I.- Datos Generales

Código	Título
EC0182	Representación de afiliados en su relación con el patrón

Propósito del Estándar de Competencia

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que se desempeñan en organizaciones sindicales y cuyas funciones elementales son, Brindar asesoría específica a los trabajadores afiliados y Establecer la negociación con el patrón/institución. Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en el Estándar de Competencia (EC).

El presente EC se refiere únicamente a funciones para cuya realización no se requiere por disposición legal, la posesión de un título profesional. Por lo que para certificarse en este EC no deberá ser requisito el poseer dicho documento académico.

Descripción del Estándar de Competencia

El Estándar describe y cita las funciones críticas que realiza un representante sindical las cuales se basan en brindar asesoría al trabajador, lo cual se lleva a cabo entrevistando al trabajador sobre la duda en cuanto a procedimientos o trámites en el sitio de trabajo o con instituciones con las que tiene una relación laboral, informa al trabajador sobre su duda y registra en un formato los resultados de la asesoría; la segunda función crítica es la de asesorar al trabajador en negociaciones con el patrón en defensa de los intereses y desarrollo del trabajador y todo lo que ello involucra, también realizando una entrevista con el trabajador para identificar el motivo, planteando ante el patrón la situación del trabajador, con los argumentos del trabajador y consulta con el trabajador la resolución emitida por el patrón respecto al asunto tratado; además registra lo acontecido en estas acciones. Por lo anterior, este EC también establece los conocimientos teóricos, básicos y prácticos con los que debe contar cada Elemento, para realizar su trabajo; así como las actitudes relevantes en su desempeño.

El presente Estándar de Competencia se fundamenta en criterios rectores de legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno y responsabilidad social.

Nivel en el Sistema Nacional de Competencias: Dos

Desempeña actividades programadas que, en su mayoría, son rutinarias y predecibles. Depende de las instrucciones de un superior. Se coordina con compañeros de trabajo del mismo nivel jerárquico.

Comité de Gestión por Competencias que lo desarrolló
Federación Nacional de Sindicatos Independientes.

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:	Fecha de publicación en el D.O.F:
24 de mayo de 2012	05 de julio de 2012

Periodo de revisión/actualización del EC:	Tiempo de Vigencia del Certificado de competencia en este EC:
2 años	4 años

Ocupaciones relacionadas con este EC de acuerdo con el Catálogo Nacional de Ocupaciones

Módulo/Grupo ocupacional
No se encontró referente en el CNO

Ocupaciones asociadas
No se encontró referente en el CNO

Ocupaciones no contenidas en el Catálogo Nacional de Ocupaciones y reconocidas en el Sector para este EC

- Delegado Sindical
- Representante Laboral

Clasificación según el sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN)

Sector:

81 Otros Servicios excepto actividades gubernamentales

Subsector:

813 Asociaciones y organizaciones

Rama:

8131 Asociaciones y organizaciones comerciales, laborales, profesionales y recreativas.MEX

Subrama:

81312 Asociaciones y organizaciones laborales y sindicales.MEX

Clase:

813120 Asociaciones y organizaciones laborales y sindicales.MEX

El presente Estándar de Competencia, una vez publicado en el Diario Oficial de la Federación, se integrará en el Registro Nacional de Estándares de Competencia que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Empresas e Instituciones participantes en el desarrollo del EC

- Federación Nacional de Sindicatos Independientes

Aspectos relevantes de la evaluación

Detalles de la práctica:

- La evaluación de competencia de este EC se puede llevar a cabo en instancias de simulación, ya que su práctica así lo permite creando para ello un ambiente similar a su situación laboral cotidiana.

Apoyos/Requerimientos:

- Para llevar a cabo esta evaluación el Centro de Evaluación requiere en la instancia simulada a dos personas que desempeñen el papel de trabajador solicitante de asesoría y al patrón con el que se negociará dicha solicitud, papelería de trabajo y formatos de reportes de asesoría.

Duración estimada de la evaluación

- 0:30 horas en gabinete y 1:30 horas en campo, totalizando 2:00 horas

Referencias de Información

- Ley Federal del Trabajo.
- Reglamentos Internos de Trabajo.
- Ley del IMSS.
- Ley del INFONAVIT.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

II.- Perfil del Estándar de Competencia

Estándar de Competencia	Elemento 1 de 2
Representación de afiliados en su relación con el patrón	Brindar asesoría específica a los trabajadores afiliados
	Elemento 2 de 2
	Establecer la negociación con el patrón/institución

III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
1 de 2	E0664	Brindar asesoría específica a los trabajadores afiliados

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Realiza entrevista con el trabajador:
   - Identificando el motivo de la asesoría al preguntar las razones y necesidades de la misma,
   - Confirmando la información recibida por el trabajador al resumir los acuerdos de la entrevista, y
   - Elaborando una síntesis de la información recibida.

2. Informa al trabajador sobre la(s) posible(s) solución(es) a la asesoría planteada:
   - Explicando cada una de ellas mencionándole sus ventajas y desventajas,
   - Recomendando una opción especifica, y
   - Canalizando al trabajador en el caso que lo requiera ante la institución correspondiente.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El formato de asesoría elaborado:
   - Contiene el Periodo de la asesoría,
   - Especifica el Tipo de asesoría brindada,

- Establece el Nombre del trabajador,
- Incluye la Razón Social donde labora el trabajador, y
- Presenta el seguimiento del cumplimiento planteado.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Tipos de Contrato Colectivo de Trabajo. • Cláusulas. • Revisión General. • Salarios.	Aplicación
2. Reglamento Interior de Trabajo. • Vigencia • Integración • Sanciones	Aplicación
3. Ley de Seguridad Social e INFONAVIT • Puntuación para otorgar créditos de vivienda • Beneficiarios • Incapacidades IMSS	Comprensión

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1.	Amabilidad:	La manera en que da un trato cordial y empático a los trabajadores desde el primer contacto hasta el término de la sesión.
2.	Perseverancia:	La manera en que demuestra interés por separar los elementos del problema y enfocarlo objetivamente y con visión de respuesta.
3.	Tolerancia:	La manera que mantiene un trato cordial guiando a los trabajadores, modificando de forma sutil los conceptos para llegar al deber ser.

GLOSARIO

1.	Asesoría Específica:	Se dice cuando el representante laboral, atiende las dudas o comentarios acerca de algún trámite, situación o procedimiento de alguna institución o dependencia que refiera un vínculo laboral y que el trabajador no sepa o pueda realizar por sí mismo.
2.	Canalizando:	Indicando al trabajador sobre la ruta a cubrir para atender a su petición/queja/comentario.
3.	Trabajadores Afiliados:	Son todos aquellos trabajadores que voluntariamente acceden a ser representados en el ámbito laboral, por alguna instancia de orden sindical y que son registrados como militantes del mismo; por lo que obtienen los Derechos y Obligaciones que indiquen los estatutos de ésta.

Referencia	Código	Título
2 de 2	E0665	Establecer la negociación con el patrón/institución

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Realiza la entrevista con el trabajador:
   - Informando al trabajador sobre sus derechos y obligaciones establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo/la Ley Federal del Trabajo/el Reglamento Interno del Trabajador/la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,
   - Atendiendo las dudas/comentarios/quejas/sugerencias de lo expresado por el trabajador,
   - Confirmando la información recibida por el trabajador al resumir los acuerdos de la entrevista, y
   - Canalizando la atención al trabajador con respecto a un planteamiento específico.

2. Plantea ante el patrón la situación presentada por el trabajador:
   - De forma presencial,
   - Acompañándose por el trabajador,
   - Argumentando el suceso de acuerdo con lo expresado por el trabajador en la entrevista, y
   - Mostrando las evidencias documentales/testimoniales al patrón de acuerdo a lo establecido por el trabajador.

3. Consulta con el trabajador la resolución establecida con el patrón:
   - Explicando las consecuencias del resultado,
   - Confirmando las acciones a realizar por el trabajador, y
   - Acordando con el trabajador el cierre/seguimiento del caso expuesto.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El registro de las asesorías a trabajadores elaborado:
   - Contiene el periodo de la asesoría,
   - Define el asunto tratado de la asesoría,
   - Establece la estrategia llevada a cabo por el representante laboral,
   - Describe el resultado y acuerdos de la asesoría,
   - Contiene el nombre del trabajador,
   - Define el nombre/razón social donde labora el trabajador, y
   - Identifica la asesoría respecto a lo colectivo /individual.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Ley Federal del Trabajo. • Art. 47, 50, 51, 52, 117, 123, 132, 133, 134 y 135.	Comprensión