



Aspectos legales de **la capacitación y evaluación del desempeño**



Por: Juan Loredo, Socio / Director Consultivo en Legal Laboral abogados

Si bien la capacitación y adiestramiento eran aspectos ya previstos por la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su Título Cuarto, Capítulo III-Bis, “De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores”, fue a partir de las reformas del 1 de diciembre de 2012 que se actualizó denominándose “De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores”. Bajo la premisa del concepto de trabajo digno, se impulsó el incremento en la productividad brindando conocimientos directos y complementarios a los trabajadores, de los cuales quedará evidencia mediante la expedición de ‘constancias de competencias y habilidades laborales’.

Al patrón se le incentivó para dar capacitación y adiestramiento permitiéndole hacerlo mediante agentes capacitadores internos, personal con mayor grado de conocimiento en determinadas áreas; además de recurrir a instituciones, escuelas u organismos especializados.

Para complementar a la LFT, el 14 de junio de 2013 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el “Acuerdo por el que se dan a conocer los nuevos criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores”. No obstante su importancia es poco conocido; sin embargo, en él se detallan obligaciones patronales, integración y funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, sus facultades, lineamientos para la elaboración de planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad, las constancias de competencias y habilidades laborales, agentes capacitadores, entre otros aspectos.

Responsabilidad compartida

Es obligación del patrón capacitar a su personal (Art. 132, I y XV; 153-A LFT) y es obligación de los traba-

jadores recibirla (Art. 134, I; 153-A, 153-D LFT). Para empresas con más de 50 trabajadores se establece la creación de una Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad (153-E LFT), que es un grupo de trabajo bipartita integrado por representantes de la empresa y de los trabajadores por igual. Está a cargo de instrumentar, operar y mejorar los sistemas y programas de capacitación y adiestramiento, así como las actividades para acrecentar la productividad.

Si bien las empresas con un número menor de trabajadores están exentas de constituir tal comisión, y aun cuando la LFT dispone que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía estarán obligadas a incentivar la productividad mediante la dotación de programas y la capacitación, en la práctica y para no incurrir en omisiones y multas, las atribuciones las asume el patrón.

Mientras que la **capacitación** tiene por objeto preparar a los colaboradores de nuevo ingreso o aspirantes ya contratados para ocupar vacantes o puestos de nueva creación (153-B LFT), el **adiestramiento** se enfoca en actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los colaboradores dotándolos de información para que puedan aplicar nuevas tecnologías a implementarse y aumentar la productividad. Asimismo, previene ante riesgos en el desempeño de las funciones y, difunde las disposiciones contenidas en reglamentos y normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo aplicables.

Planes, programas y cursos de capacitación y adiestramiento

La LFT permite formular cursos y programas de capacitación, adiestramiento e incremento de la productividad, respecto de cada establecimiento, empresa o un



grupo de estas. Deben elaborarse dentro de los sesenta días hábiles siguientes a que inicien las operaciones en el centro de trabajo (153-H) y tendrán que:

- I. Referirse a periodos no mayores de dos años, salvo la capacitación a que se refiere el segundo párrafo del artículo 153-B.
- II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.
- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa.
- IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría; y
- V. Deberán basarse en normas técnicas de competencia laboral, si las hubiere para los puestos de trabajo de que se trate.

La capacitación o el adiestramiento podrá ser proporcionada en las instalaciones del patrón o bien fuera, en horario de labores, salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra forma; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, se realizará fuera de la jornada de trabajo (153-A LFT).

Evaluación del desempeño

La evaluación como tal está someramente regulada para la contratación por periodo a **prueba** o para **capacitación inicial** (35 LFT). En ambos supuestos se establece que, a la conclusión del lapso, de no acreditar el colaborador que cumple con los requisitos y cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las actividades contratadas, el patrón decidirá escuchando la opinión de la comisión y dará por terminada la relación de trabajo (contrato a prueba). En tanto, en el supuesto de la ca-

pacitación inicial de no acreditarse competencia, igualmente dará por concluido el vínculo laboral, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la comisión. En ambos casos, sin responsabilidad para el empleador.

La LFT no contempla otros artículos acerca de **evaluar el desempeño**. Sin embargo, abre la posibilidad implícita para ello, pues en el artículo 134 prevé como obligación de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

De la interpretación de las fracciones anteriores, se desprende la potestad del empleador para diseñar, implantar y ejecutar disposiciones internas tales como manuales de procedimientos y planes de trabajo que establezcan con el mayor detalle posible métricas de desempeño objetivas, informadas a los colaboradores con anticipación y con las que se comprometan a cumplir. No basta con dotar a la empresa de esas disposiciones, sino que se debe dar seguimiento a través de evaluaciones periódicas para corregir desviaciones sin afectar a la productividad.

En las organizaciones ya existen diversos mecanismos de evaluación, pero suelen ser ineficaces para materializar medidas correctivas, como prescindir del colaborador sin responsabilidad para la empresa por omitir cumplir con los estándares de productividad. Estando los programas de productividad sustentados además en la LFT permitirá a la empresa que las medidas correctivas sean prácticas, seguras y eficaces. ▲▲