

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE CAPACITACIÓN

Licenciado Jair I. Anzures Ornelas

Seguramente todos hemos escuchado hablar de los contratos laborales de capacitación, la mayoría de las empresas utilizan este tipo de contratos al inicio de una relación laboral para poder capacitar al nuevo trabajador, valorar si tiene las aptitudes basadas en el perfil de puesto que están buscando y, ¿por qué no decirlo?, conocer un poco acerca de éste para evaluar su impacto en el clima laboral del centro de trabajo; estos son algunos de los aspectos que una empresa toma en cuenta en el periodo de capacitación de un trabajador.

¿Qué sucede si al concluir dicha capacitación, la empresa toma la decisión de no continuar con la relación laboral, basta con decirle al trabajador que se terminó su contrato y no le van a otorgar otro?

La respuesta es ¡no!, toda vez que la Ley Federal del Trabajo establece en el segundo párrafo de su artículo 39-B que, al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento (en lo sucesivo Comisión Mixta) en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Lo anterior, nos proporciona los elementos necesarios para poder terminar una relación de capacitación inicial, analizando dichos elementos, se llega a lo siguiente:

- 1.- Debe estar conformada en el centro de trabajo, una Comisión Mixta , la cual es obligatoria para aquellas empresas que tengan más de 50 trabajadores, dicha comisión, entre otras cosas, se encarga de vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento.
- 2.- Se debe acreditar, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta, que el trabajador no es competente para el trabajo ofrecido. Para ello se sugiere que exista una evaluación documentada durante todo el periodo de capacitación.
- 3.- La evaluación sugerida debe hacerse de acuerdo con la categoría o puesto para el que el trabajador está siendo capacitado.
- 4.- Siempre que se termine una relación laboral de forma justificada, se le debe entregar por escrito al trabajador el aviso de rescisión, exponiendo claramente las circunstancias que motivan la rescisión y las fechas en que se cometieron, toda vez que, aunque el párrafo del artículo que se cita no expresa que esto deba realizarse, la falta de dicho aviso al trabajador hace creer que se trata de un despido injustificado.

5.- El aviso a que se refiere el punto anterior, debe entregarse al trabajador a más tardar el último día de la vigencia del contrato de capacitación inicial, toda vez que, las relaciones laborales de capacitación inicial se convierten en relaciones de trabajo por tiempo indeterminado; si subsisten después de la vigencia de dicho periodo.

En conclusión, para poder terminar una relación de capacitación inicial no basta únicamente con que se haya terminado el contrato, sino que se debe dar cumplimiento a todo lo anterior, de lo contrario el patrón será más susceptible a una demanda laboral.

*El artículo aquí publicado no representa, en forma alguna, ningún tipo de asesoría jurídica, por lo que se insta al lector a acudir con un profesional en la materia.