

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Lic. Jorge Hernández Sategna

FUNDAMENTO LEGAL.

Artículos, 123 de la Constitución, fracción XIII y Ley Federal del Trabajo del 153-A al 153-X y 537 al 539-B. Dichos preceptos señalan principalmente lo siguiente: Las empresas, cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo, por lo tanto, el costo de esta obligación es a cargo del patrón.

Con la capacitación se busca sobre todo, elevar el nivel de vida y la productividad del trabajador.

Para ello es necesario que los trabajadores y el patrón de común acuerdo, elaboren los planes y programas correspondientes, que deberán ser aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo nos dice, que la capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

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

La capacitación o adiestramiento deberá impartirse a los trabajadores durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, ambas partes convengan otra forma. Cuando el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la ocupación que desempeñe, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

La capacitación o adiestramiento se podrá proporcionar 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 y que se registren en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. El costo de la capacitación o adiestramiento es a cargo del patrón.

En el periódico *Excelsior* de fecha 18 de mayo de 1981, se publicó el siguiente criterio, como resultado de un convenio celebrado por las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y Educación Pública, para facilitar la capacitación en las empresas y a la letra dice:

Criterio que orienta la inclusión de la Educación Básica para Adultos en los programas de Capacitación y Adiestramiento.

Propósitos

Las Secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social han firmado un convenio con la finalidad de enriquecer las posibilidades de las empresas, para cumplir con su obligación en materia de capacitación y adiestramiento, e implementar la capacitación y la educación y para el trabajo productivo.

Mediante este convenio, las empresas pueden incluir en sus programas de capacitación la educación básica para adultos, la cual comprende alfabetización, primaria intensiva y secundaria abierta.

Las empresas que se interesen por esta modalidad, deberán registrar sus planes de capacitación y adiestramiento ante la Unidad Coordinadora del Empleo y Adiestramiento (UCECA) y apegarse a lo indicado por la Ley Federal del Trabajo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la UCECA, en coordinación con el Consejo Coordinador de Sistemas Abiertos de la Secretaría de Educación Pública ha diseñado un criterio que indica a las empresas cómo integrar la Educación Básica para Adultos en sus respectivos programas de capacitación y adiestramiento.

Criterio de Inclusión

Los programas de capacitación y adiestramiento que incluya la educación básica en los centros de trabajo deberán observar los siguientes criterios:

1. Los programas de Educación Básica para Adultos en los centros de trabajo podrán cubrir como máximo un 40% de los cursos y eventos de capacitación y adiestramiento, calculados en función de las horas hombre que se vayan a impartir al total de los trabajadores.

2. A un mismo trabajador se le podrá impartir la alfabetización hasta seis meses, 24 meses para la primaria intensiva y 24 meses para la secundaria abierta.

Si las necesidades de un trabajador abarcan toda la educación básica, ésta deberá impartirse en un periodo no mayor de 54 meses, razón por la cual la actividad educativa deberá abarcar más de un plan de capacitación y adiestramiento, cuya máxima duración es de 48 meses de acuerdo con la Ley.

Podrán incluirse las actividades educativas de los tres niveles en un solo plan de capacitación, siempre que se destine a varios trabajadores o que siendo para uno solo no rebase el periodo de 48 meses.

De esta manera, a un mismo trabajador se le podrán impartir de forma simultánea los aspectos educativos y los cursos y eventos de capacitación y adiestramiento destinados a cubrir los requisitos del puesto que desempeña.

3. Como todos los cursos de capacitación y adiestramiento, la educación básica se debe impartir dentro de la jornada de trabajo. En relación con la educación básica en sus tres niveles, la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa ejercerá las funciones que le señala la Ley Federal del Trabajo.

4. Las empresas deberán registrar en las formas UCECA 2 ó UCECA 2-A los cursos de alfabetización, primaria intensiva o secundaria abierta.

5. Las empresas que registraron sus programas de capacitación ante UCECA y quieran incluir esta modalidad educativa podrán reprogramar sus cursos de capacitación y adiestramiento siguiendo el procedimiento mencionado.

Facilidades

La Secretaría de Educación Pública apoya a las empresas que incluyen la educación básica en sus respectivos programas de capacitación y adiestramiento proporcionándoles gratuitamente:

- Asesoría permanente.
- Material para capacitar asesores.
- Libros de texto de alfabetización y primaria intensiva.
- Auxiliares didácticos, material de información y promoción.

Mediante esta disposición, las Secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social, se proponen contribuir a perfeccionar, actualizar y mejorar las habilida-

des, conocimientos y actitudes hacia el trabajo y evaluar el nivel productivo de los mexicanos que participan en las actividades económicas del país.

En el Distrito Federal, la Dirección General de Educación para Adultos de la SEP, promoverá y coordinará la organización, establecimiento y operación del programa de Educación Básica para Adultos en las empresas que se lo soliciten. Asimismo, la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento de la STPS, orientará sobre el criterio de inclusión. En los estados, deberán dirigirse a las Subdirecciones de Educación para Adultos de las Delegaciones Generales de la SEP y a las Delegaciones Federales de la STPS correspondientes.

Los instructores especializados, las instituciones o escuelas interesadas en impartir capacitación o adiestramiento, se deben registrar y obtener la autorización correspondiente en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Juegan un papel muy importante en el tema que estamos tratando, las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, que con igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, deben constituirse en cada empresa. Dichas Comisiones Mixtas tienen como funciones principales, las de vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y asimismo sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos, teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

En el Oficio No. 01-5197 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de fecha 26 de septiembre de 1979, publicado en el Diario Oficial el 5 de octubre de 1979, se establecen los criterios de orientación para la integración y funcionamiento de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y se implanta la forma UCECA-1, para dar aviso a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, de la Constitución de las citadas comisiones.

Entre otras cosas se indica en dicho oficio, que en las empresas con número de trabajadores no mayor de 20, las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integran, preferentemente, con un representante de los trabajadores y uno del patrón.

En empresas que cuenten de 21 a 100 trabajadores, con tres representantes de cada parte.

En empresas con más de 100 trabajadores, con 5 representantes de los trabajadores y cinco del patrón.

Además se señalan los requisitos mínimos que deben reunir los representantes de los trabajadores y del patrón, así como diversas estipulaciones, tendientes a propiciar un expedito y eficaz funcionamiento de las propias Comisiones, constituidas en empresas con más de 20 trabajadores.

Se señala por ejemplo, que por cada representante propietario, se designará un suplente, el nombramiento de un Presidente y un Secretario de Actas, que ambos sectores se rotarán en el desempeño de esas funciones, que en un período corresponderá a un sector la presidencia y al otro la secretaría y así sucesivamente, que la Comisión celebrará una sesión ordinaria mensual, etc.

Volviendo a la Ley Federal del Trabajo tenemos otros artículos que se refieren a lo siguiente:

Que en los contratos colectivos de trabajo deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

Que dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo de trabajo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas que se hayan acordado establecer. Nuestra opinión personal respecto de la revisión del contrato colectivo, es en el sentido de que se trata de la revisión integral bianual.

Las empresas en que no exista contrato colectivo, deberán someter a la aprobación de la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días

hábiles de los años impares, los planes y programas de capacitación que de común acuerdo con los trabajadores resolvieron implantar.

Dentro de un plazo de sesenta días hábiles, siguientes a la presentación de los planes y programas, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los aprobará u ordenará las modificaciones que procedan. Los planes y programas no objetados dentro del plazo indicado, se entenderán definitivamente aprobados.

El incumplimiento patronal se sanciona en los términos del artículo 994 fracción IV, con una multa equivalente al importe de 15 a 315 veces el valor del salario mínimo general. La multa se duplicará, si la irregularidad no se subsana en el plazo que fije la autoridad, el pago de la multa no exime al patrón de la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores. Ahora bien, como antes se señaló, que en los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, su incumplimiento o violación, será además causal de huelga, de conformidad con el artículo 450 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo. Los planes y programas entre otras cosas, deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Referirse a períodos no mayores de cuatro años.

b) Comprender todos los puestos y niveles existentes en las empresas.

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

d) 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.

Es muy importante contar oportunamente con el estudio sobre la detección de necesidades.

Por otra parte tenemos que los trabajadores a quienes se imparte capacitación y adiestramiento, están obligados a asistir con toda puntualidad a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento.

Cumplir con los programas de capacitación y adiestramiento, atendiendo además las indicaciones de quienes impartan dichos cursos.

Presentar en su oportunidad, o cuando sean requeridos para ello, los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitudes.

Un aspecto que se ha discutido con insistencia, es el relativo a la obligación del trabajador de adiestrarse o capacitarse. En lo personal considero que la capacitación y el adiestramiento son una obligación patronal y un derecho para el trabajador, por tanto, subrayo la palabra derecho, de lo cual concluyo que no es una obligación para él.

Se pretende sancionar con la rescisión del contrato la negativa del trabajador a capacitarse o adiestrarse, a lo cual nos oponemos. Nos parece que si el trabajador no desea hacerlo, está en su derecho de renunciar a esa oportunidad que la ley le brinda y la sanción la tendrá al no poder optar en ascensos y promociones y al no mejorar sus aptitudes y conocimientos.

¿Podemos obligar a una persona a que necesariamente curse su instrucción primaria? La obligación es de parte del Estado de proporcionarla, así la entiendo yo.

El educarse o no forma parte de una libertad fundamental de la persona humana, que solamente a ella corresponde aceptar o rechazar.

El problema más grave que vemos en la capacitación y el adiestramiento es la falta de interés de parte de los trabajadores de llevarlas a cabo, ya que ello implica un esfuerzo, dedicación y estudio, fuera de las horas de impartición de los cursos, esfuerzo que no siempre están dispuestos a realizar.

Hay que ofrecer lo que se necesita y motivar, impulsar al trabajador para que se interese por la capacitación y el adiestramiento.

La práctica o la exposición repetitivas no son, en sí, condición suficiente para producir el conocimiento. Una persona sólo aprende cuando tiene algún motivo para ello. La

importancia de la motivación como condición previa para aprender tiene dos implicaciones primordiales. La primera, que todo programa de capacitación o adiestramiento debe ir precedido de una sesión (o sesiones) de orientación con el objeto de discutir y poner en claro lo necesario del programa. Y segunda, que el programa mismo debe suministrar una motivación continua durante el desarrollo de la capacitación y del adiestramiento.

Los programas satisfactorios de enseñanza se basan en ciertos principios psicológicos fundamentales de instrucción. El más importante de dichos principios es, que una persona solamente aprende cuando desea aprender. La motivación de la instrucción requiere que el estudiante comprenda las razones de los requerimientos de la enseñanza, que se le informe acerca de sus progresos durante el curso del programa, y que se le permita alcanzar algunos objetivos secundarios a corto plazo.

Se tendrá que recurrir a incentivos, premios, distinciones, etc.

Por otra parte estimamos que aquellas personas que no deseen capacitarse, deberán hacerlo del conocimiento de la comisión mixta correspondiente, para que obren constancias, de preferencia por escrito, de tal renuncia y evitarse la empresa el problema de posibles sanciones por incumplimiento.

El Secretario del Trabajo, Lic. Pedro Ojeda Paulada, para facilitar el cumplimiento de las obligaciones en la Ley, en Oficio del 26 de diciembre de 1978, definió conceptos contenidos o relacionados con la propia ley, en los siguientes términos:

Plan de Capacitación y Adiestramiento, es el documento que contiene los lineamientos y procedimientos a seguir en materia de capacitación y adiestramiento, respecto de cada centro de trabajo y que supone una ordenación general de actividades, para presentar una visión integral de los programas que lo componen. Programa es la parte de un plan de capacitación y adiestramiento que contiene, en términos de tiempo y de recursos y de una manera pormenorizada, las acciones de capacitación y adiestramiento que el patrón efectuará en relación con los trabajadores de un mismo puesto o categoría ocupacional.

Sistema General de Capacitación y Adiestramiento, es el programa autorizado por la UCECA, que permite la adhesión convencional de que trata el artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo, para que el patrón capacite o adiestre a los trabajadores, cuyo puesto coincida con aquél al que esté dirigido el sistema general de que se trate.

Curso es el conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje para la adquisición o actualización de las habilidades y de los conocimientos relativos a un puesto de trabajo y cuya reunión conforma un programa de capacitación y adiestramiento.

Evento, es la actividad de enseñanza-aprendizaje de duración mínima y de ejecución normalmente unitaria.

Grupo Ocupacional, conjunto de ocupaciones o puestos de trabajo relacionados entre sí por la similitud general de las características del trabajo ejecutado y que exigen, por tanto, conocimientos, aptitudes y habilidades análogas o similares.

Puesto, conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que forman una unidad de trabajo específica susceptible de ser desempeñada por una persona.

Además se señala en el propio Oficio, que en el caso de empresas con diversos establecimientos, varios de ellos podrán agruparse en un solo Plan, siempre y cuando se trate de un mismo contrato colectivo de trabajo y los procesos de producción, los puestos de trabajo y la organización de los establecimientos sean similares.

El Plan de Capacitación y Adiestramiento debe incluir a los trabajadores de confianza y a los de base, así como aquellos contratados por obra o tiempo determinado.

De nuestra parte consideramos conveniente exponer la diferencia que existe entre los términos de Capacitación y Adiestramiento, lo que haremos en forma sencilla, sin adentrarnos en aspectos doctrinales.

Por capacitar entendemos, el proporcionar al trabajador tanto en teoría como en la práctica, elementos para que en vía de promoción pueda ocupar una vacante superior al puesto que desempeña.

Adiestramiento es actualizar los conocimientos y habilidades del trabajador en el puesto que desempeña.

En el Glosario de Términos empleados en la Capacitación y Adiestramiento UCECA, serie Técnica No. 3, Editorial Popular de los Trabajadores, mayo 1981, pp. 16, 26 y 58 se dan estas definiciones.

Capacitación: "Acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo. Su cobertura abarca, entre otros, los aspectos de atención, memoria, análisis, actitudes y valores de los individuos, respondiendo, sobre todo, a las áreas del aprendizaje cognoscitivas y afectiva".

Adiestramiento: "Acción destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo. Su cobertura abarca los aspectos de las actividades y coordinaciones de los sentidos y motoras, respondiendo, sobre todo, al área del aprendizaje psicomotriz".

Formación: "Todo proceso de obtención de conocimientos y desarrollo de aptitudes que permita la preparación integral del hombre para una vida activa productiva y satisfactoria, así como para un eficiente desempeño profesional en cualquier nivel de calificación y responsabilidad, y una participación consciente en la vida social, económica y cultural".

"Adiestrar significa cambiar patrones de comportamiento. El sistema propio del individuo para hacer una labor, las aptitudes que pone en juego, la energía y el pensamiento que le dedica, la comprobación y coordinación que lleva a cabo con otras personas todo ello son hechos que reflejan su personalidad y las necesidades que ha aportado a la situación de trabajo". George Strauss.

Los Problemas Humanos de la Dirección. Traducción al castellano de Ramón Palazón, Herrero Hnos., México, 1974, p. 575.

En otro Oficio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la misma fecha, 26 de diciembre de 1978, determinó que en materia de autorización y registro de agentes de capacitación, se entenderá por:

a) Institución o Escuela de Capacitación y Adiestramiento, la persona moral autorizada para impartir cursos de Capacitación y Adiestramiento.

b) Instructor Externo de Institución Capacitadora, la persona física que tenga celebrado contrato con una Institución o Escuela de capacitación y adiestramiento, para impartir, en su representación y con la responsabilidad de ella, aquellos cursos que hayan sido objeto de contrato entre un patrón y la Institución o Escuela a que pertenezca el Instructor.

c) Instructor Externo Independiente, la persona física autorizada para impartir por sí, cursos de Capacitación y Adiestramiento.

d) Instructor Interno Especializado, la persona que, teniendo el carácter de trabajador en los términos de la Ley Federal del Trabajo, tiene como función exclusiva impartir cursos de Capacitación y Adiestramiento a los demás trabajadores de la empresa en que preste sus servicios.

e) Instructor Interno Habilitado, la persona que, teniendo el carácter de trabajador en los términos de la Ley Federal del Trabajo destina parte de su jornada normal de trabajo, según el Plan de Capacitación y Adiestramiento de su empresa, a capacitar y adiestrar a otros trabajadores que ocupen puestos de trabajo en relación con los cuales él tenga conocimientos y experiencia.

El Instructor Interno Habilitado no podrá formar parte de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Nos hemos referido a los aspectos sobresalientes que se reglamentan en la legislación de la materia, la que desde luego contiene más disposiciones sobre este importante tema.

En lo que se refiere a precedentes legislativos sobre capacitación o adiestramiento tenemos que en la Ley Federal del Trabajo de 1931, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, tenía un capítulo en el cual se reglamentaba lo relativo al aprendizaje, que desde nuestro personal punto de vista, constituía un legado de la Edad Media.

Se recordará que en el medioevo imperó el régimen corporativo, organización económica basada en los gremios. Pues bien, los gremios estaban constituidos por tres clases de personas: maestros, oficiales y aprendices. Cuando dominaban un arte u oficio, pasaban de una clase a otra y para ello tenían que someterse a diversos exámenes.

En sí el sistema de aprendizaje no era malo, sin embargo, en nuestra experiencia personal pudimos observar que con frecuencia se utilizaba como un sutil medio de explotación del trabajador, para pagarle salarios inferiores al mínimo, e inclusive se aceptaba legalmente el pago del salario en especie.

Con frecuencia, auténticos trabajadores eran considerados aprendices. Lo noble del fin se perdió en el constante abuso patronal. En la Ley del 1.º de mayo de 1970, se eliminó el contrato de aprendizaje y se legisló sobre capacitación, sin embargo, pienso que esto se hizo con tibieza y de hecho tampoco tuvo buenos resultados.

En síntesis se establecía para los patrones la obligación de capacitar a los trabajadores y en caso de no hacerlo, en los procesos escalafonarios ascendería el trabajador más antiguo, o sea que se aplicaba el "escalafón ciego", en cambio, si cumplían con la capacitación de su personal, el ascenso era por capacidad. Las reformas de 1978 constituyen un loable esfuerzo por resolver el grave problema en nuestro país, de la falta de preparación de la gente, que constituye un fuerte obstáculo para lograr el anhelado desarrollo y progreso de nuestro pueblo.

Me vienen a la mente los siguientes datos, cuya fuente no recuerdo, pero que estimo confiable. En México, por cada mil niños que inician la instrucción primaria, termina un profesionista. En Estados Unidos, de cien niños que inician primaria, siete terminan una carrera profesional. En Japón, de cada cien niños que inician primaria, once concluyen una carrera profesional. Se puede observar que en nuestro caso contamos con una situación bastante desalentadora.

Con frecuencia he considerado que la solución de varios de nuestros problemas está en la educación, conscientes de que los procesos educativos son tardados, pero que constituyen el medio más eficaz.

Creo que las reformas de 1978 no van a traer resultados positivos inmediatos, se requiere de tiempo y sobre todo de buena voluntad y entendimiento entre patrones y trabajadores, que reine en ambos la armonía y tengan verdadera conciencia del problema.

Es conveniente mencionar que actualmente ofrecen sus servicios a las empresas personas que se llaman expertos en capacitación y en realidad se trata de los llamados "coyotes", que solamente se dedican a llenar las formas que piden las autoridades del trabajo, en los diversos trámites a realizar ante ellas. Hay que tener buen cuidado en esto.

Escasean en México las personas verdaderamente expertas en capacitación, por ello pensamos que el primer paso debe darse en el sentido de capacitar a personas en capacitación.

Como siempre encontramos opiniones opuestas, unos sólo ven el costo económico, otros, solución a fondo de sus problemas.

Estamos en desacuerdo como se presentan en México las reformas laborales, tendientes a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. Aparecen las noticias a ocho columnas y se les da el sentido de panaceas. Esto produce frustraciones que dañan las buenas intenciones que llevan las modificaciones legales. Así se presentaron la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, la Ley del 70, Habitaciones

para los Trabajadores, la Capacitación de los mismos, las reformas al Derecho Procesal del Trabajo.

Sobre las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, que por disposición legal deben constituirse en las empresas, deseamos exponer lo siguiente:

Como lo dijimos anteriormente, juegan un papel fundamental en el cumplimiento de la obligación patronal sobre este tema.

No obstante que el proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores es un derecho de ellos y una obligación patronal, es muy importante el trabajo en común que se lleva a cabo en esas comisiones, que constituyen el medio idóneo para lograr la capacitación de los trabajadores en las empresas.

Son ambas partes dentro de esas comisiones, las que normalmente elaboran de común acuerdo, sin desechar el asesoramiento externo en caso necesario, los planes y programas a aplicarse.

No deben verse como bandos opuestos, no debe tratarse como una cuestión común de negociación en la revisión de un contrato colectivo de trabajo, como una mejora económica, es una tarea importante a cubrir en forma conjunta, que redundará en beneficio de ambas partes.

Tenemos conocimiento de que en algunos casos se ha desvirtuado totalmente el fin que se persigue, pues los trabajadores han negociado con aumento en el porcentaje de mejora salarial, el cumplimiento o incumplimiento patronal de esa obligación, lo que es sumamente criticable