

---

## III

---

# PARTICIPACIÓN

### 1. Desarrollo de formas de participación

El tema de la participación de los trabajadores en la empresa puede tratarse desde muy diversos ángulos; sin embargo, parecieran ser básicamente tres los momentos en donde dicha participación puede identificarse: antes, durante y después del proceso productivo. En el primer momento, la participación más importante se da en la fijación de las condiciones de trabajo. Esta participación se puede llevar a cabo por medio de la negociación colectiva, así como la determinación de las prestaciones que recibirán los trabajadores. En este caso estarían prestaciones como la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa y la negociación de los salarios en donde la negociación está limitada por diversos factores.

Otra modalidad importante de participación es sin duda la integración y funcionamiento de las comisiones paritarias. Una de ellas es precisamente la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, de la cual ya se ha hecho mención. Otra modalidad de relativa importancia es también la eventual participación en la gestión de la empresa, por medio de mecanismos de cogestión y autogestión.

Si bien es cierto éstas son algunas de las modalidades “tradicionales” de posible participación de los trabajadores en la empresa, lo cierto es que el tema ha tenido una evolución importante en los últimos años, de manera que hoy en día se cuentan con diferentes órganos e instancias que, ocupándose de la formación profesional, otorgan importantes espacios de participación, no solo a los trabajadores sino también a los empleadores, algunos de los casos más importantes son los que a continuación se señalan.

#### *Programa de Calidad Integral y Modernización (CIMO)*

Este programa pone de manifiesto una de las preocupaciones por considerar a la capacitación de los trabajadores como uno de los objetivos fundamentales para mejorar a las empresas y a las

---

autoridades laborales, se atiende prioritariamente micro, pequeñas y medianas empresas. “..las siglas CIMO nacieron con el Proyecto de Capacitación de la Mano de Obra que se emprendió en el año de 1988, un proyecto piloto que fortaleció al Programa de Becas de Capacitación para el Trabajo (PROBECAT, del cual se habla más adelante) y que también inició a CIMO, que en 1992 se llamaba Capacitación Industrial de la Mano de Obra. Posteriormente surgió el programa de modernización de los Mercados de Trabajo, que financió el Banco Mundial, entonces se decidió cambiar el nombre pero mantener las siglas porque de hecho CIMO ya tenía cierta presencia regional y se le dio énfasis.” (Capacitación con Calidad Integral: CIMO. Entrevista con Claudio R. Hernández Meneses, Director General de Capacitación y Productividad de la STPS, *Revista Laboral*, n° 77, México 1999, p. 66 y s.).

“Hoy CIMO tiene 62 Unidades Promotoras de Capacitación (UPC) repartidas en toda la República. En esta unidad existen promotores cuya función es dar a conocer el programa, CIMO desde su inicio buscó una alianza con cámaras y organismos empresariales. En algunas ramas industriales, hay un comité ejecutivo local en cada unidad promotora, que está conformada por empresarios y por líderes empresariales locales que participan en esos comités. Ahora bien, esos comités orientan, dan sugerencias de como mejorar”. En todos estos espacios se da una gran importancia a la participación de los empleadores y de manera general a los actores, de tal manera que ellos pueden indicar en donde están los problemas. “En sus instalaciones las UPC tienen esa asesoría, esa orientación. Lo que hacen es organizar por un lado los eventos de sensibilización... Otra forma de CIMO para acercarse a empresa es por medio de oferentes que son capacitadores o consultores que trabajan para CIMO, quienes al recibir una demanda de atención le sugieren a tres o más posibles oferentes que son capacitadores de la localidad, de tal forma que el oferente y el promotor elaboran un programa de trabajo y luego lo ponen en práctica; CIMO financia solo una parte y subsidia parcialmente los eventos, lo que depende del tamaño de la empresa, o si es capacitación o consultoría...” “Otra forma de llegar al programa CIMO es por medio del oferente que trabaja con éste y ya lo conoce. Así, el oferente sabe qué tipos de apoyos da...” “Otro camino es por medio de la vinculación con otros programas. Por ejemplo, en Michoacán, con motivo de que Estados Unidos levantó las barreras fitosanitarias a las exportaciones mexicanas de aguacate, se abrió una opción muy interesante de exportación. El Gobierno del Estado propuso hacer un programa integral de apoyo a los agricultores de aguacate para que este año se exporte masivamente a Estados Unidos: hacía falta lograr muchas cosas: la debida capacitación para lograr estándares de calidad que exigen los estadounidenses, certificación de calidad, asistencia técnica, maquinaria, equipo, etc” (HERNÁNDEZ MENESES, Claudio, *op. cit.*, ps. 71-72). Por ejemplo, durante el primer semestre de 1999 fueron beneficiados 372.455 trabajadores con acciones de capacitación y productividad en el marco de este programa.

---

Para mayor información sobre este programa se sugiere consultar la página correspondiente en: [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx).

### *Programa de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC)*

Otra vertiente importante en México en el esquema que en materia de formación se está tratando de implementar, es el que se realiza por medio del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC), iniciado en agosto de 1995, donde se busca organizar un sistema de formación y capacitación que se oriente por resultados y se basa en normas técnicas de competencia laboral.

Se trata de un programa que está a cargo de la Secretaría de Educación Pública y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuyo fin es constituir los sistemas normalizados y de certificación de competencia laboral y en definitiva acercar el sector productivo al educativo.

Este proyecto busca contar con elementos que permitan identificar claramente los requerimientos de la planta productiva, y que la oferta educativa se transforme y provea lo que las empresas están requiriendo por medio de varias estrategias, por ejemplo ofreciendo y apoyando cursos de seis meses o un año, cursos modulares, etc.

Para este proyecto se desarrollan experiencias piloto en diversas instituciones educativas y de capacitación dependientes de la Secretaría de Educación Pública. Tales experiencias se desarrollan, por ejemplo, en el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI), Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), entre otras.

En el marco de este proyecto, se crea el Consejo de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral (CONOCER), que es un fideicomiso que en su integración busca precisamente contar con una amplia participación de los sectores directamente interesados. En él hay seis representantes del sector empresarial, seis del sector social y seis titulares de secretarías de Estado. Actualmente existen 43 comités nacionales. El CONOCER aparece en México, en el marco de lo que se conoce como la “nueva cultura laboral”, y busca: planear, organizar y coordinar los sistemas normalizados y de certificación de competencia laboral; fomentar la definición de normas de competencia laboral; organizar los mecanismos de certificación laboral; promover y apoyar técnica y financieramente la constitución y funcionamiento de comités de normalización, así como los organismos certificadores y centros de evaluación; y establecer normas de competencia laboral. Tales normas son definidas por Comités de Normalización, integrados por los sectores productivos. Este esquema de normalización ha dado lugar al Sistema Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral,

---

donde se parte de la definición de normas técnicas por función productiva, así como el reconocimiento institucional de habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes que el trabajador ha venido asimilando a lo largo de su vida profesional.

### *Servicio Nacional del Empleo (SNE)*

Este Servicio se constituyó con la finalidad de llevar a cabo una serie de acciones encaminadas a vincular a los demandantes de trabajo con las necesidades de mano de obra de las empresas, busca reducir los tiempos en que una persona encuentra empleo, y promueve la capacitación y el reentrenamiento para lograr tal fin.

Este sistema funciona a veces como una bolsa de trabajo pública, aunque incluye otros aspectos tales como la información sobre el mercado de trabajo, y fungir también como intermediación para empresas y trabajadores, además de poder participar en la recalificación y adaptación de la fuerza de trabajo a las necesidades. Este servicio obtiene la información que ofrece de varias fuentes: por ejemplo, la información de vacantes y de solicitantes de empleo, el Seguro Social, la identificación de necesidades del mercado laboral, el tipo de calificación de la gente. “...los servicios de empleo se entrevistan todos los años con sus agentes de mercado, entrevistan empresas, asociaciones empresariales, bolsas de trabajo, sindicatos etc. Todas estas áreas están funcionando como apoyo al servicio de empleo, organizaciones que llamamos en el SNE, los sistemas de empleo, sistemas estatales de empleo (que son los servicios a nivel estatal y en el D.F. son los centros delegacionales de empleo, capacitación y adiestramiento llamados centros delegacionales promotores del empleo, capacitación y adiestramiento (CEDEPECAS), los cuales funcionan en cada una de las delegaciones además de la Dirección General del Empleo de la STPS. Son 99 oficinas que tienen apoyo de la Federación para desempeñar sus funciones, hay otras 30 oficinas que dependen exclusivamente de los municipios en los estados y hay otras 50 ventanillas de servicio de empleo asociadas a los municipios. Todo esto es lo que se denomina el SNE, y aspiramos a tener un sistema nacional de empleo constituido por servicios de empleo públicos, privados, por asociaciones empresariales y por sindicatos...” (p. 71).

Existe también lo que se llama “capacitación mixta” que es cuando una empresa no sólo solicita a un determinado personal al servicio, sino también pide se le apoye capacitándolo. En la capacitación mixta se puede concertar con la empresa el curso en esos casos (instructor, horas, lugar, duración etc), en tanto la capacitación se da en la misma empresa. En estos casos “...la empresa aporta los costos de los materiales de capacitación, así como honorarios del instructor. Por su parte, el servicio de empleo paga la beca al capacitante durante el periodo que esté y al final la empresa se compromete a contratar por lo menos al 70 % de los egresados, aunque normalmente contratan a todos, excepto al

---

que no termina o algún becario que tuvo un desempeño muy malo o que no tenía beca” (DOMÍNGUEZ CHÁVEZ, G., “Becas para trabajadores y Servicio Nacional de Empleo”, *Revista Laboral*, n° 67, México 1998, ps. 70 y 73).

### *Programa de Becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT)*

El mismo Sistema Nacional del Empleo cuenta con el Programa de Becas de Capacitación para Desempleados, creado en 1984, cuyo objetivo es proporcionar capacitación a quienes se encuentran desempleados en razón de que sus conocimientos y habilidades no satisfacen las demandas de calificación de las empresas. Los participantes en estos programas son reclutados por los CEDEPECAS y los sistemas estatales de empleo y realizan la detección de necesidades de capacitación en cada entidad o región. Las modalidades en que PROBECAT ofrece capacitación son varias:

◦ Escolarizada que es para desempleados, cuando no hay vacantes, y se les ofrece como opción. Aquí se les da una beca de un salario mínimo, apoyo para transporte (\$3.50, 4.50 o 5.00), aparte del pago al instructor, pago de los materiales que necesita el becario y se le da una credencial con la que puede tener servicios básicos del seguro social o un sistema de asistencia local. Entre 1984-1987 se dieron un promedio de 50 mil becas (DOMÍNGUEZ CHAVEZ, *op. cit.* p. 74). En 1997 se capacitaron 563 mil personas en toda la República.

◦ La capacitación mixta, que como ya se decía, se da en coordinación con las empresas.

◦ Capacitación para el autoempleo orienta para que los trabajadores desempleados adquieran ciertas habilidades, generalmente en áreas de servicios (reparación, plomería, electricistas, manufactura), que les permitan un trabajo por cuenta propia.

◦ Apoyo a iniciativas locales de empleo, en donde se da capacitación a proyectos productivos y a los que ya funcionan pero en condiciones precarias

Durante los primeros seis meses de 1999 el PROBECAT otorgó 225,991 becas impartiendo 10,076 cursos.

### **Los Proyectos Locales**

Estos esquemas de participación en la formación profesional tienen una pretensión de alcance nacional; sin embargo, muchas veces a nivel estatal existen algunos proyectos locales en donde la capacitación se ofrece con cierto grado de participación regional o local de los sectores interesados. Resulta difícil, en el marco de una investigación como ésta, dar cuenta de todos esos esfuerzos que en materia de formación se presentan con estas características. Sin embargo, deseamos ofrecer algunos

---

casos como el del Estado de Nuevo León en donde se ha desarrollado un programa de becas para desempleados a través del cual se ofrecen cursos técnicos con duración de tres meses, dirigidos a jefes de familia desempleados. Durante el tiempo que dura la capacitación, se les paga el salario mínimo, y al terminar se les coloca en alguna empresa por conducto de la bolsa de la propia secretaría estatal (Secretaría del Trabajo de Nuevo León). “Actualmente están funcionando 15 cursos (de computación, costura, etc.) con grupos de entre 20 y 30 personas” (POZAS, *op. cit.*, p. 86).

Otro caso lo tenemos en el Estado de Guanajuato donde existe el Centro Interuniversitario del Conocimiento, el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Guanajuato. En los últimos cuatro años cerca de 145 mil personas de ese Estado han recibido capacitación por alguna de estas vías, en coincidencia con alguna de las opciones federales, como el PROBECAT.

Estos son solo casos en donde se advierte, como ya se indicaba, un cierto grado de participación de los sectores interesados en la formación profesional, pero seguramente no los únicos.