LAS INCONSISTENCIAS DE LA REFORMA LABORAL EN MATERIA DE CAPACITACIÓN. ARTÍCULO 153-A

José Luis Zarazúa Vilchis

Profesor-investigador del Departamento de Administración, UAM Azcapotzalco

Resumen

La reforma a la Ley Federal del Trabajo ha generado muchas controversias, incluso desde que fue presentada como iniciativa el 1 de agosto de 2012 por el Presidente en turno, Felipe Calderón, mediante la que aseguraba la necesidad de presentar dicha reforma laboral. En el presente trabajo se puntualizan algunas inconsistencias de las reformas a la Ley Federal de Trabajo publicadas en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre del 2012, particularmente en lo referente al capítulo III Bis "De la productividad, formación y capacitación de los trabajadores" y, específicamente a lo expresado en el artículo 153-A, y su relación con los artículos 153-D, 153-E y 153-I. De la reforma realizada al artículo 153-A, que aparentemente el cambio en la redacción es mínimo, se desprende la pregunta central de investigación siguiente: ¿Qué sentido tuvo el reformar de esta manera el artículo 153-A si aparentemente es el mismo?

Palabras clave: capacitación, productividad, competencias laborales.

Abstract

The Federal Labor Reform has generated lots of controversy, even since it was presented as an initiative on August 1st 2012 by the former Mexican President, Felipe Calderon, in which he assured necessity to present this labor reform. In this paper it is point out some inconsistencies of this Federal Labor Reform published in the Official Federal Diary on November 30Th of 2012, particularly in reference to the III-Bis chapter named "De la productividad, formación y capacitación de los trabajadores", and specificly expressed in the 153-A article, and its connection with 153-D, 153-E, and 153-I articles. From the reformation, the article 153-A, which apparently the alteration in the drafting seems to be minimum, this follows a problematic that starts from the central research question: What is the point in reforming article 153-A in this way if apparently it is the same?

Keywords: *training, productivity, labor skills.*

La ley fabril ha demostrado palmariamente, que con sólo reducir la jornada de trabajo aumentan maravillosamente el ritmo, la uniformidad, el orden, la continuidad y la energía del trabajo

(Marx; 2009: 338)

Introducción

La reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) ha generado muchas controversias, incluso desde que fue presentada como iniciativa el 1 de agosto de 2012 por el Presidente en turno, Felipe Calderón, mediante la que aseguraba la necesidad de presentar dicha reforma laboral afirmando que "en los últimos 15 años se han realizado un sinnúmero de foros, coloquios, seminarios, mesas de diálogo y consultas populares… y se han identificado los beneficios que tendría la actualización del marco laboral" (Calderón; 2012: 1-2) sin aclarar para quiénes son tales beneficios ni cuáles serían, y que tales diagnósticos "coinciden en que es impostergable impulsar una reforma laboral como condición para avanzar hacia mejores niveles de bienestar" que de igual manera, no se aclara para quiénes serán esos mejores niveles de bienestar ni en qué consistirían, además aseguraba que esta política laboral "debe traducirse en mayor productividad, que es sin duda la mejor vía para elevar los ingresos y el bienestar de los trabajadores y hacer más rentables y competitivas las empresas" y que para lograr avanzar a mejores niveles de bienestar propone, entre otras cosas, "la capacitación continua para el incremento de productividad".

Por lo anterior, en el presente trabajo se puntualizan algunas inconsistencias[1] (desde la perspectiva de la disciplina de la Administración) de las reformas a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre del 2012, particularmente en lo referente al capítulo III Bis "De la productividad, formación y capacitación de los trabajadores" y, específicamente a lo expresado en el artículo 153-A, y su relación con los artículos 153-D, 153-E y 153-I.

Planteamiento del problema

De la reforma a la LFT publicada en el *Diario Oficial de la Federación (DOF)* el 30 de noviembre del 2012, se desprende una serie de interrogantes en la mayoría de los artículos concernientes al capítulo III que lleva por título: "De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores", cuyas respuestas nos llevan a identificar algunas inconsistencias y para ello, en este trabajo se puntualizarán las que se encuentran en el primer artículo de este capítulo que es el 153-A.

En lo dispuesto en la ley anterior, el artículo 153-A decía: "Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social" (LFT; 2011: 38).

Este mismo artículo, en su primer párrafo, quedó reformado de la manera siguiente: "Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento 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 los trabajadores" (LFT; 2013: 46).

La reforma a este artículo nos lleva a formular una serie de preguntas, que para efectos del presente trabajo serían únicamente las contenidas en el siguiente apartado.

Pregunta central y secundarias de investigación

De lo expresado en el artículo anterior, que aparentemente el cambio en la redacción es mínimo, se desprende la siguiente pregunta central de investigación: ¿Qué sentido tuvo el reformar de esta manera el artículo 153-A si aparentemente es el mismo?

Para guiar la respuesta de la pregunta anterior se formularon las siguientes preguntas secundarias:

1. ¿Qué sentido tiene cambiar derecho por obligación?
2. ¿La obligación de capacitar realmente quedó en manos del patrón?
3. ¿Existe correspondencia entre la capacitación y la productividad?
4. ¿Cómo conducen estos dos conceptos al mejoramiento del nivel de vida?
5. ¿Existe correspondencia entre la capacitación y las competencias laborales?

Por lo anterior el presente trabajo tiene el *objetivo* de precisar algunas inconsistencias conceptuales de la reforma al artículo 153-A desde la perspectiva de la disciplina de la Administración. Para llegar a este objetivo se dará respuesta a las preguntas desde una perspectiva de la disciplina de la Administración.

Este trabajo es una investigación documental, en la que se realizó un análisis conceptual y semántico, para determinar si existe la correspondencia entre los conceptos empleados en el artículo 153-A, establecida por quienes redactaron la reforma laboral, además se realizan dos entrevistas con autoridades en materia de derecho para precisar el cambio de los términos derecho y obligación en la redacción del artículo 153-A. El trabajo inicia con la definición conceptual de los términos utilizados, para tratar de encontrar la correlación establecida entre ellos y se procede a dar respuesta a las preguntas formuladas.

La capacitación, ¿derecho del trabajador u obligación del patrón?

En este apartado se definirán los conceptos de derecho y obligación para dar respuesta a las dos primeras preguntas de investigación. Iniciando con el primer renglón del artículo reformado que establece que "los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir…" a diferencia de la disposición anterior que establecía "todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione…" Para dar respuesta a la primera pregunta es importante definir y establecer la diferencia entre derecho y obligación, la capacitación es un derecho laboral y éste a su vez es un derecho social que define a continuación:

> Los derechos sociales como los que se encuentran consignados en los artículos 3, 4, 6, 27, 28 y 123, apartados A y B de la Constitución vigente, se caracterizan por constituir prerrogativas y pretensiones que los ciudadanos individual o colectivamente, pueden esgrimir frente a la actividad social y jurídica del Estado; es decir, que implican el poder de exigir a éste determinadas prestaciones positivas… los derechos sociales conllevan a un contenido positivo, ya que implican obligaciones de hacer, por parte del Estado, en favor de todos y cada uno de los miembros de la colectividad (*Diccionario jurídico*, 2000: 1276).

Como es sabido, los derechos laborales surgen como resultado de la lucha obrera, y su institucionalización al legislarse y elevarse a rango constitucional dentro del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual regula las relaciones laborales entre particulares en su apartado A, y las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores en su apartado B; por otra parte,

> La obligación, dicen las *Institutas*[2] es un vínculo jurídico por el que somos constreñidos por la necesidad de pagar alguna cosa según las leyes de nuestra ciudad… la obligación se distingue del débito y la responsabilidad, entendiéndose que aquél es la prestación o deuda, y la responsabilidad es la sujeción patrimonial. Con esta distinción, puede observarse que- habrá obligaciones que tengan débito sin responsabilidad, como aparece en las llamadas obligaciones naturales, tales como una deuda prescrita o un deber moral, que no dan derecho a repetir el pago de lo indebido; en otros términos las obligaciones naturales no sólo se caracterizan porque no producen acción, sino porque lo que se ha pagado no puede ser repetido (*Diccionario jurídico*, 2000: 2664).

Las anteriores son definiciones consultadas en diccionarios especializados pero es importante conocer el punto de vista de autoridades en materia laboral. En opinión de la Lic. Rosa Isela López Martínez[3] al preguntarle cuál es la diferencia de sustituir la palabra derecho por obligación en la reforma al artículo 153-éste A, su respuesta fue: "cuando era

un derecho el trabajador podía exigir el cumplimiento de ese derecho y ahora no está en aptitud de exigir ante nadie el cumplimiento por parte del patrón de esa obligación ya que se exime a la STPS la supervisión de esa obligación por lo que ya no hay entidad supervisora del cumplimiento de tal derecho, además de que no hay ninguna sanción clara para el patrón ante la omisión de su cumplimiento". Al ser obligación del patrón el proporcionar la capacitación y partiendo del supuesto del incumplimiento de esta disposición por parte de éste, el trabajador no tiene ninguna instancia ante quien acudir para solicitar que se le proporcione la capacitación.

En opinión de otro experto en la materia, el Maestro Miguel Pérez López[4] explica que en las relaciones jurídicas, ante un derecho existe una obligación, en este caso el derecho a la capacitación al ser un derecho social, el patrón podía excusarse de su cumplimiento al amparo de otras obligaciones por lo que este cambio en la reforma del artículo en cuestión, lo que hace es precisar que es el patrón el que tiene esa obligación de capacitar independientemente de todas las demás obligaciones a las que debe hacer frente. Y en determinado momento corresponde al Estado garantizar el cumplimiento de dicha obligación.

De acuerdo con las definiciones y opiniones anteriores, tal parece que intercambiar derecho por obligación se precisa que concierne sólo al patrón la actividad de capacitar a los trabajadores, ya que se afirma: "Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento…", pero a tan sólo unos cuantos artículos, la propia ley señala en el artículo 153-E fracción V segundo párrafo: "Para el caso de las micro y pequeñas empresas que son aquellas que cuentan con hasta 50 trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía estarán *obligadas* a incentivar su productividad mediante la dotación de los programas a que se refiere el artículo 153-J, así como la capacitación relacionada con los mismos" (LTF: 2013: 48).

De acuerdo con información consultada en el Sistema de Información Empresarial Mexicano, de las 680 mil 314 empresas registradas, 628 mil 483 son microempresas, es decir aquellas que cuentan hasta con 10 trabajadores y que representan el 92.38% del total, por otra parte, las pequeñas empresas, que son aquellas que tienen entre 11 y 50 trabajadores, están registradas un total de 38 mil 511 empresas, que representan 5.66% del total de las empresas registradas; por tanto, las micro y pequeñas empresas representan el 98.04% del total (véase Tabla 1), esto quiere decir que la STPS junto con la Secretaría de Economía (SE) se responsabilizarán de la capacitación de este porcentaje de empresas, que son casi todas.

Asimismo, de acuerdo con información de la STPS en cuanto al ámbito y tamaño de las unidades económicas, en el cuarto trimestre de 2012 las microempresas con o sin establecimiento, ocupaban a 18 millones 819 mil 212 trabajadores, y las pequeñas empresas ocupaban a 7 millones 368 mil 144 trabajadores de un total de 48 millones 203 mil 851 trabajadores (véase Tabla 2) que representan 54.28% de la población ocupada. Cabe aclarar que en dicha tabla, no aparece el dato de las empresas medianas y grandes, por lo que la columna de Total de establecimientos no es la sumatoria de las dos primeras.

Si suponemos que las STPS y la SE coordinarán la capacitación de esos 26 millones 187 mil 356 trabajadores, a través de cursos con un promedio de 26 personas por grupo en cada curso, se tendrían

Tabla 1

Empresas registradas en el SIEM de acuerdo al número de empleados.

Total	Hasta 10	Entre 11 y 50	Entre 51 y 250	Más de 250
680,314	628,483	38,511	9,001	4,319
100%	92.38%	5.66%	1.32%	0.63%

Fuente: elaboración propia con datos consultados en [http://bit.ly/1gDsW8h].

Tabla 2

Población ocupada por tamaño de la unidad económica.
(Cuarto trimestre 2012)

Microempresas con establecimientos	Pequeños establecimientos	Total de o sin establecimientos
18,819,212	7,368,144	48,203,851
39%	15.28%	100%

Fuente: elaboración propia con datos consultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. STPS-INEGI en: [http://bit.ly/18gNGR4].

que impartir un millón de cursos, y si se considera un costo promedio de 20 mil pesos por curso (20 horas en promedio a un costo de mil pesos la hora) considerando solamente el pago del instructor, materiales y equipo, sumarían un total de 20 mil millones de pesos, surge la duda de ¿quién pagaría ese costo?

De lo anterior se desprende la siguiente observación, los trabajadores que tienen una relación laboral formal y que el patrón les retiene su impuesto sobre el producto del trabajo tal como lo establece el artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta[5] para contribuir al gasto público del cual, una parte se distribuye entre las Secretarías para su operación y si estas (STPS y SE) están obligadas a proporcionar capacitación a 98 por ciento de las empresas, entonces estos trabajadores estarían pagando su propia capacitación por la vía de sus impuestos. En el caso de los trabajadores del 2% restante de las empresas medianas y grandes, en el párrafo del artículo en cuestión, se omitió el que "los planes y programas formulados deben ser aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social" (LFT; 201138), lo cual no es consistente con el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (LOAPF) que su fracción I establece que "a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde… vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos" (LOAPF; 2013: 35), entonces queda entendida la capacitación como un acto de buena fe por parte del patrón, que al no ser ya un derecho del trabajador, sino una obligación del patrón subsidiada por las dos Secretarías de Estado mencionadas (para el caso de las micro y pequeñas), y al no quedar la actividad de capacitación sujeta a la supervisión de la STPS, como lo establece la LOAPF (para el caso de las medianas y grandes) entonces podemos resumir que la obligación del patrón de capacitar y adiestrar a los trabajadores no deja de ser una actividad discrecional.[6]

Capacitación y productividad

Con base en las respuestas a las preguntas secundarias, es preciso definir los términos de capacitación y adiestramiento partiendo de la consulta de autores mexicanos para no descontextualizar los términos y tratar de encontrar la correspondencia con la productividad y el mejoramiento del nivel

Tabla 3

Costo total de cursos a micro y pequeñas empresas.

Trabajadores	Cupo/cursos	Cursos	Horas	Costo/hora	Costo total
26 millones	26 personas	1 millón	20	$1000	20 mmdp

Fuente: elaboración propia considerando el costo promedio de cursos impartidos por la Universidad Autónoma Metropolitana a empresas.

de vida señalada en el artículo en cuestión o sea el 153-A, que afirma que la capacitación elevará el nivel de vida, competencia laboral y productividad del trabajador, y así, dar respuesta a las preguntas 3 y 4 del presente trabajo. La "capacitación (del verbo *capaz*, y éste a su vez, del verbo latino *cápere*: dar cabida) es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo" (Rodríguez y Ramírez; 1997: 1), o bien, "la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador" (Siliceo; 2003: 25), finalmente, "la capacitación es el proceso de enseñanza-aprendizaje que se inicia con un diagnóstico de las necesidades de capacitación, establece un programa y se apoya en diferentes métodos que se utilizan para fomentar en los empleados nuevos y actuales las habilidades que necesitan para ejecutar sus labores en forma adecuada" (González y Olivares; 2005: 74). Con lo que respecta al adiestramiento, algunos autores lo definen de la siguiente manera: "adiestramiento (del adjetivo *diestro*, y éste a su vez, de la palabra latina *dexter:* derecho) es el conjunto de actividades encaminadas a hacer más diestro al personal, es decir, a incrementar los conocimientos y habilidades de cada trabajador de acuerdo con las características del puesto de trabajo, con el fin de que lo desempeñe de manera más efectiva" (Rodríguez y Ramírez; 1997: 2), o bien, hay quien lo define como "acción o conjunto de acciones tendientes a proporcionar, desarrollar y perfeccionar las habilidades motoras o destrezas de un individuo, con el fin de incrementar su eficiencia en su puesto de trabajo" (Reza; 1995: 25), por último señala Silvestre Méndez que el adiestramiento "implica la formación de habilidades que se logran con el ejercicio práctico y sistemático de actividades productivas que conducen a la especialización" (Méndez en Llanos; 2005: 199). De manera resumida, la capacitación se refiere a todas actividades encaminadas a proporcionar al trabajador, conocimientos, habilidades y actitudes que le permitan realizar adecuadamente el trabajo para el que fue contratado, pero de ninguna manera, en ninguna de las definiciones se establece esta relación de correspondencia entre capacitación y productividad que enseguida se procederá a definir.

La productividad, nos dice Sumanth, no es otra cosa que "la razón entre la producción obtenida y el insumo gastado", de esta manera se puede hablar de productividad parcial, que es la razón entre la cantidad producida y un solo tipo de insumo; la productividad de factor total, que es la razón de la producción neta con la suma asociada con los factores de insumos de mano de obra y capital; y, "productividad total, que es la razón entre la producción total y la suma de todos los factores de insumos" (Sumanth; 1997: 7). Para la STPS y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), "la productividad es la relación entre el valor de la cantidad producida y la cantidad de recursos utilizados…la productividad laboral puede medirse a través de la relación entre cantidad producida y número de trabajadores" (INEGI; 2013: 1). Para precisar estos términos y utilizando el concepto de productividad parcial que, en este caso, el insumo único será el de la mano de obra porque es el elemento que está en discusión en la reforma de este artículo, veamos el siguiente ejemplo:

a Supóngase una microempresa que produce 10 000 unidades de un producto X en un periodo de 15 días con el apoyo de 10 trabajadores que perciben un salario diario de $80 cada uno, el índice de productividad sería el siguiente:

   10 000 u / 10 tx $80 x 15días = 10 000 / 12,000 =0.83

b Posteriormente, se decide incrementar la producción en 2,000 unidades para el siguiente periodo manteniendo al mismo precio el insumo en cuestión, quedando el índice de productividad siguiente;

   12,000 u / 12 000 = 1

c Finalmente, se decide mantener la producción en 2,000 unidades e incrementar el salario en $20 de los trabajadores capacitados con el propósito de elevar su nivel de vida, tal como lo señala la ley y quedando el índice de productividad como sigue:

   12 000 u / 10 tx $100 x 15 días = 12 000 / 15 000 = 0.8

Como se puede apreciar en el ejemplo anterior, el incrementar el costo del insumo denominado

"mano de obra", representa una disminución en el índice de productividad de este caso hipotético, los demás insumos utilizados en la elaboración de un producto seguramente variarán su precio a la alza debido a la inflación, sobre todo al incremento constante en el precio de la gasolina que es el combustible empleado en la mayoría de los transportes utilizados para desplazar los insumos, lo cual queda fuera del control del empresario, pero el único insumo que puede mantener al mismo costo y que él puede controlar es el de la mano de obra. Sucede lo mismo con la definición que proporcionan tanto el INEGI como la STPS, y afirman dicha relación diciendo "aumenta la productividad laboral cuando la cantidad del insumo laboral utilizado no varía y se incrementa el volumen de lo producido o vendido; o bien, si el nivel de producción o ventas se sostiene al aplicar menos unidades de trabajo" (INEGI; 2013: 1), por tanto, para incrementar el índice de productividad se requiere disminuir el divisor (insumos), que es donde tenemos la mano de obra, la cantidad de trabajadores o bien el costo de estos. Por ello, se debió aclarar en la reforma al artículo 153-A cómo se debe incrementar la productividad a la vez que se eleva el nivel de vida, si es que elevar el nivel de vida implica incrementar el ingreso de los trabajadores, o bien, ¿qué se entiende por elevar el nivel de vida? Porque de acuerdo con el ejemplo hipotético, al elevar el ingreso de los trabajadores disminuirá la productividad de la empresa, lo que repercutirá en los costos de ésta. Recordemos que los costos totales de una empresa están conformados por costos fijos en los que incurre sin importar cuánto se produce y costos variables por unidad producida, es decir, los costos en que se incurre por cada unidad que se produce (Slack, *et. al*; 1999: 200) por lo que el empresario procurará tratar de sacar el máximo provecho de los costos fijos a expensas de los costos variables.

Al establecerse la relación de correspondencia entre la capacitación y la productividad, necesariamente intervienen dos conceptos más que importante definir, se trata de la eficiencia y la eficacia. La capacitación puede tener una relación de correspondencia con la eficiencia que se refiere a la utilización mínima de los recursos necesarios para la producción de bienes y servicios (Werther y Davis; 2000: 8). Si se le prepara al trabajador en el buen uso de los insumos será eficiente más no necesariamente productivo, para ello se requiere que se le otorgue la facultad de decidir sobre la utilización de esos recursos de tal manera que pueda elevar la producción a través de la utilización libre de insumos logrando alguna de las relaciones siguientes: *a*) puede producir la misma cantidad de producto utilizando una menor cantidad de insumos; *b*) puede lograr una mayor producción utilizando la misma cantidad de insumos, o bien; *c*) puede lograr una mayor cantidad de producción, utilizando menos insumos.

El dotar de conocimientos y habilidades, es decir, capacitar al trabajador le permitirá hacer un uso más eficiente de los recursos, pero si se espera que incremente la productividad es necesario que se le proporcione la libertad del pleno uso de esos insumos de acuerdo a su libre albedrío, como lo expresara Tony Barnes (1997: 47-48) en su "ecuación del desarrollo":

- Cuando un empleado no sabe qué hacer… comunícale.
- Cuando un empleado no sabe cómo hacerlo… entrénalo.
- Cuando un empleado no desea hacer una tarea… motívalo.
- Cuando un empleado sabe qué hacer, es competente y está motivado para hacer… proporciónale la capacidad de decidir y actuar (*empowerment)*.
- Cuando un empleado ha hecho y ha cumplido (o superado) sus estándares… recompénsalo.

Bajo el supuesto de que el empresario siga este proceso gradual, se tendría que capacitar continuamente al trabajador sobre la manera eficiente de utilizar esos insumos y otorgarle esta capacidad de decidir sobre dicha utilización. Ahora bien, suponiendo que el trabajador ha adquirido los conocimientos y habilidades suficientes para utilizar correctamente los recursos, es necesario considerar el otro concepto que es el de eficacia, o sea "la consecución de los objetivos o logro de los efectos deseados" (Koontz y Weihrich, 1998: 782). Por lo que eficiencia se refiere a la utilización mínima de recursos disponibles para brindar un servicio o elaborar un bien, y la eficacia se refiere a lograr que ese bien o servicio sea el que realmente se deman-

da o se necesita. Lo que supone la reforma del artículo es que la capacitación permitirá al trabajador, lograr los objetivos utilizando la menor cantidad de insumos, además de elevar la cantidad producida, esto a través de la impartición de cursos que pretenden mejorar o incrementar los conocimientos de los trabajadores para hacer mejor su trabajo, pero seguramente van a ser impartidos por personas ajenas a la organización que poco o nada saben de las particularidades de cada una de las empresas.

Capacitación y competencias laborales

Para responder la quinta pregunta de este trabajo es necesario definir competencia laboral para saber si existe correspondencia con la capacitación. La competencia laboral, nos dice Javier Llanos, es "la capacidad productiva de un individuo evaluada en términos de desempeño y ubicado en un contexto laboral determinado, es reflejo de habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para la realización exitosa de un trabajo. Esta capacidad, susceptible de ser evaluada, puede certificarse". para ello se desarrollan estándares de competencia que de acuerdo con el CONOCER[7] sirven para describir "los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que una persona debe tener para realizar funciones con un alto nivel de desempeño" los cuales son desarrollados conjuntamente por los patrones y los trabajadores y que además sirven de "insumo para desarrollar programas curriculares alineados a los requerimientos de los sectores productivo, social, educativo y de gobierno del país" (www.conocer.gob.mx/index).

Lo anterior nos lleva nuevamente al concepto de productividad, de acuerdo a la definición de competencia laboral que nos dice que es la "capacidad productiva evaluada en términos de desempeño". La evaluación del desempeño en términos de productividad se debe realizar en función de la utilización de los insumos, ¿qué sucede entonces con las personas que no realizan actividades que involucre la transformación de insumos?, por ejemplo, el ramo de servicios que según los indicadores estratégicos de ocupación y empleo nacional del INEGI, en el cuarto trimestre de 2012, se tenían registradas 29 millones 614 mil 50 personas en éste sector, que equivalen a 62% del total (véase Tabla 5).

Además, la norma técnica de competencia laboral debe considerar:

- La competencia para administrar recursos propios de trabajo y todos aquellos que adicionalmente se requieran
- La habilidad para transferir la competencia de una jerarquía a otra.
- La competencia para trabajar dentro de un ámbito de seguridad e higiene y protección al ambiente
- La competencia para desenvolverse con las personas en un ambiente organizacional y resolver situaciones contingenciales.
- La aptitud para reaccionar positivamente a los cambios metodológicos de trabajo y a los de orden tecnológico.
- Los conocimientos y las habilidades que se requieran para llevar a cabo, en forma eficiente, la función laboral (Llanos, 2005: 242).

Tabla 4

Población laboral por sector de actividad económica.

Sector de actividad económica	48,203,851
Primario	6,893,742
Secundario	11,378,089
Terciario	29,614,050

Fuente: elaboración propia de acuerdo a información de la encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010 - 2012. STPS-INEGI.

Como puede apreciarse, estas llamadas competencias laborales son las que deben reunir un gerente e incluso un director, pero no los obreros, que son más de la mitad de la población laboral (y sobre todo, a los que se les pretende evaluar competencias laborales una vez capacitados). Es este sector los que reciben de uno a tres salarios mínimos, o sea, 27 millones 975 mil 811 trabajadores con estas características, de un total de 48 millones 203 mil 851, lo que representa 58% de la población laboral (véase Tabla 5) y que son, de quien se espera, la capacitación incremente sus competencias laborales.

La capacidad productiva evaluada en términos de desempeño del trabajador como lo afirma la definición de competencia laboral, que además aclara "dicha competencia debe ser susceptible de ser evaluada", obliga a definir lo que la evaluación del desempeño significa y representa, porque también quedó establecido en el artículo 153-D fracción III, que "los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a: … presentar exámenes de evaluación de conocimiento y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos" (LFT, 2013: 48).

La evaluación del desempeño se refiere a calificar de forma integral, el rendimiento global del trabajador (Sherman *et al*., 1999: 273), desde tres ámbitos observables, las características o atributos personales del trabajador, tales como responsabilidad, honradez, comunicación, integración en equipos de trabajo, etcétera, el comportamiento del trabajador que tiene que ver con el apego a las reglas, normas y políticas de la empresa; y finalmente, se califican los resultados del trabajador, y esto puede ser mediante indicadores de productividad como, cantidad producida en razón de los insumos empleados, porcentaje de desperdicio de insumos, etcétera. La evaluación del desempeño genera una serie de resultados que implican un incremento en los egresos de la empresa, por ello es fundamental programar adecuadamente su aplicación, porque independientemente del resultado obtenido por el trabajador la decisión a tomar por parte de la empresa implicará un costo (véase Tabla 6).

Al diseñar un programa de evaluación del desempeño, la empresa debe tener en cuenta la periodicidad de los pagos derivados de la evaluación del desempeño que va a realizar en favor de sus trabajadores, para enfrentar esto requiere de un nivel de ingresos que respalde ese gasto, los ingresos van a provenir de la venta de sus productos, por lo que si decide incrementar la producción se debe estar seguro que se ese inventario se va a vender, pero si el trabajador mejoró su desempeño debe recibir su retribución independientemente de si se logra la venta de la mercancía.

Por lo anterior, se puede afirmar que sí se puede establecer una relación de correspondencia entre la capacitación y el incremento de competencias laborales siempre y cuando del contenido del programa de capacitación se desprendan las competencias que debe reunir o demostrar el trabajador y sobre esas establecer las mediciones del desempeño.

Tabla 5

Niveles de ingreso ocupación y empleo, IV trimestre del 2012.

Nivel de ingresos	48,203,851
Hasta un salario mínimo	6,349,868
Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	11,086,177
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	7,253,258
Más de 5 salarios mínimos	3,857,322
No recibe ingresos	4,051,982
No especificado	5,065,478

Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010-2012. STPS-INEGI.

Tabla 6

Relación de acciones a seguir con la evaluación del desempeño.

Resultado de evaluación	Decisión	Acción
Desempeño sobresaliente	Promover	Incremento salarial
Desempeño aceptable	Mantener nivel de desempeño	Otorgar incentivos
Desempeño deficiente	Capacitar	Programar cursos
Desempeño inaceptable	Despedir	Preparar finiquito

Fuente: elaboración propia.

Conclusiones

La reforma al artículo 153-A que inicia con el intercambio de los conceptos derecho y obligación, si bien tiene la finalidad de precisar que es el patrón el obligado a proporcionar la capacitación, en caso de incumplimiento el trabajador tendría que exigirlo mediante una demanda o denuncia ante la junta de conciliación y arbitraje, pero también al omitir en el nuevo artículo que corresponde a la STPS aprobar los programas de capacitación queda liberada esta instancia gubernamental de esa responsabilidad quedando como una acto de buena voluntad el que el patrón capacitará a sus trabajadores, evidenciando una estrategia semántica por parte de quienes redactaron el artículo.

El precisar que es obligación del patrón proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores resulta inconsistente con el Artículo 153-E en el que se responsabiliza a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a la Secretaría de Economía de incentivar la productividad mediante la dotación de programas de capacitación a las micro y pequeñas empresas que representan 98% del total registrado en el Sistema de Información Empresarial Mexicano y el número de trabajadores empleados en estas unidades económicas representan 54.28% del total de la población ocupada. Actividad que de llevarse a cabo solamente por estas Secretarías representaría un gasto para el erario de alrededor de 20 mil millones de pesos, o bien, otros beneficiados serían los instructores e institutos que se presten a realizar dicha capacitación que al final resultará difícil identificar los beneficios reales, porque, como se vio en una de las definiciones, la capacitación consiste en una serie de pasos que debe obedecer a situaciones particulares en cada empresa, y, mediante cursos dirigidos a diversos tipos de trabajadores pertenecientes a diversos tipos de organizaciones, la capacitación no alcanzará los propósitos para los cuales está pensada.

Otra inconsistencia resulta de la relación de correspondencia que establece el artículo 153-A capacitación y productividad, ya que se asegura que la capacitación y el adiestramiento le permitirá elevar su productividad, como se vio, la capacitación puede conducir a la eficiencia, pero no necesariamente a la productividad, y elevar los niveles de producción no necesariamente eleva la productividad, si no se logra una disminución en los insumos, pero la productividad al ser una razón entre productos e insumos, se requiere disminuir los insumos para elevar la productividad y esto forma parte de un proceso gradual de mediano o largo plazo. La disciplina de Administración siempre ha establecido una relación de correspondencia entre eficacia, eficiencia y productividad, no quiero decir que sea imposible pero sí se trata de un proceso gradual a largo plazo que no se logra solamente con la capacitación de las personas, sobre todo si interviene en esta relación de conceptos uno más que es el de *calidad*, porque se pueden lograr los objetivos, utilizando menos insumos e incrementando la producción, pero tal vez se sacrifique la calidad del producto final.

Se puede ser eficiente sin ser eficaz, esto es, utilizar la menor cantidad posible de insumos pero sin alcanzar el objetivo deseado; se puede ser eficaz sin ser eficiente, esto es, lograr el objetivo pese a un desperdicio de insumos. Para ser eficiente, eficaz y

productivo es necesario utilizar la mínima cantidad de recursos, en la elaboración del producto requerido, pero aumentando el número de unidades. Por tanto, al aumentar el número de unidades ya no se estaría siendo eficaz pues se desviaría del objetivo propuesto, me atrevo a asegurar que lo anterior se puede ver en ciertas familias mexicanas, una madre mexicana, por ejemplo, aprende a ser altamente productiva a través de años de utilización libre de insumos y mediante pruebas de ensayo y error hasta que logra hacer cada vez mayor cantidad de comida que al principio sin disminuir la calidad en el sabor de sus platillos, logrando alimentar a toda la familia, pese al alza constante de precios de los insumos que utiliza y a la cantidad cada vez mayor de alimento demandado.

Lo anterior está estrechamente ligado con la una inconsistencia más en la reforma de este artículo 153-A, que es la relación de correspondencia que se establece entre capacitación y el incremento en el nivel de vida, como se pudo observar en el ejemplo de la microempresa, para elevar el índice de producción, necesariamente se requiere disminuir el divisor en la razón, esto es, disminuir el número o costo de los insumos, a los que pertenece la fuerza de trabajo del empleado, por lo que no queda claro cómo se logra mejorar las condiciones de vida del trabajador si dentro de las condiciones de la razón de productividad está incrementar la producción manteniendo el mismo valor a su esfuerzo físico y mental, esto es, para cumplir con esta relación se deben incrementar el dividendo y el divisor logrando un aumento en el cociente.

Finalmente, la relación de correspondencia entre la capacitación y el incremento de competencias laborales resulta correcta, si le proporcionan más conocimientos y habilidades a un trabajador mediante la capacitación obviamente se incrementarán estos. Las inconsistencias están en que las llamadas competencias laborales tienen la intención de formar cuadros de mando y dirección, si esto se lograra; qué sucedería, estructuralmente, con las organizaciones al tener tanta gente preparada para ocupar sólo algunos puestos de este tipo, además de que el gran grueso de la población ocupada percibe hasta tres salarios mínimos, es decir, son de puestos de bajo nivel jerárquico. De igual manera en el Artículo 153-D se propone evaluar mediante examen a los trabajadores que han sido capacitados, como se vio, la evaluación del desempeño implica un egreso para la empresa independientemente del resultado que arroje, por lo que al incrementar los costos de la mano de obra, el índice de productividad tendrá que disminuir. Por otra parte, el pretender evaluar el desempeño con miras a incrementar la productividad es una tarea sumamente compleja en áreas y puestos de servicios, que es el sector de actividad económica más poblado, esto es, el 62 por ciento del total de la población ocupada trabaja en el sector servicios. Si un vendedor no vende, entonces ¿es improductivo? si la venta depende de la capacidad de pago de las personas, no de la habilidad en ventas o conocimiento del producto que posea el vendedor.

En fin, en este trabajo se señalaron algunas inconsistencias en la utilización de conceptos y la redacción del artículo 153-A, desde luego que pueden encontrarse más y el tema de capacitación puede relacionarse con muchos conceptos más y con otros artículos de la Ley Federal del Trabajo, por lo que no se tiene la finalidad de abarcarlos todos en este trabajo.

Notas

[1] Por inconsistencia se entiende la falta de consistencia, y ésta a su vez se define como la congruencia entre las partes de un todo. *Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado* (2002).

[2] Las institutas se refiere a los cuatro libros fundamentales del derecho romano, la compilación de Justiniano.

[3] Secretaria General Auxiliar de la Sexta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, instancia gubernamental encargada de impartir y procurar justicia laboral en forma gratuita, pronta, completa e imparcial a los trabajadores al servicio del Estado, con amplias facultades para intervenir como institución de orientación, consulta, asesoramiento y defensa mediante la aplicación irrestricta de la ley, administrando los recursos con transparencia, eficacia y eficiencia para mantener la paz y consolidar un régimen de convivencia social, regido plenamente por el Derecho, donde la ley será aplicada a todos por igual y la justicia sea

la vía para la solución de los conflictos (de acuerdo con su misión en: www.tfca.gob.mx).

[4] Profesor Titular C, de tiempo completo, del departamento de Derecho y en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco y miembro de la Junta de Gobierno del Instituto Federal de Defensoría Pública del Poder Judicial de la Federación.

[5] Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente (a.113LISR, 2012:135) que de acuerdo con el Código Fiscal de la Federación "las personas físicas y morales, están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes respectivas" (a.1 CFF, 2012:1) consultado en: www.diputados.gob.mx.

[6] Discrecional: que se hace libremente, que se deja al criterio de la persona o autoridad que puede regularlo en [www.wordreference.com/definicion/discrecional].

[7] El CONOCER es el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, se constituyó el 29 de abril de 2005 como Fideicomiso Público Paraestatal mediante Contrato de Fideicomiso Único de la Administración Pública Federal del Gobierno Federal, y por la otra, Nacional Financiera, SNC, con la participación de la Secretaría de Educación Pública, lo anterior, de acuerdo a su Estatuto Orgánico [www.conocer.gob.mx/seccionesExtras/transparencia/pdfs/38.pdf)].

Bibliografía

Barnes, Tony (1997). *Cómo lograr un liderazgo exitoso*. México, McGraw-Hill.

González, Martín y Olivares, Socorro (2005). *Administración de recursos humanos. Diversidad–Caos*. México, CECSA.

Koontz, Harold y Heinz Weihrich, (1998). Administración. Una perspectiva global. México, McGraw-Hill.

Llanos, Javier (2005). *Integración de recursos humanos*. México, Trillas.

Marx, Carlos (2009). *El Capital I. Crítica de la economía política*. México, Fondo de Cultura Económica.

Reza, Jesús (1995). *Cómo diagnosticar las necesidades de capacitación en las organizaciones*. México, Panorama.

Rodríguez, Mauro y Patricia Ramírez, (1997). *Administración de la capacitación*. México, McGraw-Hill.

Sherman, Arthur *et al*. (1999). *Administración de recursos humanos*. México, Thompson Editores.

Siliceo, Alfonso (2003). *Capacitación y desarrollo de personal*. México, Limusa/Noriega.

Slack, Nigel *et al*. (1999). *Administración de operaciones*. México, CECSA.

Sumanth, David (1997). *Ingeniería y administración de la productividad*. México, McGraw-Hill.

Werther, William y Keith Davis, (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. México, McGraw-Hill.

Otras fuentes

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2008). México, Sista.

Ley Federal del Trabajo (2011). México, ISEF.

Ley Federal del Trabajo (2013). México, ISEF.

Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano (2000). México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Porrúa.

Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado (2002).

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2013). Índices de productividad laboral y costo unitario de la mano de obra 2012. Metodología, cuadros y gráficas. México, INEGI/STPS, en: [www.inegi.gob.mx] y [www.stps.gob.mx].

Calderón, Felipe (2012). Iniciativa con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, (2012-09-01), en: www.diputados.gob.mx/iniciativas.

Indicadores estratégicos de ocupación y empleo nacional 2010-2012. elaborados a partir de

la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010-2012, México, INEGI/STPS.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (2013). consultada en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/153.pdf.

Ley del Impuesto Sobre la Renta (2012). consultada en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/82.pdf.

www.conocer.gob.mx

www.stps.gob.mx

www.siem.gob.mx

www.wordreference.com