



## **Capacitación y adiestramiento**

Veamos qué entenderemos por capacitación y adiestramiento:

Concepto: La Capacitación y el Adiestramiento consisten en transmitir a los trabajadores los conocimientos necesarios para hacerlos más aptos como personas en el desempeño de cualquier actividad, y particularmente, en hacerlos más diestros en la ejecución de su propio trabajo, mediante el conocimiento de su herramienta de trabajo y la mejor manera de utilizarla para sacar de ella el mayor rendimiento en un marco de seguridad.

### **Cumplimiento de la obligación de capacitar y adiestrar**

La capacitación y el adiestramiento de los trabajadores es una de las obligaciones más importantes del patrón y, desde el año de 1978, las autoridades del trabajo están dedicando mucha atención al cumplimiento de estos deberes legales por las empresas.

Para ese cumplimiento, lo primero que hay que hacer es designar una comisión mixta, es decir, nombrar igual número de representantes del patrón y de los trabajadores. Esta comisión se llama Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Si la elaboración y la aprobación de los programas de capacitación y adiestramiento es responsabilidad de esa comisión, en la práctica todo queda a cargo del patrón. Los planes y programas deben ser elaborados siguiendo en lo posible los modelos que la propia Secretaría del Trabajo ha publicado en los periódicos de mayor circulación y en el *Diario Oficial*.

Si no se tienen a la mano esos documentos, es conveniente pedirlos en la propia Secretaría en donde los facilitan. Independientemente de lo anterior se recomienda que los planes y programas de capacitación no sólo sigan el modelo de la Secretaría, sino que se ajusten a las reales necesidades de la empresa. En vista de que tienen un costo para la negociación, conviene que también tengan la utilidad que buscan esos programas, que es la mejora en la productividad y la ejecución más segura del trabajo por los obreros.

Toda empresa, cualquiera que sea su importancia, debe tener esos planes de capacitación y adiestramiento y presentarlos con toda oportunidad ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Los plazos están claramente establecidos en la Ley para la presentación de los programas.

Nunca debe perderse de vista que los planes y programas, para ser verdaderamente útiles a la empresa, deben tener reglas claras y precisas, y tender a mejorar la productividad del trabajo.

Para la elaboración y presentación de esos programas de capacitación, es muy conveniente tomar en cuenta que deben tender a lograr el objetivo que señala la Ley, es decir, mejorar la productividad de los trabajadores y que éstos realicen sus labores con la mayor seguridad posible, sabiendo en qué consiste su trabajo y dominando correctamente las herramientas necesarias para la ejecución del mismo. Ya que los planes y programas de capacitación representan indudablemente un costo para las empresas, porque deben realizarse dentro de las horas de trabajo pagadas por el patrón y los instructores también deben ser remunerados por el empresario, es conveniente que también representen un beneficio para mejorar la producción, y tratar de evitar que ocurran los riesgos de trabajo.

## **La prevención de riesgos de trabajo**

**Fundamentos de negocio**  
**Recursos Humanos > Todo lo que necesitas saber**  
**sobre leyes (Relaciones laborales) > Capacitación,**  
**adiestramiento y prevención de riesgos de trabajo**



Con independencia de que el patrón, como es su obligación, inscriba a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, debe establecer en su empresa todas las medidas preventivas contra riesgos de trabajo, pues el Seguro Social sólo lo sustituye en las obligaciones de indemnizar a los trabajadores, si ocurren esos riesgos.

La obligación de prevenirlos sigue a cargo del patrón, pues en ese aspecto no lo sustituye el IMSS. En consecuencia, el patrón está obligado a establecer en su empresa todas las medidas que tiendan a evitar, en lo posible, que sucedan los riesgos de trabajo que, como se sabe, son las enfermedades profesionales o los accidentes de trabajo.

Concepto: Los riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades que ocurren a los trabajadores en el ejercicio del trabajo o con motivo de él.

Del concepto anterior, conviene precisar que en el "ejercicio del trabajo" significa que el trabajador está realizando sus labores, sean éstas de tipo intelectual preponderantemente, o de tipo material, también preponderantemente. "Con motivo del trabajo" significa que haya una relación de causa a efecto entre el trabajo desempeñado y el riesgo sufrido, aun cuando éste no ocurra físicamente en el lugar y horas de trabajo. Por ejemplo, cuando el trabajador se traslada directamente de su domicilio a la fábrica y de regreso de ésta a su domicilio, también directamente.

Los riesgos de trabajo son accidentes o enfermedades. La diferencia fundamental entre uno y otro, consiste en que el accidente ocurre en determinado momento que puede precisarse, por ejemplo, a las 10 horas con cinco minutos de un día, mes y año determinados y en un lugar conocido. En cambio, la enfermedad consiste en un proceso prolongado de incubación y desarrollo en el organismo, que va minando la salud de la persona. Tienen en común, como ya se ha dicho, que uno y otro deben estar relacionados con el trabajo que desempeña el trabajador.

### **Medidas preventivas de accidentes o enfermedades de trabajo**

Las medidas más frecuentes para evitar que los trabajadores contraigan enfermedades de trabajo, consisten en implantar en las empresas las prevenciones de higiene necesarias, por ejemplo ventilar adecuadamente el local, para evitar que haya en el ambiente sustancias contaminantes que lleguen a enfermar a los trabajadores.

También deben evitarse, dentro de lo posible los ruidos excesivos que pueden disminuir las facultades del oído humano. Finalmente, otro ejemplo que parece claro sobre estas medidas de prevención contra enfermedades de los trabajadores con motivo del trabajo es que el centro de labores esté debidamente iluminado para que los trabajadores puedan desempeñar su trabajo con la luz que necesiten, de preferencia, luz natural y sólo en caso inevitable la luz artificial.

Las medidas mediante las cuales se trata de evitar, dentro de lo previsible, que sucedan accidentes de trabajo, consisten en capacitar a los trabajadores sobre la manera más segura de ejecutar el trabajo, para tratar de evitar que sufran accidentes.

Dotar a los trabajadores de equipo de seguridad persigue también ese propósito. Por ejemplo, si se trata de soldadores hay que proporcionarles la careta que deben necesariamente usar para evitar lesiones en los ojos. Naturalmente, los trabajadores, a su vez, están obligados a usar ese equipo y a acatar, en lo general, todas las reglas de seguridad que dicte la empresa o que establezcan las leyes o reglamentos dictados por la autoridad de trabajo.



También es medida preventiva dotar de ropa de trabajo a aquellos trabajadores que, por manejar sustancias corrosivas, es decir, que puedan quemar, pudieran resultar con daños en su propia ropa. Otra medida preventiva consiste en dotarlos de guantes para proteger sus manos de quemaduras. Estos son solamente ejemplos de las ropas o equipos de seguridad que el patrón está obligado legalmente a proporcionar a sus trabajadores.

Finalmente, es obligación del patrón tener en su establecimiento, no importa que no se trate de un lugar de alto peligro, por ejemplo, en las oficinas administrativas, un botiquín de primeros auxilios con los medicamentos que el sentido común indica que debe haber en un botiquín de ese tipo, por ejemplo, desinfectantes para los casos de herida, algodón, etc. Conviene informarse oportunamente de los instructivos, así se llaman los documentos, que expiden las autoridades del trabajo, en los que se precisa el contenido de los botiquines (se pueden conseguir en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social).

También es obligatorio mantener en la empresa, cualquiera que sea su actividad principal, extinguidores contra incendios y darles mantenimiento.

### **Comisiones mixtas de seguridad e higiene**

El Artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación de toda empresa, cualquiera que sea su tamaño, de instalar en la negociación comisiones mixtas de seguridad e higiene. Como el mismo nombre nos señala, se trata de comisiones con integración de representantes del patrón y representantes de los trabajadores; si se trata de empresas pequeñas, basta con que sea un representante de cada parte.

Como representante del patrón se puede designar a un trabajador de confianza, por ejemplo, el jefe de taller, el contador etc., según la actividad que constituya el objeto de la empresa. Como representante de los trabajadores, el que éstos designen, de preferencia un jefe de familia, persona que tenga buen criterio y alguna antigüedad y, por consiguiente, experiencia en la empresa.

Las funciones de esta comisión mixta de seguridad no son ejecutivas. Esto quiere decir que no puede dar órdenes al patrón, sino simplemente proponer las medidas que a su criterio son convenientes para la mejor higiene y seguridad del centro de trabajo.