



LXV
LEGISLATURA
GRUPO PARLAMENTARIO GUANAJUATO

DIPUTADA IRMA LETICIA GONZÁLEZ SÁNCHEZ
PRESIDENTA DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE GUANAJUATO
SEXAGÉSIMA QUINTA LEGISLATURA
P R E S E N T E

Los que suscribimos, el Diputado y la Diputada integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México, en la Sexagésima Quinta Legislatura del Congreso del Estado de Guanajuato, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 56, fracción II de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato; y en el artículo 167, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, nos permitimos someter a la consideración de esta Asamblea, la presente ***iniciativa de Ley de Fomento al Empleo de Calidad a través de la Formación Profesional en el Estado de Guanajuato***, de conformidad con la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Un empleo de calidad se define como el “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos, contando con una remuneración y protección social adecuada”

Weller y Roethlisberger

Aspectos sobre el empleo y la calidad.

La calidad del empleo resulta ser un concepto complejo de definir; sin embargo, los profesionales de la Organización Internacional del Trabajo, como Dewan y Peek¹, expresan que ***ninguna variable por sí sola puede resumir el concepto y captar todas las dimensiones clave de lo que representa un empleo de calidad.***

Los autores antes citados, plantean que en diferentes contextos y análisis se ha establecido que existe un círculo virtuoso entre ***productividad y calidad del empleo***, en el sentido de que un aumento de la productividad permite mejorar la calidad del empleo y, a la vez, mejoras en la calidad incidirían positivamente en la productividad. Al respecto, observan que una mayor productividad por parte de los trabajadores se relaciona con la satisfacción que ellos presentarían en un ambiente laboral percibido de manera positiva, pero también con la visión de una potencial pérdida de dichas condiciones frente al riesgo de no obtener

¹ Dewan, S. & Peek, P. (2007). Beyond the Employment / Unemployment Dichotomy: Measuring the Quality of Employment in Low Income Countries. Recuperado el 27 de abril de 2015, del sitio web de la Organización Internacional del Trabajo: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—integration/documents/publication/wcms_091732.pdf



otro empleo de igual o mejor calidad. Estas relaciones permiten destacar que existen aspectos subjetivos que determinarían los análisis de calidad del empleo.²

La definición más utilizada y aceptada sobre calidad del empleo es la de Richard Anker et al.³ ***“La calidad del empleo es aceptable cuando es productivo, al menos cubre las necesidades básicas, es elegido en libertad, posee amplios estándares de seguridad laboral, es equitativo, posee previsión de salud y vejez, permite el acceso a una debida protección contra el desempleo y asegura un acceso mínimo a capacitación, así como también se alinea con los estándares internacionales y derechos fundamentales que se deben resguardar en el lugar de trabajo”.***

Resulta procedente precisar que existen diferencias entre los conceptos, ***calidad del empleo y calidad del puesto de trabajo***. La calidad del puesto de trabajo se relaciona con las condiciones objetivas en que se desarrolla el proceso productivo, mientras que la calidad del empleo se define de manera más amplia, por aspectos asociados a la institucionalidad y normativa laboral, lo que incide en las relaciones colectivas e individuales de trabajo, influyendo en aspectos tales como los salarios, jornada laboral, tipo de contrato, entre otros.⁴

Con respecto a las ***relaciones colectivas e individuales de trabajo***, la literatura especializada plantea que la legislación laboral y el proceso de negociación colectiva impactan de manera positiva en la calidad del empleo, influyendo en el proceso de determinación de salarios, beneficios no monetarios, contratos, protección social y capacitaciones, entre otros aspectos.⁵

Como ya lo señalamos, ninguna variable puede resumir el concepto de calidad del empleo y captar todas las dimensiones clave de lo que representa, sin embargo, en el siguiente cuadro⁶ se muestran los ***indicadores propuestos por Weller y Roethlisberger para medir la calidad en el empleo en América Latina***.

² [1436889012Evoluciónde lacalidadde empleo2015.pdf \(odepa.gob.cl\)](#)

³ Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. & Ritter, J. (2002). Measuring Decent Work with Statistical Indicators. Recuperado el 27 de abril de 2015, del sitio web de la Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079089.pdf

⁴ [1436889012Evoluciónde lacalidadde empleo2015.pdf \(odepa.gob.cl\)](#)

⁵ IDEM

⁶ Weller, J. & Roethlisberger, C. (2011). La calidad del empleo en América Latina. Recuperado el 27 de abril de 2015, del sitio web de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal)



Cuadro 1. Propuesta de indicadores para la medición de la calidad del empleo en América Latina

	Ingresos	Estabilidad de trabajo e Ingresos	Protección social y laboral	Organización del trabajo	Integración social	Desarrollo personal
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">• Salarios• Beneficios no salariales	<ul style="list-style-type: none">• Tipo de contrato• Tipo de pago	<ul style="list-style-type: none">• Salud• Maternidad• Jubilación• Discapacidad• Desempleo• Igualdad salarial para igual trabajo• Cumplimiento de legislación	<ul style="list-style-type: none">• Número y organización de las horas de trabajo• Intensidad del trabajo• Riesgos ocupacionales (salud, accidentes)• Ambiente físico (contaminación, calor, ruido)• Interés del trabajo (monotonía)	<ul style="list-style-type: none">• Participación en decisiones• Organización de intereses laborales• Ambiente social del trabajo (interacciones, trato digno, libre de acoso)	<ul style="list-style-type: none">• Capacitación• Perspectiva de trayectoria ascendente

“Asimismo, en su informe *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo-Tendencias 2020*, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) subraya que **existen más de 188 millones de personas desempleadas en el mundo y 165 millones que sí cuentan con un empleo, pero necesitan trabajar más horas pagadas.**

Este informe añade que 120 millones de personas no están clasificadas como desempleadas, pero abandonaron la búsqueda de trabajo o no tienen acceso al mercado laboral, por lo que **se calcula que a más de 470 millones de personas no se les presenta la oportunidad de un trabajo bien remunerado como tal o la opción de poder trabajar más horas para aumentar sus ingresos**⁷.

Diversas estimaciones de organismos e instituciones internacionales apuntan que, **para los próximos veinte años, se necesitarán aproximadamente entre 90 y 100 millones de empleos nuevos cada año** para mantener el ritmo de crecimiento de la población mundial en edad de trabajar y así, reducir el desempleo.

⁷ Gaceta Parlamentaria, año XXIII, número 5640-II, martes 27 de octubre de 2020 (diputados.gob.mx)

Es tiempo de explorar políticas que aumenten la generación de empleos productivos y decentes, además de lograr esta transición laboral para que sean parte integrante del desarrollo de los gobiernos, siempre dentro de canales legales y con las garantías sociales que eliminen la discriminación en el mundo laboral.

Mientras persista la **incertidumbre para la inversión privada**, no podrá sostenerse el bienestar de largo plazo ni la expansión económica.

Por ello, la necesidad de **explorar otras opciones viables** que apoyen el crecimiento ante la incapacidad de los gobiernos y de la iniciativa privada para generar los empleos que requiere la sociedad.

Sistemas educativos.

“La innovación y el fortalecimiento de los sistemas de formación profesional tienen el potencial de generar importantes impactos positivos para la sociedad mexicana —disminuir los niveles de desempleo, elevar los salarios, la competitividad y productividad y disminuir los niveles de informalidad, entre otros— sin embargo, implementar sistemas de este tipo presentan grandes retos que hacen difícil su implementación a una escala nacional: son costosos, implican una compleja coordinación interinstitucional y una diversidad de actores, son trans sexenales y los resultados no son observables en el corto plazo. Es por ello que resulta indispensable que cuenten con un fuerte respaldo político y que la sociedad identifique sus potenciales beneficios para que los demande y se asignen los recursos necesarios para su implementación”.⁸

“Los sistemas de formación que existen en México —educación para el trabajo, educación media superior, educación superior y la educación para adultos— **no han podido seguir el ritmo a la transformación tecnológica del sector productivo que requiere cada vez más habilidades digitales y habilidades blandas como la resolución de problemas complejos, el trabajo en equipo o la creatividad.** Los planes de estudio, las herramientas y las metodologías pedagógicas no se han modernizado ni adaptado a las necesidades actuales.

En el caso específico de **los sistemas de educación para el trabajo también se han quedado atrás; un dato relevante es que sólo el 26% de los egresados del CONALEP opina que su carrera les ayudó a conseguir un trabajo satisfactorio.** Lo anterior significa que estos sistemas no están ofreciendo una salida satisfactoria al mercado laboral, lo que refuerza la tendencia de empujar a un amplio sector de la población económicamente activa hacia el sector informal (que no cuenta con seguridad social, que tiene niveles mucho más bajos de productividad y que no contribuye con impuestos sobre el ingreso).

⁸ <https://www.milenio.com/nexos/perspectivas-formacion-profesional-mexico-mercado-laboral>

Por otro lado, la aspiración a ser universitario por parte de la gran mayoría de la población y ocupar puestos directivos contrasta con la realidad económica mexicana que demanda cada vez más trabajos con calificaciones intermedias. ***Una manera en que esto se ve reflejado es que 45% de los jóvenes profesionistas empleados de entre 25 y 29 años trabajan en ocupaciones no profesionales y al mismo tiempo el 30.9% de las empresas reportan tener dificultades para encontrar candidatos aptos***, según datos de la OCDE.

Quando observamos a ***los graduados de ciencia y tecnología, México ocupa el lugar 19 de 127 del Global Innovation Index***; sin embargo, según datos del Conacyt sólo el 58.4% del acervo de recursos humanos en ciencia y tecnología está ocupado en esta área, lo cual implica que una parte importante de estas personas está realizando labores en otras áreas, se encuentra inactiva o está desempleada.

Este fenómeno se ve reforzado por algunas élites políticas que entienden que el derecho a la educación se cumple si se garantiza el acceso a educación universitaria a toda la población independientemente de la calidad (en todos los niveles), la orientación vocacional de las personas y las necesidades del sector productivo del país. Esta visión puede llevar a dos resultados: ***(1) ejercer un gasto regresivo, pues en el sector de la población que tiene la oportunidad de llegar a la educación superior están sobrerrepresentados los de ingreso más altos, y (2) un uso ineficiente de los recursos, pues se utiliza una gran cantidad de éstos para formar a gente que no utiliza sus conocimientos y habilidades en su actividad profesional.***⁹

"Ante esta perspectiva surgen dos preguntas: ***¿qué dirección se debe tomar para dotar a los jóvenes de habilidades relevantes para un desempeño exitoso en el mundo laboral? Y, ¿hacia dónde deben avanzar los sistemas de formación para el trabajo en México?*** Es necesario:

- Reformar las estructuras rígidas hacia sistemas flexibles y descentralizados que se puedan adaptar y respondan a las necesidades de los contextos locales y las tendencias globales simultáneamente.
- Desarrollar sistemas de formación permanente especialmente para los adultos y cambiar el paradigma de que se termina de aprender en cuanto se abandona la escuela. Las habilidades digitales deben ser un tema central en los sistemas de formación, pues jugarán un papel cada vez más importante para el desarrollo de cualquier actividad profesional.

⁹ [Perspectivas para la formación profesional en México y el mercado laboral. Dudas razonables – Distancia por tiempos \(nexus.com.mx\)](http://nexus.com.mx)

- El sistema educativo básico debe ser reformado para garantizar a cada una de las personas que lo cursan las habilidades cognitivas básicas para su desarrollo. Una transformación de este tipo debe poner a los profesores en el centro para que cuenten con condiciones dignas de trabajo y tengan una estructura de incentivos que promueva la calidad, el compromiso, la capacitación y la actualización.
- De la formación técnica profesional —y las escuelas técnicas en general— se deberían revisar los planes de estudio, los equipos y la tecnología que se utiliza, así como la actualización continua de los profesores y la vinculación de este sistema con el mercado laboral.
- Otra gran oportunidad es la educación dual,¹⁰ que combina aprendizajes teóricos en escuelas y aprendizajes prácticos o vivenciales en los centros de trabajo. Esta combinación tiene grandes ventajas, pues los conocimientos teóricos son reforzados con los conocimientos prácticos; se genera una relación cercana entre los jóvenes y los empleadores; aumentan considerablemente sus perspectivas de empleabilidad; los jóvenes adquieren habilidades y certificaciones relevantes para el trabajo y su desempeño profesional para el resto de su vida, además de aumentar sus perspectivas salariales.
- Tres actores son relevantes para que estos planes funcionen: los gobiernos, las empresas y los sindicatos. Los primeros requieren de mostrar voluntad política para desarrollar propuestas efectivas y generar las condiciones adecuadas. Las empresas deben transformar la concepción que tienen de la capacitación, y deben entenderla como una inversión y no como un gasto. Es importante que los sindicatos desarrollen una visión estratégica sobre el papel que deben jugar en el diseño y la implementación en este tipo de sistemas. La capacitación debería ser una de las prioridades de su agenda, pues proporciona a los trabajadores con nuevas habilidades, aumenta su poder de negociación y sus posibilidades de adaptarse al cambio tecnológico que estamos atravesando.¹¹

¹⁰ La implementación del sistema de educación dual en México se inició ya hace algunos años con la participación de diversos actores como la cooperación para el desarrollo del Gobierno alemán (GIZ), la cooperación para el desarrollo el Gobierno japonés, la COPARMEX, la SEP, o empresas como Volkswagen, Audi y Toyota. Sin embargo, aún no resulta evidente cuál es la mejor estrategia para replicar e implementar este sistema en México (hacen falta más estudios al respecto). Un tema relevante para el diseño de esta estrategia es que debe tomar en cuenta la naturaleza del mercado laboral en nuestro país, poniendo especial atención al mercado informal y el autoempleo. Es importante diseñar programas orientados específicamente para este grupo de personas que representa casi el 60% de la población económicamente activa.

¹¹ [Perspectivas para la formación profesional en México y el mercado laboral. Dudas razonables – Distancia por tiempos \(nexus.com.mx\)](http://nexus.com.mx)

Situación actual en México.

El Centro de Investigación y Docencia Económicas (**CIDE**) del año 2017, señala que **los salarios de las plazas laborales que se crearon en México son:**

- 31.44 por ciento empleos de uno hasta dos salarios mínimos;
- 23.29 por ciento de dos hasta tres salarios mínimos;
- 17.53 por ciento de hasta un salario mínimo;
- 14.81 por ciento de más de tres y hasta cinco salarios mínimos;
- 7.57 por ciento no recibe ingresos; y
- 5.37 por ciento recibe más de cinco salarios mínimos.

Todas estas referencias **son una muestra de la escasez y precariedad del empleo; de ver cómo profesionistas, por necesidad se encuentran laborando en tareas ajenas a sus expectativas y con salarios bajos; de estudiantes que una vez concluidos sus estudios no encuentran dónde iniciar su vida laboral; de las limitaciones que existen para los jóvenes; de cómo personas mayores de 50 años, aún en edad productiva, no tienen oportunidades ni opciones de trabajo.**

Se estima que **más de 9.3 millones de mexicanos con licenciatura y maestría tienen empleos precarios y viven en pobreza**, además de no contar con los recursos suficientes para sus gastos básicos. La mayoría de ellos ganan entre uno y dos salarios mínimos; en algunos casos, logran un ingreso de 7 mil a 10 mil pesos mensuales.

Este sector de la población sufrió un severo revés laboral durante los últimos años, ya que después de ganar más de cinco salarios mínimos, fueron despedidos y recontratados en otras empresas o instituciones con uno o dos salarios mínimos. **Es triste ver que, mientras mayor sea el nivel educativo, mayor es la pérdida del poder adquisitivo.**

El panorama es aún más desolador para quienes recién egresan de alguna institución superior, debido a las condiciones causadas por los bajos salarios y la calidad de las plazas laborales, donde los conocimientos o las competencias no son tomadas en cuenta.

Con los datos del INEGI, se obtienen las conclusiones siguientes:

- Los cuatro trimestres de 2019 estuvieron marcados por preocupantes resultados en prácticamente todos los rubros de la actividad económica del país.



- El Estado mexicano está lejos de cumplir con su responsabilidad de garantizar la alimentación, la salud, los medios para contar con una vivienda digna y decorosa, como se establece en el artículo 4o. constitucional;
- La gente ya no puede seguir padeciendo la falta de oportunidades para poder vivir con decoro, ni puede ser asfixiada y golpeada por buscar otros modos de ganarse la vida de manera honesta;
- Todos esos signos los vemos y los estamos padeciendo. Aunque hay una recuperación del salario real de los trabajadores, la creación de empleo en el país ha quedado rezagada;
- Ya no podemos darnos el lujo de tener desperdiciada la fuerza laboral de nadie y menos dejar que carguen con la loza de pagar impuestos laborales sólo a más de 26 millones de personas, quienes, si gozan, por lo menos, de las garantías sociales establecidas en un marco jurídico limitado;
- Cuando los gobiernos no tienen la capacidad de contrarrestar la escasez de empleos o medios de vida disponibles, la economía es afectada en más de una forma y mantienen a los hogares en la pobreza, se genera un lento o nulo crecimiento, aumenta la inseguridad, el escaso flujo de dinero trae consecuencias, el lento desarrollo humano y económico va dejando severos problemas sociales y se deteriora la calidad de vida de la población, lo que le impide vivir con dignidad;
- La realidad económica actual, caracterizada por la globalización, la digitalización del trabajo y las constantes transformaciones tecnológicas de los sectores productivos ha dado surgimiento a un contexto laboral que se vuelve cada vez más competitivo. Esto, se ha convertido en un nuevo reto para el marco jurídico laboral del Estado mexicano, pues las protecciones y garantías que nuestra Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo otorgan a la clase trabajadora han sido amenazadas por la aparición de nuevas formas de trabajo y nuevos esquemas de contratación que tienen como consecuencia la erosión de la certeza de un salario digno que corresponda a las actividades y funciones realizadas, así como lo referente a los beneficios y las prestaciones de seguridad social que nuestra legislación reconoce como derechos irrenunciables de los trabajadores¹².
- México no ha sido ajeno a la problemática que se presenta en el mundo, y además tiene sus propios problemas generados por la recesión, la falta de

¹² [Microsoft Word - Ini_PT_Sen_Alejandra_Leon_Gastelum_Art_994_Ley_Trabajo.docx \(senado.gob.mx\)](#)



inversiones, las negociaciones tardías y desgastantes que significaron la firma del T-MEC, el sector laboral en transición, el estancamiento de la actividad económica en prácticamente todos los indicadores disponibles, los efectos del Covid-19, y un malestar social que puede crecer si no es atendido. Durante todo el año de 2019 persistió una economía débil y en 2020 ésta se debilitó aún más por la pandemia¹³.

A continuación, mostramos como se encuentra la población y tasas complementarias de ocupación y desocupación por entidad federativa¹⁴:

¹³ IDEM

¹⁴ IDEM



LXV
LEGISLATURA
GRUPO PARLAMENTARIO QUINQUAGÉSIMO

Entidad Federativa	Población		Tasa de:								
	Ocupada	Desocupada	Participación ¹	Desocupación ²	Ocupación Parcial y Destocupación ³	Presión General ⁴	Trabajo Asignado ⁵	Subocupación ⁶	Condiciones Críticas de Ocupación ⁷	Informalidad Laboral ⁸	Ocupación en el Sector Informal ⁹
	(Personas)		(Porcentaje)								
Nacional	55,362,204	1,976,060	59.9	9.4	9.3	7.0	65.1	6.6	22.6	66.1	27.6
Aguascalientes	683,162	20,040	59.5	3.3	6.2	5.6	76.9	3.3	19.5	49.6	13.4
Baja California	1,867,966	36,356	61.3	2.2	5.4	3.8	72.0	3.0	24.3	39.2	16.2
Baja California Sur	484,340	17,590	58.4	3.9	11.0	19.4	71.4	13.3	12.4	32.9	17.9
Campeche	425,961	15,364	21.9	2.4	10.6	9.2	59.2	10.4	29.5	40.6	25.6
Coahuila de Zaragoza	1,379,896	65,409	59.0	4.7	10.0	8.6	70.9	5.3	19.2	34.6	18.3
Chiapas	604,052	72,327	66.4	3.1	10.9	6.1	67.6	6.7	14.3	60.8	16.6
Chihuahua	2,068,482	55,682	58.4	2.6	7.9	10.6	44.9	11.9	43.0	33.1	24.2
Colima	1,717,660	61,629	61.5	3.5	7.9	7.0	76.3	4.7	19.0	38.2	19.3
Ciudad de México	4,207,307	211,329	60.9	4.5	9.5	9.4	68.6	9.2	20.4	47.2	36.0
Durango	764,521	21,501	59.6	4.0	12.1	8.4	67.6	5.1	22.4	51.5	24.9
Guanajuato	3,526,591	85,376	60.4	3.6	10.0	6.4	69.7	11.8	24.6	54.2	27.0
Guerrero	1,933,120	23,624	59.1	1.9	6.3	4.4	47.0	7.4	39.1	77.6	36.5
Hidalgo	1,262,461	24,366	58.0	1.8	10.7	5.6	62.4	11.1	28.8	74.1	38.7
Jalisco	3,776,175	116,970	61.0	3.0	6.7	4.8	70.7	6.2	10.6	49.9	23.2
Estado de México	7,089,226	425,677	58.7	5.2	6.5	7.6	67.7	9.2	25.1	67.8	34.7
Michoacán de Ocampo	2,074,927	48,210	60.8	2.3	10.3	5.0	58.8	3.8	17.4	67.8	20.4
Morelos	873,656	17,471	59.6	2.6	6.9	3.4	63.2	3.7	17.1	60.0	32.0
Nayarit	616,344	23,710	66.9	3.7	13.6	3.1	52.7	12.1	13.4	61.0	26.8
Nuevo León	2,514,050	56,759	60.9	3.8	6.4	6.5	76.7	3.9	10.6	36.5	20.6
Oaxaca	1,788,600	39,743	60.4	1.7	11.6	6.6	64.2	16.8	23.5	79.0	59.2
Puebla	2,647,348	63,207	60.8	2.5	6.3	6.2	67.6	6.7	16.7	71.0	31.8
Querétaro	393,660	37,924	58.6	3.6	6.9	6.7	69.2	2.7	13.6	41.8	10.9



Guanajuato Por	651,473	25,607	65.2	2.9	2.5	6.4	28.3	5.8	18.2	47.1	26.8
Berlín de Pedro	1,288,582	25,479	68.1	2.6	2.1	2.4	65.2	7.6	21.1	55.8	24.6
Sonora	1,381,542	48,125	68.2	2.8	6.2	6.3	65.6	6.3	14.5	51.1	21.3
Sonora	1,450,745	66,973	62.5	4.3	11.0	2.2	72.6	6.3	17.7	45.4	29.2
Tabasco	1,031,988	53,702	58.5	4.3	13.9	13.0	63.8	14.2	26.5	63.1	38.0
Tamaulipas	1,948,681	62,626	60.2	3.1	11.0	8.0	70.3	15.6	27.7	46.1	22.6
Tlaxcala	504,720	24,242	61.6	3.0	11.0	11.5	64.2	18.1	32.5	72.7	41.5
Veracruz de Ignacio de la Llave	1,421,768	65,265	55.4	2.2	2.8	9.7	58.3	16.8	26.2	67.6	31.6
Yucatán	1,068,028	23,562	64.8	2.8	12.3	5.6	63.2	7.4	25.1	60.6	31.0
Zacatecas	648,456	22,282	60.2	2.2	13.2	7.2	63.1	13.7	14.8	61.0	23.0

1/ Población Económicamente Activa como porcentaje de la población de 16 años y más.

2/ Porcentaje respecto a la Población Económicamente Activa.

3/ Porcentaje respecto a la Población Ocupada. Por construcción, los indicadores de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo que involucran a la población ocupada u otra variable clasificada en rangos de salarios mínimos son sensibles a los cambios en dichos salarios.

De acuerdo con el IMSS, la disminución del empleo de enero a mayo de 2020 fue de 838 mil 272 puestos, de los cuales, 70.0 por ciento corresponde a empleos permanentes.

En cuanto a la generación de plazas por región, la parte de occidente fue la que presentó el mayor dinamismo con Jalisco, Nayarit y Colima, con un crecimiento anual de 22.5 por ciento (de 64 mil 289 en 2018 a 78 mil 743 en 2019), superando al centro de la República Mexicana como motor laboral.

Situación actual en Guanajuato.

Cabe destacar la pérdida de ritmo en creación de empleos que durante muchos años presentó el Bajío, zona que ha sido afectada de manera considerable por la delincuencia.

“En 2020, la población en Guanajuato fue de **6,166,934 habitantes** (48.6% hombres y 51.4% mujeres). En comparación a 2010, la población en Guanajuato creció un 12.4%. Generándose los datos siguientes:

- Las **ventas internacionales** de Guanajuato en 2020 fueron de US\$11,949M, las cuales crecieron un 5.56% respecto al año anterior.
- Los **productos** con mayor nivel de ventas internacionales en 2020 fueron: partes y accesorios de vehículos automotores (US\$2,705M), automóviles y otros vehículos, automóviles diseñados principalmente para el transporte de personas (US\$2,414M) y hortalizas, aunque estén cocidas en agua o vapor, congeladas (US\$450M).



- Las **compras** internacionales de Guanajuato en 2020 fueron de US\$11,264M, las cuales decrecieron un -7.13% respecto al año anterior. Los productos con mayor nivel de compras internacionales en 2020 fueron partes y accesorios de vehículos automotores (US\$1,750M), motores y generadores (US\$281M) y productos laminados de hierro o sin alear (US\$210M).

En el segundo trimestre de 2021, la población económicamente activa de Guanajuato fue de 2.8 millones de personas. La fuerza laboral ocupada alcanzó las 2.64 millones de personas (40.6% mujeres y 59.4% hombres) **con un salario promedio mensual de \$4,270 pesos**. Las ocupaciones que concentran mayor número de trabajadores fueron empleados de ventas, despachadores y dependientes en comercios (171 mil), Comerciantes en Establecimientos (168 mil) y Trabajadores Domésticos (91 mil). Se registraron 157 mil desempleados (tasa de desempleo de 5.61%).

En 2015, 38.2% de la población se encontraba en situación de pobreza moderada y 3.85% en situación de pobreza extrema. La población vulnerable por carencias sociales alcanzó un 31.8%, mientras que la población vulnerable por ingresos fue de 8.2%.

En 2020, 3.09% de la población en Guanajuato no tenía acceso a sistemas de alcantarillado, 2.71% no contaba con red de suministro de agua, 2.56% no tenía baño y 0.48% no poseía energía eléctrica"¹⁵.

Tomando en cuenta los datos antes expuestos, podemos apreciar que durante el año 2020 los productos con mayor nivel de ventas internacionales **en Guanajuato** fueron empresas dedicadas a la fabricación, ensamblaje y venta de partes y accesorios relacionados con vehículos automotores, así como automóviles y otros vehículos diseñados principalmente para el transporte de personas. Estos giros, así como otras empresas instaladas en nuestro estado fue el resultado de la atracción de inversiones que promueve el Gobierno del Estado ofreciendo facilidades en la adquisición de inmuebles, impuestos, derechos y otros tipos de estímulos fiscales, **sin embargo, también hay que reconocer que el crecimiento económico por sí solo no ha sido suficiente, ya que durante las décadas de desarrollo no se aseguró la creación sólida de empleos de calidad y bien remunerados en el sector manufacturero, ni resultados económicos incluyentes.**

Esta situación de los empleos mal pagados, mano de obra barata o en situación de inequidad por los empleadores en Guanajuato, pueden ser por razones de edad, por la ubicación geográfica en donde se realiza el trabajo, por el género, por el origen étnico, que además de implicar una forma de discriminación merman las posibilidades de desarrollo de las personas, como también cuando adquieren trabajos ajenos a sus competencias y habilidades, lo que puede derivar bajos niveles de productividad y desactualización, hasta

¹⁵ Guanajuato: Economía, empleo, equidad, calidad de vida, educación, salud y seguridad pública | Data México (datamexico.org)



abandonar el trabajo o encaminar a las personas a la informalidad.

La **capacitación para el trabajo y la compatibilidad de estudios y trabajo** son otras cuestiones elementales que debemos buscar en los programas dirigidos al desarrollo económico y productivo de las personas¹⁶.

Actualmente, Guanajuato al igual que otros estados del país, están afectados por una economía nacional frágil e incierta que se aceleró con la pandemia del Covid-19, **lo que ha perjudicado significativamente la creación de empleos con salarios bien remunerados y de calidad.**

En Guanajuato, **la pobreza, la desigualdad y la informalidad seguirán aumentando** y será más complicada su manejabilidad y contención, mientras se siga dando lo siguiente:

- **NO** se generen empleos bien remunerados y acordes con las condiciones y necesidades de cada región de nuestro estado;
- **NO** exista un crecimiento económico sostenido;
- **NO** mejore la definición y aplicación del gasto público;
- **NO** se cree una política económica que incremente la inversión pública y atraiga mayor inversión privada;
- **NO** se mejore la eficiencia del mercado laboral;
- **NO** mejoren los niveles de productividad multifactorial de la economía;
- **NO** se diseñen políticas públicas y programas específicos para la formalización del trabajo; y
- **NO** se garantice la protección ante el desempleo y la vejez.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), señala a través de su informe **“La Estrategia de Empleo”** que, los gobiernos deben establecer políticas que propicien mayor inclusividad en el mercado laboral **e impulsen la formación para toda la vida.**

¹⁶ https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/75655



Impulsar políticas que faciliten la formación continua de los trabajadores y su adaptación a un mercado de trabajo en constante cambio contribuye a mejorar la productividad de un país y **propicia empleos de calidad**, según el informe **"Buenos empleos para todos en un mundo laboral cambiante"**¹⁷.

Algunas de las **conclusiones de este estudio elaborado por la OCDE**¹⁸, cuyo objetivo es orientar a los responsables de formular políticas públicas sobre lo que pueden hacer para que los trabajadores y las empresas aprovechen las oportunidades ofrecidas por las nuevas tecnologías y los mercados.

El informe establece que, los gobiernos necesitan **ayudar cada vez más a los trabajadores y a las empresas a adaptarse al mundo laboral**, que vive un proceso de cambio acelerado. Las propuestas que la OCDE menciona en su informe se engloban en **cuatro aspectos generales** siendo los siguientes:

1. Construir un entorno en el que puedan generarse empleos de alta calidad

La OCDE pide **mejorar la calidad del empleo y no apostar solamente por la flexibilidad del mercado laboral** que, aunque ha sido necesaria para estimular la creación de puestos de trabajo en los últimos años, tiene que dejar de ser la única estrategia de los gobiernos.

De hecho, el informe señala que existen evidencias de que los países que apuestan por la **cantidad de empleos, así como por su calidad y la inclusividad del mercado de trabajo**, como Dinamarca o Suecia, logran mejores resultados y cuentan con economías más fuertes.

Para crear empleos de calidad, la OCDE señala que es necesario **establecer un sólido marco de política macroeconómica**, un entorno favorable para el crecimiento y políticas **que permitan a las personas adquirir competencias que evolucionen en consonancia con las necesidades de empleo**.

También sugiere superar las barreras para el desarrollo y expansión de negocios exitosos, reestructurar la salida de las compañías de bajo rendimiento y crear un ambiente propicio para impulsar el emprendimiento.

2. Invertir en un sistema de educación y formación eficiente

¹⁷ [Recomendaciones de la OCDE para generar empleos de calidad para todos - educaweb.com](http://www.OCDE.org)

¹⁸ IDEM



Para generar empleo de calidad y mejorar el mercado laboral también es necesario ***contar con un sistema de educación y formación eficiente***, que dote a los trabajadores de las competencias requeridas por los empleadores y les aporte oportunidades e incentivos para educarse y formarse a lo largo de su vida laboral, explica el organismo internacional en su informe.

"Los trabajadores necesitan contar con las competencias apropiadas en un contexto en el que la demanda de competencias tenderá a evolucionar con rapidez y las personas podrán seguir trabajando a edades más avanzadas", señala el informe. Por ello, la OCDE sugiere a los gobiernos diseñar ***herramientas novedosas que faciliten el aprendizaje a lo largo de la vida*** y lo hagan más flexible.

3. Prevenir la exclusión del mercado laboral y proteger de sus riesgos a las personas

Los avances tecnológicos, la globalización y el cambio demográfico están creando nuevas oportunidades laborales, pero no para todos, por lo que la OCDE recomienda a los responsables de formular políticas públicas que se centren en ***establecer mecanismos que protejan a quienes podrían quedar excluidos del mercado de trabajo***.

"Las autoridades deberían centrarse en ayudar a aquellos en riesgo de quedarse atrás, a través de formación y políticas educativas bien orientadas, así como ***políticas sociales y laborales que formen parte de estrategias inclusivas de empleo*** para ayudar a todo el mundo a salir adelante", ha indicado el secretario general de la OCDE, Ángel Gurría, a través de un comunicado referente al informe.

Según la OCDE, ***la mejor manera de promover un mercado laboral inclusivo es prevenir los problemas antes de que surjan***, por lo que recomienda apostar por políticas preventivas, como, por ejemplo, a través de ***acciones que refuercen la igualdad de oportunidades*** independientemente de la condición socioeconómica de las personas.

Para que los ciudadanos de entornos desfavorecidos superen las barreras para la adquisición de educación y de competencias laborales, el informe sugiere realizar ***intervenciones durante su formación escolar y en la transición de la escuela al trabajo***.

4. Prepararse para oportunidades y retos futuros en un mercado laboral cambiante



LXV
LEGISLATURA
GRUPO PARLAMENTARIO GUANAJUATO

El informe hace hincapié en que se están incrementando varias formas de **trabajo flexible, incluidos los empleos temporales y el autoempleo**, que, si bien representan actualmente solo un pequeño porcentaje de los trabajos existentes, pueden expandirse de manera importante en el futuro cercano.

Por ello, resulta necesario que **los gobiernos garanticen que todos los habitantes tengan acceso a la protección social** y estén cubiertos por regulaciones laborales básicas, independientemente del tipo de contrato o empleo que tengan.

Propuesta de la iniciativa.

Por lo antes expuesto la diputada y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México, presenta la iniciativa de **Ley de Fomento al Empleo de Calidad a través de la Formación Profesional en el Estado de Guanajuato**, con el objeto de fomentar, promover e impulsar la creación de empleos de calidad en el estado de Guanajuato y sus municipios, a través de un régimen de formación y acompañamiento profesionales que, sirviendo al fortalecimiento y sostenibilidad de la economía, sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida y a las competencias demandadas por las nuevas necesidades productivas y sectoriales tanto para el aumento de la productividad como para la generación de empleo de calidad.

Estamos convencidos de que la responsabilidad es conjunta entre el Gobierno del Estado y la iniciativa privada, con el objetivo de establecer las bases para **contar con una oferta suficiente de empleos de calidad a través de la inversión en la educación y capacitación, del impulso, la inclusión y la cohesión social de manera sostenible y creciente**.

Con la presente iniciativa **se lograrán los aspectos siguientes:**

- Desarrollo personal y profesional de la persona y mejora continua de su cualificación profesional a lo largo de la vida;
- Satisfacción de las necesidades formativas de las personas trabajadoras de alto valor para el sistema productivo y el empleo, el fortalecimiento económico del estado y su tejido productivo, con especial atención a las necesidades específicas de los entornos rurales y las zonas en declive demográfico, y el posicionamiento de las empresas en el mercado;



- Promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer la empleabilidad;
- Garantía a todas las personas, en condiciones de equidad e igualdad, de una formación profesional de calidad en diferentes modalidades y una cualificación y recualificación permanentes con arreglo a itinerarios diversificados, satisfaciendo sus necesidades formativas a medida que se producen y atendiendo a sus circunstancias personales, sociales y laborales;
- Flexibilidad y modularidad de ofertas de formación acreditables y acumulables en un continuo de formación conducente a diversos niveles de acreditaciones, certificados y titulaciones;
- Permeabilidad con las demás etapas y enseñanzas del sistema educativo, facilitando el tránsito entre ellas y la formación profesional;
- Participación de las empresas y los agentes económicos y sociales en el diseño, desarrollo, evaluación e innovación de la formación profesional, asegurando el circuito de transferencia de conocimiento formación-empresa y el interés público;
- Centralidad de la persona, potenciando el máximo desarrollo de sus capacidades y contribuyendo a superar toda discriminación por razón de nacimiento, origen nacional o étnico, sexo, discapacidad, vulnerabilidad social o laboral, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social;
- Transparencia, calidad, accesibilidad, igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre las personas, equidad e inclusión;
- Eliminación de los estereotipos profesionales y sesgos de género en las opciones formativas profesionales;
- Orientación profesional como elemento de acompañamiento para incentivar la identificación y uso de las oportunidades formativas en los itinerarios formativos y profesionales, así como en las múltiples transiciones a lo largo de la vida;
- Actualización permanente, adaptación ágil y detección proactiva y anticipatoria de los cambios y necesidades emergentes en los sectores productivos, en particular los asociados a la digitalización, la transición ecológica, la



sostenibilidad ambiental, la innovación territorial, la salud y la atención a las personas;

- Fomento de la innovación, la investigación aplicada y el emprendimiento como ejes de la formación profesional;
- Reconocimiento y acreditación de las competencias básicas y profesionales adquiridas a lo largo de la vida, a través de la experiencia laboral o vías no formales;
- Convergencia con los sistemas de formación profesional de otros estados y gobiernos, favoreciendo la internacionalización y la movilidad transnacional; y
- Calidad, eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos y en la valuación de sus resultados.

Con esta iniciativa, estaríamos contribuyendo al cumplimiento de la “**Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**” de la Organización de las Naciones Unidas, a través de su objetivo 8 “**Trabajo Decente y Crecimiento Económico**”,¹⁹ a través de su meta 8.3 “Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleos decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación y alentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, entre otras cosas mediante el acceso a servicios financieros”, y la meta 8.5 “Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

Finalmente, la presente iniciativa, en atención a lo establecido en el **artículo 209 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo** para el Estado de Guanajuato y para dar cumplimiento, se establece lo siguiente.

- Impacto jurídico.** El impacto se refleja en el propio decreto respecto a la nueva **Ley de Fomento al Empleo de Calidad a Través de la Formación Profesional en el Estado de Guanajuato**;
- Impacto administrativo.** No se contempla ninguno;
- Impacto presupuestario.** La presente propuesta de decreto genera un impacto presupuestal, pues con su emisión se generan acciones y programas que promueven la calidad de los empleos a través de la formación profesional,

¹⁹ [Objetivo de Desarrollo Sostenible 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico | Agenda 2030 | Gobierno | gob.mx \(www.gob.mx\)](http://www.gob.mx)



LXV
LEGISLATURA
GRUPO PARLAMENTARIO GUANAJUATO

por lo que se solicita que el análisis de la presente iniciativa sea solicitado a la Unidad de Estudios de las Finanzas Públicas del Congreso del Estado el impacto presupuestal correspondiente;

- d) **Impacto social.** A través de la presente iniciativa se fomentará, promoverá e impulsará la creación de empleos de calidad en el estado de Guanajuato y sus municipios, a través de un régimen de formación y acompañamiento profesionales que, sirviendo al fortalecimiento y sostenibilidad de la economía, sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida y a las competencias demandadas por las nuevas necesidades productivas y sectoriales, tanto para el aumento de la productividad como para la generación de empleo de calidad, lo que generará un impacto en las personas trabajadores contribuyendo en una mejor calidad de vida de las familias guanajuatenses.

Por lo anteriormente expuesto, me permito someter a consideración de esta Soberanía el siguiente:

DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO. *Se crea la Ley de Fomento al Empleo de Calidad a Través de la Formación Profesional en el Estado de Guanajuato, para quedar en los siguientes términos:*

LEY DE FOMENTO AL EMPLEO DE CALIDAD A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL ESTADO DE GUANAJUATO

TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I Generalidades

Objeto

Artículo 1. La presente Ley es de orden público e interés general, y tiene por objeto fomentar, promover e impulsar la creación de empleos de calidad en el Estado de Guanajuato y sus municipios, a través de un régimen de formación y acompañamiento profesionales que, sirviendo al fortalecimiento y sostenibilidad de la economía, sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida y a las competencias demandadas por las

nuevas necesidades productivas y sectoriales tanto para el aumento de la productividad como para la generación de empleo de calidad.

La presente Ley es complementaria de las bases dispuestas por la Ley de Educación para el Estado de Guanajuato respecto al apartado de la formación para el trabajo y demás disposiciones aplicables.

Aplicación

Artículo 2. Las disposiciones de la presente Ley serán de aplicación obligatoria para los Poderes Legislativo, Ejecutivo, Judicial, Organismos Autónomos y Ayuntamientos, en las modalidades contractuales de confianza y honorarios que celebren como empleadores. Así como de colaboración y coordinación con los centros de trabajo, instituciones educativas y todas aquellas organizaciones que contribuyan al cumplimiento del objeto de la presente Ley.

Glosario

Artículo 3. Para efectos de esta Ley se entenderá por:

- I. **Aprendizaje o educación formal:** el proceso de formación estructurado conducente a una titulación, acreditación o certificación oficial;
- II. **Aprendizaje o educación no formal:** el proceso de formación estructurado que no conduce a una titulación, acreditación o certificación oficial;
- III. **Competencias básicas:** aquellas que son consideradas necesarias para la realización y desarrollo personal, para participar activamente en la sociedad o mejorar la empleabilidad. El desarrollo de estas competencias se realiza por múltiples vías, y queda incorporado en cualquier oferta de formación profesional en tanto que promueve el desarrollo integral de la persona;
- IV. **Competencia profesional:** el conjunto de conocimientos y destrezas que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. Las competencias profesionales se recogen en los estándares de competencia profesional, que servirán para el diseño de cualquier oferta de formación profesional;
- V. **Cualificación:** la competencia para el desempeño de una actividad profesional acreditada oficialmente por títulos, certificados o acreditaciones emitidos por una institución educativa que acredite haber adquirido un conjunto de resultados del aprendizaje, después de haber superado satisfactoriamente un programa de formación en una institución legalmente reconocida en el ámbito del programa de formación para el trabajo;



- VI. **Empleo de calidad:** aquella actividad o trabajo productivo desarrollado por el empleado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual sus derechos son protegidos, contando con una remuneración y protección social adecuada;
- VII. **Elemento de competencia:** cada realización profesional que describe el comportamiento esperado de la persona, en forma de consecuencias o resultados de las actividades que realiza en el desempeño de una profesión. Constituye la parte menor de un estándar de competencia;
- VIII. **Estándar de competencia:** el conjunto detallado de elementos de competencia que describen el desempeño de las actividades y las tareas asociadas al ejercicio de una determinada actividad profesional con el estándar de calidad requerido. Será la unidad o elemento de referencia para construir ofertas de formación profesional;
- IX. **Familias profesionales:** conjunto de profesiones agrupadas según criterios de afinidad formativa, se agrupan en ellas un abanico de profesiones que poseen un tronco común de conocimientos y habilidades;
- X. **Formación a lo largo de la vida:** el conjunto de la formación inicial y continua de una persona durante su trayectoria vital;
- XI. **Formación continua:** cualquier tipo de formación realizada después de la formación inicial y de la incorporación a la vida activa, dentro o fuera del sistema educativo. Tiene como objetivo permitir a la persona adquirir, ampliar o actualizar sus conocimientos o competencias de cara a una adaptación, promoción profesional o reconversión de su itinerario de desarrollo personal o profesional;
- XII. **Formación inicial:** el itinerario de formación realizada, dentro del sistema educativo, desde el inicio de la escolarización hasta la finalización de la permanencia en el mismo, para la incorporación al mundo laboral. Esta denominación no está asociada al tipo de oferta de formación, sino al momento en el itinerario formativo de cada persona, durante la formación inicial y previa a la incorporación a la vida laboral activa;
- XIII. **Formación profesional dual:** la formación profesional que se realiza armonizando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre el centro de formación profesional y la empresa, en corresponsabilidad entre ambos agentes, con la finalidad de la mejora de la empleabilidad de la persona en formación;



- XIV. **Formador o formadora:** toda persona que ejerza una o varias actividades ligadas a la función de formación, sea en el seno de un centro de formación profesional o sea en la empresa;
- XV. **Indicador de calidad:** el criterio que establece el nivel mínimo exigido en el ámbito profesional para el desempeño de una actividad o tarea, en tanto que satisface los objetivos de las organizaciones productivas. Constituye una guía para la evaluación de la competencia profesional conjuntamente con los elementos de competencia;
- XVI. **Ley:** la Ley de Fomento al Empleo de Calidad a través de la Formación Profesional en el Estado de Guanajuato;
- XVII. **Itinerario formativo:** el proyecto construido por cada persona, con la ayuda, si se precisa, de los servicios de orientación profesional, para adquirir, actualizar, completar y ampliar sus competencias;
- XVIII. **Marco de cualificación internacional:** el instrumento, internacionalmente reconocido, que orienta la nivelación coherente de las titulaciones para su clasificación, relación y comparación y que sirve, asimismo, para facilitar la movilidad de las personas en el mercado laboral internacional;
- XIX. **Orientación profesional:** el proceso de información y acompañamiento en la planificación personal del itinerario formativo y profesional en el marco del programa de formación para el trabajo, que incluye, al menos, los siguientes ámbitos: posibilidades de formación profesional, elección de una profesión, perfeccionamiento, cambio de profesión, evolución del mercado laboral y oportunidades de emprendimiento, y desarrollo de habilidades para la gestión de la carrera profesional;
- XX. **Organismo intermedio:** asociación, sociedad, federación, confederación, cámara, colegio o entidad similar que participe en el asesoramiento y apoyo a empresas para su participación en formación profesional, facilitando su contacto con administraciones y centros educativos;
- XXI. **Persona trabajadora:** aquella persona que se encuentra en la edad legal para poder desempeñar una actividad, función o trabajo para una persona física, empresa u organización y que será remunerada;
- XXII. **Programa de formación para el trabajo:** todas aquellas acciones para la adquisición de conocimientos, habilidades o destrezas, que permitan a quien la recibe, desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación o algún oficio calificados;



- XXIII. Reciclaje profesional:** consiste en reorientar la carrera laboral para aumentar las posibilidades de crear un empleo, y por ello se redefine teniendo en cuenta tanto los perfiles profesionales a los que se puede aspirar como aquello que es viable en el mundo laboral; y
- XXIV. Resultado del aprendizaje:** aquello que se espera que un estudiante conozca, comprenda y sea capaz de hacer asociado a un elemento de competencia.

Principios generales

Artículo 4. El programa de formación para el trabajo se desarrolla conforme a los principios de:

- I. Desarrollo personal y profesional de la persona y mejora continua de su cualificación profesional a lo largo de la vida;
- II. Satisfacción de las necesidades formativas de las personas trabajadoras de alto valor para el sistema productivo y el empleo, el fortalecimiento económico del Estado y su tejido productivo, con especial atención a las necesidades específicas de los entornos rurales y las zonas en declive demográfico, y el posicionamiento de las empresas en el mercado;
- III. Promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer la empleabilidad;
- IV. Garantía a todas las personas, en condiciones de equidad e igualdad, de una formación profesional de calidad en diferentes modalidades y una cualificación y recualificación permanentes con arreglo a itinerarios diversificados, satisfaciendo sus necesidades formativas a medida que se producen y atendiendo a sus circunstancias personales, sociales y laborales;
- V. Flexibilidad y modularidad de ofertas de formación acreditables y acumulables en un continuo de formación conducente a diversos niveles de acreditaciones, certificados y titulaciones;
- VI. Permeabilidad con las demás etapas y enseñanzas del sistema educativo, facilitando el tránsito entre ellas y la formación profesional;
- VII. Participación de las empresas y los agentes económicos y sociales en el diseño, desarrollo, evaluación e innovación de la formación profesional, asegurando el circuito de transferencia de conocimiento formación-empresa y



el interés público;

- VIII. Centralidad de la persona, potenciando el máximo desarrollo de sus capacidades y contribuyendo a superar toda discriminación por razón de nacimiento, origen nacional o étnico, sexo, discapacidad, vulnerabilidad social o laboral, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social;
- IX. Transparencia, calidad, accesibilidad, igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre las personas, equidad e inclusión;
- X. Eliminación de los estereotipos profesionales y sesgos de género en las opciones formativas profesionales;
- XI. Orientación profesional como elemento de acompañamiento para incentivar la identificación y uso de las oportunidades formativas en los itinerarios formativos y profesionales, así como en las múltiples transiciones a lo largo de la vida;
- XII. Actualización permanente, adaptación ágil y detección proactiva y anticipatoria de los cambios y necesidades emergentes en los sectores productivos, en particular los asociados a la digitalización, la transición ecológica, la sostenibilidad ambiental, la innovación territorial, la salud y la atención a las personas;
- XIII. Fomento de la innovación, la investigación aplicada y el emprendimiento como ejes de la formación profesional;
- XIV. Reconocimiento y acreditación de las competencias básicas y profesionales adquiridas a lo largo de la vida a través de la experiencia laboral o vías no formales;
- XV. Convergencia con los sistemas de formación profesional de otros Estados y gobiernos, favoreciendo la internacionalización y la movilidad transnacional;
- XVI. Calidad, eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos y en la valuación de sus resultados; y
- XVII. Los demás necesarios para lograr la calidad en el empleo, la vida y la formación profesional.

La administración estatal y las municipales deberán cooperar, en el ámbito de sus competencias, en la definición, aplicación y evaluación de las políticas en materia de formación profesional para la promoción del empleo de calidad, el desarrollo económico y

social y la adecuación de las acciones formativas a las necesidades y proyectos estratégicos territoriales.

Derechos individuales y sociales

- Artículo 5.** La presente Ley reconoce los siguientes derechos de las personas:
- I. La educación y el pleno desarrollo de la personalidad en el marco del respeto a los principios democráticos de convivencia y los derechos y libertades fundamentales;
 - II. La libre elección de profesión u oficio;
 - III. Una educación, formación y aprendizaje inclusivos, continuos, permanentes y de calidad, que permita mantener y adquirir capacidades para obtener empleos de calidad y participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral;
 - IV. La asistencia personalizada para mejorar las perspectivas de empleo o trabajo autónomo, incluyendo la orientación y ayuda para la formación y el reciclaje profesional y la formación durante las transiciones profesionales; y
 - V. La formación y acceso a la orientación profesional, así como una orientación, formación y readaptación profesionales respetuosa con la igualdad de oportunidades y el principio de igualdad de trato.

El gobierno del Estado y los ayuntamientos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales de personas trabajadoras a lo largo de la vida activa, en una perspectiva de aprendizaje a lo largo de la vida y de igualdad de oportunidades laborales de la ciudadanía.

Así mismo garantizarán el acceso, participación y aprendizaje de todas las personas sin distinción, independientemente de sus características y necesidades, y con especial atención a colectivos con riesgo de exclusión.

CAPÍTULO II

Autoridades competentes

Autoridades competentes

- Artículo 6.** Son autoridades competentes en la aplicación de la presente Ley:
- I. El Gobierno del Estado a través del Poder Ejecutivo Estatal; y



LXV
LEGISLATURA
GRUPO PARLAMENTARIO QUINQUAGÉSIMO QUINTA

II. La Secretaría de Educación del Estado.

La Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable del Estado y los Ayuntamientos auxiliarán a las autoridades antes descritas en el cumplimiento del objeto de la presente Ley.

Atribuciones del Poder Ejecutivo del Estado

Artículo 7. Corresponde al Gobierno del Estado a través del Poder Ejecutivo del Estado, la aprobación de:

- I. Las normas reglamentarias de organización, funcionamiento, actualización y efectos de los instrumentos, contenidos y mecanismos básicos del programa de formación para el trabajo;
- II. Las normas reglamentarias relativas a las condiciones y los requisitos básicos de los regímenes general e intensivo de la formación profesional, y del desarrollo de las modalidades semipresencial y virtual de la formación profesional, la calidad de los programas y la fase de formación en empresa de la formación profesional, los instrumentos de aseguramiento de la calidad y los sistemas de certificación y cuantas otras sean objeto de esta Ley para la concreción de cualesquiera otros elementos básicos del programa de formación para el trabajo;
- III. La norma reglamentaria por la que se regule la participación paritaria de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en los procesos de toma de decisiones en materia de formación profesional;
- IV. Los estándares de competencias profesionales y la identificación de las necesidades emergentes de cualificación en el mercado laboral para su incorporación al Registro Nacional de Estándares de Competencia y al Registro Estatal de Formación Profesional;
- V. Los mecanismos de observación, definición y priorización de estándares de competencias profesionales emergentes o sujetos a transformación;
- VI. Las familias profesionales en atención a la evolución de las necesidades del sistema productivo y de las demandas sociales;
- VII. Los aspectos básicos de los currículos, así como los requisitos y procedimientos para su acreditación o titulación;
- VIII. La actualización de las ofertas formativas y el diseño de nuevas vinculadas al Registro Nacional de Estándares de Competencia y su relación con cada uno de los estándares de competencia recogidos en éste, así como la ordenación



LXV
LEGISLATURA
GRUPO PARLAMENTARIO GUANAJUATO

del carácter dual y sus exenciones;

- IX. El régimen de convalidaciones por áreas de conocimiento, familias profesionales y titulaciones, entre ofertas de diferentes grados, entre certificados profesionales y ciclos formativos, entre los ciclos formativos de grado medio y superior de la formación profesional y el resto de las enseñanzas y estudios oficiales, así como el régimen de convalidaciones y reconocimiento entre las enseñanzas de grado superior de formación profesional y los títulos oficiales de grado;
- X. Las acreditaciones, los certificados y los títulos correspondientes al Registro Nacional de Estándares de Competencia, así como los aspectos básicos del currículo de cada una de ellas;
- XI. La inclusión en la formación profesional del sistema educativo de otros programas formativos;
- XII. Los requisitos para el reconocimiento, la acreditación y el registro de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia profesional y otras vías no formales;
- XIII. El contenido del proceso continuo de acompañamiento y orientación que, en materia de formación profesional, permita a las personas concretar sus capacidades, competencias e intereses, tomar decisiones en materia de educación, formación y empleo y gestionar sus itinerarios formativos y laborales a lo largo de la vida; y
- XIV. Los mecanismos de garantía del acceso a los servicios de información, orientación y asesoramiento en sus diversas modalidades.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de la competencia que corresponda a las autoridades federales en materia de legislación laboral.

Atribuciones de la Secretaría de Educación

Artículo 8. Corresponde a la Secretaría de Educación del Estado, y sin perjuicio del ejercicio de las competencias en materia de legislación laboral que corresponden a las autoridades federales:

- I. Elaborar con los sectores productivos correspondientes y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, los proyectos de establecimiento y ordenación de los contenidos, instrumentos y mecanismos básicos del programa de formación para el trabajo;



LXV
LEGISLATURA
GRUPO PARLAMENTARIO GUANAJUATO

- II. Coordinarse con las dependencias y entidades estatales que proceda para la identificación de las necesidades de perfiles profesionales y el dimensionamiento de estas en relación con proyectos estratégicos del Gobierno que pudieran plantearse, así como singularmente con la Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable en el ámbito de sus respectivas competencias, para la identificación de las necesidades de formación profesional en términos generales;
- III. Gestionar el Registro Estatal de Formación Profesional, el Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Víasno Formales y el Registro de Centros de Formación Profesional;
- IV. Analizar la viabilidad y en su caso aprobar las propuestas de ofertas de formación profesional a petición de los ayuntamientos, empresas, centros educativos y centros de formación para el trabajo, diferentes de las previstas con carácter general, con el fin de atender a perfiles profesionales específicos;
- V. Cuantas otras competencias relativas a la ordenación, ejecución, gestión y coordinación que, no estando atribuidas a otros órganos, requieran la integridad y efectividad, en sus contenidos básicos, del programa de formación para el trabajo; y
- VI. Los criterios y procedimientos básicos del sistema de evaluación del programa de formación para el trabajo.

La Secretaría de Educación del Estado en coordinación con la Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable promoverá la participación paritaria de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en los procesos de definición de las necesidades de formación de la población activa, el diseño de actuaciones y programas de formación, acreditación de competencias o de orientación, así como en la evaluación del funcionamiento del programa de formación para el trabajo.

La Secretaría de Educación del Estado y la Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable del Estado mantendrán la necesaria coordinación que asegure la complementariedad, por una parte, del programa de formación para el trabajo y por otra, de la formación y capacitación laboral vinculada a las políticas activas de empleo y a la formación en el trabajo.

TÍTULO SEGUNDO **PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO**

CAPÍTULO I **Función, objetivos e instrumentos**



Composición y función

Artículo 9. El gobierno del Estado impulsará el programa de formación para el trabajo, el cual está compuesto por un conjunto de actuaciones dirigidas a identificar las competencias profesionales del mercado laboral, asegurar las ofertas de formación idóneas, posibilitar la adquisición de la correspondiente formación o, en su caso, el reconocimiento de las competencias profesionales, y poner a disposición un servicio de orientación y acompañamiento profesional que permita el diseño de itinerarios formativos individuales y colectivos.

Es función del programa de formación para el trabajo el desarrollo personal y profesional de la persona, la mejora continua de su cualificación a lo largo de toda la vida y la garantía de la satisfacción de las necesidades formativas del sistema productivo y del empleo.

La función a que se refiere el apartado anterior se cumplirá conforme a un modelo de formación profesional, de reconocimiento y acreditación de competencias y de orientación profesional basado en itinerarios formativos facilitadores de la progresión en la formación y estructurado conforme a los estándares de competencias profesionales nacionales e internacionales.

El modelo a que se refiere el apartado anterior asegurará en todo caso:

- I. La apertura de la formación profesional a los guanajuatenses, incluyendo la preparación para el primer acceso al mundo laboral, la formación profesional continua y la readaptación profesional, con la orientación profesional y acompañamiento que cada persona precise;
- II. La aportación, mediante ofertas formativas ordenadas, acumulables y acreditables, de los conocimientos y las habilidades profesionales necesarios para una actividad profesional cualificada en un mundo laboral cambiante;
- III. La adquisición, mantenimiento, adaptación o ampliación de las habilidades y competencias profesionales y el progreso en la carrera profesional;
- IV. La reconversión profesional y la reconducción del itinerario profesional a un sector de actividad distinto;
- V. El reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y por vías no formales; y
- VI. La promoción de la cooperación y gestión coordinada de las distintas autoridades y la colaboración de la iniciativa privada.



LXV
LEGISLATURA
GRUPO PARLAMENTARIO VERDE

Objetivos del programa de formación para el trabajo

Artículo 10. Son objetivos del programa de formación para el trabajo:

- I. El desarrollo de un programa de formación para el trabajo de calidad a lo largo de la vida, significativo personal y socialmente y para el tejido productivo, que satisfaga tanto el desarrollo de la personalidad como las necesidades individuales de cualificación, adaptación y reciclaje profesional, así como las de los sectores productivos y las empresas;
- II. La cualificación de las personas para el ejercicio de actividades profesionales, promoviendo la adquisición, consolidación y ampliación de competencias profesionales y básicas con la polivalencia y funcionalidad necesarias para el acceso al empleo, la continuidad en el mismo y la progresión y desarrollo profesional;
- III. Poner a disposición de las empresas y sectores productivos los perfiles profesionales necesarios en cada momento, teniendo en cuenta el carácter determinante, para la competitividad de las empresas, de la cualificación de las personas trabajadoras, su flexibilidad, rapidez de adaptación, polivalencia y transversalidad;
- IV. La observación continua de la evolución de la demanda y la oferta de profesiones, ocupaciones y perfiles en el mercado de trabajo para la prospección e identificación de las necesidades de cualificación;
- V. La oferta de formación actualizada y suficiente, que incorpore de manera proactiva y ágil tanto las competencias profesionales emergentes, como la innovación, la investigación aplicada, el emprendimiento, la digitalización y la sostenibilidad en los nuevos modelos económicos que vayan surgiendo;
- VI. La configuración flexible, modular y acorde con los planteamientos a escala de la formación profesional, basada en itinerarios formativos, accesibles, progresivos, acumulables y adaptados a las necesidades individuales y colectivas, teniendo en cuenta la edad, el sexo, la discapacidad en su caso, y la situación personal o laboral y dirigidos a un abanico de perfiles profesionales comprensivo, desde los generalistas hasta los altamente especializados;
- VII. El impulso de la dimensión dual de la formación profesional y de sus vínculos con el sistema productivo en un marco de colaboración público-privada entre autoridades, centros, empresas, organizaciones empresariales y sindicales, entidades para la creación conjunta de valor, el alineamiento de los objetivos y proyectos estratégicos comunes, la superación de la brecha urbano y rural, y el uso eficaz de los recursos en entornos formativos y profesionales;



LXV
LEGISLATURA
GRUPO PARLAMENTARIO GUANAJUATO

- VIII.** La definición y el establecimiento de un modelo estatal que incorpore el papel de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y su participación y cooperación con los poderes públicos en las políticas del programa de formación para el trabajo;
- IX.** La facilidad de la acreditación y el reconocimiento de las competencias profesionales vinculadas al Registro Nacional de Estándares de Competencia, adquiridas mediante la experiencia laboral o vías no formales;
- X.** La provisión de orientación profesional que facilite a las personas, a lo largo de la vida, la toma de decisiones en la elección y gestión de sus carreras formativas y profesionales, combatiendo los estereotipos de género, los relacionados con la discapacidad o las necesidades específicas de apoyo educativo, colaborando en la construcción de una identidad profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones a la evolución de los procesos productivos y al cambio social, y favoreciendo el conocimiento de las oportunidades existentes o emergentes en los entornos rurales y las zonas en declive demográfico;
- XI.** El fomento de la igualdad efectiva de oportunidades entre las personas en el acceso y desarrollo de su proceso de formación profesional para todo tipo de opciones profesionales, y la eliminación de la segregación formativa existente entre mujeres y hombres;
- XII.** La promoción de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y en general de personas y colectivos con dificultades de inserción sociolaboral en el acceso y el proceso de formación profesional habilitante y facilitadora de la inserción en el mercado laboral;
- XIII.** El incremento de la presencia social de la formación profesional como opción de valor para el empleo y la progresión académica, tanto reforzando la relación y cooperación entre los sistemas de formación profesional y universitario, como contribuyendo a la erradicación del abandono temprano sin una cualificación profesional que garantice una empleabilidad sostenida;
- XIV.** El impulso de la participación de las personas adultas, para su cualificación o recualificación, en acciones de formación profesional como elemento integrado en el desempeño profesional y la vida laboral y única forma de lograr el mayor grado de especialización que demandan ámbitos cada vez más complejos;
- XV.** La promoción de la planificación integrada en cada territorio del Estado de una oferta de formación profesional a lo largo de la vida, así como de la



- complementariedad de las redes de centros de formación profesional, y el uso compartido de sus instalaciones y recursos;
- XVI. La extensión del conocimiento de lenguas extranjeras en el ámbito profesional;
- XVII. La actualización permanente de las competencias del personal docente y formador que les permitan diseñar y adecuar los procesos formativos acordes con las nuevas necesidades productivas y sectoriales, así como a las propias del alumnado, especialmente el alumnado con necesidades específicas; y
- XVIII. La puesta en marcha y el mantenimiento de un proceso de evaluación y mejora continua de la calidad del programa de formación para el trabajo, en particular su carácter dual, que proporcione información sobre su funcionamiento y adecuación a las necesidades formativas individuales y del sistema productivo, y promueva la investigación sobre el modelo de formación profesional, así como su impacto sobre las dimensiones de mejora en la calidad del empleo y de la productividad.

***Elementos integrantes e instrumentos
de gestión del programa***

Artículo 11. El programa de formación para el trabajo estará enfocado al Registro Nacional de Estándares de Competencia y al Registro Estatal de Formación Profesional, así como de las competencias laborales requeridas en las actividades correspondientes a las ramas industriales o de servicios.

Las ofertas de formación profesional deben cubrir las necesidades de cualificación de las y los estudiantes en formación y de las personas trabajadoras ocupadas o desempleadas que necesiten adquirir, ampliar o actualizar competencias profesionales identificadas en el mercado de trabajo, mediante una formación ajustada a los requerimientos del sistema productivo, y que les permita la incorporación o reincorporación al mercado laboral y la reorientación del itinerario profesional.

**CAPÍTULO II
Elementos básicos del currículo**

Currículo y elementos básicos

Artículo 12. Todo currículo de la formación profesional tendrá por objetivo facilitar el desarrollo formativo profesional de las personas, promoviendo su formación integral, contribuyendo al desarrollo de su personalidad en todas sus dimensiones, así como al fortalecimiento económico del Estado, del tejido productivo y su posicionamiento en la nueva economía, a partir de la cualificación de la población activa y de la satisfacción de sus necesidades formativas a medida que se producen.

A tal fin deberá incorporar contenidos culturales, científicos, tecnológicos y organizativos, así como contenidos vinculados a la digitalización, la defensa de la propiedad intelectual e industrial, la sostenibilidad, la innovación e investigación aplicada, el emprendimiento, la versatilidad tecnológica, las habilidades para la gestión de la carrera profesional, las relaciones laborales, la prevención de riesgos laborales y medioambientales, la responsabilidad profesional y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

El contenido básico del currículo, que deberá mantenerse actualizado por el procedimiento que reglamentariamente se establezca, definirá las enseñanzas mínimas y tendrá por finalidad asegurar una formación común y garantizar la validez nacional y estatal de los títulos, certificados y acreditaciones correspondientes.

CAPÍTULO III **Instrumentos de gestión del programa**

Sección Primera **Registro Estatal de Formación Profesional**

Registro Estatal

Artículo 13. El Registro Estatal de Formación Profesional es un registro administrativo electrónico dependiente de la Secretaría de Educación del Estado.

Los datos del Registro serán objeto de tratamiento automatizado con sujeción a las medidas de seguridad previstas en la normativa sobre protección de datos personales.

Derecho de acceso

Artículo 14. La ciudadanía tendrá derecho a solicitar y obtener del Registro Estatal de Formación Profesional un Informe Formativo-Profesional, que recoja su itinerario y situación formativa profesional debidamente acreditada y actualizada a la fecha de descarga.

Sección Segunda **Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales adquiridas por Experiencia Laboral o Vías no Formales**

Naturaleza

Artículo 15. El Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías No Formales es un registro administrativo electrónico dependiente de la Secretaría de Educación del Estado, que incluirá las acreditaciones personales obtenidas a través del procedimiento de acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o vías no formales.

Los datos del registro serán objeto de tratamiento automatizado con sujeción a las medidas de seguridad previstas en la normativa sobre protección de datos personales.

El Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías No Formales estará debidamente interconectado con el Registro Estatal de Formación Profesional, de manera que el Informe Formativo-Profesional de carácter personal que otorgue este último incorpore las acreditaciones obtenidas cualquiera que sea su forma de adquisición.

Obligación de inscripción y derecho de acceso

Artículo 16. Todas las instituciones competentes en materia de formación profesional deberán comunicar o incorporar al registro para su constancia en él, cualquier acreditación obtenida mediante este procedimiento.

La ciudadanía tendrá derecho a solicitar y obtener del Registro un informe sobre los estándares de competencia acreditados mediante este procedimiento, actualizado a la fecha de descarga.

Efecto de las acreditaciones obtenidas

Artículo 17. El Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías No Formales estará interconectado con el Registro Estatal de Formación Profesional, que incorporará la totalidad de competencias acreditadas de la persona.

Sección Tercera

Registro de Centros de Formación Profesional

Naturaleza

Artículo 18. El Registro de Centros de Formación Profesional es un registro administrativo electrónico dependiente de la Secretaría de Educación del Estado, que incluirá a todos los centros autorizados para impartir cualquier oferta de formación profesional del programa de formación para el trabajo.

Todo centro deberá estar inscrito en el Registro de Centros de Formación Profesional para realizar ofertas conducentes a la obtención de las acreditaciones, certificados o titulaciones del programa de formación para el trabajo.

Inscripción en el Registro General de Centros de Formación Profesional

Artículo 19. Los centros que impartan enseñanzas de formación profesional del sistema educativo, como ciclos formativos de grado básico, grado medio, grado superior y cursos de especialización, quedarán automáticamente integrados en el Registro de Centros de Formación Profesional.

Funciones del Registro de



LXV
LEGISLATURA
GRUPO PARLAMENTARIO GUANAJUATO

centros de formación profesional

Artículo 20. El Registro de centros de formación profesional tiene las siguientes funciones:

- I. Inscribir las autorizaciones de los centros de formación profesional de naturaleza privada que deben ser autorizados por las autoridades competentes, para impartir ofertas de formación profesional;
- II. Posibilitará a todas las instituciones académicas el acceso a una información completa, uniforme y actualizada sobre los datos de los centros de formación profesional contenidos en el Registro;
- III. Facilitará el acceso público a los datos del Registro;
- IV. Impulsará la implantación y desarrollo de aplicaciones y procesos informáticos que contribuyan a una mejora de la gestión de la base de datos del registro y a una explotación eficiente de ésta; y
- V. Elaborará estudios e informes basados en los datos sobre los centros de formación profesional registrados.

TÍTULO TERCERO
OFERTAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

CAPÍTULO I

Aspectos generales, programación y ejecución de la oferta

Ofertas de formación profesional

Artículo 21. Las ofertas de formación profesional incluidas en el programa de formación para el trabajo comprenderán:

- I. La incluida en la educación básica;
- II. La incluida en las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo;
- III. La vinculada, en todo o parte, a los estándares de competencias profesionales del Registro Nacional de Estándares de Competencia y al Registro Estatal de Formación Profesional; y
- IV. La dirigida a colectivos específicos.

En el marco de las ofertas las instituciones académicas podrán realizar ofertas de cursos o preparaciones complementarias requeridas para el acceso a ofertas de formación que



LXV
LEGISLATURA
GRUPO PARLAMENTARIO QUINQUAGÉSIMO

faciliten la continuidad de los itinerarios formativos de las personas que quieran formarse.

Las ofertas de carácter no formal asociadas a estándares de competencias profesionales podrán ser objeto posterior de reconocimiento a través del procedimiento de acreditación de competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o vías no formales, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Requisitos de las ofertas

Artículo 22. Toda oferta de formación profesional deberá definirse por:

- I. Los datos de identificación;
- II. Los resultados del aprendizaje;
- III. Los criterios de evaluación; y
- IV. La referencia al estándar o estándares de competencia o elementos de competencia.

Las ofertas de formación profesional prestarán especial atención, en virtud del principio de inclusión, al establecimiento de medidas organizativas y metodológicas para facilitar la igualdad de oportunidades en el acceso a los currículos de las personas con necesidad específica de apoyo educativo, permanente o transitoria y suficientemente acreditada, pudiendo incluir, a tal efecto, adaptaciones técnicas, materiales o de ampliación del periodo de formación o de permanencia.

Se podrán incluir, respetando el correspondiente currículo y la duración mínima de las enseñanzas, complementos formativos que se ajusten a las necesidades de cada sector productivo en el territorio o se adapten a ellas o a las de colectivo destinatario o faciliten la superación de las enseñanzas mediante la adquisición de competencias clave o cualquier otro tipo de formación específica que facilite la inserción sociolaboral.

Destinatarios de ofertas de formación

Artículo 23. Serán destinatarios de las ofertas de formación profesional:

- I. Las personas jóvenes a partir de los 16 años; y
- II. La población adulta.

Se promoverá la participación igualitaria de mujeres y hombres en todas las ofertas formativas para la eliminación de sesgos y estereotipos de género.

Se incorporarán los ajustes razonables que garanticen el acceso, participación y logro de

todas las personas independientemente de sus características y necesidades.

Las personas destinatarias que no cuenten con requisitos de acceso para continuar sus itinerarios de formación en el programa de formación para el trabajo, se les facilitará, a la vez, la adquisición y posterior acreditación de las competencias básicas vinculadas a los requisitos académicos de acceso.

Evaluación

Artículo 24. Las ofertas de formación profesional contarán con una evaluación que verifique la adquisición de los resultados de aprendizaje en las condiciones de calidad establecidas en los elementos básicos del currículo.

La evaluación respetará las necesidades de adaptación metodológica y de recursos de las personas con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo.

El sistema de evaluación de cualquier oferta incluida en el programa de formación para el trabajo se adaptará a las diferentes metodologías de aprendizaje, y deberá basarse en la comprobación de los resultados de aprendizaje.

En el caso de ofertas dirigidas a la población activa, el sistema de evaluación de esta tendrá en consideración las características propias de estas personas y el carácter práctico de esta formación.

Títulos, certificados y acreditaciones

Artículo 25. Los títulos, certificados y acreditaciones correspondientes a las formaciones reguladas por esta Ley acreditarán, a quienes los obtengan, los estándares o elementos de competencia profesional, surtiendo los correspondientes efectos académicos y profesionales según la legislación aplicable;

Quienes no superen en su totalidad cualquier oferta formativa de formación profesional recibirán una certificación de los módulos profesionales y, en su caso, ámbitos o materias superados, donde figuren los estándares de competencia o elementos de competencia adquiridos, que tendrá efectos acumulativos en el sistema escalonado de formación profesional. Esta certificación dará derecho a la expedición por la autoridad competente de los certificados o acreditaciones profesionales correspondientes del programa de formación para el trabajo.

Instituciones educativas

Artículo 26. Las instituciones educativas podrán:

- I. Incorporar, respetando el currículo básico, módulos complementarios de carácter optativo vinculados a la profundización en las competencias propias del ciclo formativo a la adquisición de competencias adicionales que,

complementando la formación, permitan adquirir un perfil profesional más amplio, bien durante el periodo de formación realizada en el centro, bien en la empresa. La duración de la formación podrá, en este caso, ampliarse en el marco de lo previsto en la normativa básica. Estas ampliaciones curriculares no modifican el título y sólo podrán dar lugar a su certificación complementaria por la autoridad competente; y

- ii. Autorizar, a propuesta de los centros de formación profesional y en el contexto de acuerdos de éstos con las universidades, módulos optativos diseñados conjuntamente, que faciliten la progresión de los itinerarios formativos de aquellos estudiantes que quieran acceder desde la formación profesional a estudios universitarios.

En el marco de los elementos básicos del currículo de cada título y de la organización modular de los ciclos formativos de formación profesional, las instituciones educativas promoverán la flexibilidad y la especialización de su oferta formativa con el objetivo de promover la innovación y la empleabilidad.

Acciones formativas desarrolladas en las empresas

Artículo 27. Cuando sean autorizadas por la Secretaría de Educación del Estado, las empresas podrán impartir acciones formativas destinadas a facilitar a sus personas trabajadoras mayores de 16 años la obtención de un título de formación profesional.

Los requisitos que establezcan las instituciones académicas educativas para impartir las acciones formativas y las pruebas de evaluación en las empresas deberán verificar la adquisición de los resultados de aprendizaje en las condiciones de calidad requeridas para la obtención de los títulos de formación profesional.

La comprobación de la efectiva adquisición de los elementos de competencia y competencia profesionales se realizará por módulos profesionales del ciclo formativo correspondiente y, en su caso, por resultados de aprendizaje, y se llevará a cabo por centros de formación profesional autorizados para estas ofertas en colaboración con la empresa implicada.

CAPÍTULO II

Cursos de especialización

Objeto y carácter

Artículo 28. Los cursos de especialización tienen por objeto complementar y profundizar en las competencias de quienes ya disponen de un título de formación profesional o cumplan las condiciones de acceso que para cada uno de los cursos se determinen.

Acceso



LXV
LEGISLATURA
GRUPO PARLAMENTARIO VERDES

Artículo 29. Las condiciones de acceso al curso completo de especialización para la obtención de la titulación correspondiente serán las establecidas en el currículo básico correspondiente.

No serán de aplicación las condiciones de acceso del apartado anterior a las ofertas parciales o modulares que no conduzcan a la obtención del título completo correspondiente.

Titulación y convalidaciones

Artículo 30. Quienes superen un curso de especialización de formación profesional de grado medio o de grado superior obtendrán el título de Especialista del perfil profesional correspondiente.

TÍTULO CUARTO FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

CAPÍTULO I Formación en empresa

Finalidades de la fase de formación en la empresa

Artículo 31. La fase de formación en empresa tendrá las finalidades siguientes:

- I. Participar en la adquisición de competencias profesionales propias de cada oferta formativa;
- II. Conocer la realidad del entorno laboral del sector productivo o de servicios de referencia, que permita la adopción de decisiones sobre futuros itinerarios formativos y profesionales, prestando especial atención a las oportunidades de empleo y emprendimiento existentes o emergentes en los entornos rurales y las zonas en declive demográfico;
- III. Participar en el desarrollo de una identidad profesional emprendedora y motivadora para el aprendizaje a lo largo de la vida y la adaptación a los cambios en los sectores productivos o de servicios;
- IV. Adquirir habilidades permanentes vinculadas a la profesión que requieren situaciones reales de trabajo; y
- V. Facilitar una experiencia de inserción y relacional en una plantilla real de personas trabajadoras respetando la normativa de prevención de riesgos laborales.



LXV
LEGISLATURA
CORPUS PARLAMENTARIO GUATEMALTECO

El régimen intensivo concretará la relación entre la persona en formación y la empresa, mediante un contrato laboral de formación, de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral correspondiente, así como con las singularidades propias de este régimen del programa de formación para el trabajo.

Características de los programas formativos

Artículo 32. Podrán desarrollarse programas formativos en empresas dirigidos a personas que, disponiendo de un contrato de trabajo, deseen cursar el correspondiente programa manteniendo su estatus de trabajador. Les serán aplicables en todo caso las siguientes reglas:

- I. Gozará de preferencia la fórmula de programas formativos dirigidos a personas que hayan abandonado el sistema educativo sin haber obtenido titulación profesional alguna y cuya superación conduzca a un título de Técnico de Formación Profesional;
- II. En los supuestos de contratos asociados a formación, se tendrá en cuenta que cuando la persona contratada para la formación no haya finalizado la educación secundaria postobligatoria, la formación tendrá por objeto prioritario la obtención de un Certificado Profesional y un título de Técnico de Formación Profesional. Durante el proceso de formación se mantendrá el estatus de trabajador, bajo la modalidad de contrato pertinente, de acuerdo con la normativa laboral aplicable; y
- III. La formación podrá tener una duración de hasta el doble de años de lo previsto, combinando, en una misma semana, el trabajo remunerado en la empresa y la formación en el centro correspondiente.

La formación con arreglo a los programas a que se refiere el apartado anterior se desarrollará sin perjuicio de las competencias de las autoridades estatales y federales en materia laboral y en materia de formación de personas trabajadoras.

CAPÍTULO II

Modalidades de la oferta de la formación profesional

Ofertas y modalidades de impartición de la formación

Artículo 33. Las ofertas de formación profesional podrán impartirse en cualquiera de las modalidades presencial, semipresencial o virtual, siempre que esté garantizada, síncrona o asíncronamente, la interacción didáctica adecuada y continua y utilizarán los recursos de las tecnologías de la información y la comunicación a fin de garantizar su accesibilidad.

En cualquiera de sus modalidades, la formación estará organizada de tal forma que permita

a la persona en formación un proceso de aprendizaje sistematizado con arreglo a una metodología apropiada a la modalidad de impartición, que deberá cumplir los requisitos de accesibilidad y contar con asistencia tutorial.

Con la finalidad de formación permanente, integración social e inclusión en el mercado de trabajo de personas adultas con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo, se permitirá el acceso a la formación modular a personas adultas con experiencia laboral que no tengan las condiciones establecidas para el acceso a la formación. En este caso, el cumplimiento de los requisitos de acceso será exigible en el momento de la solicitud del Certificado o Título correspondiente.

Personas con necesidades educativas especiales

Artículo 34. Cuando las medidas y alternativas organizativas y metodológicas y las medidas de atención a la diversidad e inclusión no sean suficientes para las personas con discapacidad, podrán efectuarse ofertas vinculadas a estándares de competencia profesionales en modalidad específica, dirigidas a personas con necesidades educativas especiales.

Las ofertas se ajustarán a las características y perfil de los destinatarios, promoviendo la adquisición de aquellos estándares de competencia o elementos de competencia compatibles con cada discapacidad, y garantizando el derecho a su formación en las empresas, con las adaptaciones que precisen, sin que sufran discriminación en la asignación de empresa.

Se favorecerá la oferta de formación profesional a lo largo de la vida que capacite y mantenga actualizadas a las personas con discapacidad en su itinerario profesional.

Personas con especiales dificultades formativas o de inserción laboral

Artículo 35. Con fines de cualificación profesional e integración social, podrán efectuarse ofertas específicas de formación dirigidas a los siguientes destinatarios:

- I. Personas mayores de 16 años sin cualificación e incorporadas a la vida laboral, para permitirles la obtención de un Certificado Profesional o de un Título de Formación Profesional;
- II. Jóvenes de 16 años que no hayan desarrollado su historia escolar en el sistema educativo y tengan dificultades para incorporarse al mismo; y
- III. Personas o grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo o en riesgo de exclusión social.



LXV
LEGISLATURA
GRUPO PARLAMENTARIO QUINQUAGUINERO

Se promoverá la colaboración y participación de los municipios, empresas y entidades de la sociedad civil para la inserción laboral y de centros de segunda oportunidad en las ofertas a que se refiere el apartado anterior.

CAPÍTULO III **Otros programas formativos**

Objetivo

Artículo 36. Todas las políticas públicas de formación profesional deberán tener como objetivo el logro para la población activa de, al menos, una formación de educación secundaria postobligatoria de carácter profesional o equivalente. Para ello la Secretaría de Educación promoverá y gestionará:

- I. Programas formativos para las personas mayores de 16 años que hayan abandonado prematuramente el sistema educativo sin alcanzar cualificación profesional alguna, dirigidos a posibilitar la obtención de una Acreditación, Certificado o Título de Formación Profesional que facilite su empleabilidad;
- II. La colaboración con los municipios para realizar ofertas de formación profesional adaptadas a las necesidades específicas de personas con fracaso escolar, discapacidad, pertenecientes a minorías étnicas y en general, personas con riesgo de exclusión sociolaboral; y
- III. La suscripción de acuerdos con organizaciones y entidades para promover la consecución del nivel de educación secundaria postobligatoria.

Las ofertas de programas específicos a que se refiere el apartado anterior deberán favorecer la adquisición de capacidades en un proceso de formación a lo largo de la vida, para lo cual podrán incorporar complementos de formación para la adaptación a las necesidades específicas del colectivo beneficiario.

Los programas formativos específicos se podrán desarrollar:

- I. En un centro de formación profesional;
- II. En una empresa;
- III. En asociaciones u organizaciones autorizadas al efecto; y
- IV. En entornos específicos.



La duración de los programas será variable según las necesidades de los colectivos a los que vayan dirigidos y a los resultados de aprendizaje o módulos profesionales incluidos en ellos.

La superación de los programas formativos específicos conducirá a la obtención de un Certificado o Título expedido por la autoridad competente, en las condiciones que se determinen reglamentariamente.

TÍTULO QUINTO IMPARTICIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL A TRAVÉS DE CENTROS Y EMPRESAS

Ejecución de las ofertas formativas de formación profesional.

Artículo 37. La formación profesional se desarrollará en:

- I. Centros del programa de formación para el trabajo; y
- II. Empresas.

Centros del programa de formación para el trabajo

Artículo 38. Tendrán la consideración de centros del programa de formación para el trabajo los autorizados por las autoridades competentes para efecto de impartir ofertas de formación profesional en cualquiera de los grados previstos en la presente Ley, de forma exclusiva o simultáneamente con otro tipo de educación o formación, siempre que concluyan oficialmente en las acreditaciones, certificados y títulos de formación profesional establecidos en la presente Ley. Se considerarán centros especializados de formación profesional los que impartan formación profesional en cualquiera de los grados previstos en la presente Ley, de forma exclusiva, así como los dedicados, en su caso, a orientación profesional en el marco del programa de formación para el trabajo, o acreditación de competencias profesionales.

Empresas

Artículo 39. Las empresas que cuenten con la capacidad precisa al efecto y asuman su corresponsabilidad en la formación de estudiantes y personas trabajadoras podrán participar en actividades formativas del programa de formación para el trabajo.

Colaboración en la acción formativa

Artículo 40. Las empresas contribuirán, en el contexto de su colaboración con el sector público y a los efectos del diseño de nuevos estándares de competencia profesional y la actualización de las ofertas de formación, a la detección de la evolución de perfiles profesionales y las nuevas necesidades formativas derivadas tanto de avances tecnológicos y exigencias de sostenibilidad, definiendo y manteniendo actualizados, en consecuencia, los contenidos formativos de las correspondientes especialidades.



LXV
LEGISLATURA
GRUPO PARLAMENTARIO GUANAJUATO

Se facilitará, en el caso de las pequeñas y medianas empresas, a fin de hacer posible su participación en el circuito de la formación profesional, la creación, de asociaciones o agrupaciones en un ámbito territorial determinado, a las que podrá darse el tratamiento de una única empresa a los efectos de organización, gestión y administración de los periodos de formación en la empresa, incluso con la intervención y asistencia de agentes intermedios pertenecientes al tejido social y económico

Las empresas colaboradoras en la formación profesional que acojan personas en formación en la fase de formación en empresa deberán contar con un profesional con elevadas competencias técnicas, alto conocimiento de la organización y funcionamiento de la empresa, competencias pedagógicas y dedicación horaria suficiente, en calidad de tutor o tutora.

TÍTULO SEXTO

ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES ADQUIRIDAS POR EXPERIENCIA LABORAL Y APRENDIZAJES NO FORMALES

Objeto y finalidad

Artículo 41. Las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o cualesquiera otras vías no formales de formación podrán ser identificadas, evaluadas y acreditadas oficialmente por el procedimiento regulado en este Título. La acreditación que se obtenga por este procedimiento facilitará itinerarios formativos conducentes a una mayor cualificación.

La acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o vías no formales de formación tendrá como referente el Registro Nacional de Estándares de Competencia.

Población activa con experiencia y sin acreditación

Artículo 42. El procedimiento previsto en el artículo anterior tendrá como destinataria la población activa con experiencia laboral y sin acreditación, certificado o título profesionalizante de todas o parte de sus competencias profesionales, para que valide dichas competencias profesionales adquiridas en el desempeño laboral, así como aquellas cuya vía de adquisición haya sido la educación no formal.

Se promoverá la implicación directa de las empresas como destinatarias del procedimiento, de manera que la participación de las personas trabajadoras sea facilitada y gestionada conjuntamente entre las autoridades, los agentes sociales y las empresas y organismos.

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como otros agentes implicados deberán promover entre personas trabajadoras y empresas el valor añadido de



acreditar las competencias de todos los trabajadores, así como colaborar en su difusión, seguimiento y evaluación.

Características del procedimiento

Artículo 43. La acreditación de las competencias profesionales constituye un procedimiento administrativo abierto de forma permanente respecto a cualquier estándar de competencia profesional incluido en el Registro Nacional de Estándares de Competencia.

El procedimiento de acreditación de competencias profesionales a que se refiere el apartado anterior:

- I. Se registrará por los principios de simplicidad, claridad y proximidad a los ciudadanos, eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados, y eficiencia y adecuación de los medios a los fines institucionales;
- II. Tendrá como acreditación mínima un estándar de competencia profesional y se tomará como referentes los elementos de competencia y sus indicadores de calidad;
- III. Tendrá por objeto la comprobación, para su acreditación en su caso, de la adquisición efectiva y con el requerido nivel de calidad, de la competencia profesional invocada, evaluada en relación con el estándar mínimo establecido para dicha competencia en el Registro Nacional de Estándares de Competencia; y
- IV. Facilitará una propuesta de itinerario formativo que complete la formación conducente a la obtención de un Certificado o un Título de Formación Profesional.

Efectos

Artículo 44. El reconocimiento de los estándares de competencias profesionales evaluados conforme al procedimiento de acreditación de competencias tendrá carácter acumulable y dará lugar, una vez inscrito en el Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías No Formales, a la expedición del documento acreditativo correspondiente y, en su caso, los Certificados o Títulos equivalentes en el Catálogo de Oferta de Formación Profesional.

Asimismo, el procedimiento siempre facilitará una propuesta de itinerario formativo que complete la formación conducente a la obtención de un certificado o un título.

La acreditación de un estándar de competencia adquirido por experiencia laboral o vías no formales tendrá la condición de acreditación parcial acumulable, a efectos, en su caso, de acreditar y de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título o

certificado profesional.

Los estándares de competencias profesionales adquiridos por esta vía pasarán a sumarse a los adquiridos por vías formales de formación profesional, y constarán en el Informe Formativo-Profesional de cada persona que podrá obtenerse en el Registro Estatal de Formación Profesional.

TÍTULO SÉPTIMO ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Alcance

Artículo 45. La orientación profesional del programa de formación para el trabajo, se prestará a personas, empresas, organismos e instituciones de manera diferenciada y, además, en el marco de cualesquiera ofertas de formación profesional o acreditación de competencias vinculadas a dicho sistema, y se desarrollará con un planteamiento integral de apoyo y asistencia en el aprendizaje, la formación a lo largo de la vida y el ajuste entre competencias poseídas y requeridas individual o colectivamente e incluirá la información, el asesoramiento y el acompañamiento. Estará, en todo momento, centrado en el establecimiento de itinerarios formativos adecuados para la efectiva adquisición de las competencias profesionales deseadas por aquellos a quienes se orienta.

Cometido y fines

Artículo 46. La orientación profesional del programa de formación para el trabajo tendrá por cometido:

- I. El desarrollo personal y profesional de las personas, con independencia de su edad, sexo, procedencia, situación personal o laboral, nivel socioeconómico o cultural, capacidades diferentes y necesidades educativas especiales;
- II. La mejora de la formación profesional y de su relación con el mercado laboral, así como de la productividad de las empresas mediante la formación; y
- III. El ofrecimiento de información, de manera proactiva, a personas, empresas y organizaciones sobre las ventajas de la acreditación de las competencias profesionales y la cualificación y recualificación permanentes.

Fines de la orientación profesional

Artículo 47. Serán fines de la orientación profesional:

- I. La información y el asesoramiento individualizados sobre las ofertas de formación profesional que, ajustadas al perfil correspondiente y a las oportunidades de empleo, permitan la cualificación y recualificación desde la



- motivación y la identificación clara de los propios objetivos personales;
- II. La información sobre los perfiles de las ocupaciones, las tendencias en la evolución del mercado de trabajo, las posibilidades de acceso al empleo y las oportunidades de formación relacionadas con ellas, con objeto de facilitar la inserción y reinserción laboral, la mejora en el empleo y la movilidad laboral;
 - III. La adquisición de habilidades y competencias básicas para la toma de decisiones, el trazado de itinerarios formativos y profesionales conducentes a nuevos aprendizajes y oportunidades profesionales, y la participación activa en la vida laboral y en la sociedad en un contexto en constante cambio;
 - IV. El acompañamiento en los procesos de acreditación de las competencias profesionales;
 - V. La difusión de las oportunidades ofrecidas por el programa de formación para el trabajo para el desarrollo de empresas y entidades;
 - VI. La información y la formulación de propuestas a medida a las empresas y entidades para la acreditación de competencias profesionales y mejora de la formación continua de sus trabajadores, en el lugar de trabajo o fuera de él, como elemento de valor para su competitividad empresarial; y
 - VII. El apoyo a las economías locales del Estado mediante el desarrollo y la adaptación de las personas trabajadoras a las demandas económicas y las circunstancias productivas cambiantes, con especial atención a los entornos rurales y las zonas en declive demográfico.

Para el cumplimiento de sus cometidos y fines, el Gobierno del Estado garantizará la existencia de un Mapa de la formación profesional, que incluya información vinculada a ofertas de formación, itinerarios, datos actualizados del mercado laboral y prospectiva de las necesidades de empleo por sectores productivos.

TÍTULO OCTAVO CONOCIMIENTO DE OTROS IDIOMAS

Objetivos de la internacionalización

Artículo 48. Para la internacionalización de la formación profesional, desde el programa de formación para el trabajo, el Gobierno del Estado a través de la Secretaría de Educación impulsará y gestionará:

- I. La suscripción de acuerdos de colaboración y realización de proyectos con

otros gobiernos que faciliten la transferencia de conocimiento y el desarrollo de iniciativas innovadoras en áreas de interés compartido;

- II. La participación en programas de intercambio internacional de profesorado, formadores, estudiantes, personas ocupadas y desempleadas para el intercambio de experiencias y el aprendizaje de buenas prácticas, favoreciendo al mismo tiempo el compromiso y la motivación hacia el sector profesional; y
- III. Las demás acciones de colaboración en los procesos de diseño e implantación de sistemas de formación profesional, aportando el conocimiento y la experiencia existente.

Proyectos de formación en el extranjero

Artículo 49. Los centros de formación profesional podrán llevar a cabo proyectos de ofertas de formación en régimen general o régimen intensivo, con empresas situadas en otros países o gobiernos, con independencia de su grado de internacionalización, siempre que la lengua de comunicación haya sido objeto de aprendizaje o se acredite un nivel que permita el aprovechamiento adecuado de la estancia formativa. A tal efecto, podrán incorporarse complementos de formación idóneos, adaptando la oferta formativa a las necesidades de las empresas internacionalizadas, a la formación en otras culturas y estableciendo los mecanismos necesarios para coordinar la recepción de formación en centros o empresas en dichos gobiernos.

TÍTULO NOVENO

EVALUACIÓN Y CALIDAD DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Criterios y responsabilidad de la evaluación

Artículo 50. El Gobierno del Estado en el ámbito de su competencia velará por la calidad de todas las acciones y los servicios del programa de formación para el trabajo, en especial la orientación profesional, la formación impartida en todos sus entornos de aprendizaje y en todas sus modalidades, y la acreditación de competencias profesionales.

Así como establecerá y coordinará un sistema de evaluación del programa de formación para el trabajo para asegurar su mejora e innovación continuas, en colaboración con las autoridades con competencias en la materia, y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Se reglamentará los instrumentos de verificación de la calidad, y los sistemas de certificación de centros de formación profesional y de empresas.

Objeto y características

Artículo 51. La evaluación del programa de formación para el trabajo tendrá por objeto la identificación, descripción y análisis de los elementos relevantes para la calidad de la oferta y ejecución de los programas y acciones de formación profesional, la acreditación de competencias y la orientación profesional, así como la facilitación de evidencias que permitan toma de decisiones fundadas para mejorar el funcionamiento del sistema y los resultados que obtiene.

Serán características del sistema de evaluación del programa de formación para el trabajo:

- I. El desarrollo de la evaluación con carácter interno y externo y de modo continuo como parte de un ciclo de mejora permanente;
- II. La recogida de información conforme a un sistema de indicadores de calidad;
- III. La utilización de diversas fuentes de verificación que garanticen la triangulación de datos; y
- IV. Los principios propios de toda evaluación pública: la pertinencia, eficacia, eficiencia, impacto social y sostenibilidad.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO. La presente Ley entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato.

SEGUNDO. Lo dispuesto en esta Ley se entiende sin perjuicio de las competencias de las autoridades federales respecto de la formación en el trabajo y la orientación para el empleo, que se regulará de acuerdo con su normativa específica. Se derogan en lo conducente las disposiciones legales del Estado de Guanajuato que se opongan a lo establecido en el presente decreto.

TERCERO. Dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la entrada en vigor del presente decreto, el Poder Legislativo, el Poder Ejecutivo del Estado, el Poder Judicial del Estado y los ayuntamientos en el ámbito de sus respectivas competencias, a fin de dar cumplimiento a la presente Ley deberán realizar las adecuaciones a las leyes, decretos respectivos o normativa reglamentaria.

Guanajuato, Gto., 30 de junio de 2022



LXV
LEGISLATURA
GRUPO PARLAMENTARIO QUINQUAGUATO

**El Diputado y la Diputada integrantes del Grupo Parlamentario del
Partido Verde Ecologista de México**

Dip. Gerardo Fernández González

Dip. Martha Lourdes Ortega Roque