



UNIDAD 3

3.1 CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

La capacitación y el adiestramiento le permiten al primero contar con personal mejor calificado y preparado para diversas funciones; al segundo, le permite acceder a mejores puestos de trabajo y, con ello, a un mayor ingreso y prestaciones.



3.2 COMISIONES PARA LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

¿Eres una empresa con más de 50 trabajadores? Debes constituir la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones. Infórmate ante la autoridad responsable de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS). Dentro de las condiciones de la capacitación y adiestramientos LFT también se menciona a las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad. ¿De qué se trata esto? Básicamente, es una disposición dirigida a las empresas con más de 50 colaboradores. En estas compañías es obligatorio crear dichas comisiones.



3.3 OBLIGACIONES DEL PATRÓN EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Obligaciones patronales

La fracción XV del artículo 132 de la LFT señala que es obligación del patrón, “proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del Capítulo III Bis.

Obligaciones de los trabajadores

El artículo 153-H de la LFT señala las obligaciones de los trabajadores que estén recibiendo capacitación y adiestramiento:

I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento



3.4 OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO

El artículo 153-F establece que la capacitación y el adiestramiento tienen por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella



3.5 PROCEDIMIENTOS PARA PROCESALES O VOLUNTARIOS

Los llamados procedimientos paraprocesales o voluntarios son todos aquellos asuntos, que por mandato de Ley, por su naturaleza o por solicitud de parte interesada, requieran la intervención del Tribunal, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas (artículo 982).



3.6 LOS SINDICATOS Y COALICIONES

En esta sección se aborda la relación colectiva de trabajo, que es aquella en la que alguno de los elementos (trabajador o patrón) está constituido por un grupo de personas organizadas.

El conjunto de trabajadores o patrones puede organizarse bajo la forma de una coalición o un sindicato, teniendo cada una de éstas, características propias, ventajas y desventajas;



Elaborado por: Gerardo Morales



UNIDAD 3

3.7 CLASIFICACIÓN DE SINDICATOS

Una primera clasificación muy simple se refiere a que los sindicatos pueden ser de trabajadores o de patrones; pero el cuadro 11.3 ilustra la clasificación que se hace de los mismos en los artículos 360 y 361 de la LFT.

Los sindicatos de trabajadores: Gremiales, De empresa, Industriales, Nacionales de industria y De oficios varios.



3.8 CONSTITUCIÓN Y REGISTRO DE LOS SINDICATOS

Los sindicatos no son la excepción; se forman en un acto denominado asamblea constitutiva, en la que se reúnen los asociados (sindicalizados) para determinar: los estatutos, integración de la directiva, duración, etc. De esa asamblea se levanta un acta constitutiva. Una vez realizada esa asamblea constitutiva, se requiere que el sindicato sea registrado ante la autoridad laboral correspondiente; el artículo 365 de la LFT señala que deben registrarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.



3.9 ESTATUTOS DEL SINDICATO

El estatuto sindical es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato. Puede definirse como la norma, aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros y las del sindicato con terceros



3.10 DERECHOS Y OBLIGACIONES SINDICALES

Los sindicatos, aparte de estar obligados a registrarse, tienen otras obligaciones, consignadas éstas en el artículo 377 de la LFT y son:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;
- II. Comunicar a la Autoridad Registral, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas, y
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.



3.11 PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL

¿PARA QUÉ LA CONCILIACIÓN COLECTIVA?

- 1) Negociación del Contrato Colectivo de Trabajo
- 2) Violaciones al Contrato Colectivo (CCT)

VENTAJAS

La Conciliación laboral contribuye a encontrar soluciones buscando beneficiar a las partes.

La Conciliación laboral es imparcial, pero no debe perder de vista que tutela derechos.

La Conciliación laboral se mueve entre el marco de la Ley y los espacios existentes para propiciar justicia social y bienestar.



3.12 HUELGA

Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales y otras.





UNIDAD 3

3.13 TIPOS DE HUELGA

Existen diversas clasificaciones de la huelga, basándose en distintos criterios; Por su objeto; por la calificación que de ellas haga el tribunal laboral y; por los lugares que abarca. Huelga legalmente existente, Huelga ilícita, Huelga justificada, Huelga general, Huelga parcial.



3.14 ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

Dentro del derecho laboral mexicano, la huelga es considerada como un acto jurídico; por ello, está sujeta a requisitos esenciales. El maestro Mario de la Cueva clasifica los requisitos de la huelga en:

- a) Requisitos de forma.
- b) Requisitos de mayoría obrera. c) Requisitos de fondo.



3.15 TERMINACIÓN DE LA HUELGA

La LFT no señala un tiempo mínimo ni un tiempo máximo de duración de la huelga, puede prolongarse incluso por años, en los que las partes esperan la decisión arbitral de un particular o del tribunal, o los trabajadores esperan que el patrón cumpla sus demandas.

