

LA CAPACITACIÓN DE NUESTROS TRABAJADORES.

La capacitación es un tema del que muchos de los empresarios o patrones desconocen su importancia. Sin embargo, no deja de ser algo fundamental para el buen desarrollo de nuestros negocios, además, de que la Ley Federal del Trabajo la estipula como una obligación del patrón según su artículo 132 fracción XV.

No es necesario hacer un programa de capacitación muy elaborado, que dure varios días y en el que se utilicen objetos que al desarrollar el trabajo no se tengan a la mano, ya que lo único que se lograría sería la frustración o estancamiento laboral del trabajador. En cambio, si se plantea un método de capacitación sencillo que a lo mejor dure un par de horas mensuales con los instrumentos y el material de trabajo que la empresa pueda proporcionar crearemos un trabajador ávido de implementar los conocimientos adquiridos durante su capacitación.

Algo fundamental que hay que recordar es que la capacitación deberá ser proporcionada dentro de la jornada de trabajo, ni antes ni después, ya que dentro de este lapso el trabajador está al servicio del patrón y debe obedecer la orden de asistir a la capacitación.

La capacitación, como lo estipula el artículo 153-B, puede ser impartida por personal de la empresa, instructores especializados en el área, instituciones, escuelas u organismos especializados. En el caso de las instituciones o escuelas éstas deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y

Previsión Social (art. 153-C). Lo anterior, con el fin de asegurarnos de la veracidad de la información proporcionada a los trabajadores y de la capacidad del instructor.

La Ley Federal del Trabajo marca en su artículo 153-F los lineamientos a cubrir por la capacitación:

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

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Sin embargo, no sólo el patrón tiene la obligación de proporcionarla, el trabajador deberá asistir los días y horas designados por el patrón a la capacitación, presentar los exámenes de evaluación y de aptitudes que se requieran y, realizar todas las actividades comprendidas dentro de ésta tal y como lo estipula la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-H.

Finalizando, no queda más que agregar: una buena capacitación siempre es benéfica tanto para el trabajador como para el patrón.

Pamela Pérez Herrera.