



Introducción a la unidad

Dentro de los avances en las conquistas laborales, está el reto de preparar de manera integral a quienes conforman la fuerza de trabajo. Para ello, nuestra legislación laboral obliga a los patrones a cumplir con programas de capacitación y adiestramiento para ser impartidos a sus trabajadores, con la finalidad de actualizarlos no sólo en aspectos teóricos sino también prácticos, con base en las nuevas tecnologías que se implementan en las empresas.

Sin embargo, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores constituyen un punto controversial, ya que algunos patrones consideran que no es necesario que los trabajadores permanentemente reciban cursos de actualización y perfeccionamiento de sus conocimientos y habilidades para el trabajo, pues sólo representa un gasto innecesario y con la capacitación inicial es suficiente para que el trabajador realice sus actividades para las que fue contratado. Ante esta situación, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estableció la obligatoriedad de los patrones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores y la Ley Federal del Trabajo establece claramente las bases conforme a las cuales todos los trabajadores deberán ser capacitados y adiestrados por sus respectivos patrones.

Objetivo particular de la unidad

Al término de la unidad, el alumno podrá:

Diferenciar entre la capacitación y el adiestramiento, su finalidad y su sustento legal en la Ley Federal del Trabajo, las obligaciones de los trabajadores y de los



Unidad VI.

La capacitación y el adiestramiento



patrones en esta materia, la formación de las comisiones mixtas, así como los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

LO QUE SÉ

Explica en el Diario la diferencia entre capacitación y adiestramiento. Recuerda no recurrir a ninguna fuente de información.

Pulsa el botón **Iniciar o editar mi entrada de diario** y escribe lo que se te pide. Si deseas borrar algo de lo que hasta el momento llevas escrito, selecciona **Revertir**; cuando decidas concluir tu trabajo del día, haz clic en **Guardar cambios**. Pulsa el botón **Comenzar** y, cuando termines, haz clic en **Enviar todo y terminar**.

Temas de la unidad VI

- 1 y 2. Concepto de capacitación y adiestramiento
3. Obligaciones del patrón en materia de capacitación y adiestramiento
4. Objetivos de la capacitación y el adiestramiento

Resumen de la unidad

En esta unidad, se señala la importancia de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, sus antecedentes, su finalidad, su marco jurídico y los artículos tanto constitucionales como de la Ley Federal del Trabajo que les imponen a los patrones dicha obligación.



Unidad VI.

La capacitación y el adiestramiento



Tema 1 y 2. Concepto de capacitación y adiestramiento

Objetivo del tema

Identificar el concepto de capacitación y adiestramiento como dos situaciones jurídicas distintas.

Desarrollo

La Real Academia Española señala que “capacitar” significa “hacer a uno apto, habilitarlo para una cosa”.

Capacitación

La podemos entender como el acto de obtener conocimientos nuevos, diferentes de los habituales, desde el punto de vista teórico y que van a proyectar al trabajador hacia un nivel superior, tanto en el orden jerárquico como en el aspecto pecuniario.

La acción o conjunto de acciones tendientes a proporcionar o desarrollar las aptitudes de una persona, con el afán de prepararlo para que desempeñe adecuadamente su ocupación o puesto de trabajo y los inmediatos superiores.

Nuestra ley del trabajo, al referirse a la **capacitación y adiestramiento**, se refiere a ellos siempre de manera conjunta, lo que nos llevaría a pensar que se trata de palabras sinónimas; sin embargo, al reglamentarlas, establece una distinción en cuanto a sus alcances.



Unidad VI. La capacitación y el adiestramiento



El **adiestramiento** está más encaminado a la enseñanza de habilidades y destrezas para que el trabajador desempeñe con mayor eficiencia y seguridad su actividad encomendada dentro de la empresa o establecimiento.

ACTIVIDAD 1

Ejemplifica los términos capacitación y adiestramiento para diferenciarlos.

Para enviar tu actividad, pulsa **Editar mi envío** y se mostrará un editor de texto en el que deberás redactar tu información. Cuando termines, guarda tu tarea haciendo clic en **Guardar cambios**.



Unidad VI. La capacitación y el adiestramiento



Bibliografía básica

Autor	Capítulo	Páginas

Sitios electrónicos

Sitio	Descripción



Unidad VI. La capacitación y el adiestramiento



Tema 3. Obligaciones del patrón en materia de capacitación y adiestramiento

Objetivo del tema

Explicar las obligaciones del patrón en materia de capacitación y adiestramiento, con forme al derecho laboral.

Desarrollo

La preocupación por la capacitación y adiestramiento es tan antigua como el hombre. Al revisar la historia del derecho del trabajo, encontramos que el hombre intentó crear estructuras con la intención de lograr este objetivo. Así, las corporaciones romanas, los gremios medievales y el contrato de aprendizaje en México, tenían ese fin.

1930

En México la Ley Federal del Trabajo de 1931 contenía el *contrato de aprendizaje* que lo definía en su artículo 218 de la siguiente manera: *Aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.*

Una de las obligaciones naturales que se deriva de la relación laboral es, sin duda alguna, la obligación que tienen los patrones de capacitar a sus trabajadores, obligación que finalmente redundará en beneficio de ellos mismos.



Unidad VI.

La capacitación y el adiestramiento



1970

La fracción XV del artículo 132 de la ley del trabajo de 1970 decía: *El patrón tiene la obligación de: organizar permanente o periódicamente cursos o capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos de trabajadores, informando de ello a la STPS o las autoridades del trabajo de los estados, territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa para uno o varios departamentos o secciones, por personal propio, por profesores técnicos contratados, por conducto de escuelas, instituciones especializadas o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas.*

Como no obligaba a pagar salario mínimo, dio origen a múltiples abusos, por lo que tuvo que ser suprimido en 1970. *En la Exposición de Motivos de la ley del trabajo de 1970 se señaló: Tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en múltiples ocasiones, era un instrumento que permitía, con el pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos.*

Sin embargo, a pesar de las facilidades otorgadas a los patrones para capacitar a sus trabajadores, un alto porcentaje de ellos se resistía a cumplir con dicha obligación, lo que trajo como consecuencia su reglamentación más detallada en la reforma de 1978.

En la actualidad, la Constitución en su **artículo 123** apartado A fracción XIII señala lo siguiente:

Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.



Unidad VI.

La capacitación y el adiestramiento



La Ley Federal del Trabajo recoge este principio constitucional, que obliga al patrón a capacitar y adiestrar a sus trabajadores. En su artículo 132 fracción XV señala: “Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este título”.

Como lo menciona Héctor Santos Azuela en su libro *Derecho del trabajo*:

Si el patrón no presenta y registra sus programas de capacitación y adiestramiento ante la Secretaría del Trabajo dentro de los términos fijados en la ley o no los lleva a la práctica, será sancionado conforme a las responsabilidades contempladas por el legislador, independientemente de las medidas que la Secretaría pueda aportar para conseguir el cumplimiento de esta obligación. Una vez terminados los cursos, los trabajadores tienen el derecho de que la Secretaría del Trabajo les extienda su constancia de habilidades laborales. Contará con idéntico derecho si, al negarse a cursar los programas de capacitación y adiestramiento, aprueba el examen de suficiencia que al efecto le elabore la Secretaría en cuestión¹.

ACTIVIDAD 1

Elabora un diagrama en el que sintetices lo aprendido a lo largo de la unidad. Hazlo de forma cronológica.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora y, una vez concluida, presiona el botón **Examinar**, localiza el archivo, selecciónalo y haz clic en **Subir este archivo** para guardarlo en la plataforma.

¹ Héctor Santos Azuela, *Nociones de Derecho Positivo Mexicano*. Alambra mexicana, México, 1990, p. 187.



Unidad VI. La capacitación y el adiestramiento



Bibliografía básica

Autor	Capítulo	Páginas

Sitios electrónicos

Sitio	Descripción



Unidad VI. La capacitación y el adiestramiento



Tema 4. Objetivos de la capacitación y el adiestramiento

Objetivo del tema

Reconocer a los sujetos y objetivos que constituyen la capacitación dentro de la Ley Federal del Trabajo.

Desarrollo

A propósito de esta obligación patronal, la Ley del Trabajo, en su artículo 153-F, señala:

La capacitación y adiestramiento deberán tener por objeto:

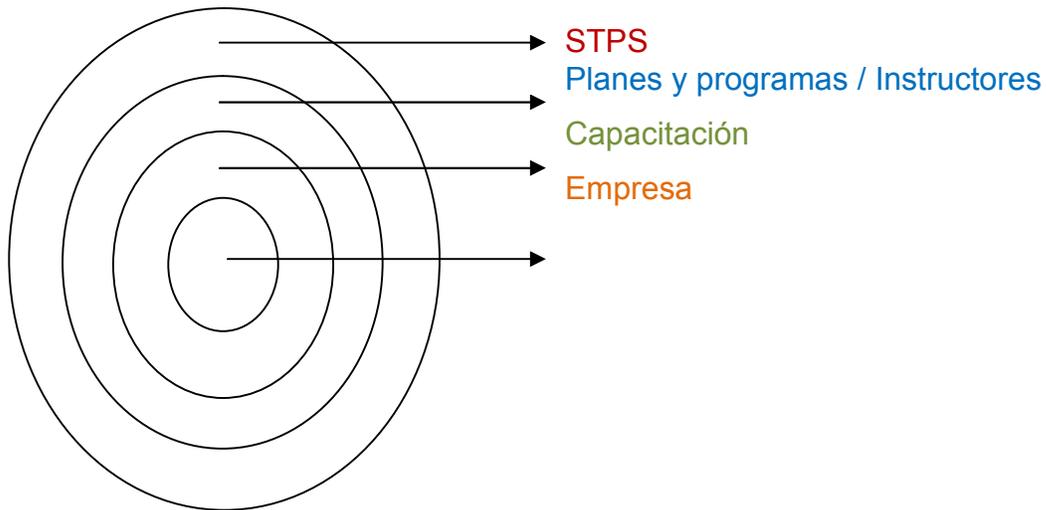
1. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología.
2. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
3. Prevenir riesgos de trabajo.
4. Incrementar la productividad.
5. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

La capacitación y el adiestramiento se deben aplicar dentro del centro de trabajo y dentro del horario que corresponda a la jornada. Esto puede variar siempre y cuando patrón y trabajador se pongan de acuerdo y manifiesten su conformidad.



Unidad VI.

La capacitación y el adiestramiento



Los planes y programas de capacitación y el adiestramiento que se aplican a los trabajadores se encuentran estrictamente vigilados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, son sometidos a una revisión minuciosa para comprobar que reúnen los requisitos señalados y si, se ajustan a la normatividad, serán aprobados y de esta forma se podrán aplicar en la empresa o la industria correspondiente.

La capacitación y adiestramiento serán impartidos por instructores internos que pueden ser los trabajadores de la misma empresa o establecimiento o, bien, por instructores externos especializados (escuelas, instituciones u organismo) que deben encontrarse debidamente registrados ante la STPS.



Unidad VI. La capacitación y el adiestramiento



Sujetos de capacitación

Por regla general, son sujetos de capacitación todas las personas que presten un servicio subordinado. Los sujetos de capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Asistir puntualmente a los cursos y actividades que formen parte del programa de capacitación.
- b) Atender las indicaciones de las personas que imparten la capacitación o adiestramiento y cumplir con los programas respectivos.
- c) Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitudes que sean requeridos.

Los instructores o personas que han de impartir la capacitación deberán cubrir los siguientes elementos:

- a) Comprobar que se encuentren aptos para impartir la capacitación o adiestramiento correspondiente.
- b) No estar ligadas con personas o instituciones que paguen algún credo religioso.

Los planes y programas de capacitación y adiestramiento para trabajadores serán elaborados, aprobados y vigilados por las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

Estos planes y programas deberán cumplir los siguientes requisitos:



Unidad VI. La capacitación y el adiestramiento



- a) Referirse a periodos no mayores de cuatro años.
- b) Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.
- c) Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación del adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa.
- d) 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.

Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación o adiestramiento, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida la constancia respectiva. También tendrán derecho a que se le expida la constancia de habilidades laborales el trabajador que, sin haber realizado el curso, demuestre estar capacitado.

Patrones y trabajadores podrán convenir en que el adiestramiento se imparta dentro de la misma empresa o fuera de ella, por instructores especialmente contratados o dentro de los sistemas generales que se establezcan.

Podemos decir entonces que el entrenamiento es la educación profesional que adapta a la persona para un cargo o función dentro de una organización e implica la transmisión de conocimientos, ya sea información de la empresa, de sus productos, servicios, su organización, su política, etc. Además, el entrenamiento implica un desarrollo de habilidades, orientado a las tareas y operaciones que van a ejecutarse.



Unidad VI.

La capacitación y el adiestramiento



Obligaciones del patrón

- Participar en la integración y vigilar el funcionamiento de la Comisión, nombrando a sus representantes conforme a la presente norma.
- Proporcionar a los integrantes de la Comisión, la capacitación y adiestramiento en materia de seguridad e higiene necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- Realizar las actividades de capacitación y orientación sobre seguridad e higiene en el trabajo propuestas por la comisión.
- Mostrar a la autoridad del trabajo, cuando ésta así lo solicite, los documentos que la presente norma le obligue a elaborar o poseer.
- Informar a todos los trabajadores sobre los riesgos a que están expuestos en las actividades agrícolas que desarrollen.
- Contar, por escrito, con los procedimientos de seguridad para el uso y mantenimiento de la herramienta, equipo y maquinaria, de acuerdo a lo establecido en el capítulo 8 y, en su caso, con los procedimientos de seguridad para realizar trabajos de trasvase manual y mantenimiento en silos de almacenamiento, de ingreso a espacios confinados, de estiba y desestiba de productos alejados y empaquetados, entre otros.
- Impartir a todos los trabajadores, por lo menos durante cinco minutos, antes de iniciar cada jornada, pláticas con indicaciones para:
 - a) Realizar las operaciones seguras.
 - b) Prevenir riesgos de trabajo en el uso y mantenimiento de maquinaria, equipo y herramientas.
 - c) El correcto uso y mantenimiento del equipo de protección personal.
 - d) Contar con un registro de los temas de las pláticas impartidas y de los trabajadores participantes.
- Proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores que manejen maquinaria o equipo agrícola y extender por escrito la



Unidad VI.

La capacitación y el adiestramiento



autorización a los trabajadores capacitados y aptos para la operación de maquinaria y equipo.

- Proporcionar, de acuerdo a los riesgos de la actividad, el equipo de protección personal a los trabajadores expuestos, cumpliendo con lo establecido en la NOM-017-STPS-1993, y capacitarlos sobre las condiciones de uso, mantenimiento y reemplazo. A todos los trabajadores expuestos al sol se les debe proporcionar, por lo menos, sombrero, gorra o casco.
- Contar en las instalaciones con señales de seguridad e higiene para reforzar las medidas preventivas, así como, en su caso, para la identificación de riesgos por los fluidos conducidos en tuberías, según lo establecido en la NOM-026-STPS-1998.
- Contar con lugares ventilados para el suministro de combustible a la maquinaria y equipo. En caso de contar con recipientes sujetos a presión o generadores de vapor instalados, debe cumplir con lo establecido en la NOM-122-STPS-1996.
- Contar con las comisiones de seguridad e higiene de conformidad con lo establecido en la NOM-O 19-5TPS-1993.
- Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre los riesgos de trabajo que ocurran en su centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en la NOM-021-STPS-1993.
- Prohibir a los trabajadores que realicen actividades al aire libre cuando se presenten tormentas eléctricas.



Unidad VI. La capacitación y el adiestramiento



La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento

La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento tiene como finalidad elaborar, aplicar y vigilar el cumplimiento de los planes y programas de capacitación y adiestramiento a los trabajadores de la empresa.

Dicha comisión se integra tanto por los trabajadores como por la parte patronal de manera equitativa. La Ley Federal del Trabajo establece como obligación patronal la impartición de la capacitación y adiestramiento a los trabajadores dentro de su jornada de trabajo y dentro de las instalaciones de la empresa, con la salvedad de que las partes pueden pactar que se otorgue fuera de la jornada e, incluso, fuera de las instalaciones, pero el patrón no se exime de dicha obligación y, en caso de negativa, se impondrán multas como una medida de coerción y, aun a pesar de tener que pagar las multas, no le exime al patrón de las consecuencias y repercusiones que esto lleva implícito.





Unidad VI. La capacitación y el adiestramiento



ACTIVIDAD 1

Averigua definiciones de capacitación y de adiestramiento y compáralas en un cuadro. Recuerda citar tus referencias.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora y, una vez concluida, presiona el botón **Examinar**, localiza el archivo, selecciónalo y haz clic en **Subir este archivo** para guardarlo en la plataforma.

ACTIVIDAD 2

Busca cinco ejemplos de actividades públicas y privadas que se realicen en el país en materia de capacitación y clasifícalas en un cuadro sinóptico.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora y, una vez concluida, presiona el botón **Examinar**, localiza el archivo, selecciónalo y haz clic en **Subir este archivo** para guardarlo en la plataforma.



Unidad VI. La capacitación y el adiestramiento



Cuestionario

Contesta las siguientes preguntas en un procesador de texto, guárdala en tu computadora y súbelo a la plataforma

1. Explica el concepto de capacitación.
2. Describe con tus palabras qué es el adiestramiento.
3. Menciona diferencias y semejanzas entre los conceptos de capacitación y adiestramiento.
4. Menciona los antecedentes del contrato de aprendizaje.
5. ¿Qué fracción del artículo 123 constitucional apartado A obliga a los patrones a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?
6. Menciona ante qué dependencia deben registrarse los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se aplican a los trabajadores.
7. Menciona los objetivos de la capacitación y el adiestramiento.
8. Señala quiénes son los instructores que se encargarán de capacitar y adiestrar a los trabajadores.
9. Menciona tres obligaciones que tienen los trabajadores que asisten a los cursos de capacitación y adiestramiento.
10. Explica cómo se integra la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.



Unidad VI.

La capacitación y el adiestramiento



Autoevaluación

Responde si son verdaderas (V) o falsas (F) las siguientes aseveraciones. Una vez que concluyas, obtendrás tu calificación de manera automática.

	Verdadera	Falsa
1. La capacitación se encamina a la enseñanza de habilidades y destrezas para que el trabajador desarrolle con mayor eficiencia su actividad.	()	()
2. El adiestramiento busca la adquisición de nuevos conocimientos para proyectar al trabajador en niveles superiores.	()	()
3. En el artículo 123 constitucional, apartado A, se encuentra el fundamento legal en el que el patrón está obligado a capacitar y adiestrar a sus trabajadores.	()	()
4. La capacitación y el adiestramiento tienen que impartirse fuera de la jornada laboral del trabajador.	()	()
5. La capacitación y el adiestramiento tienen por objeto, entre otros, la prevención de riesgos de trabajo.	()	()
6. Los instructores externos, para poder impartir la capacitación y adiestramiento, no requieren de la autorización de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.	()	()
7. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social se encarga de vigilar que el patrón cumpla con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.	()	()
8. Los planes y programas de capacitación deberán abarcar todos los puestos y niveles dentro de la empresa.	()	()
9. La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento no tiene la obligación de vigilar el cumplimiento de los planes y programas de capacitación.	()	()
10. Los instructores internos son los propios trabajadores que laboran en la empresa.	()	()



Unidad VI. La capacitación y el adiestramiento



Bibliografía básica

Autor	Capítulo	Páginas

Sitios electrónicos

Sitio	Descripción

LO QUE APRENDÍ

Ahora que cuentas con un conocimiento más amplio en la conceptualización de capacitación y adiestramiento, complementa las definiciones dadas previamente en el apartado “Lo que sé” del Diario. No olvides citar tus referencias.

Pulsa el botón **Iniciar o editar mi entrada de diario** y escribe lo que se te pide. Si deseas borrar algo de lo que hasta el momento llevas escrito, selecciona **Revertir**; cuando decidas concluir tu trabajo del día, haz clic en **Guardar cambios**. Pulsa el botón **Comenzar** y, cuando termines, haz clic en **Enviar todo y terminar**.



Unidad VI. La capacitación y el adiestramiento



Glosario de la unidad

Acta laboral

Documento que contiene las actuaciones laborales de las partes ante las autoridades laborales o de las partes entre sí.

Autoridades de trabajo

Órganos del Estado facultados por la Constitución Federal y la Ley Federal Trabajo para conocer y resolver las controversias y asuntos en materia de trabajo.

Aviso de rescisión

Comunicación que por ley (artículo 47, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo) debe dar el patrón al trabajador sobre la causa o las causas de su despido.

Causal de rescisión

Razón o motivo por el cual el patrón o el trabajador pueden romper la relación o el contrato de trabajo.

Contrato individual de trabajo

Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

Contrato colectivo de trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.



Unidad VI. La capacitación y el adiestramiento



Convenio laboral

Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.

Demanda

Acto inicial de reclamo planteado por una de las partes ante el tribunal correspondiente, a fin de que se le dé o ponga en posesión de un supuesto derecho que le ha sido violado por un tercero del cual hace el reclamo.

Demandado

La persona contra la cual se enderezan una demanda judicial o laboral, exigiéndole alguna cosa o prestación determinada.

Demandante

La persona que ejercita una acción o cuyo nombre se ejercita.

Despido

En el ordenamiento laboral, el acto mediante el cual la empresa o patrón da por terminado el contrato de trabajo, prescindiendo de los servicios del trabajador, ya sea por causas legalmente determinadas o en forma arbitraria.

Finiquito

Manifiesto del trabajador que da por terminado el contrato o relación de trabajo, seguido de la conformidad del patrón.

Indemnización laboral

Pago por derechos laborales a cargo del patrón.

Indemnización constitucional

Pago a cargo del patrón por despido injustificado.



Unidad VI.

La capacitación y el adiestramiento



Integración del salario

Prestaciones que en conjunto conforman el salario. En la inteligencia del salario, se cuentan el pago por cuota diaria, gratificaciones, habitación, prima, comisiones y cualquier otro pago que se entregue al trabajador por su trabajo.

Jornada de trabajo

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para desarrollar su trabajo personal subordinado.

Junta de conciliación y arbitraje

Tribunal facultado constitucional y legalmente para resolver las controversias obrero-patronales o asuntos en materia de trabajo.

Laudo

Resolución o fallo que dicta la Junta de Conciliación y Arbitraje en un procedimiento o juicio laboral.

Legislación laboral

Leyes, jurisprudencia, principios y doctrinas que se refieren al derecho del trabajo.

Legítimo

Con fundamento en la ley.

Leyes laborales

Normas de carácter obligatorio en materia de trabajo.

Lícito

Que está permitido por la ley.



Unidad VI. La capacitación y el adiestramiento



Litigio laboral

Controversia de trabajo. || Conflicto de trabajo. || Contienda de trabajo. || Conflicto cualificado de intereses laborales.

Litis laboral

Juicio o pleito de trabajo.

Normas jurídicas

Reglas de conducta establecidas por el estado mediante las cuales se mantiene el orden y la seguridad sociales, de acuerdo con los principios de la justicia. En este concepto, se considera a las normas desde el punto de vista de su finalidad, no de su contenido o materia; si se toma en cuenta esta última, hay que definir las como las reglas de conducta que establecen derechos y obligaciones, poderes, facultades, sujeciones y cargas.

Obligaciones del patrón

Deberes jurídicos del patrón hacia el trabajador de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

Obligaciones de los trabajadores

Deberes jurídicos del trabajador hacia el patrón de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

Paraprocesal

Procedimiento de jurisdicción voluntaria dentro del derecho procesal del trabajo.



Unidad VI.

La capacitación y el adiestramiento



Parte

Es la persona integrada en un juicio que sostiene en él sus pretensiones, compareciendo por sí mismo o por medio de otros que le representen real o presuntivamente.

Patrón

Persona física o moral que recibe los servicios del trabajador.

Prescripción laboral

Liberación de una obligación laboral por el solo transcurso del tiempo. En materia laboral, solamente opera la prescripción negativa.

Prestaciones laborales

Obligaciones de pago en efectivo o en especie a cargo de la patronal.

Prima de antigüedad

Pago o prestaciones en efectivo equivalente a doce días por cada año de servicios prestados que el patrón debe entregar al trabajador que tiene quince años de servicios en adelante.

Ratificación

Manifestación de la voluntad mediante la cual se aprueba un acto jurídico celebrado en otro momento o se confirma una declaración formulada con anterioridad.

Relación de trabajo

Prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral a cambio del pago de un salario. La Ley Federal del Trabajo y la doctrina la definen como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.



Unidad VI. La capacitación y el adiestramiento



Renuncia de trabajo

Cesación de la relación o contrato de trabajo por voluntad propia del trabajador.

Sindicato

Asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes.

Trabajador

Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Trabajador de base

Aquel que tiene una relación o contrato de trabajo por tiempo indefinido y que es sindicalizable.

Trabajador de confianza

Aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, o bien, trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Trabajador sindicalizado

La persona que tiene la calidad de trabajador es miembro de un sindicato.

Terminación de la relación de trabajo

Disolución o rompimiento de la relación de trabajo por mutuo acuerdo o por disposición de la Ley Federal del Trabajo.

Titularidad del contrato colectivo de trabajo

Facultad que los trabajadores otorgan al sindicato para manejar o administrar el contrato colectivo de trabajo en una empresa o establecimiento.



Unidad VI. La capacitación y el adiestramiento



MESOGRAFÍA

Bibliografía básica

Bibliografía complementaria

Sitios electrónicos