UADY

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN

FACULTAD DE DERECHO

Revista

Tohil

LA CAPACITACIÓN LABORAL COMO DERECHO HUMANO

LABOR TRAINING AS A HUMAN RIGHT

Elizabeth Consuelo Ruiz Sánchez[1]
Miguel Ángel De los Santos Cruz[2]

Sumario: I.- Introducción. II.- Objetivo general. III. Metodología. IV. Resultados. V.- Ámbito nacional. VI.-Ámbito internacional. VII- Discusión. VIII.- Conclusiones.

Resumen: La capacitación laboral es un derecho humano y un mecanismo eficaz para fomentar el desarrollo económico de las empresas y comunidades; los Estados Miembros de las Naciones Unidas así lo consideraron, gestionando la Organización Internacional del Trabajo, dos convenios técnicos vinculados a la adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales y al fomento del empleo y de la seguridad en el empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural humano. México en el marco de sus compromisos internacionales ratificó los C140 y C142, en comento.

A nivel nacional, a partir de la reforma laboral estructural del 2012, se derogaron y adicionaron algunas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, incorporando la productividad y rediseñando los objetivos de la Capacitación Laboral, estos últimos encaminados a proteger y fomentar el derecho a la educación formal e inclusiva de los trabajadores.

Los Tribunales nacionales e internacionales también se han pronunciado en la protección de los derechos humanos de capacitación laboral, como en el caso contencioso de los empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antonio de Jesús y sus familiares vs Brasil, ante la Corte IDH.

Palabras Clave: Capacitación laboral, derechos humanos.

1 Doctora en Derecho, Coordinadora de Investigación y Posgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Chiapas. elizabeth.ruiz@unach.mx

2 Doctor en Derecho, Director de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Chiapas, Campus III, Líder del Cuerpo Académico Derechos Humanos. cderechos@hotmail.com

I.- INTRODUCCIÓN

Para Reynoso, C. (2015), los derechos humanos laborales son entendidos como "*aquel conjunto de derechos inalienables que todo sistema jurídico debe respetar a una persona por el hecho de ser trabajador"* (p. 21), es decir, aquel conjunto de derechos individuales y colectivos de la persona vinculados a los espacios de trabajo. Constituyendo la manifestación jurídica de los valores de libertad, justicia, igualdad y dignidad el punto de encuentro entre los derechos humanos y el derecho del trabajo (Belmont, J.L., 2017, p.19).

"*En México la lucha por los derechos humanos laborales es parte de la historia de nuestro país, y es de reconocerse su evolución*" (CNDH,2017, p. 14).

De conformidad con las reformas a la Ley Federal del Trabajo, de noviembre del 2012, se incorporaron al artículo 2º, los párrafos primero y segundo, que disponen que las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio, la justicia social y trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales, entendiendo por trabajo digno aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; *se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos*, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Situando a la Capacitación Laboral como un derecho humano laboral que debe ser promovido, respetado, protegido y garantizado por el Estado mexicano.

II.- OBJETIVO GENERAL

Analizar la regulación jurídica nacional e internacional de los derechos humanos laborales en materia de capacitación laboral.

III. METODOLOGÍA

La metodología utilizada fue la hermenéutica y parte de una revisión bibliográfica y de documentos que permitieron rescatar los aportes más significativos en materia de capacitación laboral; documentos e instrumentos jurídicos de contenido nacional e internacional; tesis jurisprudencial y aislada.

Se efectuó el estudio por ámbitos de competencia normativa. El primer ámbito se centró en el análisis de los elementos que componen el derecho humano de capacitación laboral vinculándolos a las interpretaciones aisladas y jurisprudenciales. Así como las políticas públicas estructuradas por el Gobierno Mexicano.

En el segundo ámbito se analizaron algunos instrumentos y convenios internacionales, así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la actuación de la Corte IDH.

IV. RESULTADOS

El reconocimiento del derecho de los trabajadores a la capacitación deriva de la importancia del trabajo y el bienestar de la colectividad, así la política de la capacitación laboral se constituye como vínculo entre una política de empleo y una política de productividad, de tal manera que toda política de empleo desprovista de un programa de capacitación conduce a un desperdicio de la capacidad creativa de la fuerza de trabajo. (Patiño, J., 1999, p. 84).

Para Jaureguiberry, M., (2020) la capacitación laboral "*es un proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen…es una herramienta que posibilita el aprendizaje y por esto contribuye a la corrección de actitudes del personal en el puesto de trabajo*" (p. 1).

Como derecho humano, la capacitación laboral se encuentra regulada en México, por el artículo 123, apartado A, fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 2º, 3º, Capítulo III Bis artículos 153-A al 153-X, de la Ley Federal del Trabajo. En dichos nu-

merales se estipula la obligación del Estado Mexicano en la formación para y en el trabajo, así como promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones y garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia.

De lo que se obtiene, que el derecho humano a la capacitación laboral incluye los siguientes elementos rectores:

- La formación para y en el trabajo.
- Promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento.
- La certificación de competencias laborales.
- La productividad y la calidad en el trabajo y los beneficios que éstas generan.
- Un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia.

V.- ÁMBITO NACIONAL

La formación para y en el trabajo

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone que toda persona tiene derecho a la educación basada en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, a fin de que combatan las desigualdades socioeconómicas (artículo 3º, párrafos primero, cuarto, fracción I inciso e), imponiendo al Estado la obligación de capacitar para el trabajo; y a las empresas, la obligación de proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo y en el trabajo (123, apartado A, fracción XIII).

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 153-B manifiesta que la capacitación laboral tiene por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, formando 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.*

En este contexto el Gobierno Federal ha instaurado dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2019- 2024, el eje I. Política y Gobierno, de la Estrategia Nacional de Seguridad Pública, el objetivo 2. Garantizar empleo, educación, salud y bienestar, la creación del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, que tiene como propósito que jóvenes de entre 18 y 29 años de edad que no se encuentren estudiando ni trabajando reciban capacitación laboral; el gobierno federal les otorga una beca mensual de 3,748.00 pesos para que se capaciten durante un máximo de doce meses, en empresas, instituciones públicas y organizaciones sociales, en donde reciben capacitación para desarrollar habilidades que les permitan insertarse con éxito en el ámbito laboral; los becarios reciben, por medio del IMSS, un seguro médico que cubre accidentes, enfermedades, maternidad y riesgos de trabajo durante el periodo de permanencia en el programa; y la relación con la empresa- tutor no es de carácter laboral.

Según datos recabados en el 1er Informe de Gobierno 2018- 2019, en el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, durante el 2019, se atendieron 188,158 jóvenes distribuidos en 92.8% de los municipios que presentan alta marginación y en 94% de los que tienen muy alta marginación; el 58% de los beneficiarios fueron mujeres; y del total de becarios el 3% se capacitaron en organizaciones sociales, el 23.8% en instituciones públicas y el 73.1% en centros de trabajo pertenecientes al sector privado (pp. 128 y 129).

Por su parte, *la obligación Constitucional de los patrones de proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo*, se refuerza en los artículos 153-A, 153-M y 153-T, de la LFT. Así, el artículo 153-A señala que la Capacitación laboral es una obligación del patrón de proporcionarla y de los trabajadores de recibirla, para elevar su nivel de vida, competencia laboral y productividad. Dicha obligación debe incluirse en los contratos individuales de trabajo (artículo 25, fracción VIII) y en las cláusulas de los contratos colectivos, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

Los Tribunales Colegiados de Circuito, en tesis aislada VIII.1º.17 L, novena época, se pronunciaron en el sentido que la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas

que establezca la empresa conforme a la ley, es una obligación formal que debe estar contenida expresamente en el contrato individual.

> "CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. LAS CONDICIONES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DEBEN ESTAR EN EL CONTENIDAS EXPRESAMENTE.
>
> La disposición contenida en el artículo 25, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, consistente en la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas que establezca la empresa conforme a la ley, es una obligación formal que debe estar contenida expresamente en el contrato individual, por ser éste el documento en el que constan las condiciones de trabajo, pues el hecho de que una de sus cláusulas remita a las normas legales y reglamentarias respectivas, no basta para dar cumplimiento a esta obligación, ya que es obvio que el legislador quiso que constara expresamente dicha indicación en el contrato en el que se establecen las condiciones de trabajo, pues utiliza la frase "deberá indicar", la cual no es potestativa" (p. 446).

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 153-H, de la Ley Federal del Trabajo, los planes y programas de capacitación se elaborarán mediante el formato DC-2 "Elaboración del plan y programas de capacitación, adiestramiento y productividad", dentro de los sesenta días hábiles siguientes al inicio de operaciones en el centro de trabajo.

Todas las empresas deben elaborar y conservar los planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad de acuerdo a lo señalado en los artículos 153-F Bis, 153-H, 153-B segundo párrafo y 153-S de la Ley Federal del Trabajo. Los planes deben considerar los requisitos señalados en el Artículo 10 del Acuerdo Normativo, mismos que se señalan a continuación:

- Tomar en cuenta las necesidades de capacitación y adiestramiento de todos los puestos y niveles de trabajo existentes en la empresa;
- Precisar el número de etapas durante las cuales se impartirán;
- Indicar si se trata de planes y programas de capacitación y adiestramiento específicos para una empresa; comunes para varias empresas o bien si se encuentran adheridos a un sistema general de

capacitación y adiestramiento por rama o actividad; y, en su caso, los establecimientos en los que se aplica;
- Establecer periodos no mayores de dos años;
- Considerar la impartición de la capacitación o adiestramiento por conducto de personal de la propia empresa, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados;
- Basar en normas técnicas de competencia laboral o su equivalente si las hubiera para los puestos de trabajo de que se trate;
- Considerar las acciones a realizar con respecto a los temas de productividad mencionados en el Artículo 7 fracciones del II al V del Acuerdo;
- Incluir, en su caso, los cursos de capacitación que impartan las empresas de las que hayan adquirido un bien o servicio de cualquier naturaleza; y los extranjeros a trabajadores mexicanos en territorio nacional, o bien cuando los trabajadores reciban capacitación en el extranjero.

Como un mecanismo para agilizar los procesos de capacitación en los centros de trabajo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social creó el programa "Formación de Agentes Multiplicadores" con la finalidad de formar instructores internos en los centros laborales del país, capaces de emplear diversas herramientas y técnicas para la detección de necesidades de capacitación, impartición de sesiones de capacitación y diseño de diversos materiales e instrumentos que coadyuvan en el proceso de enseñanza y aprendizaje en adultos. Con ello, se fomenta la promoción de la capacitación y su efecto multiplicador, sobre todo en las empresas o establecimientos que tienen hasta 50 trabajadores, y a los que la Ley Federal del Trabajo no obliga a crear Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y productividad.

Referente a la *capacitación para el trabajo*, derivado de la reforma del 2012 se incorpora el Contrato de Capacitación Inicial como nueva modalidad de relación laboral. Los artículos 35, 39-B, 39-C, 39-D y 39-E, de la Ley Federal del Trabajo, señalan que las relaciones de trabajo pueden ser para capacitación inicial cuando el trabajador se obligue a prestar sus servicios

subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con la finalidad de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

El contrato de capacitación inicial será por escrito, de no cumplirse con esta obligación se entenderá que es por tiempo indeterminado, se garantiza la seguridad social y el salario, siendo improrrogables, y no podrán aplicarse en forma simultánea o sucesiva con periodos de prueba, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón.

Tienen una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados.

Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. Al concluir el contrato de capacitación inicial si subsiste la relación de trabajo, el tiempo de vigencia que tuvo se computará para efectos de antigüedad. (Taberes, J.A., 2014, p. 37).

De tal manera que, cuando el patrón, derivado de un juicio, ofrece el contrato por tiempo indeterminado sujeto a capacitación inicial; demuestra que éste llegó a su vencimiento, y la referida Comisión emite opinión en el sentido de que el obrero no es apto para el empleo, dichos medios de convicción adquieren plena eficacia demostrativa para estimar improcedente la acción por despido injustificado.

Es así, que, en materia del Juicio de Amparo, para efectos de su procedencia, se ha determinado que los artículos 39-B, 39-C, 39-D y 39-E, de la Ley Federal del Trabajo, que regulan la capacitación inicial, son de naturaleza heteroaplicativa. Tesis aislada Laboral 2ª. LXXXII/2014 (10ª.), de la Segunda Sala, décima época:

"MODALIDADES DE LAS RELACIONES DE TRABAJO. LOS

ARTÍCULOS 39-A, 39-B, 39-C, 39-D Y 39-E DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE REGULAN EL PERIODO A PRUEBA Y LA CAPACITACIÓN INICIAL, SON DE NATURALEZA HETEROAPLICATIVA (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1º. DE DICIEMBRE DE 2012).

Los artículos mencionados, que regulan las obligaciones y derechos de las partes cuando estipulen relaciones de trabajo con periodo a prueba o para capacitación inicial, son de naturaleza heteroaplicativa para efectos de la procedencia del juicio de amparo, porque los derechos y obligaciones que prevén están condicionados expresamente a circunstancias jurídicas concretas. Así, mientras no exista ese tipo de relaciones de trabajo, faltará un elemento indispensable para que se actualice el supuesto previsto en los referidos preceptos y el juicio de amparo promovido en su contra debe sobreseerse." (p. 406).

No obstante, en tratándose de los artículos 153-C, 153-D, 153-E, 153-I, 153-U y 153-V, párrafo primero, de la Ley Federal del Trabajo, los tribunales se han pronunciado en considerar dichos artículos de naturaleza autoaplicativa, siendo necesario que el quejoso acredite que se rige por dicha legislación para impugnarlos a través del juicio de amparo. Tesis de Jurisprudencia 2ª./J. 84/2014 (10ª.), décima época:

"CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. AUN CUANDO LOS ARTÍCULOS 153-C, 153-D, 153-E, 153-I, 153-U Y 153-V, PÁRRAFO PRIMERO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SON DE NATURALEZA AUTOAPLICATIVA, ES NECESARIO QUE EL QUEJOSO ACREDITE QUE SE RIGE POR DICHA LEGI SLACIÓN PARA IMPUGNARLOS A TRAVÉS DEL JUICIO DE AMPARO (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1º. DE DICIEMBRE DE 2012).

En los preceptos citados, que forman parte de un sistema normativo, se precisa que la capacitación y el adiestramiento son una obligación de los patrones y trabajadores; se define el objeto del adiestramiento y se distingue de la capacitación; se prevén las facultades de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad; se define el concepto de "productivi-

dad"; y se regula la posibilidad de acreditar las capacidades para el desempeño de un trabajo, así como la posibilidad de presentar exámenes de suficiencia. Ahora, cuando a través del juicio de amparo se reclama una norma general por su sola entrada en vigor, no basta que su naturaleza sea autoaplicativa sino que además se requiere que cause perjuicio, para lo cual es indispensable verificar si los quejosos se hallan en el supuesto normativo de la disposición jurídica de que se trate, lo cual es materia de prueba, por lo que amerita el examen jurisdiccional de las que en su caso se aporten para tal extremo. Así, como los artículos 153-C, 153-D, 153-E, 153-I, 153-U y 153-V, párrafo primero, de la Ley Federal del Trabajo tratan de un aspecto que concierne a todas las relaciones laborales, referente a un nuevo régimen de capacitación, adiestramiento y productividad, los trabajadores o sindicatos que acrediten que se rigen por dicha legislación, cuentan con interés para reclamarlos en amparo." (p.876).

Ahora bien, para el supuesto del *derecho de los trabajadores de exigir la capacitación y la obligación de recibirla*, la segunda sala se pronunció en el sentido que la facultad de exigir la capacitación no implica la potestad de oponerse a recibirla sin justificación ya que no constituyen una lesión a su esfera jurídica, dado que no son una carga injustificada, además en los artículos 153-A, 153-D, 153-E, 153-U y 153-V, párrafo primero, prevén diversas medidas que buscan garantizar la sujeción a los programas de esa materia, los cuales se elaboran con la participación de los trabajadores y están dirigidos hacia objetivos relacionados con el mejoramiento de las competencias laborales, habilidades y nivel de vida, conteniendo la LFT disposiciones suficientes que hacen posible que los trabajadores participen en el diseño, ejecución, modificación y control de los programas de capacitación y adiestramiento; limita el contenido de éstos, y otorga facultades a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para controlar su ejecución, lo que es acorde con el artículo 123, apartado A, fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Asimismo, al incorporarse tal obligación en la esfera jurídica de los trabajadores, con las condiciones y limitaciones precisadas, tampoco puede considerarse una transgresión al principio de progresividad. (Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tesis 2ª./J. 53/2014 (10ª.), décima época, p. 528).

Promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento

Corresponde al Estado, específicamente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social promover la capacitación o adiestramiento, así como integrar el padrón de trabajadores capacitados.

Para cumplir el Estado con esta obligación Constitucional crea a nivel nacional el Comité Nacional de Concertación y Productividad; integrada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Economía, patrones, sindicatos, trabajadores e instituciones académicas, con facultades expresas en el artículo 153-K, de la Ley Federal del Trabajo, así como las Comisiones Estatales de Concertación y productividad, y las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad en los centros de trabajo.

Las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad están integradas por igual número de representantes del patrón y de los trabajadores y tienen como funciones vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento; proponer los cambios necesarios en la organización del trabajo y las relaciones laborales; proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad y vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad. Su constitución es obligatoria para empresas que tengan más de 50 trabajadores; las que cuentan con hasta 50 trabajadores contaran con el apoyo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de la Secretaría de Economía, quienes les dotaran de capacitaciones con apoyo de las instituciones educativas.

En relación a la vigilancia de la capacitación y adiestramiento, corresponde a los patrones conservar a disposición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento. Si los planes y programas no se ejecutan se impondrá al patrón sanción consistente en multa de 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización.

Artículos 132 fracción XV y 994, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:

…

IV.- De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón

que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132;

…"

"Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

…

XV. - Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título…"

La autoridad a la que corresponde vigilar el cumplimiento de las normas sobre capacitación y adiestramiento es la Inspección del Trabajo.

Las órdenes de inspección son actos de naturaleza administrativa, porque regulan la situación del patrón, como titular de una empresa o establecimiento, frente a la administración pública, en relación con el cumplimiento de las normas derivadas del artículo 123, apartado A, fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; por tanto, la competencia para conocer del juicio de amparo promovido contra órdenes de inspección, ordinarias o extraordinarias, para verificar el cumplimiento de las normas que establecen esas condiciones de las empresas o establecimientos, se surte a favor de un Juez de Distrito en Materia Administrativa, donde exista especialización, o mixta, donde no la haya. (Semanario Judicial de la Federación, Tesis de Jurisprudencia 2ª./J. 63/2011, p. 266).

Conforme a este marco laboral normativo, los Tribunales Colegiados de Circuito también determinaron en tesis aislada administrativa XI-V.1º.A.C.17 A, novena época, que la obligación patronal de capacitación laboral es única y se circunscribe estrictamente a cuestiones propias de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, por lo que jurídicamente resulta ilegal aplicar una pluralidad de multas por faltas en esa materia, ya que las diversas omisiones en que pueda incurrir el patrón, necesariamente se traducen en el incumplimiento de la obligación mencionada, y en esas condiciones sólo procede la imposición de una multa por desacato (p. 2268).

La certificación de competencias laborales

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, es expedida por la entidad instructora y autentificada por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa.

Las constancias de competencias o de habilidades laborales surten plenos efectos para fines de ascenso de trabajador y deben ser remitidas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control.

La entidad instructora (Agente Capacitados Externo) debe contar con la autorización y registro de la Secretaría del trabajo y Previsión Social. Y únicamente podrá expedir las constancias de competencias o de habilidades laborales de conformidad con el formato DC-3, a los trabajadores que hayan aprobado los cursos de capacitación o, en su caso, los exámenes de suficiencia, cuando se nieguen a recibir capacitación.

Para ser Agente Capacitador Externo se deberán certificar con los documentos solicitados de conformidad con el artículo 153-G, de la Ley Federal del Trabajo.

Un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia

La discriminación inhibe el ejercicio igualitario de libertades, derechos y oportunidades de las personas, las excluye y las pone en desventaja para desarrollar de forma plena su vida.

En materia de capacitación laboral el analfabetismo constituye además de una categoría sospechosa, una forma de discriminación que constituye un obstáculo para que un trabajador sea contratado, un elemento para emplearlos en puestos de menor remuneración, para ser excluidos de los cursos de capacitación o adiestramiento o para ser despedidos de manera injustificada.

En materia de analfabetismo y su incidencia en la relación laboral se pronunciaron los Tribunales Colegiados de Circuito, en octubre del 2020, en tesis aislada Constitucional Laboral XVI.2º.T.12 L (10ª.), décima época, obteniendo los siguientes elementos de análisis:

- Las categorías sospechosas han sido reconocidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y en la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- El analfabetismo constituye una categoría sospechosa y un factor de discriminación en los centros de trabajo, toda vez que coloca al trabajador en condición de desventaja frente a su empleado.
- Las personas analfabetas sufren estigmatización, exclusión y falta de oportunidades, de manera que enfrentan un problema de marginalidad o exclusión social, como son, entre otros aspectos: la invisibilidad, por considerarse que ya no existe población con esta característica, o bien, se invisibilizan sus necesidades, preponderando sus carencias escolares; la estigmatización social de ser ignorantes en todo sentido, negando con ello sus saberes, habilidades y experiencias; la exclusión de los procesos de selección y de los programas de capacitación para el trabajo, pues por lo general es un requisito mínimo saber leer y escribir.
- La posibilidad de que un trabajador pertenezca a dicha categoría de analfabetismo coloca a las personas en esa condición de vulnerabilidad, constituye una cuestión de alarma que debe ser tomada en cuenta por la autoridad responsable al desempeñar su función jurisdiccional, debiendo, por tanto, en ejercicio de la facultad que le confieren los artículos 686 y 782 de la Ley Federal del Trabajo, ordenar las medidas necesarias para respetar y garantizar los derechos fundamentales del operario, en igualdad de condiciones que su contraparte, allegándose incluso, motu proprio, de las pruebas necesarias para constatar que el trabajador se encuentra en la condición que se autoadscribió.

Competencia laboral para la solución de conflictos en materia de capacitación y adiestramiento

El artículo 527 penúltimo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, establece que son de competencia federal la materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, debiendo las autoridades de la Federación ser auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de las autoridades locales.

Los conflictos que se susciten en materia de capacitación y adiestramiento en contra de demandados que no tengan el carácter de patrón, como podría ser un sindicato, no serán de competencia federal.

El artículo 153-X, de la Ley Federal del Trabajo, dispone que los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante los Tribunales las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación y adiestramiento.

Es así como por falta de cumplimiento de la cláusula de capacitar y adiestrar en los Contratos Colectivos de Trabajo, podrán el sindicato ejercitar el derecho de huelga.

El patrón por su parte, puede rescindir la relación laboral en caso de que los trabajadores se nieguen a acudir a los cursos de capacitación y adiestramiento. Sin embargo, puede también el trabajador separarse del trabajo por responsabilidad imputable al patrón cuando este se niegue a proporcionarle capacitación y adiestramiento presentando la fuente de trabajo condiciones de alto riesgo de sufrir un accidente de trabajo, derivado de la falta de capacitación, siendo competente para resolver la demanda por rescisión laboral sin responsabilidad para el trabajador, el Tribunal Federal.

En este sentido se pronunciaron los Tribunales Colegiados de Circuito en tesis aislada Laboral XI.3º.13 L, novena época:

> "JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. SE SURTE SU COMPETENCIA CUANDO EL CONFLICTO PLANTEADO SE REFIERE A OBLIGACIONES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO O DE SEGURIDAD E HIGIENE.

> La interpretación armónica de los artículos 123, apartado A, fracción XXXI, inciso b), último párrafo, de la Constitución Federal, 51, fracción VII, 527, 529, 698 y 699 de la Ley Federal del Trabajo, permite considerar que en tratándose de una demanda en la que se reclama la rescisión de la relación laboral por causas imputables al patrón sin responsabilidad para los trabajadores, que se hace consistir en que la fuente de trabajo presenta condiciones de alto riesgo de sufrir un accidente, de adquirir enfermedades profesionales por no proporcionárseles la capacitación necesaria, ni el equipo de seguridad para el desempeño de sus actividades, por imperativo de los principios constitucionales establecidos en el numeral aludido, acogidos por la propia Ley Federal del Trabajo, es competente para conocer de la controversia la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; por ende, cuando en la demanda se ejerciten acciones relacionadas con obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, y la misma es presentada ante una Junta Local de Conciliación y Arbitraje, en atención a que la competencia es una cuestión de orden público y, por consecuencia, su observancia es obligatoria, dicha Junta, al proveer sobre la admisión de la demanda, deberá ordenar sacar copia de la misma, así como de los documentos presentados por el actor, los que remitirá en forma inmediata a la Junta Federal para su sustanciación y resolución, exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene."(p.1387).

VI.- ÁMBITO INTERNACIONAL

El Derecho Internacional de los derechos humanos tiene como objetivo el desarrollo de un marco legal e institucional para la protección del individuo en el plano internacional, garantizándole el disfrute y el respeto de los valores que van unidos a la dignidad de las personas. Con los pactos y tratados se completan las declaraciones y principios de interpretación para intentar equilibrar situaciones de desigualdad o discriminación, tales como el principio pro homine; el principio de No discriminación; el principio de

interpretación dinámica de los derechos humanos; y el principio de pacta sunt servanda. (Barranco, M.C., Churruca, C., 2014, pp.194, 195).

México como miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde el 12 de septiembre de 1931, a partir de su ingreso ha ratificado 8 convenios fundamentales, 1 convenio de gobernanza y 72 convenios técnicos.

En materia de capacitación laboral, ha ratificado los Convenios fundamentales C140 y C142, que entre otras disposiciones, expresan:

C140 Convenio relativo a la licencia pagada de estudios.

Ratificado por México el 17 de febrero de 1977. – El Convenio en comento, se proclama en consideración al artículo 26 de la Declaración Universal de los Derechos humanos en relación a que toda persona tiene derecho a la educación, así como a la formación profesional y de protección de los representantes de los trabajadores, que prevén licencias temporales para los trabajadores o la concesión a éstos de tiempo libre para que participen en programas de educación o de formación. Entre sus principios rectores encontramos, que la Licencia pagada de estudios:

- Puede dirigirse a la formación profesional a todos los niveles, la educación general, social o cívica y la educación sindical.
- Se concede por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuada.
- No deberá negarse a los trabajadores por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.
- Tiene por objeto la adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales y al fomento del empleo y de la seguridad en el empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural; la participación activa y competente de los trabajadores y de sus representantes en la vida de la empresa y de la comunidad; la promoción humana, social y cultural de los trabajadores; y de manera general, a favorecer una educación y una formación permanentes y apropiadas que faciliten la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual.

- Podrá ponerse en práctica mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales, o de cualquier otro modo compatible con la práctica nacional.
- Deberán establecerse disposiciones especiales en los casos en que categorías particulares de trabajadores, tales como los trabajadores de pequeñas empresas, los trabajadores rurales y otros que habiten en zonas aisladas, los trabajadores por turnos o los trabajadores con responsabilidades familiares, así como en el caso de empresas pequeñas o las empresas estacionales que tengan dificultad para ajustarse al sistema general, en la inteligencia de que los trabajadores ocupados en estas empresas no serán privados del beneficio de la licencia pagada de estudios.
- Deberá asimilarse a un período de trabajo efectivo a efectos de determinar los derechos a prestaciones sociales y otros derechos que se deriven de la relación de empleo.

C142 Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos.

Fue ratificado por México el 28 de junio de 1978 y tiene como objetivo adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo, con la finalidad de alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.

Para el cumplimiento de convenio los Estados deben cumplir con lo siguiente:

- Establecer y desarrollar sistemas 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.

- Ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se pongan a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan amplia como sea posible, inclusive por medio de programas apropiados en el caso de los minusválidos.
- Abarcar la elección de una ocupación, la formación profesional y las oportunidades educativas conexas, la situación y perspectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo, y otros aspectos de la vida activa en los diversos sectores de la actividad económica, social y cultural, y a todos los niveles de responsabilidad.
- Ser completadas con información sobre los aspectos generales de los contratos colectivos y los derechos y obligaciones de todos los interesados en virtud de la legislación del trabajo; esta última información deberá suministrarse de acuerdo con la ley y la práctica nacionales habida cuenta de las respectivas funciones y tareas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas.
- Ampliar, adaptar y armonizar gradualmente sus sistemas de formación profesional en forma que cubran las necesidades de formación profesional permanente de los jóvenes y de los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad.
- Establecer e implantar en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores las políticas y programas de orientación profesional y formación profesional.

Las organizaciones de empleadores y trabajadores de México a través de la Confederación Autentica de Trabajadores de la Republica Mexicana presentó ante la OIT, en fecha 21 de septiembre del 2020, observaciones a dichos convenios.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, también se les conoce como derechos de segunda generación y suponen una acción positiva del estado orientada a la satisfacción de las necesidades básicas del ser humano.

El 3 de enero de 1976 entró en vigor el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), en donde se reconoce a toda persona el derecho a trabajar, mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, con goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

En dicho PIDESC también se reconocen como derechos al trabajador, los siguientes:

- Una remuneración como mínimo.
- Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.
- Condiciones de existencia dignas para los trabajadores y sus familias.
- La seguridad y la higiene en el trabajo.
- Igual oportunidad para todos los trabajadores de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.
- El descanso, la capacitación, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.
- A fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales.
- El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.
- Derecho de todo trabajador al seguro social.
- Protección especial a las madres trabajadoras.
- Protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condi-

ción. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil.

Convención Americana sobre los Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica"

La Convención Americana sobre los Derechos Humanos establece en el artículo 26, que los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias para lograr la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos.

La Carta de la Organización de los Estados Americanos señala entre otros objetivos básicos del desarrollo integral, los siguientes:

- Salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos;
- Erradicación rápida del analfabetismo y ampliación, para todos, de las oportunidades en el campo de la educación;
- Vivienda adecuada para todos los sectores de la población.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, consagra en sus numerales, los siguientes derechos y deberes, en materia de capacitación:

Derechos:

- Toda persona tiene derecho a la educación, la que debe estar inspirada en los principios de libertad, moralidad y solidaridad humanas. Asimismo, tiene el derecho de que, mediante esa educación, se le capacite para lograr una digna subsistencia, en mejoramiento del nivel de

vida y para ser útil a la sociedad. El derecho de educación comprende el de igualdad de oportunidades en todos los casos, de acuerdo con las dotes naturales, los méritos y el deseo de aprovechar los recursos que puedan proporcionar la comunidad y el Estado.

- Toda persona, legal- mente capacitada, tiene el derecho de tomar parte en el gobierno de su país, directamente o por medio de sus representantes, y de participar en las elecciones populares, que serán de voto secreto, genuinas, periódicas y libres.

Deberes:

- Toda persona tiene el deber de adquirir a lo menos la instrucción primaria.
- Toda persona tiene el deber de votar en las elecciones populares del país de que sea nacional, cuando esté legalmente capacitada para ello.
- Toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad.

La Agenda de Desarrollo Sostenible 2030

La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el 25 de Septiembre de 2015 la agenda para el desarrollo después del 2015 *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, con la finalidad de que todos los países y partes interesadas mediante una alianza de colaboración revitalizada con el sector privado, la sociedad civil, el sistema de las Naciones Unidas y otras instancias ejecuten un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad erradicando la pobreza en todas sus formas y dimensiones, creando condiciones para un crecimiento sostenible, inclusivo y sostenido, una prosperidad compartida y el trabajo decente, reconduciendo al mundo por el camino de la sostenibilidad y la resiliencia.[3]

La Agenda plantea 17 Objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental.

El Objetivo 8 Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos,

3 Los objetivos de desarrollo sostenible entraron en vigor el 01 de enero de 2016.

incide en revisar las políticas económicas y sociales destinadas a erradicar la pobreza en cada país, pero también en analizar su incidencia en el logro de algunos derechos humanos laborales.

En el documento *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe* publicado por Naciones Unidas se señala que la continua falta de oportunidades de trabajo decente, la insuficiente inversión y el bajo consumo producen una erosión del contrato social básico subyacente en las sociedades democráticas, donde aproximadamente la mitad de la población mundial todavía vive diariamente con el equivalente a unos dos dólares de los Estados Unidos, y en muchos lugares el hecho de tener un empleo no garantiza la capacidad para escapar de la pobreza. (CEPAL, 2016, p. 23).

Las Metas del Objetivo 8, vinculadas a los derechos humanos laborales, son:

> "…
>
> 8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.
>
> …
>
> 8.5 Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
>
> 8.6 Al 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.
>
> 8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adies-

tramiento para el trabajo.

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

…"

En este contexto el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil previéndose entre otros derechos humanos laborales los siguientes:

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de los tribunales laborales.
- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.
- Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente.
- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a cumplir con la resolución, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.
- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.
- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la

- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

Así también el 30 de noviembre del 2012 se reformó la Ley Federal del Trabajo, dichas reformas plasman la necesidad de adecuar nuestro marco jurídico nacional a la normatividad jurídica internacional.

En el *dictamen emitido por la Comisión del Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados* se señala "Destaca el Presidente de la República el documento de conclusiones de las reuniones de los Ministros de Trabajo de los países que integran el G20, entre ellos nuestro país, en el que se refiere a la urgente necesidad de ofrecer a la población empleos de calidad, lo cual implica impulsar reformas estructurales en total apego a los principios y derechos laborales fundamentales."(2012, pp. 3 y 4).

En este tenor fueron reformados y derogados diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, adecuándolos a Instrumentos y Convenios Internacionales en materia laboral ratificados por México, así como a las recomendaciones de la política laboral Internacional instauradas por la Organización Internacional del Trabajo para el fomento del Trabajo Decente.

Corte Interamericana de Derechos Humanos

El reconocimiento de la competencia contenciosa de la Corte IDH por parte del Estado Mexicano implica que este tiene la obligación de cumplir con las decisiones de aquélla, de tal manera que si el Estado Mexicano es parte de una controversia o litigio ante la Corte IDH tiene la oportunidad de participar activamente en el proceso, la sentencia de dicho órgano tiene el carácter de cosa juzgada y sólo puede ser acatada y reconocida en sus términos por todos los órganos del Estado. (SCJN, 2013, p.177).

En los casos contenciosos en los que el Estado Mexicano no es parte, la jurisprudencia de la Corte IDH que deriva de dichos casos tiene carácter

orientador para los Jueces mexicanos, quienes pueden aplicarla observando el principio pro persona.

Debiendo los Jueces en el fondo de la cuestión planteada llevar a cabo un control de convencionalidad ex oficio en un modelo de control difuso de constitucionalidad. Los parámetros de control son los siguientes: todos los derechos humanos contenidos en la Constitución federal, así como la jurisprudencia emitida por el Poder Judicial de la Federación; todos los derechos humanos contenidos en los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte; criterios vinculantes de la Corte IDH establecidos en las sentencias en los que el Estado Mexicano haya sido parte; criterios orientadores de la jurisprudencia y precedente de la Corte IDH cuando el Estado Mexicano no haya sido parte. (SCJN, 2013, pp.188, 189).

A continuación, se describe el caso contencioso de Empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antonio de Jesús y sus familiares vs Brasil:

Caso empleado de la fábrica de fuegos en Santo Antonio de Jesús y sus familiares vs Brasil.

El 15 de julio de 2020 la Corte IDH dictó sentencia mediante la cual declaró la responsabilidad internacional de la República Federativa de Brasil por las violaciones a diversos derechos en perjuicio de 60 personas fallecidas y seis heridas en la explosión en una fábrica de fuegos artificiales en el municipio de Santo Antonio de Jesús, estado de Bahía, así como de 100 familiares de las personas fallecidas y sobrevivientes a la explosión.

Condiciones previas. - La gran mayoría de las trabajadoras en la fábrica eran mujeres afrodescendientes que vivían en condición de pobreza y tenían un bajo nivel de escolaridad. Eran contratadas informalmente y tenían salarios muy bajos. Tampoco les ofrecían equipos de protección individual, ni entrenamiento o capacitación para ejercer su labor. En relación con la explosión, se inició un proceso penal y un proceso administrativo, así como varios procesos civiles y laborales.

Derechos violados. - La Corte IDH encontró que fueron violados los derechos a la vida, integridad personal, trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, derechos de la niña y del niño, igualdad y no discriminación, protección judicial y garantías judiciales.

Estudio de fondo. -

1. Derecho a la vida y a la integridad personal. La conducta omisiva del Estado dio lugar a la violación de los derechos a la vida de las 60 personas que fallecieron como consecuencia de la explosión de la fábrica de fuegos, y del derecho a la integridad personal de las seis personas que resultaron heridas. Además, debido a que dentro de las personas fallecidas y sobrevivientes había niñas y niños, la Corte declaró que en este caso se violó el artículo 19 de la Convención Americana.

2. Derecho a condiciones equitativas y satisfactorias que garanticen la seguridad, la salud y la higiene en el trabajo, derechos de las niñas y los niños, derecho a la igualdad y prohibición de discriminación. Las empleadas de la fábrica de fuegos trabajaban en condiciones de precariedad, insalubridad e inseguridad, en carpas ubicadas en potreros que no reunían los más mínimos estándares de seguridad, ni condiciones que permitieran evitar o prevenir accidentes de trabajo. Tampoco recibieron instrucciones sobre medidas de seguridad, ni elementos de protección para la realización del trabajo.

3. Derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación. Las víctimas estaban inmersas en patrones de discriminación estructural e interseccional, pues se encontraban en una situación de pobreza estructural y eran en su mayoría, mujeres y niñas afrodescendientes, algunas en estado de embarazo, que no contaban con ninguna otra alternativa económica.

4. En relación con los procesos laborales. La Corte IDH encontró que solo 18 años después de iniciados los procesos, se logró embargar un bien que parece ser suficiente para la ejecución de las sentencias, y que los procesos con sentencias favorables a las trabajadoras de la fábrica fueron archivados por muchos años, debido a que no se reconoció el vínculo laboral entre las trabajadoras y el propietario real de la fábrica. Por estas razones, la Corte concluyó que, en relación con estos procesos, el Estado violó la garantía de plazo

razonable y el deber de debida diligencia, en perjuicio de las seis víctimas sobrevivientes de la explosión de la fábrica de fuegos y de los 100 familiares de las víctimas fallecidas.

Reparaciones. - La Corte estableció que su sentencia constituye, por sí mismo, una forma de reparación. Así como las reparaciones siguientes:

- Continuar con la debida diligencia y en un plazo razonable el proceso penal, las causas civiles de indemnización por daños morales y materiales y los procesos laborales;
- Brindar el tratamiento médico, psicológico y psiquiátrico que requieran las víctimas;
- Publicar el resumen oficial de la Sentencia en el diario oficial y en un diario de amplia circulación nacional, y la integridad de la sentencia en un sitio web oficial del Estado de Bahía y del Gobierno Federal, y producir un material para radio y televisión en el que presente el resumen de la sentencia;
- Realizar un acto de reconocimiento de responsabilidad internacional;
- Implementar una política sistemática de inspecciones periódicas en los locales de producción de fuegos artificiales;
- Diseñar y ejecutar un programa de desarrollo socioeconómico destinado a la población de Santo Antonio de Jesús;
- Pagar las sumas monetarias fijadas en la Sentencia por los conceptos relativos al daño material e inmaterial, y
- El reintegro de costas y gastos.

VII.- DISCUSIÓN

El trabajo de investigación efectúa un análisis nacional e internacional del tema de estudio, sin embargo, sería factible trabajo de campo que nos otorgue datos de la efectividad y aplicación de las normas de trabajo.

Su fortaleza radica en el análisis exhaustivo nacional e internacional, normativo, jurisprudencial, vinculatorio y correlacionado de los elementos de la capacitación como derecho laboral y derecho humano.

VIII.- CONCLUSIONES

La capacitación laboral es un derecho humano que constituye un vínculo entre el derecho a la educación, la formación para la vida y la productividad laboral, por lo que debe ser promovida, respetada, garantizada y defendida.

La legislación nacional instaura acciones individuales y colectivas para obligar a los patrones y trabajadores a cumplir con su obligación de capacitar a los trabajadores, y el derecho correlativo de los trabajadores de exigir la capacitación, así como su obligación de acudir a los cursos de capacitación.

Los Tribunales nacionales e internacionales han logrado avances significativos en materia de capacitación laboral, aunque su promoción y defensa aún está en desarrollo. Es significativa la sentencia emitida por la Corte IDH en el caso de los empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antonio de Jesús y sus familiares vs Brasil, en donde se reconoce de manera expresa que la explosión se debió entre otros factores a la falta de entrenamiento o capacitación para ejercer su labor.

No obstante, los avances en la materia, es indispensable la concientización de autoridades, patrones y trabajadores en los beneficios y consecuencias que se derivan de la capacitación, o en su caso, de la falta de capacitación, que incida en el logro del cumplimiento de este derecho humano laboral.

REFERENCIAS

Asamblea General de las Naciones Unidas (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015, sin remisión previa a una Comisión Principal (A/70/L. I). A/RES/70/1.

BARRANCO, M.C., CHURRUCA, C. (2014). Vulnerabilidad y Protección de los Derechos Humanos. España: Tirant Lo Blanch.

BELMONT LUGO, J.L. (2017). Una aproximación a las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales. México: CNDH.

C140 Convenio relativo a la licencia pagada de estudios. (1974) OIT.

C142 Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos. (1975) OIT.

CEPAL, (2016). Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Recuperado de: https://www.cedhnl.org.mx/bs/vih/secciones/planes-y-programas/Agenda-2030-y-los-ODS.pdf

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). Los derechos humanos laborales. México: CNDH.

Concertación y capacitación Laboral STPS (2020). Recuperado de: https://productividadlaboral.stps.gob.mx/

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2020). México: ISEF.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (1981). OEA.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antonio de Jesús Vs. Brasil. Recuperado de: https://www.corteidh.or.cr/casos_sentencias.cfm

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948). OEA.

Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a la iniciativa del ejecutivo federal con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (2012). Recuperado de: http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/62/2012/sep/20120928-A.pdf

Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos (2019). 1er Informe de Gobierno 2018-2019. Recuperado de https://lopezobrador.org.mx/2019/09/01/primer-informe-de-gobierno/

JAUREGUIBERRY, M. (2020). Capacitación Laboral. Recuperado de: https://www.fio.unicen.edu.ar/usuario/segumar/Laura/material/Que%20es%20la%20Capacitaci%F3n.pdf , 02 de noviembre del 2020.

Ley Federal del Trabajo. (2020). México: ISEF.

Módulo de Educación, Capacitación y Empleo MECE 2009. Catálogo de Cursos de Capacitación Laboral. (2020). México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Organización Internacional del Trabajo, Ratificaciones de México, Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1966). ONU.

PATIÑO, J. (1999). Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social. México: Oxford.

Plan Nacional de Desarrollo 2019- 2024. (2019). Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019.

Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. (2019). Recuperado de: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019.

Programa Jóvenes Construyendo el Futuro. (2020). Recuperado de: https://jovenesconstruyendoelfuturo.stps.gob.mx/#

REYNOSO, C. (2015). Los derechos humanos laborales. México: Tirant Lo Blanch.

Semanario Judicial de la Federación, registro 173545, Tesis aislada en materia Administrativa XIV.1º. A.C.17 A, novena época, enero 2007.

Semanario Judicial de la Federación, registro 199609, tesis aislada VIII.1º.17 L, novena época, enero de 1997.

Semanario Judicial de la Federación, registro 2006602, Tesis de jurisprudencia Constitucional Laboral 2ª./J. 53/2014 (10ª.), décima época, junio 2014.

Semanario Judicial de la Federación, registro 2006989, Tesis aislada Laboral 2ª. LXXXII/2014 (10ª.), décima época, julio 2014.

Semanario Judicial de la Federación, registro 2022314, tesis aislada XVI.2º. T.12 L (10ª.), décima época, octubre 2020.

Semanario Judicial de la Federación, registro 207565, Tesis de Jurisprudencia Laboral 2ª./J. 84/2014 (10ª.), décima época, octubre 2014.

Semanario Judicial de la Federación, Registro: 162192, Tesis de Jurisprudencia 2ª./J. 63/2011, Segunda Sala, marzo 2011.

Semanario Judicial de la Federación, Registro: 185986, Tesis aislada Laboral XI.3º.13 L, Tribunales Colegiados de Circuito,

septiembre de 2002.
Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2013). Derechos Humanos Parte General. México: SCJN.
TABERES, J. A. (2014). Guía Práctica de Derecho Laboral. México: Trillas.

Recepción: 02- 05- 2022 / Dictamen: 20- 05- 2022