

**LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE CAPACITAR PARA UN TRABAJO
DECENTE***
**THE BUSINESS OBLIGATION TO PROVIDE TRAINING FOR DECENT
WORK**

Francisca Reyes Sánchez¹

Egla Cornelio Landero²

Resumen: El presente manuscrito tiene como objetivo explorar la obligación que tienen las personas empleadoras de capacitar a las personas trabajadoras para un trabajo decente. El trabajo es un derecho y un deber social, es parte de la vida de las personas, no solo como una fuente de ingresos sino también como la forma de ser productivos y útiles a la sociedad, por lo que poder desempeñarse en un entorno de seguridad, confianza, satisfacción y de respeto es un derecho fundamental para su desarrollo en lo individual y en la comunidad donde se desenvuelve cotidianamente. La capacitación es parte de las condiciones de un trabajo decente ya que le permite al trabajador continuar en constante crecimiento profesional y así poder acceder a una mejor calidad de vida, por lo que es obligación de las empresas proporcionar dicha capacitación a sus empleados de conformidad con los tratados internacionales y leyes nacionales. En México prevalece la informalidad y la baja práctica de la capacitación en empleos formales, por lo que, es

* Artículo de divulgación. Artículo recibido: 18 de marzo de 2026. Artículo aprobado: 25 de mayo de 2026.

¹ Estudiante de la Licenciatura en Derecho en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. <https://orcid.org/0009-0001-3927-8670>. Correo e. franyreyes8@gmail.com.

² Doctora en Métodos de Solución de Conflictos. Profesora Investigadora, adscrita a la División Académica de Ciencias sociales y Humanidades-UJAT, con reconocimiento en el Programa para el Desarrollo Profesional Docente PRODED. Miembro del Sistema Estatal de Investigadores de Tabasco. Reconocimiento del Sistema Nacional de Investigadores Nivel I-SNII, de la SECIHTI. Académica de Número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social. <http://orcid.org/0000-0003-4801-3735>. Correo e. draeglac@gmail.com.

necesario impulsar la cultura de la capacitación conforme a los criterios y estándares que están previstos en el Derecho del Trabajo como obligación de los patrones de capacitar a su personal. Para concluir que la obligación empresarial de capacitar, consagrada en el artículo 123, apartado A, fracción XIII de la Constitución Política y en los artículos 132, fracción XV, y 153-A de la Ley Federal del Trabajo (LFT), no es un mero formalismo, sino el pilar para garantizar un trabajo decente que eleve la productividad, la competencia laboral y el nivel de vida de los trabajadores.

Palabras clave: Trabajo, capacitación, trabajo decente.

Abstract: This manuscript aims to explore the obligation of employers to train workers for decent work. Work is both a right and a social responsibility; it is an integral part of people's lives, not only as a source of income but also as a way to be productive and useful to society. Therefore, being able to work in an environment of safety, trust, satisfaction, and respect is a fundamental right for individual development and within the community where one lives daily. Training is a condition for decent work, as it allows workers to continue their professional growth and thus access a better quality of life. Therefore, companies have an obligation to provide such training to their employees in accordance with international treaties and national laws. In Mexico, informality and the low rate of training in formal employment prevail. Therefore, it is necessary to promote a culture of training according to the criteria and standards established in Labor Law, which mandates employers to train their personnel. To conclude that the business obligation to provide training, enshrined in article 123, section A, subsection XIII of the Political Constitution and in articles 132, subsection XV, and 153-A of the Federal Labor Law (LFT), is not a mere formality, but the pillar to guarantee decent work that raises productivity, labor competence and the standard of living of workers.

Keywords. Job, training, decent employment.

SUMARIO. I. Introducción II. Trabajo decente y derecho a la capacitación laboral. III. Fundamento jurídico de la obligación empresarial de capacitar. IV. Capacitación como

derecho habilitante del trabajo decente. V. Desafíos y propuestas para fortalecer la capacitación orientada al trabajo decente. VI. Conclusiones. VII. Bibliografía.

I. Introducción

Uno de los principales retos que enfrenta México, es el empleo informal, ya que de los 61.1 Millones de personas económicamente activas, el 54.4% se encuentran en la informalidad en contraste con el 34.1%.⁷ que cuenta con empleo formal y una tasa del 6.5% de subocupación. Los empleos informales carecen de las prestaciones básicas, los salarios suelen ser menos del mínimo, además de que se desarrollan en condiciones precarias y suelen ser objeto de trabajo infantil. Por otro lado, los trabajos formales tienden a proporcionarle al trabajador lo mínimo establecido por la ley.³

Si bien la obligación patronal de proporcionar capacitación a sus empleados está establecida en una norma constitucional y reglamentaria, solo el 12.6% de las empresas realmente las implementa y el 87.4% no las realiza por razones diversas. De acuerdo con cifras del INEGI (2024) el 81.5% de las grandes empresas sí capacita a su personal, las PYMES un 44.5% y las microempresas en un 3.7%, por lo que el recibir capacitación está, de igual forma, determinado por el tamaño de las empresas.

El derecho al trabajo es un derecho humano universal que encuentra fundamento en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el cual establece que toda persona trabajadora debe tener la libertad de elegir en condiciones equitativas aquellas que satisfagan sus necesidades y conforme a su dignidad humana.⁴ En un espíritu similar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado el 16 de diciembre de 1966, por la asamblea de Naciones Unidas, en su artículo 7, reconoce que es derecho de toda persona el goce de condiciones de trabajo

³ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) indicadores de ocupación y empleo 2025. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/iooe/ioe2025_04.pdf

⁴ Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.

equitativas y satisfactorias, que le aseguren dignidad, igualdad, seguridad e higiene en el desarrollo de su actividad laboral.⁵

El preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo de 1919 reconoce la gran importancia de adoptar un régimen de trabajo realmente humano, basado en la justicia social, para lograr la paz y la justicia social⁶ reafirmando entre sus principios que el trabajo no es una mercancía, y que la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.

Bajo este orden internacional del derecho al trabajo se encuentra la implementación de programas que funjan como un medio para obtener un empleo pleno que garanticen oportunidades de formación profesional, es decir, que impulsen constantemente el desarrollo de cada individuo en las diversas ramas de su labor, pues un trabajador actualizado, especializado y entrenado, lo convierte en alguien calificado para aspirar a mejores puestos o a un centro de trabajo idóneo a su competencia.

De ahí, que el derecho al trabajo como un derecho humano universal, con el derecho del trabajo (entendiéndose al segundo como la norma jurídica que regula las relaciones laborales en sus diferentes ámbitos entre el trabajador y el patrón) han evolucionado en conjunto como ese derecho humano fundamental intrínseco a la persona trabajadora, la cual no solamente debe tener un trabajo o empleo, sino que ese empleo o trabajo en el ejercicio comprenda el respeto, la libertad y la no discriminación, tal como lo refieren diversos documentos de la OIT, los cuales además de proteger los derechos laborales, se encarga de engendrar ingresos adecuados con una protección social apropiada.

El derecho interno mexicano ha evolucionado igualmente, con el artículo 123 de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, como la norma que tiene como fin mantener el equilibrio entre los factores de la producción y que a la par garanticen una justicia social, entendida esta última como la garantía de condiciones de libertad, igualdad de

⁵ Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

⁶ OIT, Constitución, 1919. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/Constitución-OIT-2021-%5BJUR-210720-001%5D-Web-SP.pdf>

oportunidades y dignidad de todos los seres humanos⁷. La cual dispone, que el trabajo decente implica el respeto pleno a la dignidad humana del trabajador, el cual no debe ser objeto de discriminación alguna, mismo que debe gozar de un salario remunerador, seguridad social y capacitación, así como seguridad e higiene que prevengan riesgos en el desarrollo de su actividad laboral⁸; sumado a esto, se protege la vida digna y la salud de la persona trabajadora para vislumbrar la paz y la justicia social.⁹

Este trabajo tiene el propósito de divulgación, por tanto, su objetivo principal es explorar la obligación que tienen las personas empleadoras del sector comercio de capacitar a las personas trabajadoras para un trabajo decente. Busca dar respuesta a la pregunta ¿En qué medida la obligación empresarial de capacitar contribuye a la garantía del trabajo decente y al fortalecimiento de los derechos laborales en el contexto jurídico mexicano?

Con la hipótesis de que la obligación empresarial de capacitar constituye un objetivo indispensable para garantizar el trabajo decente, debido a que fortalece las competencias laborales, mejora las condiciones de empleo y contribuye a la protección efectiva de los derechos humanos de las personas trabajadoras; sin embargo, su cumplimiento enfrenta limitaciones por factores económicos, estructurales y culturales dentro del ámbito empresarial.

La investigación se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, debido a que pretende explorar e interpretar el alcance jurídico y social de la obligación empresarial de capacitar como presupuesto para la consolidación del trabajo decente. Este enfoque permite comprender la dimensión normativa, doctrinal y protectora de la capacitación laboral, desde la perspectiva de los derechos humanos y del derecho del trabajo.

Es un estudio de tipo documental y descriptivo-analítico. Documental, porque se sustenta en el examen de fuentes normativas, doctrinales y jurisprudenciales relacionadas con la capacitación laboral y el trabajo decente; y descriptivo-analítico, porque se busca

⁷ Cornelio Landero, Eglá “La paz desde el derecho laboral”, en Garza Castillo, Mario y Gorjón Gómez, Francisco (coords.), *Derecho a la paz*, México, tirant lo blanch, 2026, p. 309.

⁸ Cámara de Diputados, Ley Federal del Trabajo, artículo 2, disponible en: https://www.tecy.org.mx/pdf/Marco_Normativo/F13-LFT-21-02-25.pdf

⁹ Cornelio Landero, Eglá, *op. Cit.*, p. 308.

explicar la manera en que dicha obligación opera en el sistema jurídico mexicano y cuáles son sus implicaciones prácticas para las relaciones laborales.

Asimismo, se utiliza el método jurídico-dogmático para interpretar el contenido de las disposiciones legales aplicables, particularmente la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y los convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo relacionados con formación profesional y trabajo decente. Complementariamente, se utilizará el método analítico-sintético para descomponer los elementos conceptuales de la capacitación laboral y posteriormente integrarlos en una visión crítica sobre su relevancia dentro del modelo de trabajo digno y decente.

La investigación tiene un alcance explicativo, en virtud de que no sólo describe el contenido normativo de la obligación empresarial, sino que también analizará sus efectos en la calidad del empleo, la productividad y la protección de la dignidad humana en el trabajo.

Se desarrolla a través de cuatro temas numerados como sigue: II. Trabajo decente y derecho a la capacitación laboral, en donde se define lo que comprende trabajo decente en el que se debe tener presente la capacitación laboral como derecho. En segundo tema se aborda III. Fundamento jurídico de la obligación empresarial de capacitar, donde se ancla el fundamento del derecho a la capacitación. En tercer tema la IV. Capacitación como derecho habilitante del trabajo decente, mediante el cual la persona trabajadora incrementa sus competencias laborales y desarrollo. V. Desafíos y propuestas para fortalecer la capacitación orientada al trabajo decente, en el que se visualizan los beneficios que pueden alcanzar las personas en las relaciones obrero-patronales. VI. Finalmente las Conclusiones que engloban el interés de este artículo de divulgación por impulsar la cultura de la capacitación como pilar del derecho a un trabajo decente.

II. Trabajo decente y derecho a la capacitación laboral

El artículo 123 de la Constitución mexicana, dispone que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de

empleos y la organización social de trabajo”¹⁰ esto implica que la reglamentación que mantiene la fuente constitucional es la base fundamental del trabajo digno y socialmente útil que debe disfrutar toda persona trabajadora, sin embargo, la comunidad internacional a través de la OIT ha impulsado la categoría de trabajo decente, para que la persona trabajadora alcance el estatus de crecimiento y desarrollo con dignidad surgido del fruto de su trabajo, que no solamente genere riqueza para la persona empleadora, sino que de esa riqueza también participe la persona trabajadora.

La primera vez que se habló de trabajo decente fue en la memoria de trabajo de Juan Somavía (1999), el primer director general de la OIT en el que menciona que, el trabajo no es una mercancía, sino el bienestar material y el desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades.¹¹ Ermida Uriarte hace referencia a que el trabajo decente no puede ser sino el trabajo en cantidad y calidad suficientes, apropiadas, dignas y justas, lo que incluye el respeto de los derechos, ingresos y condiciones de trabajo satisfactorias, protección social y un contexto de libertad sindical y dialogo social.¹²

En el año 2012 se reformo el artículo 2 de Ley Federal del Trabajo en el que se adicionó el término trabajo decente en el que establece que se entiende por trabajo digno o decente

aquel 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

¹⁰ Cámara de Diputados, Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, 2025. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

¹¹ Juan Somavía, *El Trabajo decente*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf

¹² Ermida Uriarte, Oscar, *Trabajo decente y formación profesional*, Cinterfor, OIT, 2001. https://www.cinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/erm.pdf

productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.¹³

De modo que, se puede inferir que el trabajo decente es aquel que respeta los derechos humanos del trabajador independientemente de su condición, origen o preferencia, en un entorno en igualdad de oportunidades, con un salario remunerador y justo con relación a su esfuerzo, seguridad social, libertad de opinión y respeto a sus derechos laborales.

El trabajo decente se traduce en la calidad de vida laboral, por lo que este deberá proporcionar al trabajador la posibilidad de mejorar sus condiciones actuales, la capacitación es entonces, la consecución de los objetivos de un trabajo decente, entendiéndose a la capacitación como el proceso de aprendizaje, enseñanza, conocimiento y práctica de la actividad laboral.¹⁴

La capacitación por consiguiente es un derecho de todos los trabajadores pues la educación y la formación profesional constituyen un derecho fundamental tal como lo refiere la Resolución sobre el desarrollo de recursos humanos adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo.¹⁵

El derecho a la capacitación se relaciona a su vez con otros derechos, tales como el derecho al trabajo mismo, a los derechos fundamentales, seguridad y protección social, y la representación y diálogo social.¹⁶ El derecho al trabajo establece el poder elegir y aceptar libremente la actividad diaria que queremos desempeñar lo cual nos hace sentir personas realizadas que simultáneamente nos permite llevar una vida digna. Un país que brinda mejores oportunidades, mayor oferta de empleo e ingresos justos impulsa a su población a un desarrollo económico, social y cultural.

¹³ Cámara de diputados, Ley Federal del Trabajo, artículo 2, 2026. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

¹⁴ Mendoza Robles D.L., La capacitación laboral como derecho humano, *Transdisciplinar Revista de Ciencias Sociales* UANL, Vol.2 núm. 4, 2023, pág. 146. <https://transdisciplinar.uanl.mx/index.php/t/article/view/48/33>.

¹⁵ OIT. CIT, Resolución sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 88.ª reunión, 2000. <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc88/resolutions.htm#III>.

¹⁶ Juan Somavía, *El Trabajo decente*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999, pág. 25. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf

Los derechos fundamentales como la no discriminación, la erradicación de la violencia, del trabajo forzoso e infantil y la igualdad de género son base del trabajo decente pues posibilitan que el trabajo se desarrolle en un espacio libre, seguro, y saludable que proteja la integridad física y el bienestar psicológico del trabajador.

La seguridad y protección social aseguran al trabajador un ingreso básico que cubra sus necesidades, una jornada laboral que consiente su desarrollo social, prestaciones adicionales, el acceso a un sistema de salud y de vivienda, así como el poder disfrutar de una vejez digna. La representación y diálogo social de la relación obrero patronal favorecen una buena comunicación, un ambiente de armonía, decisiones u opiniones libres y la inclusión en la actividad laboral.

El derecho a la capacitación es un derecho fundamental parte de la naturaleza del trabajo decente, puesto que el aprendizaje y la formación constante son propias del desarrollo del ser humano, pues el trabajador tiene derecho a ser tratado como persona y no como simple y anónimo instrumento de producción, ligado y complementado con otros dos: el derecho a la igualdad y el derecho a la dignidad del trabajador.¹⁷

Así mismo, la valoración del talento humano es visto como un elemento esencial para el logro exitoso de las organizaciones, dado su impacto en el desempeño de los colaboradores. Por ello, la capacitación se ha convertido en una prioridad estratégica para las empresas, puesto que contribuye a que los empleados sean más competentes y estén más comprometidos con sus responsabilidades laborales.¹⁸

III. Fundamento jurídico de la obligación empresarial de capacitar

En el plano internacional el ente regulador es la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dedicada a promover los derechos laborales, el trabajo decente, la protección social y mejorar el diálogo en las relaciones laborales, de la cual nuestro país

¹⁷ García Martínez, Roberto, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Buenos Aires: Ad-Hoc, 1998, pág. 59.

¹⁸ Cid Sabas J.E. y Baldovios-Leyva I, Capacitación al personal y su influencia en el desempeño laboral, *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* Vol. 6 núm. 1, 2025, disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/3368/5894>

forma parte desde el año 1955 y que desde entonces ha adoptado 78 convenios, de los cuales 67 se encuentran en vigor.

Con relación a tema el Estado mexicano ha ratificado los convenios 140 y 142 que abordan la capacitación y el adiestramiento; el Convenio 140 “Sobre la licencia pagada de estudios” adoptado desde 1977 está encauzado a reconocer que la licencia pagada de estudios debería considerarse como un medio que permita responder a las necesidades reales de cada trabajador en la sociedad contemporánea, puesto que debe mantener una formación profesional que responda a los nuevos objetivos, aspiraciones y necesidades sociales que exigen los cambios económicos y sociales.¹⁹

El Convenio 142 “la Orientación Profesional y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos” ratificado en 1978 establece que todo miembro deberá 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.²⁰

En el marco jurídico mexicano, el fundamento legal de la obligatoriedad de implementar la capacitación se encuentra en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 apartado A fracción XIII señalando la obligación patronal de “proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo”.²¹

De formar reglamentaria la Ley Federal del Trabajo en su capítulo III Bis titulado “de la productividad, formación y capacitación de los trabajadores” en su artículo 153-A establece que “los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores

¹⁹ OIT. Convenio No. 140. Sobre la licencia pagada de estudios adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en su Quincuagésima Novena reunión, en la Ciudad de Ginebra, Suiza, el día 24 de marzo de 1977, disponible en: [https://historico.cedhj.org.mx/transparencia/II/II_B/Convenios_derechos_laborales/Convenio%20\(Int_del_Trab_140\).pdf](https://historico.cedhj.org.mx/transparencia/II/II_B/Convenios_derechos_laborales/Convenio%20(Int_del_Trab_140).pdf)

²⁰ OIT. Convenio No. 142 sobre la Orientación Profesional y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en su Sexagésima Reunión, en la Ciudad de Ginebra, Suiza, el día 23 de junio 1975, disponible en: <https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfArticuladoFast.aspx?q=s6n2if7Uv7A+Z8I0w3ky6RqZyrcyl2ZddBzooLO2BJKjeZ9TIX8j57Ovak+bb9AmWg5DKaiI2p3FaJijipIBQ==>.

²¹ Cámara de Diputados, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdfhttps://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

y a recibir la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad...”²²

La capacitación debe implementarse en el centro de trabajo o fuera de este dentro del horario laboral a menos que por la naturaleza del trabajo no fuese posible, pactándose entonces entre el patrón y el trabajador el horario en que debe realizarse, además esta debe impartirse por el propio personal o de personal externo especializado estando debidamente autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La capacitación tendrá por objeto preparar a los nuevos trabajadores y demás interesados para ocupar vacantes o puestos de nueva creación. Aunado a ello el artículo 153-C de la Ley laboral habla del objetivo del adiestramiento, mencionando que este será: el actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del personal; hacer del conocimiento a los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos; incrementar la productividad; mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.

Así mismo el personal en capacitación tiene la obligación de asistir puntualmente, atender las indicaciones y cumplir los programas asignados, así como presentar exámenes de conocimiento, de aptitud y de competencia laboral.

En los reglamentos internos y contratos colectivos deben incluirse cláusulas relativas a la obligación de implementar la capacitación y adiestramiento del personal conforme a los planes y programas establecidos en la ley.

El documento que acredita al trabajador haber cursado la capacitación o adiestramiento se denomina constancia de competencias o de habilidades laborales la cual deberá ser enviada para su registro a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El artículo 153-E de la citada ley reglamentaria, refiere que las empresas que tengan más de 50 trabajadores deberán constituir una Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad; con la salvedad para el caso de las micro y pequeñas empresas, las cuales al contar con hasta 50 trabajadores, se apoyaran del Gobierno a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social así como de la Secretaría de Economía,

²²Cámara de Diputados, Ley Federal del Trabajo, disponible en: https://www.tecy.org.mx/pdf/Marco_Normativo/F13-LFT-21-02-25.pdf

para implementar los programas de capacitación, tal como lo dispone el artículo 153-J de la ley laboral, con el propósito de elevar la productividad en las empresas incluyendo a las micro y pequeñas empresas.

Sin duda, la productividad viene de la mano con la capacitación, al efecto por productividad dice la norma laboral se debe entender:

el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover a nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional, y acorde con el mercado al que tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización, e incrementar los ingresos, el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios.²³

Por lo tanto, el impacto de la capacitación es en beneficio del desarrollo individual en cuanto a la persona trabajadora, pero también, en beneficio de la colectividad de la empresa y la misma sociedad a quien se le otorga el derecho humano al servicio público de atención y consumo.

Se tiene en cuenta igualmente, que el trabajo como un derecho social se articula con el diálogo social al que concurren los patronos, trabajadores, sindicatos, gobierno y academia, que instrumentan los acuerdos y sistema para medir la productividad. Esa efectividad obtiene buenos resultados conforme a los programas de capacitación que registran las personas empleadoras y los programas gubernamentales encaminados a integrar la capacitación de los trabajadores que laboran en las micro y pequeñas empresas. El trabajo actual ya no solo se queda en lo manual e industrial, sino que también requieren la capacitación en mejores prácticas tecnológicas y organizativas para el servicio que requieren las personas en estos tiempos de mayor tecnología y comunicación, que involucra ahora a los trabajos por plataformas y teletrabajo.

De manera exhaustiva, si bien existen diversas normas, tratados y convenios que buscan regular la implementación de la capacitación y adiestramiento mediante programas

²³ Cámara de Diputados, Ley Federal del Trabajo, artículo 153-I, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

ajustados a las características propias de la empresa, no se está contemplando de manera rígida el ejecutar de manera obligatoria en todas y cada una de las empresas formales la especialización de su personal, por lo que al ojo público y sobre todo al empresarial, no es más que un formalismo o algo que puede simplemente simularse, por lo que debería regularse y materializarse una cultura de capacitación que busque exigir como cualquier otra condición laboral, el derecho a recibir un adiestramiento por parte del patrón, por lo tanto, el legislador debería no solo considerar la importancia de su aplicación y adecuarla, sino subsanar esa deficiencia al advertir la poca relevancia que la parte obrero-patronal le dota y que en consecuencia, o se aplica de manera limitada o llanamente no se aplica.

IV. Capacitación como derecho habilitante del trabajo decente

La capacitación en los centros de trabajo del sector comercio contribuye a la formación constante de los trabajadores, permitiéndoles mantener y mejorar sus habilidades para ejecutar sus funciones de manera efectiva. Además, les brinda la oportunidad de acceder a mejores puestos y crecer dentro de la empresa. La capacitación también les permite desenvolverse en un ambiente laboral saludable, manejar situaciones imprevistas y a reducir los riesgos de trabajo. Por ello, que la capacitación es base de la eficiencia, productividad y desempeño de los trabajadores.

La Recomendación 150 de la OIT (1975) señala que de acuerdo a las políticas y programas de la capacitación esta deberá tener por objetivo: asegurar el acceso a un empleo productivo; promover y desarrollar el espíritu creador; dinamismo e iniciativa de la eficacia en el trabajo; proteger a los trabajadores contra el desempleo, pérdida de ingresos y del subempleo; proteger a los trabajadores de actividades excesivas; mejorar las condiciones de seguridad e higiene; y lograr la participación plena de los trabajadores.²⁴

La capacitación es parte de la formación de un trabajo digno, pues sin ella el trabajador estaría inhabilitado para continuar aprendiendo, progresando y a seguir en

²⁴ OIT, R150 Recomendación sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos. Adopción Ginebra 60^a reunión CIT. II políticas y programas, 1975, disponible en: https://www.mpppst.gob.ve/mpppstweb/wp-content/uploads/2016/08/Recomendacion_N150.pdf

constante actualización, reduciendo así las posibilidades de mejorar sus condiciones de vida.

De acuerdo con la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, la capacitación juega un papel primordial para el logro de tareas y proyectos, dado que es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda.²⁵

La capacitación constante ayuda a que el trabajador se sienta familiarizado con su entorno permitiendo que realice sus actividades en un ambiente de seguridad y confianza, haciendo un mejor uso de herramientas, maquinaria y equipo, optimizando así el desempeño de su área, lo cual se traduce en reducción de gastos, de tiempo y del manejo de la comprensión ante situaciones desconocidas.

Si nos referimos a un área de producción que presenta constantemente pérdidas de materiales o de equipos averiados, al implementarse un curso de capacitación al personal designado, con la aplicación de las medidas, instrucciones y evaluaciones necesarias, se lograría optimizar el uso de las maquinarias así como de obtener un ahorro tanto de la materia de producción como del tiempo en que normalmente se realizaba la acción, por lo que impulsaría la productividad y permitirá al trabajador sentirse conforme a su desempeño aspirando a mejores oportunidades, de manera que la capacitación no solo se trata del beneficio de una de las partes, sino del trabajo de manera conjunta.

Por estas razones, la capacitación incentiva a los trabajadores a ejecutar su labor de forma entusiasta pues encuentran motivación en su actividad, lo que a su vez contribuye a la fijación de metas, a reducir las probabilidades de las tensiones y conflictos laborales, mejora la confianza y fomenta relaciones positivas.

Por ejemplo, en el sector comercio, el personal tiende a desconocer los protocolos a seguir ante las situaciones cotidianas de su actividad, como lo son el servicio al cliente, la cual debe ser manejada con profesionalismo y a obtener respuestas rápidas ante

²⁵ Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (2026). La importancia de la capacitación para las y los trabajadores, disponible en: <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es>

situaciones inesperadas, por lo que no solo ayudaría a mejorar la productividad de cualquiera que sea el tipo de comercio al que podríamos referirnos sino que además crearía un ambiente de seguridad al trabajador, puesto que, lo impulsaría a mejorar su rendimiento al sentirse satisfecho con sus funciones.

Aunado a ello, la capacitación reduce los riesgos para la salud mental pues los factores que más influyen en el deterioro de la salud mental de los trabajadores son los horarios excesivamente prolongados, el entorno y la falta de oportunidades del desarrollo profesional ya que el trabajador llega a sentir insuficiencia de su labor por lo que la falta de apoyo en el trabajo puede afectar la capacidad de realizar sus labores y a su vez de disfrutarlo.²⁶

Por lo tanto, la capacitación habilita condiciones de un trabajo decente al establecer un entorno con sentido de confianza, logros y aspiraciones, de oportunidades, de inclusión y de satisfacción. En ese sentido, la capacitación como un derecho fundamental, impulsa la calidad vida de cada trabajador al promover su esfuerzo y la estabilidad en el empleo.

V. Desafíos y propuestas para fortalecer la capacitación orientada al trabajo decente

Es recurrente que las empresas del sector comercio consideren que la capacitación solo interrumpe la producción, que es una mala inversión, que no hay beneficios palpables, que implica mejoras salariales o que incluso es algo innecesario, cuando de manera contraria resulta ser un medio útil para elevar la eficiencia del trabajo, pues el trabajador mejora sus habilidades, aptitudes y capacidades y la empresa se beneficia al obtener mejoras de productividad y de rendimiento.²⁷

En el panorama actual del sector comercial, debido a la implementación de nuevas tecnologías, resulta prescindible mantener en constante actualización al trabajador, puesto que lo posibilita de apropiarse de los conocimientos y habilidades requeridas para utilizar la tecnología, adaptarla y eventualmente mejorarla, toda vez que, en un mundo de

²⁶ Organización Mundial de la Salud, *La Salud Mental en el Trabajo*, 2024, disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work> .

²⁷ INEGI. Encuesta Nacional Sobre Productividad Y Competitividad De Las Micro, Pequeñas Y Medianas Empresas (ENAPROCE) 2018, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/especiales/ENAPROCE2018.pdf>

competitividad comercial, el contar con trabajadores capaces de adaptarse a los cambios y de innovar apresuradamente, genera un valor personal a las empresas.²⁸

Otro de los desafíos sobre la capacitación es el hecho de que los trabajadores en su mayoría desconocen el derecho que tienen a recibirla, así como la obligación que tiene la empresa a proporcionarla, puesto que, en muchos casos la formación profesional queda supeditada a la solvencia económica individual del trabajador y no a la responsabilidad patronal, pues es quien, de manera externa busca por su cuenta cursos o programas que le ayuden a incrementar sus conocimientos, reduciendo de este modo el acceso que cada individuo tiene para continuar con su formación, pues no todos tiene la capacidad económica para hacerlo.

A pesar de la importancia de la capacitación, los modelos y programas de capacitación y adiestramiento son escasos, además de que la capacitación no es una de las principales demandas de los trabajadores. La formación profesional (capacitación y adiestramiento) debe ser un instrumento fundamental de las políticas públicas para garantizar el ingreso al empleo, la permanencia en el mismo o la reconversión en otra actividad en caso de pérdida de empleo.²⁹

En ese sentido, las políticas mexicanas en materia del trabajo deberían analizar e identificar las necesidades de la productividad, del desarrollo económico y social, así como la importancia de la innovación, competitividad y de mejores empleos. El Estado no debe solo procurar fijar leyes procedimentales sino, además, debe garantizar a las personas trabajadoras sus derechos fundamentales. Por lo tanto, es necesario que el Estado proporcione las herramientas necesarias para la formación profesional de los trabajadores cualquiera que sea su área de desempeño como parte de una visión de desarrollo frente al avance tecnológico y las nuevas necesidades del mundo laboral.

²⁸ Medina Delgado, Byron, Palacios Alvarado, Wlamyr, Vergel Ortega, Mawency, La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. (2021). *Revista Boletín Redipe*, 10(6), 305-317. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i6.1327> en: <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1327/1239>

²⁹ Sánchez Castañeda, Alfredo, La capacitación y adiestramiento en México: regulación, realidades y retos, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, *Revista latinoamericana de Derecho Social* núm. 5, 191-228, 2007, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9520/11553>.

VI. Conclusiones

La capacitación es un derecho fundamental en las relaciones obrero-patronales forma parte del trabajo decente, es un derecho de la persona trabajadora a recibirla como parte del trabajo para el que has sido contratado y ya desempeña o para prepararse a sus aspiraciones de ocupar otro puesto de trabajo y un deber de la persona empleadora. Además, que la obligación empresarial de capacitar, consagrada en el artículo 123, apartado A, fracción XIII de la Constitución Política y en los artículos 132, fracción XV, y 153-A de la Ley Federal del Trabajo (LFT), no es un mero formalismo, sino el pilar para garantizar un trabajo decente que eleve la productividad, la competencia laboral y el nivel de vida de los trabajadores.

La capacitación es un modelo esencial que mejora las habilidades y el conocimiento de la persona trabajadora además de que eleva la productividad y eficiencia al optimizar su desempeño, lo cual beneficia a ambas partes en cuanto a crecimiento, desarrollo, calidad y productividad.

La capacitación no solo dota a la persona trabajadora de habilidad, seguridad y conocimiento en su área de trabajo, sino que además impulsa su crecimiento profesional y protege su salud mental; un trabajador que se siente productivo y capaz en su labor lo humaniza.

Finalmente, es recomendable impulsar la cultura de la capacitación a través de las cámaras o asociaciones de empleadores, porque aún son muy pocas las empresas que le proporcionan al trabajador el acceso a este derecho, de igual forma el Estado por su parte ha omitido la orientación a su aplicación y finalmente el trabajador ha pasado desapercibido el impacto que esta tendría en su desarrollo personal, así como por otro lado se ve limitado en tiempo y recursos para siquiera poder considerarlo. Por lo que la concientización sobre los beneficios de la capacitación en las relaciones obrero-patronales lograría un impacto significativo para el desarrollo personal, productivo y económico en los sujetos que intervienen.

VII. Bibliografía.

- Arteaga Dirzo, Mireya, Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México, *Revista Latinoamericana de Derecho Social* núm. 27, 2018; disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/12528/14107>
- Cid Sabas J.E. y Baldovios-Leyva I, Capacitación al personal y su influencia en el desempeño laboral, *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* Vol. 6 núm. 1, 2025, disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/3368/5894>
- Cámara de Diputados, Ley Federal del Trabajo, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo, 2016, disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2026, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Cornelio Landero, Eglá “La paz desde el derecho laboral”, en Garza Castillo, Mario y Gorjón Gómez, Francisco (coords.), *Derecho a la paz*, México, tirant lo blanca, 2026.
- Ermida Uriarte, Oscar, *Trabajo decente y formación profesional*, Cinterfor, OIT, 2001. https://www.cinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/erm.pdf
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) 2018, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enaproce/2018/doc/ENAPROC E2018Pres.pdf>
- Juan Somavía, *El Trabajo decente*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999, disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf

- Lacavex Berumen, M. A. de la C., Capacitación y adiestramiento para el trabajo en el Derecho Mexicano, *Revista de Derecho*, 2013, pp. 41, 85–105, disponible en: <https://share.google/V7SJO5fQnRCiNcbt0>
- Lastra José Manuel, El trabajo en la historia, *Anuario Mexicano de Historia del Derecho*, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM vol. XI-XII, 2000, pp. 195-224, disponible en: <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/hisder/cont/11/cnt/cnt7.pdf>
- Mendoza Robles D.L., La capacitación laboral como derecho humano, *Transdisciplinar, Revista de Ciencias Sociales UANL*, Vol.2 núm 4, 2023, disponible en: <https://transdisciplinar.uanl.mx/index.php/t/article/view/48/33>.
- Medina Delgado, Byron, Palacios Alvarado, Wlamyr, Vergel Ortega, Mawency, La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. (2021). *Revista Boletín Redipe*, 10(6), 305-317. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i6.1327> en: <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1327/1239>
- OIT, Cinterfor, Formación para el trabajo decente. Organización Internacional del Trabajo, 2001, disponible en: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/trabdec.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT): C140 Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974, disponible en: <https://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/2022ml/OIT%20140.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT): C142 Convenio sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, 1975, disponible en: <https://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/2022ml/OIT%20142.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT): R150 Recomendación sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, 1975, disponible en: https://www.mpppst.gob.ve/mpppstweb/wp-content/uploads/2016/08/Recomendacion_N150.pdf

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (2026). La importancia de la capacitación para las y los trabajadores, disponible en: <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es>

Sánchez Castañeda A, La capacitación y adiestramiento en México: regulación, realidades y retos, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, *Revista latinoamericana de Derecho Social* núm. 5, 2007, pp. 191-228, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9520/11553>