoría, apoyo y certificación para el aumento de la productividad;

V. Mejorar los sistemas de coordinación entre trabajadores, empresa, gobiernos y academia;

VI. Establecer compromisos para elevar la productividad por parte de los empresarios, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia;

VII. Evaluar periódicamente el desarrollo y cumplimiento de los programas;

VIII. Mejorar las condiciones de trabajo, así como las medidas de Seguridad e Higiene;

IX. Implementar sistemas que permitan determinar en forma y monto apropiados los

incentivos, bonos o comisiones derivados de la contribución de los trabajadores a la elevación de la productividad que se acuerde con los sindicatos y los trabajadores;

X. Las demás que se acuerden y se consideren pertinentes.

Los programas establecidos en este artículo podrán formularse respecto de varias empresas, por actividad o servicio, una o varias ramas industriales o de servicios, por entidades federativas, región o a nivel nacional.

Comentario. Establece los programas que deberán formularse, para elevar la productividad de las micro y pequeñas empresas y las obligaciones para lograrlos, los cuales dará a conocer la autoridad oportunamente.

Acciones a seguir:

Elaborar los planes y programas citados dentro del límite establecido.

Artículo 153-K. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en conjunto con la Secretaría de Economía, convocarán a los patrones, sindicatos, trabajadores e instituciones académicas para que constituyan el Comité Nacional de Productividad, que tendrán el carácter de órgano consultivo y auxiliar del Ejecutivo Federal y de la planta productiva.

El Comité Nacional de Productividad tendrá las facultades que enseguida se enumeran:

I. Realizar el diagnóstico nacional e internacional de los requerimientos necesarios para elevar la productividad y la competitividad en cada sector y rama de la producción, impulsar la capacitación y el adiestramiento, así como la inversión en el equipo y la forma de organización que se requiera para aumentar la productividad, proponiendo planes por rama, y vincular los salarios a la calificación y competencias adquiridas, así como a la evolución de la productividad de la empresa en función de las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad tomando en cuenta su grado de desarrollo actual;

II. Colaborar en la elaboración y actualización permanente del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en los estudios sobre las características de la tecnología, maquinaria y equipo en existencia y uso, así como de las competencias laborales requeridas en las actividades correspondientes

a las ramas industriales o de servicios;

III. Sugerir alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad en función de las mejores prácticas y en correspondencia con el nivel de desarrollo de las empresas;

IV. Formular recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento que permitan elevar la productividad;

V. Estudiar mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios y, en general el ingreso de los trabajadores, a los beneficios de la productividad;

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

VII. Proponer a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la expedición de normas

técnicas de competencia laboral y, en su caso, los procedimientos para su evaluación, acreditación y certificación, respecto de aquellas actividades productivas en las que no exista una norma determinada;

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

IX. Elaborar e implementar los programas a que hace referencia el artículo anterior;

X. Participar en la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo;

XI. Emitir opinión y sugerir el destino y aplicación de recursos presupuestales orientados al incremento de la productividad; y

XII. Las demás que se establezcan en esta y otras disposiciones normativas.

Comentario. Este artículo establece que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público conjuntamente con la Secretaría de Economía, convocaran a los patrones, sindicatos, trabajadores e instituciones académicas, para que constituyan

el

“Comité Nacional de Productividad”

, que tendrá el carácter de órgano consultivo y auxiliar del Ejecutivo Federal y de la planta productiva y sus facultades.

Acciones a seguir:

Estar pendientes de las convocatorias que se hagan.

Artículo 153-L. El Titular del Ejecutivo Federal fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de la Comisión Nacional de Productividad, así como las relativas a su organización y funcionamiento. Sujetándose a los principios de representatividad e inclusión en su integración.

En la toma de decisiones de la Comisión Nacional de Productividad se privilegiará el consenso.

Comentario. Este artículo faculta al Ejecutivo Federal, a fijar las bases para determinar la forma de designación de los miembros de la “Comisión Nacional de Productividad” y de su organización y funcionamiento.

Acciones a seguir:

Estar pendientes de las designaciones que se hagan.

Artículo 153-N. Para su funcionamiento la Comisión Nacional de Productividad establecerá subcomisiones sectoriales, por rama de actividad, estatales y regionales.

Las subcomisiones elaborarán para el ámbito del respectivo sector, rama de actividad, entidad federativa o región los programas que establece el artículo 153-J de esta ley.

Comentario. Este artículo establece que la “Comisión Nacional de Productividad” establecerá para su funcionamiento, subcomisiones sectoriales por rama de actividad, estatales y regionales.

Acciones a seguir:

Ninguna para el patrón.

Artículo 153-O. Se deroga.

Artículo 153-P. Se deroga.

Artículo 153-Q. A nivel de las entidades federativas y el Distrito Federal se establecerán Comisiones Estatales de Productividad.

Será aplicable a las Comisiones Estatales de Productividad, en el ámbito de las entidades federativas, lo establecido en los artículos 153-I, 153-J, 153-K, 153-L, 153-N y demás relativos.

Comentario. Se dispone en este artículo, que se establecerán Comisiones Estatales de Productividad y también en el Distrito Federal, lo que pensamos traerá como consecuencia el encarecimiento del gasto de los gobiernos y se prestará a que existan diferentes planes de productividad.

Acciones a seguir:

Ninguna para el patrón.

Artículo 153-R. Se deroga.

Artículo 153-S. Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación **de conservar a disposición** de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, en los términos del artículo 153-N, o cuando dichos planes y programas no se lleven a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en **esta ley**, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

Comentario. Este artículo obliga al patrón a conservar y tener a disposición de la STPS, los planes y programas de capacitación y adiestramiento y faculta a la STPS a adoptar las medidas pertinentes, para hacer que el patrón cumpla con su obligación e imponerle las sanciones económicas correspondientes en caso de incumplimiento, mismas que son elevadas.

Acciones a seguir:

El cumplimiento de las obligaciones y trámites que se establecen en las múltiples fracciones del artículo 153 de la Ley, que se comentan individualmente

Artículo 153-U. Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad **mediante el correspondiente certificado de competencia laboral** o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia respectivo.

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

Comentario. Este artículo establece la posibilidad de que el trabajador acredite que tiene los conocimientos necesarios para negarse a recibir la capacitación, lo cual deberá de quedar previamente documentado para evitar sanciones.

Acciones a seguir:

El cumplimiento de las obligaciones y trámites que se establecen en las múltiples fracciones del artículo 153 de la Ley, que se comentan individualmente

Artículo 153-V. La constancia de **competencias o de habilidades laborales** es el documento con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Comentario. Define lo que es la constancia de competencia o de habilidades, debiendo ser otorgado por la correspondiente empresa acreditada por la STPS para tener validez.

Acciones a seguir:

El cumplimiento de las obligaciones y trámites que se establecen en las múltiples fracciones del artículo 153 de la Ley, que se comentan individualmente.

Sin mas por el momento, nos ponemos a sus órdenes para cualquier aclaración en relación con la presente.

Cesar Roel Abogados