

INICIATIVA QUE REFORMA EL ARTÍCULO 153-T DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA MARGARITA GARCÍA GARCÍA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PT

Con fundamento en lo establecido en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados y demás disposiciones aplicables, someto a consideración de esta asamblea la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 153-T de la Ley Federal del Trabajo.

Exposición de Motivos

La capacitación para los trabajadores es un derecho plasmado en nuestra Constitución, además de ser parte de los Convenios que México signo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como lo es el Convenio C142 que habla sobre el desarrollo de los recursos y la Recomendación R195 que trata sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, en este, se establece el adoptar programas y prácticas para formación y orientación profesional y técnica de los trabajadores en las diversas áreas de trabajo.

Este convenio y la recomendación, reconocen que el aprendizaje permanente es fundamental para el desarrollo humano, creación de empleo y el crecimiento económico, ya que, al estar mejor preparados y capacitados, a los individuos les será más fácil la inserción laboral.

En la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada el 30 de noviembre de 2012, en el Diario Oficial de la Federación, se anexa un Capítulo III BIS que habla De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores en donde se hace mención de la obligación de los patrones a proporcionar capacitación a sus trabajadores, ya sea fuera o dentro del centro del trabajo por medio de instituciones, escuelas, organismos o adhesión a sistemas.

En el artículo 153-T se menciona que los organismos instructores tienen el derecho a expedir una constancia, el artículo en mención a la letra dice:

“Artículo 153-T. Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.”

Rojina Villegas, Rafael (1998) define la obligación como:

“Podríamos decir que los tratadistas modernos definen la obligación como una relación jurídica por virtud de la cual un sujeto llamado acreedor, está facultado para exigir de otro denominado deudor, una prestación o una abstención. Este concepto no prejuzga respecto a la determinación o indeterminación de los sujetos, (...) tampoco se exige que el objeto de la obligación sea patrimonial. Se afirma simplemente que el acreedor está facultado para exigir al deudor una prestación o una abstención.”

Álvarez Ledezma, Mario I. (1995) define derecho como:

“El Derecho es un sistema normativo de regulación de la conducta social, producido y garantizado coactivamente por el poder político de una autoridad soberana, que facilita y asegura la convivencia o

cooperación social, y cuya validez (obligatoriedad) está condicionada por los valores jurídicos y éticos de los cuales es generador y portador, respectivamente, en un momento y lugar histórico determinados.”

Como podemos observar en una obligación que el demandante puede exigir al adeudado la prestación, que en el tema que nos ocupa aplica al demandante como el capacitado y al adeudado como el capacitador o entidad instructora, por lo que se puede exigir el documento que acredite que fue capacitado; en caso contrario con la definición de derecho la obligatoriedad queda condicionada por valores jurídicos y éticos.

Si el trabajador cumplió con los requisitos solicitados en el curso o capacitación, debería ser una obligación por parte de la entidad instructora expedir su constancia de los aprendizajes recibidos; al no ser una obligación y si un derecho, faculta a la entidad instructora a expedirla o no, con ello se deja en estado de indefensión al trabajador, ya que al no poder obtener su constancia de capacitación no tiene manera de acreditar su experiencia y preparación, pues estos documentos normalmente son de valor curricular y es la manera con la que se cuenta para acreditarse ante el empleador.

También cabe mencionar que en el primer informe del presidente se mencionó la formación y la certificación en el trabajo, definiéndolo de la siguiente manera:

“La Certificación de Competencias Laborales es el proceso a través del cual las personas demuestran por medio de evidencias que cuentan, sin importar cómo hayan adquirido los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para cumplir una función a un alto nivel de desempeño, de acuerdo con el definido en un Estándar de Competencia”

Como podemos observar también la certificación es un tema importante para el Gobierno Federal, para aumentar las posibilidades de las personas a encontrar un trabajo bien remunerado considerando mejores capacidades adquiridas por su preparación, por lo que reiteró la importancia de hacer esta reforma a la Ley Federal del Trabajo.

Por los motivos anteriormente expuestos someto a consideración de este pleno, la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que reforma el artículo 153-T de la Ley Federal del Trabajo

Artículo Único. Se reforma el artículo 153-T de la Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal del Trabajo

Artículo 153-T. Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, **la entidad instructora tendrá la obligación de expedir** las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

Transitorio

Único. La presente reforma entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Bibliografía

- Convenio C142 sobre el desarrollo de los recursos, OIT.
- Recomendación R195 sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación, y aprendizaje permanente, OIT.
- Rojina Villegas, Rafael, Compendio de derecho civil III (Porrúa 1998)
- Montoya Pérez, Oscar. Diccionario jurídico (2016)
- Álvarez Ledezma, Mario I. Introducción al Derecho (Mc Graw-Hill, 1995)
- Primer Informe de Labores, 2018-2019 1 de septiembre de 2019.

Dado en Palacio Legislativo de San Lázaro, a 18 de septiembre de 2019.

Diputada Margarita García García (rúbrica)