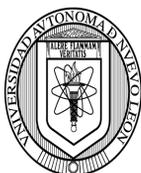


# Transdisciplinar

Revista de Ciencias Sociales

Vol. 2 Núm. 4 Enero-Junio 2023

ISSN: 2683-3255



UANL®

CENTRO  
ESTUDIOS  
HUMANÍSTICOS

D.R. 2023 © Transdisciplinar. Revista de Ciencias Sociales, Vol. 2, No. 4, enero-junio 2023, es una publicación semestral editada por la Universidad Autónoma de Nuevo León, a través del Centro de Estudios Humanísticos, Biblioteca Universitaria Raúl Rangel Frías, Piso I, Avenida Alfonso Reyes #4000 Norte, Colonia Regina, Monterrey, Nuevo León, México. C.P. 64290. Tel.+52 (81)83-29- 4000 Ext. 6533. <https://transdisciplinar.uanl.mx> Editora Responsable: Beatriz Liliana De Ita Rubio. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo 04-2022-020213472000-102, ISSN 2683-3255, ambos ante el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este número: Centro de Estudios Humanísticos de la UANL, Mtro. Juan José Muñoz Mendoza, Biblioteca Universitaria Raúl Rangel Frías, Piso I, Avenida Alfonso Reyes #4000 Norte, Colonia Regina, Monterrey, Nuevo León, México. C.P. 64290. Fecha de última modificación 25 de enero de 2023.

Rector / Santos Guzmán López

Secretaría de Extensión y Cultura / José Javier Villarreal

Director de Historia y Humanidades / Humberto Salazar Herrera

Titular del Centro de Estudios Humanísticos / César Morado Macías

Directora de la Revista / Beatriz Liliana De Ita Rubio

Autores

Federico Hans Hagelsieb

Luis Alonso Hagelsieb Dórame

Yenisey López Cruz

Guillermo Lizama Carrasco

Abril Zúñiga Martínez

Rosselys Rodríguez de Hernández

Diana Leslie Mendoza Robles

Víctor Manuel Zamora

César Morado Macías

Emilio Machuca

Margarita Arvide

**Editor Técnico** / Juan José Muñoz Mendoza

**Corrección de Estilo** / Francisco Ruiz Solís

**Maquetación** / Concepción Martínez Morales

Se permite la reproducción total o parcial sin fines comerciales, citando la fuente. Las opiniones vertidas en este documento son responsabilidad de sus autores y no reflejan, necesariamente, la opinión de Centro de Estudios Humanísticos de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Este es un producto del Centro de Estudios Humanísticos de la Universidad Autónoma de Nuevo León. [www.ceh.uanl.mx](http://www.ceh.uanl.mx)

Hecho en México

# Transdisciplinar

## Revista de Ciencias Sociales

La capacitación laboral en el marco jurídico  
nacional e internacional

Job training in the national and international l  
egal framework

Diana Leslie Mendoza Robles  
Universidad Autónoma de Chiapas. Tuxtla Gutiérrez, Chia-  
pas, México

<https://orcid.org/0000-0002-6290-289X>

Fecha entrega: 5-08-2022 Fecha aceptación: 12-1-2023

Editor: Beatriz Liliana De Ita Rubio. Universidad Autónoma de Nuevo León, Centro de Estudios Humanísticos, Monterrey, Nuevo León, México.

Copyright: © 2023, Mendoza Robles, Diana Leslie. This is an open-access article distributed under the terms of Creative Commons Attribution License [CC BY 4.0], which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.



DOI: <https://doi.org/10.29105/transdisciplinar2.4-48>

Email: [diana.mendoza@unach.mx](mailto:diana.mendoza@unach.mx)

## La capacitación laboral en el marco jurídico nacional e internacional

### Job training in the national and international legal framework

Diana Leslie Mendoza Robles<sup>1</sup>

**Sumario:** I. Introducción, II. Materiales y métodos, III. Resultados, a) Problemática mexicana, b)Ámbito internacional, c) Marco jurídico mexicano, d) Reforma Constitucional en materia laboral de 2017 y de la Ley Federal del Trabajo de 2019 en México, IV. Discusión, V.Conclusiones, VII. Futuras líneas de investigación, VIII. Referencias bibliográficas.

**Resumen:** El presente artículo tiene como objetivo desarrollar el conocimiento del panorama relativo al derecho a la capacitación laboral, siendo éste influenciado por la doctrina y legislación nacional e internacional, así como el impacto previsto a partir de la reforma laboral derivada de la modificación de preceptos constitucionales relacionados con la materia, y por consiguiente de la Ley Federal del Trabajo, teniendo como parte de su ruta crítica, a la capacitación y adiestramiento de las y los trabajadores a partir del empleo de una metodología jurídico-mixta, permitiendo ver la existencia de desigualdad dentro de los empleadores de garantizar el derecho laboral de capacitación a sus trabajadores,

---

<sup>1</sup> Doctora en estudios regionales, licenciada y maestra en derecho. Defensoría de los Derechos Humanos y Universitarios en la UNACH. Universidad Autónoma de Chiapas, México. Correo electrónico: [diana.mendoza@unach.mx](mailto:diana.mendoza@unach.mx)

así como causas relacionadas con dicha práctica a nivel nacional y los sectores mayormente fortalecidos por la capacitación existente en el país.

**Palabras clave:** Derechos humanos, capacitación laboral, adiestramiento, derecho laboral, cultura laboral.

**Abstract:** The objective of this article is to develop knowledge of the panorama related to the right to job training, being influenced by national and international doctrine and legislation, as well as the expected impact from the labor reform derived from the modification of related constitutional precepts. with the matter, and consequently of the Federal Labor Law, having as part of its critical path, the training of workers based on the use of a legal-mixed methodology, allowing to see the existence of inequality within of employers to guarantee the labor right to training their workers, as well as causes related to said practice at the national level and the sectors that are most strengthened by the existing training in the country.

**Keywords:** Human rights, job training, training, labor law, work culture.

## Introducción

La reforma laboral en México trajo consigo varios debates relacionados al derecho social, en el cual se toman en consideración diversas necesidades de la población, ello, en torno a sectores de ésta que se encuentran en desequilibrio, aparecen entonces, en contraposición, los derechos de las personas trabajadoras a asociarse y el combate a prácticas deshonestas arraigadas al funcionamiento de los sindicatos, o las modificaciones estructurales a las instituciones encargadas de impartir justicia laboral, por mencionar algunos.

En este trabajo, sin embargo, no nos detendremos a exponer las reformas laborales, sino que nos enfocaremos en una necesidad también actual, muy relacionada con el impacto social del derecho, y que forma parte además de los derechos humanos de las personas trabajadoras, toda vez que dicha capacitación está relacionada con la eficiencia en el empleo, que puede estar relacionada con la permanencia y una mejora en las condiciones y prestaciones.

De acuerdo con Badilla y Urquilla (2008), el derecho al trabajo, es un “mecanismo eficiente para la superación de la pobreza, pues en la medida en que haya más empleo o trabajo digno, las familias tendrán mejores ingresos y acceso a bienes y servicios que las pueden excluir de la condición de pobreza” (p. 191).

Es así, como los derechos derivados de éste, componen un grupo de derechos laborales que tienen como objetivo el trabajo decente, entendido éste como aquel que le permite a la persona trabajadora, vivir con una calidad de vida digna, empleando el trabajo como medio de superación y de desarrollo personal,

es aquí en donde retoma especial importancia el derecho a la capacitación laboral.

Sin embargo, y aún ante tal obligación, la capacitación laboral en nuestro país, cuenta con números bajos, ello de acuerdo a datos estadísticos proporcionados por fuentes privadas y públicas, como OCC mundial, De las Heras Demotecnia o incluso el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

Es en ese sentido, que el presente trabajo parte de la realización del derecho humano al trabajo, y más específicamente al derecho del trabajador de recibir una capacitación laboral adecuada, en aras del respeto a la normativa internacional en la materia, obligatoria para el Estado mexicano, ante la importancia que ello reviste para el desarrollo laboral y la necesidad de su observancia.

Es así, como a través del método de análisis documental principalmente, pero tomando en consideración datos estadísticos oficiales, se realiza un recorrido relativo al marco internacional y nacional referente a la materia laboral y la importancia del reconocimiento del derecho a la capacitación del trabajador, reflejado también en las reformas constitucional y de la ley reglamentaria en materia de derecho laboral de 2017 y 2019 respectivamente.

## **Materiales y métodos**

Para llevar a cabo el análisis contenido en el presente artículo, se opta por una metodología jurídico mixta, basada en datos referenciales estadísticos oficiales y legislación nacional e internacional como fuentes primarias, así como el uso de la técnica

de investigación documental bibliográfica de fuentes secundarias como la doctrina contenida en libros y artículos científicos en materia laboral y de derechos humanos.

Es importante señalar que, aunado a la consulta legislativa que nos brinda el “deber ser” en el marco de la capacitación, se toman en cuenta cifras oficiales del INEGI, que nos sirven para construir un panorama general a través de datos cuantitativos y cualitativos que arrojan un deficiente seguimiento a la importancia que las empresas dan al *ámbito* de la capacitación a sus trabajadores y trabajadoras.

Es en ese sentido, que se tiene como objetivo principal, conocer el marco jurídico que rodea al derecho a la capacitación laboral, así como el *ámbito* internacional y nacional, empleando además de la perspectiva del derecho, una social.

## Resultados

### *a) Problemática mexicana*

De acuerdo con el glosario de los Censos económicos del INEGI (2019), la capacitación comprende varios procesos, entre ellos el de enseñanza, aprendizaje y entrenamiento, mediante la práctica y la demostración para desarrollar las habilidades, destrezas y conocimientos que todo el personal ocupado del establecimiento requiere para el desarrollo de sus actividades productivas de manera más eficiente. Éste incluye además la capacitación interna y externa, excluyendo las pláticas de orientación o inducción y las sesiones informativas o de orientación.

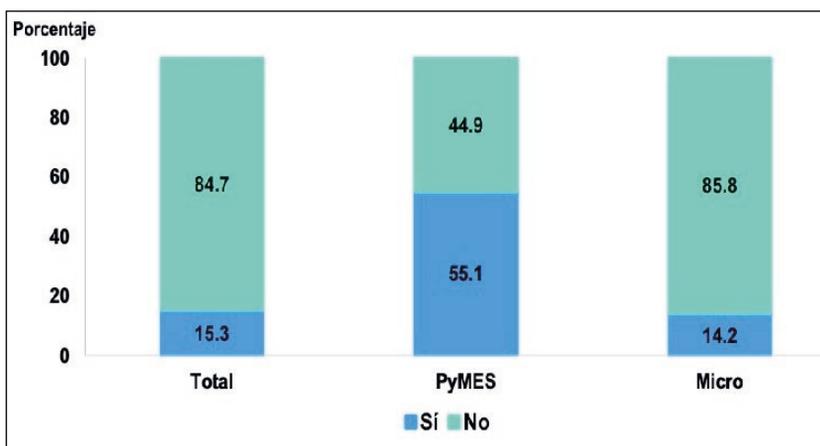
Para México, la capacitación del personal es aún incierta, si bien, está reconocido como uno de los derechos dentro del grupo de derechos laborales del trabajador, podemos observar de acuerdo a datos estadísticos, que no es algo constante.

Aun ante el reconocimiento de dicha obligación patronal a nivel constitucional, como más adelante analizaremos, la capacitación laboral en nuestro país cuenta con números bajos, ya que sólo el 12.6% de las empresas llevan a cabo la especialización del personal, en tanto que el 87.4% restante manifiesta no realizar acciones de este tipo, lo cual obedece a causas diversas (INEGI, 2019).

Es a partir de la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) 2018 publicada por el INEGI en 2019, que se obtienen datos que dejan ver la existencia del problema:

Figura 1.

Distribución del número de empresas que imparten capacitación por tamaño de empresa (2017)



Fuente: INEGI (2019).

A partir de la ilustración 1, es posible observar números bastante desiguales dentro del número de empresas que imparten capacitación laboral a sus trabajadores, existiendo principalmente la práctica de no hacerlo.

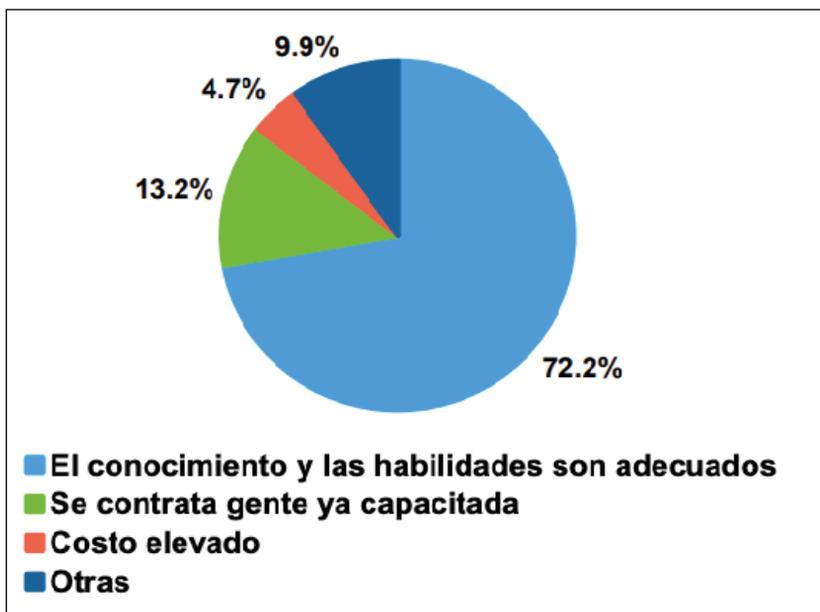
Por otro lado, parece necesario señalar cuáles son algunas de las causas por las que dicha capacitación no se lleva a cabo, en primer lugar tenemos la consideración de la empresa acerca de que el conocimiento y las habilidades de los trabajadores son adecuados, en segundo lugar que se contrata a gente lo suficientemente capacitada, en un tercer lugar, que la capacitación genera un costo elevado.

Es importante también señalar que dentro de otras causas que las empresas expresaron, muchas de ellas giran en torno a atender las propias necesidades de ésta, incluso excusándose de su incumplimiento, soslayando así la obligación que tienen hacia sus trabajadores y su desarrollo, como a continuación podemos constatar de los siguientes factores: no se encontró capacitador adecuado, se interrumpe la producción, se impartió previamente, mayores exigencias salariales, renuncia del personal, no hay beneficios palpables y se solicitó a instituciones públicas, pero no se otorgó, cuyos porcentajes podemos observar en el gráfico número dos:

Es importante revisar también algunos datos cualitativos, integrados por la edición 2019 de los Censos Económicos, a través de información correspondiente a innovaciones y variables cualitativas, orientadas a captar entre otras, información sobre la capacitación impartida al personal que laboró en los establecimientos durante el año de 2018, lo cual nos permitirá complementar el panorama general antes establecido.

Figura 2.

Distribución del número de empresas que no impartieron capacitación según causa para no impartirla, 2017.



Fuente: INEGI (2019).

Dichos datos refieren al tema de capacitación, entendiéndose como tal, el proceso de enseñanza-aprendizaje que todo el personal ocupado del establecimiento requiere para el desarrollo de sus actividades productivas de manera más eficiente.

A nivel nacional, 59.1 % de los negocios grandes (de 251 y más personas) sí otorgaron capacitación a sus trabajadores, mientras que en los micronegocios este porcentaje registró apenas el 2.4% (INEGI, 2019), dicho dato, permite ver la enorme brecha en torno a la importancia brindada al tema en las empresas de

mayor tamaño, toda vez que de acuerdo a las cifras el porcentaje de capacitación decrece de acuerdo al tamaño de los negocios.

Cabe señalar que el sector en el que se pone mayor esfuerzo para la capacitación varía también dependiendo del tamaño de la empresa, ya que se cuenta con más del doble del porcentaje en el área de producción, ventas y servicios por sobre el sector administrativo, contable y de dirección.

### *b)Ámbito internacional*

Es importante mencionar, que a nivel internacional, es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada mediante el Tratado de Versalles en 1919, y del cual nuestro país forma parte de esa organización desde 1931, dicha institución está encargada de promover el “progreso social” como condición necesaria para alcanzar un desarrollo socioeconómico armonioso (Lacavex, 2013).

Es a través de dicha organización, que se adoptan los convenios 140 y 142, en 1974 y 1975 respectivamente, ambos ratificados en el Senado mexicano en los años 1977 y 1978. Dichos convenios, encaminados a la capacitación y adiestramiento para el trabajo, estando el convenio 140, enfocado en la licencia pagada de estudios concedida a trabajadores, con fines educativos, por un periodo determinado, durante las horas de trabajo y como pago de prestaciones económicas adecuadas (OIT, 1974).

En cuanto al convenio 142, éste va en torno a la orientación en el desarrollo de los recursos humanos profesional y formación profesional en el trabajo.

Posteriormente surge la recomendación 150 de la OIT, que señala que las políticas de capacitación y adiestramiento deben te-

ner por objeto: “asegurar el acceso a un empleo según las aspiraciones de cada trabajador; proteger al trabajador contra el desempleo, el subempleo y los riesgos profesionales; y conseguir el avance social, cultural y económico que los tiempos demandan” (OIT, 1975).

Cabe señalar que la OIT establece a través de dichos convenios, que los Estados miembros cuentan con la obligación de establecer sistemas caracterizados por ser abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza, como fuera de éste, dada la obligatoriedad que poseen como norma vigente en México (Dávalos, 1998, p. 281).

Por su parte, tanto el Pacto de San Salvador, como el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas (CDESC) ponen énfasis en distintas disposiciones del derecho del trabajo, éste último mediante el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Es así, como ambos pactos, contemplan en su artículo 6 punto 2, disposiciones relacionadas con el compromiso Estatal de “adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional” (Pacto de San Salvador, art. 6), así como la obligación de adoptar medidas para el logro de la efectividad del derecho al trabajo, mediante la “formación técnico-profesional, ...encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana” (PIDESC, art. 6).

Dichas medidas, las cuales son exigidas a los Estados, con la finalidad de lograr el derecho del trabajo, tienen como objetivo ofrecer mejores mecanismos de capacitación laboral, que permitan a los trabajadores insertarse en un mercado laboral cambiante, evolutivo, cada vez mucho más modernizado y tecnificado.

La capacidad productiva del ser humano tiene una tendencia creciente, de mayor complejidad, que busca y requiere que las personas, por ser empleadas, tengan la capacidad suficiente para ajustarse a esos cambios... Se trata de una intervención social del Estado, que no supone que él directamente sea el prestador de estos servicios educativos, pero sí que controle que los programas existentes tengan como finalidad facilitar, de manera efectiva, la inserción laboral (Badilla y Urquilla, 2008, p. 199).

### *c) Marco jurídico mexicano*

El derecho al trabajo está protegido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 5º, cuando establece que “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...” siendo dicho derecho limitado excepcionalmente.

Es así, como nuestra Carta Magna establece también, que dicho trabajo deberá de ser digno, ello, derivado del contenido del artículo 123 apartado A, el cual especifica aspectos relativos a la relación obrero-patronal, estableciendo también en su fracción XIII una obligación patronal relativa a “proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo”. Siendo determinados en la ley reglamentaria del trabajo los sistemas, métodos y procedimientos a partir de los cuales ello deberá cumplimentarse.

Es en 1978 que los conceptos de capacitación y adiestramiento en el trabajo se integran a la Ley Federal del trabajo (LFT, 1970), siendo actualmente parte del contenido del artículo 153-A de la LFT, desprendiéndose como tal el concepto de la capacitación laboral, siendo *ésta*, una obligación patronal, la cual tiene como finalidad, elevar la calidad de vida de los trabajadores, que conllevará además al logro de la competencia y productividad dentro de la empresa.

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.

Es en el capítulo III Bis de dicha ley reglamentaria, que se contemplan todas las condiciones relacionadas con dicha obligación, teniendo como objetivo la productividad laboral, a través de la formación y capacitación de los trabajadores.

Haciendo un paréntesis, y antes de incluir, además de la capacitación, al concepto de adiestramiento, es necesario señalar que la LFT no hace una distinción entre ambas figuras, lo que sí se realiza en la doctrina. En palabras de Dávalos, “la capacitación implica el habilitar al trabajador, tenerlo en aptitud de desempeñar una actividad superior a la que realiza, a través de la obtención de conocimientos nuevos. El adiestramiento consiste en enseñar, instruir, al trabajador en el trabajo que desempeña normalmente buscando su perfeccionamiento” (Dávalos, p. 280-281).

Sin embargo, también resulta necesario mencionar más doctrina, cuando Méndez señala que la obligación patronal, a la vez, derecho del trabajador, puede traducirse en:

Una mejora en diversos ámbitos de la vida del trabajador; estar capacitado le representa al trabajador una ventaja sobre otros trabajadores; esta competencia beneficia también al patrón, quien podrá tener trabajadores más capacitados y, por ende, elevar la productividad de su empresa (Méndez, 2009 p. 88).

El objeto del adiestramiento laboral, de acuerdo con la ley, se enfoca en cumplir los puntos siguientes:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles 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 (LFT, 1970, Artículo 153-C).

Cabe señalar que al respecto, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos define al derecho a recibir capacitación y

adiestramiento, como “aquel que permite que el trabajador pueda acceder en su caso a los programas de escalafón y mejora en el empleo, que se traduce en una mejor rendimiento y remuneración”, (Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2016, p. 23), que resultan tan importantes en el logro de un trabajo digno y una mejora en el proyecto de vida.

Las diversas legislaciones que contemplan disposiciones relativas a los trabajadores, deben partir de las anteriores consideraciones, dada la existencia de esta obligación patronal, poniendo énfasis en la capacitación laboral a través de sistemas flexibles y complementarios de preparación en el empleo, que coadyuven a la realización del trabajo de manera digna, primando la observancia de los organismos e instrumentos internacionales en la materia.

#### *d) Reforma Constitucional en materia laboral de 2017 y de la Ley Federal del Trabajo de 2019 en México*

Es importante recalcar por supuesto, que actualmente, México se encuentra en un proceso de cambio en cuanto a la materia que nos atañe, toda vez que al menos 10 entidades federativas se encuentran en un proceso de adaptación a las modificaciones sustanciales al sistema laboral, principalmente en cuanto a tres puntos importantes: el nuevo sistema de justicia laboral, la democracia sindical y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Con fecha 24 de febrero de 2017, se publica en el Diario Oficial de la Federación el “DECRETO por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos, en materia de Justicia Laboral”. Dentro de dicha reforma, nos encontramos aquella relacionada a la obligación patronal de capacitación y adiestramiento.

Dentro de la exposición de motivos relativa a la Ley Federal del Trabajo, damos cuenta también de la importancia que revisten factores como la capacitación y adiestramiento para el logro de los objetivos principales de la reforma, al considerarse parte de una ruta crítica para una transición exitosa al nuevo sistema laboral.

## Discusión

Para Reynoso, el trabajo constituye, una actividad económica, pero también representa un espacio de desarrollo y desenvolvimiento del trabajador, que le permite aplicar sus habilidades, obtener un ingreso remunerado y realizar aportaciones en beneficio de la sociedad (Reynoso, 2006).

El derecho humano al trabajo, conjunta en su contenido, otros derechos, que se derivan de la relación laboral, y que pertenecen al *ámbito* de los derechos sociales, ante la sujeción a una relación subordinada y la necesidad de un equilibrio en los factores de la producción.

En ese mismo sentido, podemos afirmar que este derecho humano, dentro de sus características, cuenta con la de ser digno, de dicho concepto devienen temas diversos, como el de la capacitación necesaria para llevar a cabo el empleo que se le asigna al trabajador, convirtiéndose entonces, en una obligación patronal. Dicho derecho, ha retomado especial atención, a partir de instrumentos internacionales en materia de reconocimiento de derechos económicos, sociales y culturales de las personas.

Para el logro de esa dignidad en el empleo, ello deberá traducirse en la calidad de vida laboral, la cual, requiere para su existencia del respeto de diversos derechos, como el de desempeñar un trabajo que proporcione equilibrio con las actividades personales y familiares, que éste sea también un trabajo satisfactorio, y muy importante para el tema que nos atañe, que se observe el derecho a un trabajo que brinde desarrollo laboral o profesional al trabajador (Patlán, 2016).

Es así, como en esta aproximación, podemos partir del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador), suscrito el 17 de noviembre de 1988, el cual reconoce como contenido de dicho derecho, la obtención de los medios para poder llevar “una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada” (Protocolo de San Salvador, 1988, Artículo 6).

En ese tenor, dicho Protocolo establece ciertas medidas, cuyo objetivo es el logro de una plenitud del empleo, así como la orientación vocacional, que permitan el desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional.

Es necesario reflexionar en el papel que la capacitación laboral representa para las personas, sobre todo aquellas en estado vulnerable, por cuanto les permite insertarse en la sociedad y participar de manera plena en la vida pública, privada y social, estando obligados los Estados a garantizar ese derecho (Salvioli, 2004).

Debemos mencionar que los derechos contenidos a su vez en el derecho al trabajo digno, como lo es el que atañe al presente trabajo, el derecho a la capacitación y adiestramiento laboral, están en suma relacionados con la construcción de la cultura

laboral, a la cual hace alusión la Comisión Nacional de Derechos Humanos cuando señala que:

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos considera oportuno hacer difusión a todo el público en general y a quienes son trabajadores en lo especial, de los derechos humanos al trabajo y en el trabajo, en el ánimo de fomentar una cultura laboral (CNDH, 2016, p. 4).

Carlos de Buen considera trascendental el tema de la previsión social, relacionándolo con dos aspectos, por un lado, la necesidad de contar en las empresas con instalaciones adecuadas y cumplir con normas de seguridad e higiene, sino también, el trato adecuado a los trabajadores, mediante el ambiente adecuado, el respeto, la equidad y la apreciación de sus labores, siendo éstos incentivados por la mejora constante (De Buen, 2014).

Es aquí en donde entra en juego el tema de la capacitación, que si bien, y como podemos observar, los patronos pueden asumir como una forma de dar atención a los requerimientos de la empresa, como por ejemplo, la obtención de una mayor producción, o de mejoras del recurso humano con el que cuentan para una actividad determinada, o incluso y como pudimos observar en las estadísticas, no verla necesaria, dado el cumplimiento de los estándares que ellos mismos delimitan, es trascendente retomarla con un enfoque humanista, ante el hecho de que la capacitación laboral continua mejora de gran manera las condiciones de vida del trabajador y la trabajadora, logrando que puedan tener mayor incidencia en las áreas correspondientes a sus actividades, respetándose así el conjunto de derechos laborales.

### a) *Capacitación laboral y pandemia*

Es innegable que la pandemia de SARS-CoV-2 trajo consigo diversas problemáticas, y permitió hacer visibles muchas necesidades en ámbitos como el sector educativo y por supuesto el laboral. Pasar de la presencialidad a la virtualidad implicó grandes cambios para los que muchas personas no estaban preparadas, ello, de forma económica, tecnológica y por supuesto, en cuanto al tema de la capacitación.

La virtualidad laboral, mediante prácticas como el home office, la actividad en plataformas y el uso de streaming y video conferencias permitió visibilizar las necesidades de capacitación de mucho personal de empresas y organismos gubernamentales. Es así, como de nuevo, esa necesidad se sumó a muchas otras que presentan diversos sectores sociales.

En ese sentido, algunas cifras señalan que contrario a la necesidad de capacitación durante la pandemia, el 46% de la fuerza laboral global expresa que su empleador redujo las oportunidades de desarrollo durante la pandemia, y que en el caso específico de México esa proporción incrementa a 56 % (Degreed, 2021).

Dichos datos alrededor de la pandemia indican la importancia de desarrollar políticas públicas encaminadas a alcanzar el rápido avance tecnológico que aceleró este cambio mundial, y que implicó necesidades laborales que no todas las personas, incluso aquellas que ya se encontraban capacitadas para el trabajo que desempeñaban, pudieron cubrir, hay que señalar que mucha de la tecnología empleada para mantener la sana distancia no va a dejarse de emplear, dado que visibilizó las múltiples facilidades de comunicación.

## Conclusiones

Los derechos humanos en materia laboral se encuentran ligados a diversas temáticas relacionadas con el trabajador, sus relaciones laborales y desempeño, como el derecho a contar con un salario justo, el derecho a la seguridad social, el derecho a una vivienda, o el derecho a contar con capacitación y adiestramiento en el empleo.

Sin embargo, aunado a la capacitación en materia laboral, entendiendo ésta como el adiestramiento y formación técnica para el desempeño de las actividades que le son encomendadas, es necesario considerar lo importante que es el desarrollo también de una cultura laboral.

Dicha cultura laboral consistirá entonces en una capacitación constante en materia de derechos humanos, su defensa y respeto, y por supuesto cabrá incluir de manera preponderante, el conocimiento del marco jurídico, es decir, el contenido Constitucional y legislativo en materia laboral, así como los preceptos internacionales que deberán observar los Estados, con el objetivo de garantizarlos.

En ese sentido, es preciso considerar a manera de propuesta, la formación legal en materia laboral, dentro de las empresas e instituciones, como obligación patronal de capacitación laboral, cumplimentando así, este derecho.

Es así, que se tiene como necesidad inmediata, en la ruta crítica de implementación de la reforma del trabajo en nuestro país, la garantía de la capacitación laboral, que transite en un futuro, hacia a la profesionalización de las personas trabajadoras en cada área que se desempeñen, garantizando así, el cumplimiento de las funciones encomendadas de la mejor forma, y por lo consiguiente el desarrollo social.

Es importante entonces, comprender que la inversión estatal en el tema de la capacitación, a partir de proporcionar las herramientas que ello conlleva para la especialización de las y los trabajadores debiera ser parte de una estrategia de desarrollo, que busca hacerle frente a un veloz cambio globalizador de carácter económico, social y tecnológico, lo cual quedó bastante visibilizado durante la pandemia y las múltiples necesidades de capacitación laboral que surgieron y que debieron ser cubiertas a gran velocidad, trayendo consigo que personas antes eficientes tuvieran que dar paso a trabajadores mejor capacitados en el área tecnológica.

### Futuras líneas de investigación

En cuanto a las futuras líneas de investigación, se considera, quedan muchas en el tintero esperando por ser abordadas, dada la actual implementación del sistema laboral en la república mexicana, con temas tan trascendentes como la democracia sindical, la nueva justicia laboral o el inicio de las funciones similares a las de la justicia alternativa del Centro federal de conciliación y registro laboral, que den lugar a la aparición de nuevas *áreas* de estudio.

Existe además, la necesidad de fomentar la visibilización de los diferentes derechos laborales, sobre todo en el sentido de que cuentan con un enfoque de desarrollo de la población trabajadora, así como sus habilidades académicas y profesionales, además del marco jurídico sobre el que estarán siempre parados en su calidad de trabajadores, y que cuyo desconocimiento ha sido fuente de diversas injusticias, siendo todo lo contrario a lo que representa el derecho laboral, teniendo como estandarte el logro de la justicia social.

Los estudios alrededor de la pandemia son amplios, se han centrado significativamente en el tema educativo, el cual está *íntimamente* relacionado con la capacitación, sin embargo, el análisis desde el enfoque laboral seguramente traería consigo políticas públicas adecuadas para hacer frente a las necesidades de profesionalización y el ofrecimiento de un mejor servicio.

## Referencias bibliográficas

Badilla, A. E., & Urquilla, C. (2008). *El derecho al trabajo en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*. Recuperado de <http://www.corteidh.or.cr/tablas/a22091.pdf>.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial de la Federación, México, 5 de febrero de 1917.

Dávalos, J. (1998). *Derecho del trabajo I* (2a ed.). México: Porrúa.

De Buen, C. (2014). “Los costos de la imprevisión”. En Kurczyn Villalobos, P., & Tena Suck, R. *Temas selectos de derecho laboral*. (pp. 63-88). Ciudad de México. México: UNAM.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2019). *Censos económicos 2019, características del personal ocupado*.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2019). *Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) 2018*.

Lacavex Berumen, M. A. D. L. C. (2013). Capacitación y adiestramiento para el trabajo en el Derecho Mexicano. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (41), pp. 85-105.

Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación, México, 1º de abril de 1970.

Méndez, J. (2009). *Derecho laboral*. Ciudad de México, México: McGraw-Hill Interamericana.

Organización Internacional del Trabajo (OIT): C140 Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974.

Organización Internacional del Trabajo (OIT): C142 Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975.

Organización Internacional del Trabajo (OIT): R150 Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975.

Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 23(2), pp. 121-133.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales: “Protocolo de San Salvador”: Suscrito en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988, en el décimo octavo período ordinario de sesiones de la Asamblea General.

Reynoso, C. C. (2006). *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México: UAM-Azcapotzalco.

Salvioli, F. (2004). La protección de los derechos económicos, sociales y culturales en el sistema interamericano de derechos humanos. *Revista IIDH*, 39, pp. 101-167.