

221
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"A C A T L A N"

**LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE
LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE
PETROLEOS MEXICANOS**

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
VICTOR ENRIQUE SANCHEZ PATIÑO



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

Página

INTRODUCCION:

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

- | | |
|--|----|
| 1. La Constitución Política Mexicana de 1917.
Artículo 123. | 5 |
| 2. Evolución en las Leyes Federales del Trabajo. | 15 |

C A P I T U L O II

ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

- | | |
|---|----|
| 1. Concepto de Capacitación. | 32 |
| 2. Concepto de Adiestramiento. | 35 |
| 3. Importancia del Contrato Colectivo de Trabajo. | 37 |

C A P I T U L O III

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN PETROLEOS MEXICANOS

- | | |
|--|-----|
| 1. Laudo Arbitral del 18 de diciembre de 1937 que
pone fin al conflicto de Orden Económico. | 43 |
| 2. Evolución de los Contratos Colectivos de Trabajo
de 1942 a 1985. | 52 |
| 3. Situación actual. Cláusulas 3,6,44 y Anexo No.10
del Contrato Colectivo de Trabajo. Análisis y Co-
mentarios. | 75 |
| 4. Convenios y Acuerdos. | 110 |

C A P I T U L O I V

FUNCIONAMIENTO DE LA CAPACITACION Y
ADIESTRAMIENTO EN PETROLEOS MEXICANOS

1. El Instituto Mexicano del Petróleo	128
2. Funcionamiento en Petróleos Mexicanos.	134
a) Entidades que intervienen en la Capacitación y Adiestramiento.	134
b) Comités Locales de Capacitación.	147
3. Procedimientos de Capacitación.	151
a) Capacitación del personal obrero y de oficina.	151
b) Capacitación del personal profesional.	163

C O N C L U S I O N E S.

I N T R O D U C C I O N

Dentro del actual sistema económico mexicano, el desarrollo que en él ha tenido la industria petrolera es evidente. Pero debemos recordar que ésto no siempre ha sido así; en los años anteriores a 1938, las compañías petroleras extranjeras no dejaban ninguna utilidad real a nuestro país, toda vez que la mayoría de los hidrocarburos se enviaban al extranjero en su estado natural y se ocupaban a los trabajadores mexicanos únicamente para realizar las labores menos calificadas. Así, --- cuando se tomó la histórica decisión de recuperar para México la riqueza del subsuelo, se asumió también la responsabilidad de preparar para la naciente industria nacionalizada, los directivos, profesionistas y técnicos que obviamente tenían que ser de extracción netamente nacional, a fin de lograr, de esta manera, lo que hoy es el Organismo Descentralizado Petróleos Mexicanos.

Las instituciones de enseñanza superior del país, asumieron también parte de la responsabilidad contraída por nuestro gobierno y a través de sus distintas Escuelas y Facultades contribuyeron a la formación de hombres capaces de ocupar, con pleno derecho, los lugares que habían dejado vacantes los técnicos extranjeros. Sin embargo, no hubiera sido posible el crecimiento de la industria sin el esfuerzo permanente de superación del trabajador petrolero, el cual, consciente de que el desarrollo del petróleo y petroquímica en el mundo exige actualización constante de las técnicas y su aplicación, siem

pre ha incrementado de modo insistente sus conocimientos bási
cos.

Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana interpretando este anhelo, institu--
cionalizan debidamente la Capacitación y Adiestramiento de --
los trabajadores en el Contrato Colectivo de Trabajo celebra--
do en el año de 1942, derivando la fuerza jurídica de ambas -
materias de las Cláusulas 6 y 44, (47 en esa época), de dicho
Pacto Laboral, ésto es, aún antes de que las mismas estuvie--
ran reguladas por la Ley Federal del Trabajo, la cual las es--
tablece como obligación patronal en el año de 1978.

El Estado, por su parte, contribuyó a los planes de formación del personal al servicio de Petróleos Mexicanos, creando el -
26 de agosto de 1965, por Decreto Presidencial, el Instituto-Mexicano del Petróleo que, entre otras, tiene la función de -
impartir la capacitación a los trabajadores petroleros en ge--
neral, creándose además, para tal efecto, los Comités de Capa--
citación Locales y de Zona como organismos auxiliares en esta
labor.

Las reflexiones anteriores han dejado en mi inquietud como es
tudiante, el perenne deseo de investigar y compilar, suscita
mente, los principales hechos y actos presentados para la ob--
tención y logro de tecnología nacional petrolera, aunado a la
circunstancia de que durante el desarrollo de mis actividades

dentro de la Gerencia de Personal de Petróleos Mexicanos, en el Area de Relaciones Laborales, me interesó de manera muy -- particular la importancia que en dicha institución se le ha -- dado a la Capacitación y Adiestramiento.

Por ello, el presente trabajo está encaminado a realizar un -- análisis del marco normativo, legal y contractual, que regula la organización y funcionamiento de tales materias en Petró-- leos Mexicanos, con el fin de hacer las observaciones que se -- consideren pertinentes sobre el particular.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION EN EL

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

- 1) La Constitución Política Mexicana de 1917**
- 2) Evolución en las Leyes Federales del Trabajo**

1. La Constitución Política Mexicana de 1917. Artículo 123.

Del análisis efectuado a los antecedentes y circunstancias -- que dieron origen a la Constitución Política de los Estados - Unidos Mexicanos en el año de 1917, misma que nos rige en la actualidad, se observa que el aspecto laboral no estaba siendo tomado en cuenta como parte fundamental para la elabora--- ción de ella, puesto que se daba mayor relevancia a otros cam--- pos como eran, entre otros, el político, el agrario y la in--- participación de justicia, restándosele significado de cierta ma--- nera a los derechos y protección de las grandes masas de obre--- ros mexicanos, los que en ese entonces eran explotados inhu--- namamente por sus patrones.

En relación con la apreciación anterior, se puede considerar--- que el principal documento formulado por el movimiento "Cons--- titucionalista", denominado así debido a que se proponía, --- esencialmente, restablecer el orden constitucional en el país, fue el llamado "PLAN DE GUADALUPE", firmado el 26 de marzo de 1913 en la Hacienda de Guadalupe, Coah., por los principales--- jefes de dicho movimiento, siendo el más importante de sus au--- tores el General Venustiano Carranza, a quien se identificó - como Primer Jefe e Ideólogo de este movimiento revolucionario.

En el citado "Plan de Guadalupe" se declaraba, principalmente, el desconocimiento tanto del Presidente General Victoriano -- Huerta, como de los Poderes Legislativo y Judicial de la Fede

ración y de aquellos gobiernos de los estados que aún reconocieran a estos Poderes, así como el nombramiento del ciudadano Venustiano Carranza como Primer Jefe del Ejército denominado "Constitucionalista", quien se encargaría interinamente del Poder Ejecutivo al ocupar este ejército la Ciudad de México y convocaría a elecciones generales.

Posteriormente, dicho Plan fué objeto de una serie de modificaciones y adiciones, de las cuales destacan, para efectos de este tema, las tendientes a procurar el bienestar de los obreros, promulgándose en Veracruz, Ver., el día 12 de diciembre de 1914, las "Adiciones al Plan de Guadalupe", entre las que se consideraba necesaria la elaboración de una legislación tendiente a mejorar las condiciones del peón rural, del obrero, del minero y, en general, de las clases proletarias del país.

Más adelante, como consecuencia de las mencionadas "Adiciones" se expidieron durante el llamado período preconstitucional diversas leyes, tales como, la Ley del Municipio Libre y la del Divorcio (25 de diciembre de 1914), la Ley Agraria y la Obrera (6 de enero de 1915), la de Reformas al Código Civil (29 de enero de 1915) y la de Abolición de las Tiendas de Raya (22 de junio de 1915) (1).

Al triunfo de la revolución constitucionalista, se llegó el momento de tratar de lograr el restablecimiento del orden --

constitucional que la misma proclamaba, por lo que se planteó la necesidad de reunir un Congreso Constituyente que viera a consolidar los ideales postulados por este movimiento, ya sea, reformando la Constitución de 1857 vigente hasta ese momento, o bien, formulando y promulgando una nueva Constitución Política.

Al efecto, el Primer Jefe, General Venustiano Carranza, expide en la Ciudad de México el "Decreto reformativo de algunos artículos del Plan de Guadalupe", el día 14 de septiembre de 1916, a través del cual se convocaba a elecciones para integrar un Congreso Constituyente que representara a todas las entidades federativas, con el único objeto de elaborar el Proyecto de Constitución Reformada, en el que debería incluirse el programa de revolución social instituido en el propio "Plan de Guadalupe", respetándose la forma de gobierno establecida en la Constitución hasta entonces en vigor.

Instaurado el Congreso Constituyente, el Primer Jefe dirige un mensaje al mismo el día 10. de diciembre de 1916, al hacer entrega de su "Proyecto de Constitución Reformada", en el cual expone los motivos que lo llevaron a elaborar dicho proyecto, en el que se proponían diversas reformas a la Constitución Política de 1857, ratificando su deseo de conservar el espíritu liberal y la forma de gobierno en ella establecidos.

En su Exposición de Motivos, el General Venustiano Carranza alude al aspecto laboral señalando que, en virtud de la facultad que la reforma de la fracción XX del artículo 72 le confiere al Poder Legislativo, se expidieran las Leyes sobre el trabajo tratando de buscar el progreso social de la clase obrera, debiéndose establecer al efecto, un número de terminado de horas de trabajo para procurar el descanso del trabajador, así como la responsabilidad de los patrones en los casos de accidentes, seguros de enfermedad y vejez y fijación de un salario mínimo suficiente para satisfacer las necesidades primordiales del individuo y su familia (2).

Sin embargo, por lo que respecta a la materia laboral, en el citado proyecto no se contenía ninguna norma que resolviera el problema de trabajo de manera eficaz, sino que únicamente, con relación a la Constitución de 1857, se establecía en su artículo 50. del título correspondiente a las Garantías Individuales, la innovación de limitar a un año el plazo obligatorio del contrato de trabajo y el impedimento de que, en el mismo, se renunciara a los derechos civiles o políticos.

Este "Proyecto de Constitución Reformada" sufrió modificaciones y adiciones posteriores en todos sus aspectos, por lo que el artículo 50. del mismo fué ampliado para establecer los postulados que a continuación se citan:

- a) "La jornada máxima de trabajo no excederá de ocho horas, aunque este haya sido impuesto por sentencia judicial".
- b) "Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres".
- c) "Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario" (3).

Durante los debates que se llevaron a cabo más adelante en el seno del Congreso Constituyente, se hizo patente la necesidad de ampliar las garantías del obrero, solicitando la comisión encargada de revisar el aspecto laboral, se retiraran de este artículo 5o. las cuestiones obreras para enmarcarlas de manera exhaustiva en un capítulo especial.

Como resultado de los estudios legislativos efectuados por la comisión respectiva, el día 13 de enero de 1917, se presenta ante la Comisión de Constitución del Congreso la iniciativa del Título VI de la Constitución, bajo el rubro -- "Del Trabajo", misma que sufrió también modificaciones intranscendentes, para ser aprobada por unanimidad el día 23 de enero de ese mismo año y convertirse en el ARTICULO 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La principal característica de este Artículo 123 Constitucional, el cual conforma nuestro Derecho del Trabajo, es hacer extensivas sus normas en beneficio de toda la clase trabajadora, en virtud de lo cual, las disposiciones en él

contenidas configuran los derechos mínimos que garantiza el estado en favor de dicho grupo social, derechos que de ---- acuerdo a la actividad de los factores de la producción, -- vienen a perfeccionarse en los Contratos Colectivos, basados en la realidad social, económica y política del país (A).

El referido Artículo 123, integra el Título Sexto de la --- Constitución Política Mexicana, denominándosele "DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL" y contiene el cuadro normativo y los procedimientos que rigen toda relación de trabajo, -- así como los derechos y obligaciones de los trabajadores en general, siendo, por disposición de la fracción X del artículo 73 Constitucional y del segundo párrafo del propio Artículo 123, competencia exclusiva del Congreso de la Unión para legislar en materia del trabajo.

Conforme a la doctrina del Derecho Mexicano del Trabajo, -- sus normas poseen tres particularidades fundamentales, ya -- que éstas son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenun-- ciable. Son tutelares, en razón de que tienen por objeto -- proteger a una clase determinada, de donde deriva su carácter social; son imperativas, debido a que se imponen a la -- voluntad de las partes en la relación laboral, perdiendo ésta su naturaleza estrictamente contractual; y son irrenun-- ciables, porque ni siquiera los propios beneficiarios de -- los derechos que estas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación.

Las normas que integran el Apartado "A" del Artículo 123, -
mismas que rigen las relaciones de trabajo en Petróleos Me-
xicanos, se pueden agrupar de la siguiente manera:

1. Normas que regulan la prestación individual del traba-
jo, como son, las relativas a la duración máxima de -
la jornada de trabajo tanto diurna, como nocturna, --
descansos obligatorios, salarios mínimos, participa--
ción en las utilidades de la Empresa, pago en moneda-
de curso legal, jornada extraordinaria y estabilidad-
en el trabajo.
2. Normas tutelares de las mujeres y los menores de edad,
que son aquéllas que prohíben las labores insalubres-
y peligrosas y el trabajo nocturno para estos últimos,
así como las que establecen descansos especiales para
las mujeres durante el período del embarazo y con pos-
terioridad al parto.
3. Normas tutelares de derechos colectivos, tales como, -
la asociación profesional y la huelga, para la defen-
sa de los intereses de los trabajadores y el mejora--
miento de sus condiciones de trabajo.
4. Normas relativas a la previsión social, entre las que
figuran las referentes a riesgos profesionales, pre--
vención de accidentes, higiene industrial, seguridad-
social, habitación y escuelas, CAPACITACION Y ADIES--
TRAMIENTO, medidas contra el vicio y protección al pa-
trimonio familiar.

5. Normas sobre justicia en materia laboral, en las que se determinan las bases para la integración y funcionamiento de los tribunales del trabajo y su competencia.

En el año de 1960 se adicionó al Artículo 123 un Apartado "B", mismo que regula las relaciones de trabajo entre el estado y sus trabajadores, es decir, aquéllos que prestan sus servicios a los distintos Poderes de la Federación, - comprendiendo dicho Apartado principios también referidos a la jornada de trabajo, descansos, salarios, estabilidad en el empleo, asociación sindical, huelga y seguridad social, con la salvedad de algunas normas de naturaleza especial (5).

El Artículo 123 está íntimamente relacionado con algunas otras disposiciones constitucionales, como son las siguientes:

- a) Artículo 3.- En su fracción IV fija normas protectoras de la educación que debe impartirse a los obreros.
- b) Artículo 5.- Establece la libertad de trabajo, señalando que ningún individuo podrá ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.
- c) Artículo 27.- Regula las modalidades de la propie-

dad, así como las cuestiones de tipo agrario.

d) Artículo 28.- Instituye la intervención del estado, - tanto en la producción y circulación de los bienes de consumo popular, como en la fijación de precios de -- los mismos. Asimismo, decreta que no constituyen monopolios las asociaciones de trabajadores formadas para proteger sus propios intereses.

e) Artículo 107.- En su fracción II, párrafo cuarto, señala que en tratándose de juicios de amparo en materia de trabajo, podrá suplirse la deficiencia de la - queja de la parte obrera.

En sus inicios, el Artículo 123 no contemplaba el aspecto - de la Capacitación y Adiestramiento para los trabajadores, - pero por reforma del año de 1978, se instituyen estos ren-glones en la fracción XIII del Apartado "A" de dicha norma-constitucional, consignándose la obligación de los patrones de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestra- miento, cualquiera que sea la actividad de la empresa, esta bleciéndose con ello un alto grado de participación obrero- patronal y conciliando las legítimas aspiraciones del traba- jador, con la necesidad de elevar la productividad de las - empresas que operan en el país.

En virtud de esta reforma, a la Capacitación y Adiestramien- to se les ha dado la categoría de garantía constitucional, - aunque esta obligación estaba enmarcada en la Ley Reglamen-

taria del Artículo 123 desde 1970, ya que la misma la contempla en la fracción XV de su Artículo 132, correspondiente al Capítulo I del Título Cuarto denominado "Obligaciones de los Patrones".

Actualmente, la productividad de las grandes industrias, - entre las que se cuenta Petróleos Mexicanos, no puede ser concebida sin tomar en consideración los recursos humanos - con los que se integran estas organizaciones; de ahí que - para lograr mayor eficiencia en las labores empresariales, debe llevarse a cabo una constante y bien orientada formación y capacitación de los trabajadores, tendiente a alcanzar incrementos considerables en la productividad misma.

En consecuencia, es de vital importancia la anteriormente citada reforma constitucional hecha a la fracción XIII del Apartado "A" del Artículo 123, con fecha 30 de diciembre - de 1977 y publicada en el Diario Oficial de la Federación - el día 9 de enero de 1978, misma que a la letra dice:

"Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el - trabajo. Le Ley Reglamentaria determinará los - sistemas, métodos y procedimientos conforme a - los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación" (6).

2. Evolución en las Leyes Federales del Trabajo.

En la primera Ley Reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, promulgada el 18 de agosto de 1931, no se enmarcó el aspecto de CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, limitándose únicamente dicho Ordenamiento a regular lo relativo al denominado "Contrato de Aprendizaje", estableciendo en el articulado correspondiente los diversos derechos y obligaciones tanto del aprendiz como del maestro y el patrón; situación que es comprensible debido a que en aquel entonces México no contaba con una industria tan desarrollada como la que existe en la actualidad.

En la "Exposición de Motivos" de la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, misma que fué aprobada por el Poder Legislativo y, posteriormente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10. de abril de 1970, queda demostrado la conveniencia de suprimir el referido "Contrato de Aprendizaje", por considerarse una reminiscencia del pasado que traía como consecuencia, la mayoría de las veces, la omisión del pago de salario al trabajador o su reducción bajo el pretexto de la enseñanza, presentándose entonces la necesidad de implantar cursos de capacitación para los trabajadores, con el objeto de contar así con personal cada vez más calificado en las labores de la industria, que ya en aquel tiempo había venido demostrando un crecimiento en nuestro país (7).

Como consecuencia de lo anterior y acorde con la disposición contenida en la Fracción XIII del Artículo 123 Constitucional, el legislador introduce en la Ley de la Materia - diversos ordenamientos relativos a la CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO de los trabajadores, los cuales fueron publicados como reformas a la Ley Federal del Trabajo en el Diario Oficial de la Federación del 28 de abril de 1978, mismas que a continuación se señalan (8):

A) En lo general:

Artículo 3. En su último párrafo se instituye que "es de interés social promover y vigilar la Capacitación y el Adiestramiento de los trabajadores."

Lo anterior demuestra el particular interés del legislador, en cuanto a tratar de lograr la superación profesional del conglomerado obrero en todo el país, aún cuando a esta norma no se le haya dado la importancia que le corresponde.

Artículo 25. Queda establecida en su Fracción VIII la obligación de que en el escrito donde consten las Condiciones Generales de Trabajo, se deberá indicar "que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley."

En este caso, se interpreta que el patrón está obligado a ejecutar los estudios necesarios, a fin de detectar las necesidades de CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO de su personal y, consecuentemente, elaborar los programas respectivos para la impartición de cursos.

Artículo 132. En su Fracción XV se consigna la obligación que tienen los patrones de "proporcionar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título".

Por lo que hace a este precepto, que aparece como el más importante, se observa que trata de proyectar la CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO a todas las ramas industriales del país sin distinciones y sin importar, inclusive, el número de trabajadores con que cuenten las empresas.

Artículo 159. De este depende el sistema escalafonario, puesto que regula lo relativo a la forma de cubrir las vacantes que se originen, tanto definitivas como temporales, señalando además en su párrafo segundo, que si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a los trabajadores de la categoría inmediata inferior, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto para ocupar el puesto y tenga mayor antigüedad y, en caso de igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y-

de subsistir las mismas, ascenderá aquel trabajador que acredite mayor aptitud, mediante la práctica del examen correspondiente.

En su párrafo tercero, este artículo se refiere a que si el patrón no cumplió con la obligación de capacitación a que se alude, ascenderá el trabajador que tenga más antigüedad y, en caso de existir empate, el que tenga a su cargo una familia.

Es evidente que, como se señala, prevalecerá primordialmente el criterio de antigüedad para aspirar a un puesto superior, siendo esto un motivo de desaliento para aquellos trabajadores, no muy antiguos, o de reciente ingreso, en relación a los de mayor antigüedad, aún cuando demuestren estar mejor capacitados o más aptos para ocupar determinada categoría.

Artículo 180. En su Fracción III ordena la distribución del trabajo de los menores de 16 años a fin de que cumplan con sus programas escolares y, del mismo modo, en su Fracción IV se instituye la obligación que tienen los patrones de proporcionar a aquéllos Capacitación y Adiestramiento.

Del análisis de este artículo, se desprende que a pesar de haberse eliminado la figura del "Contrato de Aprendizaje" citado en líneas anteriores, no se deja -

desprotegidos a los trabajadores menores de 16 años, - por cuanto hace a su preparación para llegar a ocupar en el futuro puestos superiores que requieran mayor ca lificación.

Artículo 391. Enmarca el contenido que deberá obser-- var todo Contrato Colectivo de Trabajo, encontrándose, entre otras, "las cláusulas relativas a la Capacita--- ción o Adiestramiento de los Trabajadores en la empre-- sa o establecimientos que comprenda".

Aquí cabe hacer la observación de que en el caso parti-- cular de Petróleos Mexicanos, esta obligación quedó -- asentada en el Pacto Laboral que tiene celebrado con - el Sindicato Petrolero desde la revisión contractual - efectuada en el año de 1965, como se verá más adelante.

Artículo 412. Guarda íntima relación con el artículo - anterior, en razón de que establece las estipulaciones que debe contener todo Contrato-Ley, haciendo mención-- en su fracción quinta que, entre ellas, deberán consi-- derarse las reglas conforme a las cuales se regirán -- los planes y programas de Capacitación y Adiestramien-- to de la rama industrial de que se trate.

Artículo 523. Manifiesta que la aplicación de las nor-- mas de trabajo compete, en lo referente a la Capacita-- ción y Adiestramiento, al Servicio Nacional del Empleo,

Capacitación y Adiestramiento, que viene a ser la enti-
dad administrativa que regula lo relativo a esta mate-
ria.

Artículo 527. En su último párrafo queda establecido,
en relación con el artículo anterior, que la aplica---
ción de las normas de trabajo relativas a los rubros -
de Capacitación y Adiestramiento, serán de la competen-
cia de las Autoridades Federales del Trabajo, lo que -
significa que una empresa o establecimiento cuyo ramo
no esté comprendido entre los enunciados en este mismo
precepto, tendrá que acudir necesariamente a estas Au-
toridades cuando surjan conflictos originados por los-
conceptos aludidos.

Artículo 527-A. Indica que en conflictos derivados --
por incumplimiento de las normas de trabajo en el ren-
glón de Capacitación y Adiestramiento, las Autoridades
Federales serán auxiliadas por las autoridades locales,
cuando las empresas o establecimientos estén sujetos a
la jurisdicción de estas últimas en los demás aspectos
laborales.

En estos tres últimos artículos, se determina con exac-
titud el carácter federal de todos los aspectos pro---
pios de la CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Artículo 529. Obliga, en su Fracción V, a las autoridades del trabajo de las diversas entidades federativas, a colaborar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, que vienen a ser los órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en estos aspectos.

Considero oportuno aclarar que en el Diario Oficial a que hago mención, se publicaron algunas otras reformas a la Legislación Obrera, pero no tienen relevancia para el tema desarrollado en el presente trabajo.

B) En lo particular:

La Ley Federal del Trabajo regula de manera especial la CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO en su CAPITULO III -- Bis, titulado "DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES", mismo que se encuentra integrado -- por los artículos 153-A al 153-X, de los cuales se hará referencia a continuación:

Artículo 153-A. Consigna el derecho que tiene todo -- trabajador para que se le capacite o adiestre en su -- trabajo, con objeto de que aspire a un nivel de vida -- superior y mayor productividad en sus labores.

Artículo 153-B. Previene que la capacitación puede -- ejecutarse dentro de la empresa o fuera de ella, por --

conducto de personal propio o por instructores contra
tados, o bien, mediante adhesión a los sistemas que -
señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, -
mediante el pago de la cuota respectiva.

Artículo 153-C. Refiere que las instituciones o es--
cuelas e instructores que vayan a impartir capacita--
ción, se encuentren debidamente autorizadas por la Se
cretaría del Trabajo y Previsión Social, lo que consi
dero, se hace con el fin de evitar la proliferación -
de Institutos "fantasmas", como ha ocurrido en otras--
áreas de la educación.

Artículo 153-D. Señala que los cursos y programas de
capacitación pueden implantarse por establecimiento, -
por empresa, por varias de ellas o actividad indus---
trial, lo cual viene a resultar provechoso en razón -
de la flexibilidad de esta norma, puesto que se respe
ta la voluntad de las partes que intervendrán en la -
elaboración de los distintos planes.

Artículo 153-E. En este precepto queda establecida -
la obligación que tiene el patrón de proporcionar la-
capacitación precisamente durante la jornada de traba
jo, a menos de que por la naturaleza propia de las la
bores se convenga en otra forma, o que el trabajador-
desea capacitarse en actividad distinta a la suya.

Artículo 153-F. Aún sin llegar a definir con claridad a la Capacitación y al Adiestramiento, determina los - objetivos de estos renglones, siendo tales objetivos - los siguientes:

- a) Actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador en su actividad, así como informarle de los avances tecnológicos.
- b) Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; lo que debe entenderse como ascenso.
- c) Prevenir riesgos de trabajo.
- d) Incrementar la productividad.
- e) Mejorar las aptitudes del trabajador.

Respecto de este artículo, al parecer, el inciso b) se opone en cierta medida al contenido del diverso Artículo 159 citado en el apartado que antecede, ya que este precepto, en lo relativo a ascensos, se refiere al más antiguo de los aptos y no al más apto de los antiguos, lo que se traduce necesariamente en que se reste motivación para el trabajador de menor antigüedad.

Artículo 153-G. Estipula que durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso se esté capacitando, se le harán extensivas las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa, pretendiéndose con esto im

pedir de alguna manera tanto los contratos a prueba, - como los que pudieran llegar a celebrarse con el ánimo de desvirtuar el verdadero Contrato de Trabajo.

Artículo 153-H. En esta norma se señalan las obligaciones que tienen los trabajadores en materia de Capacitación y Adiestramiento, tales como: asistir puntualmente a los cursos; atender las indicaciones que se -- les señalen al efecto, así como cumplir con los programas respectivos; y presentar los exámenes de evaluación que les sean requeridos.

De lo anterior, se desprende la posibilidad de aplicar una sanción a aquel trabajador que no cumpla con estas obligaciones.

Artículo 153-I. Manifiesta que las Comisiones Mixtas - de Capacitación y Adiestramiento se constituirán con - igual número de representantes de los trabajadores y - el patrón, dejando en libertad a ambas partes para organizar y desarrollar los planes de capacitación de -- acuerdo a sus necesidades.

Artículo 153-J. Prevé la vigilancia que las autoridades del trabajo ejercerán sobre las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, a fin de que éstas - se integren y funcionen adecuadamente.

Artículo 153-K. Advierte la posibilidad de creación, previa convocatoria de patrones y trabajadores o sindicatos, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por ramas industriales o actividades, los que vienen a ser auxiliares de la propia Secretaría y los que tendrán las siguientes facultades:

- a) Participar en la determinación de necesidades de Capacitación y Adiestramiento en la rama o actividad de -- que se trate.
- b) Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de -- Ocupaciones y en los estudios relativos a las características de la maquinaria y equipo existentes y en uso, en las ramas o actividades correspondientes.
- c) Plantear los programas de Capacitación y Adiestramiento que se consideren convenientes en los distintos ámbitos del trabajo, de acuerdo a las ramas industriales o actividades.
- d) Formular recomendaciones en relación a los planes y -- programas de Capacitación y Adiestramiento.
- e) Coadyuvar en la evaluación de los resultados de tales -- planes y programas.
- f) Gestionar ante las autoridades del trabajo que correspondan, la expedición de constancias a aquellos traba-

jadores que hayan cumplido satisfactoriamente con sus programas.

Artículo 153-L. Señala que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, será la que fije las bases para designar a los miembros de los Comités Nacionales a que se refiere el artículo anterior, así como para su organización y funcionamiento.

Artículo 153-M. Indica que en los Contratos Colectivos deberán incluirse las cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar Capacitación y Adiestramiento, así como los procedimientos para su cumplimiento, tomando en cuenta la cláusula de admisión para aquéllos que pretendan ingresar a la empresa.

Artículo 153-N. Determina un plazo de 15 días posteriores a la fecha en que haya finalizado la celebración, revisión o prórroga del Pacto Laboral, para presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento que se hayan convenido, para su aprobación o modificación.

Artículo 153-O. Establece que aquellas empresas que no tuviesen celebrado Contrato Colectivo con sus trabajadores, deberán presentar ante la Secretaría del Traba-

jo y Previsión Social los planes que hubieren implementado en materia de Capacitación y Adiestramiento, dentro de los primeros 60 días de los años impares, debiendo informar además a dicha dependencia, acerca de la organización y marcha de las Comisiones Mixtas que se hayan creado al efecto.

Artículo 153-P. En él se fijan los requisitos que deberán tener los Instructores a los que se hace alusión en el Artículo 153-C, para otorgárseles el registro como tales, los cuales son: comprobar que están preparados; acreditar que cuentan con los conocimientos tecnológicos suficientes; y no estar ligados con algún credo o asociación religiosa.

En relación a este mandato, cabe mencionar que a los trabajadores al servicio de Petróleos Mexicanos, actualmente se les proporciona capacitación mediante el Instituto Mexicano del Petróleo, en coordinación con la Gerencia de Personal, el cual la imparte en la mayoría de los casos, con personal docente reclutado de la misma industria petrolera tomando en cuenta su grado de desarrollo, nivel de conocimientos y sentido de responsabilidad en el desempeño de sus labores cotidianas, y a quienes previamente se les imparten técnicas didácticas.

Artículo 153-Q. Se refiere a los requisitos que han de satisfacer los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento, a saber: no podrán exceder de cuatro años; deberán comprender todos los niveles y puestos de la empresa; precisar las etapas conforme a las cuales se capacitará a todo el personal; señalar el procedimiento de selección a fin de establecer el orden en que serán capacitados los trabajadores de una misma categoría; especificar nombre y número de registro de las entidades instructoras; y aquéllos que dispongan las autoridades del trabajo a través del Diario Oficial de la Federación.

Artículo 153-R. Alude a que todo aquel patrón que no cumpla con la obligación de presentar y ejecutar los planes y programas citados, será objeto de sanción conforme a la fracción IV del Artículo 878 de la Legislación Laboral, sin perjuicio de que sea exigido a cumplir con tal obligación por la Secretaría del Ramo.

Artículo 153-T. En este precepto se dispone que todos aquellos trabajadores que hayan aprobado los exámenes que les sean exigidos en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que se les expida la constancia respectiva, la cual deberá ser autenticada por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de su empresa y registrada ante las autoridades laborales correspondientes.

Artículo 153-U. Este ordenamiento precisa que cuando un trabajador se niegue a recibir capacitación por considerarse apto para determinado puesto, deberá acreditar sus conocimientos aprobando un examen ante la entidad instructora que señalen las autoridades del trabajo.

Artículo 153-V. Expresa que la constancia de habilidades laborales deberá ser expedida por el propio capacitador y que, asimismo, la empresa está obligada a enviar a la Secretaría del Trabajo una relación de las constancias que hayan extendido a los trabajadores, -- los cuales surtirán efectos para fines de ascensos en la empresa de que se trate.

Artículo 153-W. Dispone que aquellos certificados, diplomas o títulos que expida el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento oficial, deberán ser inscritos en la Secretaría mencionada en el artículo anterior, cuando el puesto o categoría respectivos, figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

Artículo 153-X. Otorga tanto a trabajadores como a patronos, el derecho a ejecutar las acciones que se derivan del presente Capítulo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Cabe señalar que las normas anteriormente descritas, fueron reformadas mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 1983, aunque de manera no substancial, quedando como aquí se han insertado.

C A P I T U L O I I

ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA CAPACITACION

Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

- 1) Concepto de Capacitación.
- 2) Concepto de Adiestramiento.
- 3) Importancia del Contrato Colectivo de Trabajo.

1. Concepto de Capacitación.

Conforme a la observación anotada en el Capítulo que antecede, tanto en la fracción XIII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional como en las reformas a la Ley - Federal del Trabajo publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1978, no se señala una definición de la Capacitación o del Adiestramiento, ni se llega a establecer con claridad una diferenciación entre ambos conceptos.

Consecuentemente, los términos Capacitación y Adiestramiento, en las citadas reformas de la Legislación Laboral se usan como sinónimos; no obstante que desde el punto de vista técnico tienen diferente significado.

En el Diccionario de la Lengua Española se define a la Capacitación como sigue: "Hacer a uno apto, habilitarle para alguna cosa" (9).

Considerando que la definición anterior es hasta cierto punto incompleta, la misma se puede ampliar estableciendo que la Capacitación vendría a ser entonces una acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente un determinado trabajo; entendiéndose por aptitud la potencialidad que posee el individuo para aprender una serie -

de características que le permitan adquirir conocimiento o habilidad que pueda aplicar en el futuro.

A continuación me permito transcribir algunas de las definiciones que sobre la Capacitación han dado estudiosos de la Administración:

a) AGUSTIN REYES PONCE.

"Toda clase de enseñanza que se da con fines de preparar a trabajadores y empleados, convirtiendo sus aptitudes innatas en capacidades para un puesto". (10).

b) FERNANDO ARIAS GALICIA.

"Adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo" (11).

c) JOHN H. PROCTOR Y WILLIAM M. THORNTON.

"Acto intencionado que procura medios para que tenga lugar un aprendizaje"(12).

d) ALFONSO SILICEO.

"Consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y aptitudes del colaborador"(13).

Petróleos Mexicanos en su "Manual de Procedimientos para la Capacitación", define a ésta como "el proceso enseñan-

za-aprendizaje, para mejorar las actitudes y aptitudes - de los trabajadores, encauzado a un incremento de la productividad de la empresa"(14).

Desde mi particular punto de vista, esta última definición es la más acertada, ya que en ella se conjugan los elementos esenciales que integran el concepto de CAPACITACION, como tal, a saber:

- a) Un procedimiento didáctico.
- b) Encauzamiento apropiado de la conducta.
- c) Desarrollo de la capacidad personal.
- d) Aumento de la productividad.

2. Concepto de Adiestramiento.

Con objeto de tratar de establecer una diferenciación de los conceptos aquí tratados, de los cuales, como se menciona, no existe una definición por parte de la Legislación del Trabajo, pero a los que sí se les da un sentido semejante, seguidamente haremos mención del sentido que se le debe dar al término ADIESTRAMIENTO.

El Diccionario de la Lengua Española define al Adiestramiento como: "Acción y efecto de adiestrarse; hacer diestro; enseñar, instruir, guiar, encaminar"(15).

Partiendo de esta definición, podemos agregar que el Adiestramiento básicamente se refiere a la acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficacia en su puesto de trabajo; debiendo considerarse la habilidad o destreza como la precisión necesaria para ejecutar las tareas propias de una ocupación, de acuerdo con el grado de exactitud requerido por la misma.

En este caso, Petróleos Mexicanos conceptúa al Adiestramiento como "la adquisición de destreza para mejorar, mediante un entrenamiento dirigido, las habilidades prácticas en la ejecución de operaciones específicas"(16).

Llega también dicha Institución a señalar la separación de ambos conceptos, expresando que la Capacitación se da en función de dos factores que son el Aprendizaje y el propio Adiestramiento.

Para tal efecto, en el Manual de Procedimientos anteriormente aludido, se describe al Aprendizaje como "la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades o destrezas y la adecuación de actitudes; es decir, la posibilidad de un cambio conductual mas o menos permanente"(17).

Analizando los anteriores razonamientos, se concluye que el Adiestramiento debe impartirse al trabajador directamente sobre la utilización y manejo de la maquinaria y equipo, a fin de llegar a obtener un grado óptimo en su operación.

3. Importancia del Contrato Colectivo de Trabajo.

La figura jurídica conocida como Contrato Colectivo de Trabajo, está claramente definida por el Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo vigente, en el cual se manifiesta que:

"Contrato Colectivo de Trabajo es el Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y 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"(18).

Aún cuando el constituyente no hace alusión al Contrato Colectivo de Trabajo en el Artículo 123 de nuestra Ley Fundamental, éste surgió como resultado del derecho de asociación profesional que se instituye en ella a favor de los trabajadores y cuyo fin primordial viene a ser el mejoramiento de sus condiciones de trabajo. En dicho Pacto Laboral se determinan las normas que regulan tales condiciones de trabajo, traduciéndose necesariamente este hecho, en el equilibrio que deben guardar los factores de la producción.

La Capacitación y el Adiestramiento guardan íntima relación con la contratación colectiva, ya que es por dispo

sición de la propia Ley de la Materia el que se reglamente en el mismo Contrato Colectivo, la forma en que deberán cumplirse las citadas obligaciones patronales.

Así, tenemos que la Legislación del Trabajo en lo que se refiere al Contrato Colectivo de Trabajo y su relación específica con la Capacitación y Adiestramiento, señala:

Artículo 39i. En su fracción VII dispone que todo Contrato Colectivo de Trabajo, obligatoriamente tendrá que contener "las cláusulas relativas a la Capacitación o Adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda"(19).

Del mismo modo, en su fracción VIII, decreta que en el instrumento laboral se deberán comprender también "disposiciones sobre la Capacitación o Adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento que comprenda"(20).

La importancia de esta norma es que contempla a los trabajadores de nuevo ingreso, los que estarán sujetos a cursos de Capacitación o al Adiestramiento; naturalmente, sin que tal hecho llegue a presumir la existencia de un vínculo laboral entre la empresa y el aspirante a ocupar determinada vacante, siempre y cuando los cursos desarrollados no representen servicios aprovechables para la primera.

Artículo 153-G. Expresa que todo aquel trabajador que recibe Capacitación inicial para ocupar un puesto, se regi

rá conforme a las condiciones generales de trabajo o Contrato Colectivo vigentes en la empresa.

En tal caso, se le está dando un tratamiento especial al candidato a ingresar al establecimiento, en razón de que, aún cuando no existe la relación de trabajo -- propiamente dicha, puesto que no forma parte de la nómina del empleador, se le tendrán que hacer extensivos los beneficios que se consignan en la contratación colectiva en favor de los trabajadores, y en caso de no ser así, se le deberán reconocer y respetar los derechos mínimos instituidos en la Legislación Obrera, durante el tiempo en que se encuentre recibiendo instrucción.

Artículo 153-N. Mantiene estrecha relación con el antes citado Artículo 391, en virtud de que abunda en lo referente a la inclusión de la obligación patronal de proporcionar Capacitación y Adiestramiento en los Contratos Colectivos, por cuanto a que ya nos habla de -- que para lograr tal objetivo, deberán de elaborarse -- planes y programas que reúnan los requisitos que la -- propia Ley señale.

Aunque los planes y programas que se exigen, no vienen a formar parte integral del Contrato Colectivo de Trabajo, como es el caso de Petróleos Mexicanos, se advierte la intención del legislador de establecer un orden que lleve a lograr un óptimo aprovechamiento de -- los cursos que se impartan en determinada industria.

Asimismo, este ordenamiento menciona en su segundo párrafo la opción de incluir en el propio Contrato el procedimiento para capacitar y adiestrar a los candidatos a ingresar a la empresa, tomando siempre en cuenta la cláusula de admisión, cuando ésta se encuentre convenida.

Lo anterior es también congruente con la disposición con signada en la fracción VIII del ya mencionado Artículo - 391, con la salvedad de que en este numeral no se hablan solo de disposiciones, sino de un procedimiento bien definido acerca de la forma en que se habrán de suministrar la Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores, conforme a la voluntad de las partes.

Artículo 153-N. Expresa que los planes y programas a que se refiere el artículo que le precede, deberán ser presentados ante las autoridades del trabajo competentes, para su aprobación o modificación de los ya implantados, dentro de los quince días siguientes a la celebración, - revisión, o prórroga del Contrato Colectivo.

Esto nos habla del estricto control que las autoridades del ramo deben ejercer sobre los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento, con objeto, creemos, de evitar posibles desviaciones que se reviertan en perjuicio de la base obrera.

Como se aprecia, el Contrato Colectivo de Trabajo es pieza fundamental en la impartición de la Capacitación y -- Adiestramiento a los trabajadores, ya que viene a reforzar la legalidad de tal exigencia, haciendo que tanto em presa como sindicato se obliguen a velar por el buen fun cionamiento de este derecho obrero, dejando en libertad la propia Ley a ambas partes, para convenir la forma de administrar al mismo como mejor favorezca a sus intereses.

C A P I T U L O I I I

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

EN PETROLEOS MEXICANOS

- 1) Laudo Arbitral del 18 de diciembre de 1937 que pone fin al conflicto de orden económico.
- 2) Evolución de los Contratos Colectivos de Trabajo de 1942 a 1981.
- 3) Situación actual. Cláusulas 3, 6, 44 y Anexo-No. 10 del Contrato Colectivo de Trabajo. Análisis y comentarios.
- 4) Convenios y Acuerdos.

1. Laudo Arbitral del 18 de diciembre de 1937 que pone fin al conflicto de orden económico.

Los grupos de trabajadores petroleros surgen como fuerza importante e influyente en el movimiento obrero mexicano en la década de los treintas; la industria petrolera, en 1934, contaba con treinta y cinco sindicatos independientes con los cuales tenían celebrados contratos colectivos las principales compañías extranjeras.

Posteriormente, estos grupos obreros convocaron a la primera Gran Convención para formar el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, mismo que quedó legalmente constituido el 15 de agosto de 1935.

En el año de 1936, el sindicato petrolero elaboró un Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo que regiría para toda la industria de los hidrocarburos, presentándolo a las compañías del ramo en noviembre de ese año y al cual se anexaba un emplazamiento a huelga, para el caso de que dicho Proyecto fuera rechazado.

Los directivos de las compañías extranjeras se opusieron de inmediato al Contrato Colectivo que les fué presentado, argumentando que, de aceptarlo, los costos de mano de obra y las prestaciones sociales aumentarían en un 500%, siendo -- que el cálculo realizado por el sindicato preveía un aumento en el gasto de las mismas de solo 133%.

Después de una espera razonable, y al no obtener una res--
puesta justa, el sindicato declaró una huelga general que--
debía dar inicio el 27 de noviembre de 1936; interviniendo
el entonces Presidente de la República, Gral. Lázaro Cárde--
nas, a fin de que ésta no se llevara a cabo y se aplazara--
por un lapso de seis meses, mientras las compañías y sindi--
cato negociaban un arreglo bajo la dirección del gobierno.
En el mes de febrero de 1937 estuvieron a punto de suspen--
darse las pláticas, mediando de nueva cuenta el Presidente
Cárdenas, prometiendo a la sazón, dar validez a cualquier--
arreglo a que llegaran las partes, haciéndolo obligatorio--
para ambas; fijándose a la postre un plazo límite de cua--
tro meses para que terminaran las negociaciones.

Pasado el tiempo, las discusiones acerca del Contrato Co--
lectivo sólo produjeron un acuerdo sobre 21 de las 250 ---
cláusulas que lo componían en principio, presentando las -
compañías su última proposición al respecto, siendo rechaza--
da ésta por el organismo obrero.

Como consecuencia del desacuerdo, la representación sindi--
cal declaró una huelga general a todas las empresas que ex--
plotaban el Petróleo en México, el día 18 de mayo de 1937,
proponiendo el 29 de ese mismo mes a los dirigentes de di--
chas empresas, una oferta conciliatoria en la que se redu--
cían considerablemente las demandas originales, propuesta--
que también fué objeto de rechazo por los industriales ex--

tranjeros, los que a su vez abandonaron por completo las negociaciones.

Por recomendación gubernamental, el sindicato apeló el 7 de junio de 1937 a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para que calificara el conflicto como económico, -- apareciendo como única controversia el que se dictaminara si las compañías se hallaban en condiciones de aceptar el Contrato Colectivo que les había sido propuesto.

La Junta Federal acordó aceptar la jurisdicción sobre la demanda, considerándola como una disputa económica y, por ende, los trabajos se reanudaron el 9 de junio de 1937, designándose tres peritos que tendrían como función analizar los puntos que implicaran cuestiones económicas, así como averiguar la situación de las empresas y recomendar condiciones para un arreglo; quedando de este modo facultada dicha entidad para utilizar la información obtenida y dictar así disposiciones que tendrían el valor de una decisión judicial.

El grupo de expertos, habiendo examinado el estado económico que guardaban las compañías y, al mismo tiempo, la procedencia de las demandas de los trabajadores, en agosto -- del propio año de 1937, llegaron a la conclusión de que -- las empresas podrían aumentar en salario y en otros servicios en provecho de los trabajadores, la cantidad de 26 mi

llones de pesos; cuando los obreros solicitaban de aumento unos 90 millones de pesos y las compañías habían ofrecido - aumentar los salarios y prestaciones en, aproximadamente, - 14 millones.

El 8 de agosto del año a que se alude, se notificó tanto a las empresas como al sindicato, que disponían de 72 horas - para examinar el dictamen y formular las objeciones que estimaran pertinentes.

Los representantes de las compañías se quejaron ante el Presidente Cárdenas, expresándole que los expertos habían llegado a conclusiones erróneas, presentando entonces un informe en el que exponían su desaprobación a los resultados de los peritos, apegándose obviamente, a estadísticas opuestas.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje atendió la apelación de las compañías petroleras y se celebraron nuevas - audiencias, por lo que el "Grupo Especial Siete" de la misma continuó examinando la situación.

El fallo correspondiente fué pronunciado el 18 de diciembre de 1937, resolviéndose en él, aceptar en lo sustancial las recomendaciones de los peritos, condenando a las compañías - a que aumentaran salarios y prestaciones por un total de 26 millones de pesos.

A raíz de tal resolución, las empresas extranjeras afectadas se dirigieron a la Suprema Corte de Justicia de la Nación en demanda de Amparo, con objeto de que se rectificara el contenido del Laudo emitido por la Junta y, una vez analizada la demanda, el máximo órgano judicial sostuvo el criterio de las Autoridades del Trabajo, negando el amparo a las compañías, por lo que la Junta Federal señaló el día 7 de marzo de 1938 como última fecha para que éstas se sometieran al resultado del juicio.

Finalmente, al haberse declarado nuevamente en rebeldía las compañías, ahora ante el fallo de la Corte, aduciendo que - las demandas de los trabajadores eran de tal naturaleza que no estaban en condiciones de aceptarlas, el Presidente Lázaro Cárdenas decretó la expropiación de todos los bienes propiedad de las mismas el 18 de marzo de 1938.

Visto lo anterior y para efectos del tema, haremos mención a los aspectos relativos al mismo, contenidos en el Proyecto de Contrato Colectivo presentado por los trabajadores petroleros, el cual, a su vez, fué incluido dentro del considerando resolutivo Número cuatro del Laudo ya descrito.

De esta manera, tenemos que en el proyecto que nos ocupa se pretendían establecer, entre otras, las cláusulas que a continuación se citan:

CAPITULO XIV. APRENDICES DE OFICIOS

CLAUSULA 153.

"Cada patrón admitirá en sus talleres y dependencias un número de aprendices no menor del 5% de la totalidad de trabajadores de cada profesión u oficio que le presten sus servicios. El contrato de aprendizaje se registrará por las prestaciones de la Ley del Trabajo y se cumplirán en él los siguientes requisitos: a).- El aprendiz trabajará un mes a prueba y si transcurrido ese tiempo su conducta y empeño son satisfactorios, se firmará el contrato de aprendizaje por tres años. b).- Los jefes de departamento en que existan aprendices darán a éstos las facilidades necesarias para que aprendan el oficio a que se dedican, proporcionándoles útiles y herramientas que sean necesarios y convenientes. c).- Al principiar cada período de aprendizaje, los jefes de departamento, de acuerdo con la representación de la sección que corresponda, estipularán la forma en que se organizará el Jurado y la en que deban ser examinados los aprendices, a fin de que si son aprobados sean ascendidos al grado inmediato que corresponda. d).-Al completarse el tiempo en que deban de sujetarse a examen los aprendices, podrán solicitar, si no se consideran debidamente preparados para pasar examen, que se les dé una prórroga de seis meses para que, al terminar ese período, soliciten el examen para ser ascendidos; si después de ese

período no se encuentran los aprendices en condiciones de sustentar examen, el patrón podrá libremente rescindir el contrato de aprendizaje. e).- Los patrones no utilizarán a los aprendices en ocupaciones distintas de aquéllas que les correspondan en la rama especial que hacen del aprendizaje, ni les encomendarán trabajos que dependan de su exclusiva responsabilidad, si los patrones hicieran lo contrario, no podrán exigirles responsabilidad por la ineficiencia en la labor que les encomiendan. f).- Son requisitos para ser admitidos como aprendices: haber terminado la instrucción primaria elemental; haber cumplido 12 años y ser menor de 17; cuando se trate de aprendices en trabajos de embarcaciones o ferrocarriles, deberán haber cumplido los 16 años de edad. g).- Tendrán preferencia para ser admitidos como aprendices, los hijos de los trabajadores sindicalizados y sus familiares cercanos"(21).

CAPITULO XV. DE LOS TECNICOS MEXICANOS Y EXTRANJEROS

CLAUSULA 157.

"Las empresas solicitarán del sindicato los elementos teóricamente preparados para que practiquen en las dependencias de las empresas. Los técnicos extranjeros deberán -- instruir a los nacionales, sin restricción alguna, en la especialidad a que se dediquen y en caso de no cumplir con esta obligación, serán separados de sus puestos, a no ser--

que la falta de adiestramiento del mexicano se deba a su poca capacidad, resistencia o negligencia en el aprendizaje de que se trata"(22).

CAPITULO XXV. DISPOSICIONES VARIAS

CLAUSULA 270.

"Los patrones permitirán que los trabajadores hagan la práctica correspondiente al puesto inmediato superior del oficio o especialidad en que trabajen, en el departamento al que -- pertenezcan, de conformidad con los arreglos que se celebren en cada caso, y sujetándose en todo caso a lo dispuesto por la reglamentación del escalafón que rija en cada lugar de -- trabajo. La práctica que autoriza esta cláusula, será hecha, en todo caso, sin perjuicio del funcionamiento y disciplina -- establecida en el departamento, sin descuidar los interesa-- dos las labores que tengan habitualmente a su cargo, y sin -- tener derecho a ningún salario adicional, ni al salario co-- rrespondiente al puesto que aprendan"(23).

Como se desprende del clausulado arriba enunciado, es eviden-- te que el sindicato petrolero, aún antes de la misma Expro-- piación, y por consiguiente, de la creación de la Empresa -- Descentralizada Petróleos Mexicanos, ya mostraba interés por que a sus integrantes se les proporcionara CAPACITACION Y -- ADIESTRAMI+ENTO; aunque en aquel entonces prevalecían distin--

tas circunstancias a las que existen en la actualidad, por -
cuanto a que en el proyecto de Contrato presentado a las com-
pañías extranjeras se hace referencia a situaciones especia-
les, tales como, la reglamentación del reclutamiento de los-
"Aprendices de Oficios", que se refiere al "Contrato de ----
Aprendizaje" vigente en la Legislación Laboral de esa época,
y la preparación de técnicos nacionales por parte de sus si-
milares extranjeros; con objeto todo ello de contar con per-
sonal nacional en los distintos puestos que requirieran una-
mayor especialización para la operación eficiente de los ---
equipos, lo que, obviamente, repercutiría tanto en el desa-
rrollo integral del trabajador como en el de la Industria Pe
trolera de México.

2. Evolución de los Contratos Colectivos de Trabajo de 1942 a 1985.

En el mes de marzo de 1942, el Sindicato de Trabajadores Petroleros, declaró que, después de cuatro años, la Gerencia - de Petróleos Mexicanos no había alcanzado siquiera el nivel - de beneficios otorgados a algunos contratos locales hasta an - tes de la Expropiación y, mucho menos, el nivel señalado por el laudo de 1937.

Como resultado de esta situación, dicho organismo obrero pro - puso a Petróleos Mexicanos la celebración de un nuevo Contra - to Colectivo de Trabajo, el cual vendría a ser el primero -- que se pactara entre ambos y el que, debidamente discutido y revisado, fue aprobado y firmado por las partes el día 15 de mayo de 1942.

Desde entonces y hasta el año de 1985, el Contrato Colectivo de Trabajo que tienen celebrado Petróleos Mexicanos y el Sin - dicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, - en el clausulado relativo exclusivamente a CAPACITACION Y -- ADIESTRAMIENTO, ha venido evolucionando como a continuación - se detalla:

CLAUSULA 6.

En el Contrato Colectivo de 1942, el texto original de esta-

cláusula era el siguiente:

"En los casos de vacantes definitivas o puestos de nueva -- creación, se tomará en cuenta a los trabajadores que tuvieren derecho a ocuparlos de acuerdo con la reglamentación de los escalafones y, si fueren rechazados por el patrón, dentro del término experimental de 30 días, alegando incompetencia, se procederá a investigar el caso en un plazo que no excederá de 30 días a partir de la notificación oficial.

La investigación se practicará por un representante del patrón y otro del sindicato.

En caso de que no se llegara a un entendimiento, ambas partes, de mutuo acuerdo, designarán a un árbitro que fallará en definitiva. La opinión unánime de los representantes de las partes, o del árbitro, en su caso, será acatada por las partes sin ulterior recurso.

Si como resultado del procedimiento anterior, quedara en definitiva demostrada la incompetencia del trabajador, se regresará al puesto de donde proviene y perderá durante seis meses sus derechos de escalafón para futuros movimientos, quedando insubsistente el movimiento de escalafón originado por él.

Los trabajadores que por cualquier circunstancia rehusen al ascenso que les corresponda, conservarán sus derechos de es

calafón para futuros movimientos"(24).

En 1944, varía la exposición de esta cláusula, al determinar para el trabajador rechazado que:

"...conservando sus derechos para futuros movimientos, con la excepción de puestos de iguales labores que las del que fue rechazado, para los que estará inhabilitado por un término de 90 días a partir de la fecha del rechazo..."

En la contratación de 1947 es modificada nuevamente la cláusula sexta al agregar el requisito:

"...Cuando proceda cubrir dichas plazas (vacantes) con personal de nuevo ingreso, los candidatos deberán someterse -- previamente a un examen de aptitud..."

Se sigue manteniendo el término de un mes experimental y si fueren rechazados por incompetencia, demostrada en investigación practicada en presencia del afectado y con asesores con experiencia e imparciales.

"...éste conservará sus derechos para futuros movimientos, con excepción de puestos de iguales labores para los que es tará inhabilitado por un término de 90 días..."

Los trabajadores de nuevo ingreso rechazados quedarán fuera del servicio; los trabajadores que demuestren su competen--

cia se les regresará al puesto cubriéndoseles sus salarios-
o diferencias de ellos.

En las contrataciones de 1949 a 1956 no sufre modificación-
la cláusula expuesta.

En 1959 se ve modificada la cláusula de referencia, al ex-
presar respecto a los demás trabajadores:

"...que encontrándose ya en servicio deban cubrir los pue-
tos que no hayan desempeñado con anterioridad, se someterán
a un examen previo de aptitud que se practicará con la in-
tervención de un representante del sindicato. En caso de -
reprobación, conservarán mediante el mismo procedimiento, -
su derecho para futuros movimientos.

Los trabajadores que hagan uso del derecho que les concede-
la Cláusula 44, podrán solicitar examen de aptitud obtenien-
do en caso de aprobación, la constancia correspondiente..."

El contrato de 1961 en la Cláusula 6a., aclara:

"...El examen previo se sujetará a las funciones normales -
del puesto de que se trate..."

En 1963 se determina, en la modificación:

"...El examen previo será principalmente práctico y además-
sobre conocimientos fundamentales del trabajo de que se tra-
te..."

En 1965 no varía la exposición de la Cláusula 6a.

En el contrato de 1967 expone:

"Los trabajadores que se capaciten en los términos de la -
Cláusula 44 quedan exentos de examen previo..."

Además se agrega:

"A medida que se vayan estableciendo cursos de capacita---
ción en los diversos centros de trabajo, deberán sustentar
examen previo o acreditar haber cursado satisfactoriamente
la capacitación necesaria..."

En 1969 no se modifica esta cláusula.

En la revisión de 1971, la cláusula 6a. es adicionada en -
su segundo párrafo con la siguiente aclaración:

"...en las mismas condiciones y en aquellos casos en que -
no existan cursos de capacitación de la especialidad en el
centro de trabajo, el patrón permitirá y dará facilidades-
para que, dentro de su jornada, los trabajadores hagan la-
práctica correspondiente al puesto inmediato superior de -
acuerdo con el escalafón en el departamento a que pertenegan
can y sin que se les cubra salario adicional alguno..."

En el segundo párrafo del contrato de 1973, se suprimió lo

siguiente: "...permitirá y dará facilidades para que, dentro de su jornada los trabajadores hagan la práctica correspondiente al puesto inmediato superior de acuerdo con el escalafón en el departamento a que pertenezcan y sin que se les cubra salario adicional alguno..."

En lugar de lo anterior, se hizo el siguiente agregado que modificó esta parte de la cláusula: "...está obligado a proporcionar a los trabajadores las herramientas, útiles e implementos necesarios y por conducto del jefe inmediato o -- persona autorizada, se les darán las explicaciones que sean necesarias de las labores del puesto inmediato superior de acuerdo con el escalafón en el departamento a que pertenezcan, obligándose el propio patrón a efectuar el adiestramiento mencionado dentro de la jornada de trabajo y por un período único de 30 días con goce de salario, a efecto de -- que el trabajador pueda presentar la prueba de que se habla en el primer párrafo de esta cláusula. Este plazo de 30 -- días puede ser menor en caso de que el patrón considere que el trabajador ya está apto para el desempeño del puesto de que se trata..."

Además se adicionó a continuación del anterior, el párrafo siguiente: "Por lo que corresponde a la vacante temporal -- originada por el motivo al que se refiere el párrafo anterior, se procederá en los términos de la Cláusula 5 de este contrato".

Estas modificaciones y adición de la cláusula tuvieron la finalidad de facilitar la capacitación de los trabajadores dentro de su propia dependencia, sin perjuicio de sus salarios y como además se supone que dentro del período de ---- adiestramiento el trabajador no estará desempeñando las labores habituales de su puesto, se estipuló que, por lo que se refiere a la vacante temporal, se proceda en los términos de la Cláusula 5, o sea, que será cubierta o no, según lo estime necesario el patrón, de acuerdo con las necesidades del servicio.

En el contrato de 1975, en su primer párrafo se substituyó: "...que considere necesario cubrir el patrón..." por la condición: "...cuando lo requiera la ejecución de las labores..." en el segundo párrafo se aumenta de 30 a 90 los --- días con goce de salario para la presentación de pruebas y además se agrega el texto siguiente: "...Cuando el ascenso corresponda a una categoría que ya ostentó el trabajador pero a un puesto de características diferentes al desempeñado, se otorgará adiestramiento al trabajador en las mismas condiciones señaladas anteriormente y la prueba de aptitud se realizará durante el desempeño del trabajo, dentro de un período no mayor de 10 días hábiles..."

En la revisión bianual de 1977, sufrió las siguientes reformas y adiciones:

Primer párrafo. Se suprime "cuando lo requiera la ejecución de las labores" y se agrega "...en los términos de la cláusula anterior..."

Segundo párrafo. Se suprime "de la especialidad" y se agrega "del puesto", después de implementos necesarios se agrega "preferentemente", se modifica el período único de "90"-días por "100", y el plazo de "90" días por "100".

Tercer párrafo. Nuevo: "Para los efectos del párrafo anterior, se entiende por jefe, el superior inmediato, los mandos medios o la cabeza principal de la unidad, dependencia o departamento respectivo".

En la revisión contractual de 1979, el segundo párrafo se modifica en cuanto a que los trabajadores puedan presentar la prueba para ascender al puesto para el cual se adiestran: "por un período único de 100 días con goce de salario- y los trabajadores a presentar el examen correspondiente a dicho adiestramiento, otorgándose la constancia respectiva, de resultar aprobado el trabajador".

En el párrafo tercero el concepto de jefe se clarifica: Para los efectos del "adiestramiento" al mencionarse ejemplos del superior inmediato "(Cabos, Mayordomos, Encargados, Oficiales Mayores, Jefes de Sección, etc)", desapareciendo la mención de "los mandos medios", agregándose en la última --

parte después de respectivo "siendo responsables estos últimos de que el adiestramiento se imparta adecuadamente".

En el último párrafo de esta cláusula se incluye la referencia a la Cláusula 44 y al Anexo 10, asimismo, después de -- las palabras "acreditar haber cursado", se agrega: "y aprobado" la capacitación "o el adiestramiento" necesarios.

En la revisión de 1981, el párrafo segundo se subdivide en dos párrafos; el primero de estos dos termina "para ascender al puesto para el cual se capacitaron"; el segundo inicia: "En las mismas condiciones...", agregándose las palabras "adiestrará" y "estará" después de las palabras "el patrón", quedando de la siguiente manera: "el patrón adiestrará y estará obligado a...", terminando este segundo párrafo en: "el desempeño del puesto de que se trata". El cuarto párrafo del precepto aludido queda como sexto, modificándose "al que se refiere el párrafo anterior" por "al que se refieren los párrafos segundo y tercero de esta cláusula". -- Los párrafos quinto y sexto quedan como séptimo y octavo, sin sufrir modificación en su redacción.

No fue objeto de modificación, tanto en la revisión contractual de 1983 como en la de 1985.

CLAUSULA 44.

La capacitación de los trabajadores para ascensos dentro de

su especialidad, se reglamenta en la Cláusula 47 del Contrato Colectivo de 1942, que expresa:

"El patrón permitirá que los trabajadores hagan la práctica correspondiente al puesto inmediato superior del oficio o especialidad en que trabajen, en el departamento al que pertenezcan, de conformidad con los arreglos que se celebren en cada caso, y sujetándose a lo dispuesto por la reglamentación del escalafón que rija en cada lugar de trabajo. La práctica que autoriza esta cláusula será hecha en todo caso, sin perjuicio del funcionamiento y disciplina establecida en el departamento, sin descuidar los intereses de las labores que tengan habitualmente a su cargo, y sin tener derecho a ningún salario adicional, ni al salario correspondiente al puesto que aprendan"(25).

Los siguientes contratos de 1944 y 1947 no modifican el texto de la cláusula.

En 1949, se acentúa la obligación del patrón de permitir la práctica de los trabajadores, según el texto modificado que expresa:

"El patrón queda obligado a permitir que los trabajadores hagan la práctica correspondiente al puesto inmediato superior del oficio o especialidad en que trabajen, de acuerdo con el escalafón, ...de conformidad con los arreglos que -

se celebren en cada caso; sin perjuicio de la disciplina establecida en el departamento, sin descuidar las labores que tengan...y sin tener derecho a salario adicional...nial... (del) puesto en que practiquen".

En 1951 el Contrato sólo varía la nomenclatura de este prcepto, puesto que la anterior Cláusula 47 pasa a formar la actual 44.

En el Contrato Colectivo de 1953, se agregan al texto de la Cláusula 44 las siguientes aclaraciones:

"...Cuando por efectos de reacomodo los trabajadores cambien de actividad, el patrón se obliga,...a darles la prática necesaria sin perjuicio de su salario habitual...(y)cuando el cambio de actividades de los trabajadores se deba a la transferencia de éstos a departamento distinto --- (del)... que presten sus servicios, siempre que no se trate de ascensos escalafonarios".

Como excepción... se aplicará... (en) ascensos escalafonarios... (por) cambios de sistemas de trabajo, modernización de las instalaciones y adquisiciones de equipo... cuyo manejo u operación no sea conocido en la industria".

Los siguientes Contratos Colectivos (1953 a 1963) no registran cambios en la Cláusula 44.

En 1965, se modifica la Cláusula 44 del Contrato al determinar para el perfeccionamiento de los conocimientos teóric
co-prácticos de las labores:

"...de aquellos trabajadores de planta que ya poseen una -
formación básica... Patrón Mexicanos proporcionará el -
adiestramiento correspondiente de acuerdo con las siguientes reglas:

1a. El patrón impartirá, proporcionando los instructores y material didáctico necesario, enseñanza teórica y práctica en las siguientes especialidades: a) Instrumentos de control y electrónica. b) Mecánica de Piso. c) Máquinas-herramientas. d) Mecánica de combustión interna (Gasolina y Diesel). e) Soldadura y metalización. f) Electricidad. g) Pai
lería. h) Tubería. i) Técnicas y procedimientos de laboratorio. j) Técnica de operación de plantas. k) Técnicas y -
procedimientos en trabajos de perforación y...l) Materia-
lea.

2a. ...señalará en cada caso, la especialidad sobre la --
cual impartirá adiestramiento y capacitación y el lugar, -
forma y duración... teniendo en cuenta las particularida--
des y necesidades de cada centro de trabajo...podrán...am-
pliar los cursos a aquellas especialidades que juzguen ne-
cesario.

3a. El adiestramiento y capacitación se proporcionará fuera de la jornada... y (se)... cubrirá al trabajador el 50% del tiempo de asistencia del curso como si fuera tiempo trabajado en forma ordinaria, en el puesto que ocupe.

4a. ...se impartirán a los trabajadores en la especialidad en que presten servicios permanentemente.

5a. Cuando un trabajador no justifique su aprovechamiento, el patrón podrá cancelar su inscripción en el curso de ---- adiestramiento. Asimismo, si no hay asistencia... el patrón podrá suspenderlo anticipadamente... el patrón queda obligado a permitir que... hagan la práctica correspondiente... de conformidad con los arreglos que se celebren en cada caso; sin perjuicio de la disciplina... (ni) descuidar las labores que tengan a su cargo y sin tener derecho a salario adicional..." (Se concluye esta reglamentación con -- los dos párrafos que han aparecido en Contratos anteriores).

En el Contrato Colectivo de 1967 se modifica esta reglamentación al cambiar la tercera regla en la siguiente forma: - "...El adiestramiento y capacitación se proporcionará dentro o fuera de la jornada de trabajo; en los casos de capacitación de trabajadores... (para) perfeccionar (los) en... su... puesto... se dará dentro de la jornada de trabajo; --- cuando... sea para el puesto inmediato superior, se proporcionará fuera de la jornada... y el patrón (le) cubrirá... el 50% del tiempo de asistencia al curso, como si fuera de-

trabajo en forma ordinaria en el puesto que ocupe".

Y se agrega la regla sexta en los siguientes términos:

"...convienen en que se proporcione adiestramiento... a trabajadores sindicalizados que consideren idóneos para ocupar los puestos de confianza... (del) cuarto grupo de la cláusula la tercera de ese Contrato".

En el proyecto sindical de 1969, además del aumento de capacitación de las especialidades anotadas; se solicitaban las de airista y carpintería (modelado y ribera); así como que la capacitación se diera según la regla 6a.

Las modificaciones sufridas por esta Cláusula en las últimas contrataciones se debieron al deseo de Petróleos Mexicanos de reglamentar la capacitación de sus trabajadores, en forma contractual, tendencia acogida por el Sindicato, aumentando nuevas especialidades para la preparación del trabajador.

Al revisarse en 1971 esta Cláusula, aumentaron considerablemente las especialidades que el patrón impartirá a sus trabajadores, consignándose al mismo tiempo, que:

"...y en cumplimiento de la fracción XV del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, Petróleos Mexicanos y el Sindicato elaborarán de común acuerdo los planes y programas de-

capacitación, conforme a las reglas que siguen:..."

En relación con la regla 2a. se incluyó al Sindicato para- que junto con el patrón señalaran las especialidades sobre las cuales se impartirá el adiestramiento y capacitación, - acordándose que también se pondrán de acuerdo para ampliar los cursos a aquéllas.

Respecto de la regla 3a. su texto fué cambiado por el si- guiente:

"De acuerdo con las necesidades del trabajo y característi- cas del curso, las partes podrán convenir en que se propor- cione capacitación a tiempo completo. Cuando la capacita- ción tenga por objeto mejorar los conocimientos teóricos y prácticos para el desempeño del mismo puesto, se proporci- onará dentro de la jornada de trabajo; cuando tenga por ob- jeto capacitar para el puesto inmediato superior, se pro- porcionará fuera de la jornada de trabajo y el patrón cu- brirá al trabajador el 100% del salario tabulado, del tiem- po de asistencia al curso".

En la regla 4a. el patrón concedió al Sindicato el derecho de intervenir en la integración de los grupos de trabajado- res que toman una especialidad.

En la regla 5a. el patrón decidió acordar previamente con- el Sindicato, la cancelación de la inscripción del trabaja- dor en el curso de adiestramiento, cuando no justifique su

aprovechamiento.

La regla 5a. quedó con un párrafo único en el que se con--
signa la siguiente modificación:

"En igual forma que la señalada en las reglas anteriores,--
patrón y sindicato convienen en que se proporcione adies--
tramiento y capacitación... para ocupar los puestos de con--
fianza que en los términos de la Cláusula 3a., está obliga--
do Petróleos Mexicanos a cubrir con trabajadores que sele--
cione de entre el personal sindicalizado. Patrón y Sindi--
cato seleccionarán a los candidatos a recibir la capacita--
ción tomando en cuenta en cada caso a los trabajadores que
ocupen lugar preferente en el escalafón del departamento
en que deberá cubrirse la vacante, y que a su juicio satis--
fagan los requisitos para recibir el curso".

La regla 7a. se modificó en relación con la facultad del -
patrón y del Sindicato para ejecutar los programas de capa--
citación.

"a través de los comités de capacitación de cada centro de
trabajo".

En el Contrato de 1973 esta cláusula fué reestructurada --
con vista a las experiencias obtenidas hasta esa fecha y -
para hacerla más lógica en su redacción, por lo que se cam--
bió el orden de las reglas incluidas en el texto.

Las especialidades en lugar de enunciarse como hasta entonces, con letras, se mencionan bajo incisos numerados.

La antigua regla 3ra., se modificó para hacer más preciso - que la capacitación tiene por objeto mejorar los conocimientos teóricos prácticos para el desempeño del mismo puesto, - o para el de puestos superiores, debiéndose dar capacitación a tiempo parcial o tiempo completo; cuando sea a tiempo completo el trabajador recibirá su salario ordinario íntegro y respecto de la vacante se procederá en los términos de la Cláusula 5.

En la regla 4a. quedó aclarado que el sindicato intervendrá en la integración de los grupos que recibirán capacitación - y que dichos grupos serán con un mínimo de tres trabajadores, tratándose de uno o dos se estará al procedimiento de adiestramiento convenido en la Cláusula 6.

La regla 5a. fué modificada en su redacción, a efecto de -- que la cancelación de las inscripciones por falta de aprovechamiento sea previo acuerdo con el sindicato; además se -- agregó que si los cursos se suspenden anticipadamente por - falta de asistencia suficiente y no llegan a reanudarse, en el caso de ascensos se estará a lo estipulado en la Cláusula 6.

En la regla 6a. se convino que los grupos de capacitación - deben integrarse oportunamente, con los trabajadores que o

tenten los tres primeros lugares en el escalafón del departamento en que deba cubrirse la vacante y si alguno de --- esos trabajadores renuncia a la capacitación, será substituido por quien le siga en el escalafón, pero conservando sus derechos para futuros ascensos.

La regla 7a. se hizo congruente con la Cláusula 6, en lo que corresponde a la obligación de dar adiestramiento para ascensos, por conducto de los jefes inmediatos o personas autorizadas para ello, sean de confianza o sindicalizados. Esta disposición es muy importante para la finalidad de -- que en todos los departamentos existan personas debidamente preparadas para hacerse cargo de los puestos de ascenso, lo que a la larga se traducirá en limitar el tiempo extra y la compensación en efectivo de vacaciones, así como en una mayor facilidad para suplir a los trabajadores ausentes.

Otras modificaciones son de forma o para aclarar el sentido de las diferentes normas contenidas en esta cláusula ca reciendo de trascendencia.

En el año de 1975 en el primer párrafo se suprimió: "...Pe

de Capacitación, con el carácter de permanente, integrada por tres representantes del sindicato e igual número de representantes de Petróleos Mexicanos, con las funciones y atribuciones que se establezcan en el Reglamento correspondiente que la propia Comisión Nacional adopte".

Asimismo, se crearon los párrafos segundo al sexto que respectivamente manifiestan: "...Dentro de la jurisdicción de cada centro de trabajo, las partes están de acuerdo en que subsistan los Comités de Capacitación con el mismo número de representantes y con las funciones y atribuciones que a la fecha tienen asignadas.

Petróleos Mexicanos dará las facilidades que sean necesarias para el mejor desempeño de su cometido, tanto a la Comisión Nacional Mixta de Capacitación como a los Comités de cada centro de trabajo.

Petróleos Mexicanos comisionará previo señalamiento de la sección sindical correspondiente, un representante a tiempo completo en los siguientes centros de trabajo: Refinería Madero, en Ciudad Madero, Tam.; Refinería "Lázaro Cárdenas", en Minatitlán, Ver.; Refinería "Ing. Antonio M. Amor", en Salamanca, Gto.; Refinería "18 de Marzo", en Azcapotzalco, D.F.; Distrito Poza Rica, en Poza Rica, Ver.; Distrito Frontera Noreste, en Ciudad Reynosa, Tam.; Distrito Comalcalco, en Villahermosa, Tab.; para que con base en el Reglamento de la Comisión Nacional Mixta de Capacita

ción en su parte relativa y en forma coordinada con el encargado administrativo de capacitación en sus centros de trabajo, participen en planes y programas de capacitación, en apoyo a los Comités de Capacitación de dichos centros de trabajo.

La vacante que se origine con motivo de la comisión, se cubrirá en los términos de la Cláusula 5 de este Contrato.

Las partes convienen en que, para la elaboración de los planes y programas de capacitación, se estará a las siguientes reglas:

Al final de la última especialidad de la primera regla, se insertó: "...Las demás especialidades relacionadas con las actividades de Petróleos Mexicanos, serán estudiadas por la Comisión Mixta de Capacitación".

La regla cuarta se vé afectada por una substitución. Originalmente se decía: "...dándose intervención al sindicato para la integración de los grupos..." y ahora se expresa: "...integrándose de común acuerdo los grupos correspondientes..."

En la regla quinta se incluye a las "partes" en lugar "del sindicato", para cancelar inscripciones en cursos de capacitación a trabajadores que no justifiquen su aprovechamiento.

La regla sexta sufre también una substitución de redacción.

Originalmente se establecía que en los términos de la cláusula tercera "está obligado Petróleos Mexicanos a cubrir" ahora se expresa que en los términos de la cláusula tercera "cubrirá el patrón..."

De la regla séptima se suprimen los párrafos segundo, ter cero y cuarto que constituyen actualmente la regla novena.

Se crea la regla octava que manifiesta: "El patrón se obligará a entregar por conducto del sindicato la constan cia respectiva a los trabajadores que resulten aprobados en la capacitación para ascenso a que se refieren las cláusulas 6 y 44".

En la revisión contractual de 1979, esta cláusula sufrió una transformación radical para dar mejor servicio en lo referente a la capacitación de Petróleos Mexicanos "en cumplimiento de la fracción XV del Artículo 132, Capítulo III Bis, del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo; para lo cual el patrón se obliga a organizar permanentemente, cursos o enseñanzas de capacitación o adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo se elaboren, informando de ello a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Estos se impartirán por conducto de personal propio, instructores técnicos especialmente contratados, instructo--

res, escuelas u organismos especializados, o por alguna otra modalidad. Los planes y programas podrán complementarse por necesidades específicas del trabajo, previo --- acuerdo de las partes, con aquellos cursos o enseñanzas de capacitación que permitan resolver oportunamente las situaciones laborales apremiantes, no previstas durante la elaboración de dichos planes y programas".

Asimismo, se creó una octava regla que respectivamente manifiesta:

"OCTAVA. Para cubrir los últimos puestos vacantes o de nueva creación, temporales o definitivos, de naturaleza técnica o profesional, se estará a lo estipulado en el -- Anexo número 13 de este Contrato".

En la revisión contractual de 1981, se agrega en la fracción tercera, última parte, lo siguiente: "Cuando previo acuerdo con el sindicato, ..." Además la capacitación que se proporcione fuera de la jornada ordinaria deberá liquidarse "como tiempo extraordinario" y no como "salario tabulado", el pago de asistencia al curso.

En el año de 1983, la Comisión Mixta de Contratación aprobó la modificación del segundo párrafo, aumentándose de seis a diez los representantes sindicales en la Comisión Mixta de Capacitación.

Asimismo, en la regla cuarta se suprimió la palabra "anti

cipadamente" para suspender un curso de Capacitación.

La presente cláusula no sufrió cambio alguno en la revisión efectuada en 1985.

3. Situación Actual. Cláusulas 3, 6, 44 y Anexo Número 10 --
del Contrato Colectivo de Trabajo. Análisis y Comentarios.

En la revisión contractual llevada a cabo en el año de ---
1985, el Contrato Colectivo de Trabajo que regula las rela
ciones obrero-patronales en Petróleos Mexicanos, por lo --
que toca a la parte correspondiente a los rubros de CAPACI
TACION y ADIESTRAMIENTO, quedó como a continuación se ----
transcribe:

CLAUSULA 3.

"Para los efectos de este contrato son de confianza los --
puestos que se consignan y que han sido integrados en 4 --
grupos atendiendo a la forma de su designación.

Primer Grupo: Comprende los puestos cuyos titulares son de
signados por el Presidente de la República e incluye a los
miembros del Consejo de Administración que representan al
Estado, al Director General y a los Subdirectores que esti
me necesarios para el eficaz funcionamiento de Petróleos -
Mexicanos.

Segundo Grupo: Comprende los puestos cuyos titulares serán
designados libremente por el Director General y que son --
los siguientes: (En el Anexo No. 1 de esta cláusula figura
la relación de dichos puestos). En los puestos que a conti
nuación se señalan, serán asimismo designadas libremente -
por el Director General, personas que laboren con carácter

de planta en Petróleos Mexicanos. (En el Anexo No. 2 de esta cláusula figura la relación de dichos puestos).

Tercer Grupo: Comprende los puestos cuyos titulares serán designados por el Director General, seleccionándolos dentro del personal de planta que ocupe puestos que figuren - en este mismo grupo, en el grupo siguiente o directamente en el sindicalizado. (En el Anexo No. 3 de esta cláusula - figura la relación de puestos que integran este grupo).

Petróleos Mexicanos se compromete a que después de realizar libremente los movimientos laterales y/o ascendentes - que se requieran dentro de este Tercer Grupo, si se origina una vacante, un elemento sindicalizado pasará a régimen de confianza.

Cualquier trabajador que se encuentre en la categoría inmediata inferior a los puestos de confianza considerados en este grupo y que sean del mismo oficio o profesión, tendrá derecho preferente a concursar para cubrir las vacantes de finitivas o puestos de nueva creación que se produzcan en el mismo.

La selección de personal para ocupar puestos vacantes dentro de este Tercer Grupo que involucre trabajadores sindicalizados, estará sujeta a un Sistema de Calificación, el cual funcionará de acuerdo a las siguientes bases:

- a) Se establece una Comisión Mixta de Calificación de Personal integrada por un Representante del Sindicato de -- Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y --- otro de Petr6leos Mexicanos.

Esta Comisión tendr6 a su cargo la vigilancia del Sistema de Calificaci6n y el dictamen final de asignaci6n de las plazas vacantes tanto definitivas como de nueva creaci6n.

- b) La Comisi6n establecer6 su domicilio en la Ciudad de - M6xico, y se reunir6 peri6dica o permanentemente seg6n se necesite.

- c) Se establecer6n las Comisiones Auxiliares que se re--- quieran con id6nticas facultades que las asignadas a - la Comisi6n Mixta de Calificaci6n de Personal, debiendo integrarse en la misma forma que 6sta.

- d) Se crea una Comisi6n Nacional de Apelaciones que deber6 decidir todas aquellas cuestiones que no hayan sido resueltas por la Comisi6n Mixta o por las Comisiones - Auxiliares, incluyendo lo referente a la elaboraci6n - del Reglamento a que se hace referencia en el inciso - g), de esta misma cl6usula.

La resoluci6n que dicte tendr6 el car6cter de definitiva y deber6 ser acatada por las partes.

La Comisi6n de Apelaciones tendr6 por sede la Ciudad - de M6xico y estar6 integrada por un Representante de -

Petróleos Mexicanos, un Representante del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y un tercero que será designado por el Consejo de Administración. Esta Comisión podrá crear las Comisiones Auxiliares que considere pertinente las cuales funcionarán en la forma y términos que señale el Reglamento relativo.

- e) Todo trabajador que desee concursar para pasar a este Tercer Grupo, deberá sujetarse a lo establecido por el Sistema de Calificación, dentro del cual se considerarán como factores de evaluación los siguientes:

Conocimiento: Entendiendo por ello, la posesión de -- los principios teóricos y prácticos que sean indispensables para el desempeño eficiente del puesto. El grado de conocimientos se determinará mediante los exámenes que la Comisión Mixta de Calificaciones considere pertinentes.

Aptitud: Considerando como tal la suma de facultades físicas e intelectuales que le permitan desempeñar adecuadamente el puesto de que se trate. Para determinar el grado de habilidad se realizarán las pruebas prácticas que sean necesarias, tomando en cuenta la experiencia de trabajo de los candidatos sujetos a consideración. En cuanto a su actitud se tomarán en consideración los antecedentes de trabajo, el sentido de colabo

ración y las buenas relaciones con sus compañeros.

Antigüedad: La antigüedad se considerará de acuerdo con las normas contractuales vigentes y constituirá el factor de decisión cuando exista igual calificación en los factores anteriormente descritos.

- f) Para los trabajadores sindicalizados, los concursos se llevarán a cabo dentro de una misma localidad cuando se trate de Distritos de Explotación, Refinerías, Complejos y Unidades Petroquímicas, ya que en tales casos se trata de centros de trabajo con instalaciones fijas en operación normal, con gran similitud en sus dimensiones y estructura de organización.

En todos los demás casos no consignados en el párrafo anterior, los concursos serán a nivel nacional en las mismas ramas y especialidades. Este Sistema se adopta, a efecto de dar mayor promoción a los trabajadores, tomando en consideración la naturaleza compleja de la propia industria petrolera.

- g) En el Reglamento que elabore la Comisión Nacional de Apelaciones se precisarán las atribuciones y formas de actuación de las Comisiones a que se ha hecho referencia.

Cuarto Grupo: Comprende los puestos cuyos titulares serán designados por el Director General, debiendo ser seleccio-

nados de entre el personal sindicalizado de planta. Petróleos Mexicanos se obliga a designar para los puestos de este grupo, personal sindicalizado que haya recibido capacitación en los términos establecidos en la regla quinta de la cláusula 44. (En el Anexo No. 4 de esta cláusula figura la relación de los puestos de que consta este grupo).

Los trabajadores sindicalizados que sean designados para ocupar un puesto de confianza, conservarán el derecho de reingresar al sindicato cuando dejen de ocupar el puesto de confianza, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo.

Queda sin efecto cualquier convenio que con anterioridad hayan celebrado las partes en lo que contradiga a lo establecido en la presente cláusula"(26).

CLAUSULA 6.

"Cuando se trate de cubrir las vacantes definitivas o --- puestos de nueva creación, o las vacantes temporales en los términos de la cláusula anterior, dichas vacantes o puestos serán cubiertos conforme a las estipulaciones de este contrato, por los trabajadores que tengan derecho a ocuparlo de acuerdo con el Reglamento de Escalafones. Los trabajadores de nuevo ingreso así como también aquellos que encontrándose ya en servicio deban cubrir puestos que no hayan desempeñado con anterioridad, se someterán a un examen previo que se practicará con la intervención de un

representante del sindicato. El examen previo será práctico y sobre conocimientos fundamentales del trabajo de que se trate. En caso de reprobación, conservarán, no obstante y mediante el mismo procedimiento, su derecho para futuros movimientos.

Los trabajadores que se capaciten en los términos de la cláusula 44 de este contrato, para ascender al puesto inmediato superior y en el examen que se practique resulten aprobados, extendiéndoseles la constancia correspondiente, quedarán exentos del examen previo a que se refiere esta cláusula para ascender al puesto para el cual se capacitaron.

En las mismas condiciones y en aquellos casos en que no existan cursos de capacitación del puesto en el centro de trabajo, el patrón adiestrará y estará obligado a proporcionar a los trabajadores las herramientas, útiles e implementos necesarios y preferentemente por conducto del jefe inmediato, se les darán las explicaciones que sean necesarias de las labores del puesto inmediato superior de acuerdo con el escalafón en el departamento a que pertenezcan, obligándose el propio patrón a efectuar el adiestramiento mencionado dentro de la jornada de trabajo por un período único de 100 días con goce de salario y los trabajadores a presentar el examen correspondiente a dicho adiestramiento, otorgándose la constancia respectiva, de resultar aprobado el trabajador. Este plazo de 100

días puede ser menor en caso de que el patrón considere que el trabajador ya está apto para el desempeño del --- puesto de que se trata.

Cuando el ascenso corresponda a una categoría que ya ostentó el trabajador pero a un puesto de características diferentes al desempeñado, se otorgará adiestramiento al trabajador en las mismas condiciones señaladas anteriormente.

Para los efectos del adiestramiento se entiende por jefe, el superior inmediato: (Cabos, Mayordomos, Encargados, - Oficiales Mayores, Jefes de Sección, etc.) o la cabeza - principal de la unidad, dependencia o departamento res-- pectivo; siendo responsables éstos últimos de que el --- adiestramiento se imparta adecuadamente.

Por lo que corresponde a la vacante temporal originada - por el motivo al que se refieren los párrafos segundo y - tercero de esta cláusula, se procederá en los términos - de la cláusula 5 de este contrato.

Los trabajadores que por cualquier circunstancia rehúsen el ascenso que les corresponda, antes o después de haber aplicado al mismo, conservarán no obstante sus derechos de escalafón para futuros movimientos.

A medida que se vayan estableciendo cursos de capacita-- ción en los diversos centros de trabajo de Petróleos Me-

xicanos para las especialidades a que se refiere la cláusula 44 y el Anexo 10 de este contrato, los trabajadores de planta a quienes por derecho escalafonario correspondía ascender, deberán sustentar el examen previo a que se refiere el primer párrafo de esta cláusula, o en su defecto acreditar haber cursado y aprobado la capacitación o el adiestramiento necesarios. Los trabajadores a quienes de acuerdo con el primer párrafo de la presente cláusula, haya sido juzgada su capacidad, no estarán obligados a estas últimas disposiciones"(27).

CLAUSULA 44.

"Patrón y sindicato convienen en que deben perfeccionarse los conocimientos teóricos y las habilidades prácticas, de aquellos trabajadores que ya posean una formación básica, en cumplimiento de la fracción XV del Artículo 132, Capítulo III Bis, del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo; para lo cual el patrón se obliga a organizar, permanentemente, cursos o enseñanzas de capacitación o adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo se elaboren, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Estos se impartirán por conducto de personal propio, instructores técnicos especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o por alguna otra modalidad. Los planes y programas podrán complementarse por necesidades especí

ficas del trabajo, previo acuerdo de las partes, con aquellos cursos o enseñanzas de capacitación que permitan resolver oportunamente las situaciones laborales apremiantes, no previstas durante la elaboración de dichos planes y programas.

Para el efecto, las partes están de acuerdo en que subsista la Comisión Nacional Mixta de Capacitación con el carácter de permanente, integrada por seis representantes del sindicato y tres representantes de la administración, con las funciones y atribuciones que se establecen en el Reglamento para la Capacitación en Petróleos Mexicanos, y que como Anexo 10, forma parte de este contrato.

La ejecución de los programas estará a cargo de patrón y sindicato, a través de los comités de capacitación de cada centro de trabajo, con base en el Reglamento a que alude de el párrafo anterior.

Petróleos Mexicanos, previo señalamiento de la sección -- sindical correspondiente, comisionará un representante a tiempo completo en aquellos lugares que se mencionan en el Reglamento para la Capacitación, con la finalidad de que participe en planes y programas de capacitación en su centro de trabajo y se avoque a las necesidades que sobre capacitación se manifiesten y las específicas señaladas por el sindicato, las cuales las presentarán para su resolución al comité local de capacitación; ésta deberá dic--

tarse en un plazo no mayor de 15 días y en caso de ser --
procedente la impartición de un curso deberá iniciarse en
el término de 30 días contados a partir de la fecha de la
resolución. La vacante que se origine con motivo de esta
comisión se cubrirá en los términos de la cláusula 5a. de
este contrato.

Las partes convienen en que los planes y programas de ca-
pacitación se elaborarán de acuerdo con lo estipulado en-
el Reglamento para la Capacitación en Petróleos Mexicanos,
que figura como Anexo No. 10 de este contrato y con base-
a las siguientes reglas:

PRIMERA. La capacitación se impartirá a los trabajadores-
en las especialidades en que prestan sus servi-
cios obligándose el patrón a proporcionar los instructo-
res y el material didáctico necesarios para la enseñanza-
teórica y práctica en las especialidades que se enuncian-
en el Reglamento para la Capacitación, o en las que de co-
mún acuerdo, fijen las partes a través de los comités de-
capacitación. Los grupos se integrarán como se señala en
el Anexo 10.

SEGUNDA. Cuando por efectos de ascensos, reacomodo o ---
transferencia, los trabajadores cambien de acti-
vidad, el patrón se obliga previo acuerdo con el sindica-
to, a darles la capacitación necesaria sin perjuicio del-
salario que vengan percibiendo. Esto se aplicará también,

en los casos de cambios de sistemas de trabajo, modificación o modernización de las instalaciones y adquisición de equipo o maquinaria cuyo manejo u operación no sea conocido en la industria.

TERCERA. Cuando la capacitación tenga por objeto mejorar los conocimientos teórico-prácticos para el desempeño del mismo puesto o para el de puestos superiores, el patrón se obliga a impartirla a tiempo completo o a tiempo parcial; cuando sea a tiempo completo se liquidará al trabajador el cien por ciento de sus salarios ordinarios; respecto a la vacante se procederá en los términos de la cláusula 5a. Cuando previo acuerdo con el sindicato, la capacitación se proporcione fuera de la jornada de trabajo, se pagará al trabajador como tiempo extraordinario el tiempo que asista al curso.

CUARTA. Previo acuerdo de las partes cuando un trabajador no justifique su aprovechamiento se podrá cancelar su inscripción en el curso de capacitación. Asimismo, si no hay asistencia suficiente de trabajadores a un curso, podrá suspenderse anticipadamente, y en caso de no reanudarse éste, si se trata de un curso para ascenso, se estará a lo dispuesto en la cláusula 6.

QUINTA. Patrón y sindicato convienen en que se proporcione capacitación para ocupar los puestos de confianza que, en los términos de la cláusula 3, cubrirá el

patrón con trabajadores que seleccione dentro del personal sindicalizado, debiendo integrar los grupos con oportunidad y con los trabajadores que ostenten los tres primeros lugares en el escalafón del departamento en que deba cubrirse la vacante. Si alguno de dichos trabajadores renuncia a la capacitación, conservará sus derechos para futuros ascensos y será substituído por el trabajador -- que ocupe el lugar inmediato siguiente en el escalafón -- de que se trate.

SEXTA. Cuando se trate de adiestramiento, invariablemente se estará a lo dispuesto en la cláusula 6 de este contrato.

SEPTIMA. El patrón se obliga a entregar por conducto del sindicato, la constancia respectiva a los trabajadores que resulten aprobados en los cursos de capacitación para ascenso.

OCTAVA. Para cubrir los últimos puestos vacantes o de -- nueva creación, temporales o definitivos, de naturaleza técnica o profesional, se estará a lo estipulado en el Anexo número 13 de este contrato"(28).

A N E X O N U M E R O 1 0

REGLAMENTO PARA LA CAPACITACION EN
PETROLEOS MEXICANOS

ARTICULO PRIMERO. El presente reglamento se formula en -
concordancia con la cláusula 44 de es-
te contrato y del artículo 132 fracción XV Capítulo III -
Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO SEGUNDO. La Comisión Nacional Mixta de Capacita-
ción estará integrada por diez repre--
sentantes del sindicato, dos por cada una de las Zonas --
Norte, Centro, Sur, Sureste y Marina, en que está dividi-
da la industria y serán designados por el Comité Ejecuti-
vo General del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la
República Mexicana, quienes ocuparán los cargos de Presi-
dente, Secretario y Vocales de la parte sindical. En con-
diciones similares, la administración designará a sus re-
presentantes.

La comisión tendrá como sede las oficinas de la Gerencia -
de Personal y deberá celebrar reuniones formales cuando me-
nos una vez por mes, sin perjuicio de que se reúna tantas-
veces como sea necesario, de acuerdo con los requerimien-
tos de sus actividades. Las actas que genere la comisión-
se formularán por cuadruplicado y deberán ser suscritas --
por sus integrantes, correspondiendo dos ejemplares a la -
parte sindical y dos a la parte administrativa.

Las principales funciones de la comisión serán:

- a) Fijar los lineamientos para la determinación de necesidades de capacitación a los comités locales, para la elaboración de planes y programas de capacitación.
- b) En base de los requerimientos de capacitación de cada centro de trabajo, analizará los planes frente a los recursos que se dispongan.
- c) Vigilar el cumplimiento de los programas de capacitación aprobados previamente en los diferentes centros de trabajo.
- d) Examinar el desarrollo de los programas de capacitación, sugiriendo las medidas correctivas procedentes para lograr el máximo aprovechamiento.
- e) Coadyuvar en el desarrollo adecuado de los cursos de capacitación, mediante acciones de convencimiento y motivación entre el personal participante.
- f) Auxiliar en el desempeño de los comisionados sindicales a tiempo completo en aquellos centros de trabajo donde hayan sido designados.
- g) Vigilar la aplicación y cumplimiento de las normas y procedimientos para la capacitación en los diferentes centros de trabajo.
- h) Coadyuvar en las acciones que sean necesarias para lograr los objetivos que se pretenden al capacitar a los trabajadores.

- i) Actualizar sus conocimientos profesionales relacionados directamente con los sistemas y procedimientos para la capacitación.
- j) Presentar a la Gerencia de Personal y al Ejecutivo General del S.R.T.P.R.M., informes bimestrales sobre sus actividades.
- k) Formular programas de información y difusión entre las diferentes secciones, delegaciones y subdelegaciones en que está integrado el sindicato, respecto al sistema de capacitación empleado en Petróleos Mexicanos, promoviendo su aplicación y procurando que ésta tenga carácter uniforme en todos los centros de trabajo, realizando visitas periódicas.

ARTICULO TERCERO. Los comités locales de capacitación estarán integrados por el representante de Petróleos Mexicanos de mayor jerarquía en el centro de trabajo, como Presidente; el Jefe de Personal, como Secretario; como Vocales los Superintendentes o Jefes de los principales departamentos del centro de trabajo y como Vocal Ejecutivo el Secretario General de la Sección, Delegación o Subdelegación Sindical correspondiente.

El Superintendente General del centro de trabajo y el Secretario General de la Sección Sindical correspondiente, analizarán los resultados de la detección de necesidades de capacitación y aprobarán en su caso, los planes y pro-

gramas anuales para capacitar al personal de las áreas - de su jurisdicción. De no lograrse el acuerdo oportuno - de las partes, se solicitará la participación de la Comisión Nacional Mixta de Capacitación para definir los programas respectivos.

Las funciones de los comités serán:

- a) Coordinar con la Gerencia de Personal a nivel cen---tral la planeación, desarrollo, supervisión y evaluación de los cursos de capacitación que se impartan - en sus respectivos centros de trabajo, con la finalidad de lograr una adecuada formación y desarrollo individual de los trabajadores y un aumento dinámico - de la productividad.
- b) Auxiliar al personal designado por Petróleos Mexica--nos en las diligencias que deba realizar para cono--cer las necesidades reales de capacitación.
- c) Aportar la información necesaria y conveniente para--que el personal designado por Petróleos Mexicanos, - elabore sus programas de enseñanza apegados a los --planes de capacitación formulados con base en la in--vestigación de necesidades.
- d) Examinar los planes de capacitación que se elaboren, aprobándolos si así procede, o sugiriendo medidas --correctivas.
- e) Vigilar el desarrollo de los cursos en el área de su jurisdicción.

- f) Evaluar resultados, referentes al aprovechamiento en la enseñanza y rendimiento en el trabajo.
- g) Supervisar, en términos generales, todos los trabajos que se realicen en materia de capacitación dentro del área de su jurisdicción.

ARTICULO CUARTO. Petróleos Mexicanos comisionará previo señalamiento de la sección sindical correspondiente y con base en las necesidades de capacitación detectadas, un representante a tiempo completo en:

- Sección No. 1 * Refinería Madero
 - * Terminal Marítima Zona Norte, Superintendencia de Construcción, Delegación 1 de Pánuco y Delegación 3 en Cacalilao, en Cd. Madero, Tamps.
 - * Refinería de Cadereyta
- Sección No. 3 * Distrito Norte (Ebano, S.L.P.)
- Sección No. 9 * Area Veracruz y Distrito Cuenca del Papaloapan
- Sección No. 10* Refinería "Lázaro Cárdenas"
 - * Complejo Petroquímico Cosoleacaque
- Sección No. 11* Complejo Petroquímico Pajaritos
 - * Distrito Nanchital, Terminal Refrigerada Pajaritos y Terminal Terrestre Pajaritos
 - * Complejo Petroquímico Cangrejera
- Sección No. 14* Distrito Cd. Pemex y Unidad Petroquímica Cd. Pemex
- Sección No. 15* Sistema Ductos Sur-Centro, en Venta de Carpio, Edo. de México
- Sección No. 22* Distrito Agua Dulce y Unidad Petroquímica La Venta
- Sección No. 24* Refinería "Ing. Antonio M. Amor" (Salamanca)
- Sección No. 26* Areas Reforma-Cárdenas-Villahermosa
 - * Complejo Petroquímico Cactus
- Sección No. 29* Distrito Comalcalco
- Sección No. 30* Distrito Poza Rica
 - * Complejo Petroquímico Poza Rica
- Sección No. 31* Oficinas Zona Sur, Coatzacoalcos, Ver.
- Sección No. 33* Oficinas Zona Norte, en Tampico, Tamps.

- Sección No. 34 * Oficinas Generales, Clínicas, Guardería, Almacén Central de Materiales (Nonoalco) y Bodegas en México, D.F.
- * Embarques y Reparto (Azcapotzalco) Terminal Satélite Oriente, Terminal Satélite Sur, Terminal de Especialidades y Lubricantes y Terminal de Gas Licuado de San Juan Ixhuatepec, Edo. de México.
- Sección No. 35 * Refinería "18 de Marzo" (Azcapotzalco)
- * Refinería "Miguel Hidalgo" (Tula)
- Sección No. 36 * Distrito Frontera Noreste (Reynosa)
- Sección No. 38 * Refinería "Ing. Antonio Dovalí Jaime" (Salina Cruz)
- Sección No. 39 * Complejo Petroquímico Texmelucan
- Sección No. 40 * Agencias de Ventas Norte y Area Monterrey, en Monterrey, N.L.
- Sección No. 42 * Distrito Ciudad del Carmen
- Sección No. 44 * Area Villahermosa
- * Complejo Petroquímico Nuevo Pemex
- Sección No. 45 * Hospital Central Norte de Concentración Nacional-Guardería
- Comité Ejecutivo General * Hospital Central Sur de Concentración Nacional (Picacho)

para que participen en la elaboración y desarrollo de los planes y programas de capacitación en los centros de trabajo y se avoque a detectar las necesidades que sobre capacitación se manifiesten y las específicas señaladas por el sindicato las cuales las presentarán para su resolución al comité local de capacitación. Dichos comisionados podrán aumentarse de acuerdo a necesidades de capacitación detectadas por la Comisión Nacional Mixta de Capacitación, en el mismo y otros centros de trabajo.

Las funciones del comisionado sindical en capacitación serán:

- a) Asistir a las juntas mensuales de capacitación, proporcionando asesoría al Vocal Ejecutivo representante de la sección sindical.

- b) Intervenir ante la representación sindical de los departamentos de su centro de trabajo para facilitar la integración de la organización y desarrollo de los -- cursos.
- c) Colaborar con el encargado de capacitación en la apli cación de encuestas y entrevistas a los trabajadores, para investigar necesidades de capacitación y para -- evaluar los resultados de los cursos.
- d) Investigar problemas de ausentismo y deserción en los cursos.
- e) Vigilar que se elaboren y otorguen las constancias de habilidades laborales a los trabajadores aprobados en los cursos de capacitación para ascenso.
- f) Mantener una disposición personal constante para ac-- tualizar sus conocimientos y superar su desempeño en las actividades de capacitación.
- g) Participar con las Comisiones Locales Mixtas de Seguridad e Higiene en los análisis de accidentes de trabajo, a fin de detectar las necesidades de capacita-- ción, y que la carencia de esta haya contribuido para generar el accidente.
- h) Enviar copia del acta de cada una de las reuniones -- que celebre el comité local de capacitación, a la sec ción local correspondiente y a la Comisión Nacional - Mixta de Capacitación.

ARTICULO QUINTO. Atendiendo a las necesidades de capacitaci ón, el patrón impartirá los cursos con instructores que

proporcione el Instituto Mexicano del Petróleo, de acuerdo con los convenios relativos que Petróleos Mexicanos - tiene suscritos con dicho organismo, o a través de persona moral o física que para dicho efecto se designe.

Asimismo, Petróleos Mexicanos utilizará los servicios de su personal de planta sindicalizado, previo acuerdo con la sección, delegación o subdelegación respectiva, en actividades de instrucción, previa selección y preparación conveniente. El personal seleccionado quedará relevado - de sus labores habituales y será comisionado por Petróleos Mexicanos al Instituto Mexicano del Petróleo para - desempeñar esta actividad en su centro de trabajo o en - aquél donde sean requeridos sus servicios.

Respecto al personal jubilado de Petróleos Mexicanos para prestar sus servicios como instructor, se estará a lo que establece el acuerdo número 97 del 15 de junio de -- 1983, incluido en el Contrato Colectivo de Trabajo en vigor.

Los instructores orientarán sus enseñanzas preferentemente de manera práctica, pudiendo efectuarlas teóricamente dependiendo de la naturaleza de los puestos sobre los -- cuales se impartirán los cursos de capacitación y de las características personales de los trabajadores seleccionados para impartirlos.

Los trabajadores cuyos servicios se utilicen en activida

des de instrucción, conservarán sus derechos dentro de los escalafones a los que pertenezcan, otorgándoseles -- las promociones a que tuvieran derecho durante su comisión. Las comisiones podrán tener carácter definitivo, dependiendo de las necesidades para las cuales fueron seleccionados. Los trabajadores comisionados como instructores, cuando sean substituidos en sus puestos, les serán cubiertas sus percepciones equivalentes a las que reciba el substituto durante la comisión.

Asimismo, previo acuerdo con el sindicato podrá contratar los servicios de instructores de otras instituciones, con el fin de resolver necesidades específicas de conocimientos de los trabajadores, referidas a los puestos que ocupan o a los que pudieren ocupar de acuerdo con el Reglamento de Escalafones.

ARTICULO SEXTO. La capacitación será impartida con base a una detección de necesidades que se -- efectuará en cada centro de trabajo, en las siguientes especialidades:

1. Técnicas y procedimientos de instrumentos de control y electrónica.
2. Mecánica de piso
3. Máquinas-herramientas
4. Mecánica de combustión interna (gasolina, diesel y gas).
5. Soldadura y metalización

6. Electricidad
7. Pailería, cordería y hojalatería
8. Tubería
9. Técnicas y procedimientos de laboratorio
10. Técnicas de operación de plantas (proceso-servicios auxiliares-compresoras, etc.)
11. Técnicas y procedimientos en trabajos de perforación terrestre, lacustre, plataformas y/o barcasas, reparación y terminación y mantenimiento de pozos - productores.
12. Técnicas y procedimientos de manejo de materiales
13. Técnicas y procedimientos generales en computación- (programación, lenguajes de programación en uso, -- tarjetas de control, técnicas de documentación).
14. Técnicas de operación de máquinas electromecánicas- y electrónicas (perforista, verificador de tarjetas y/o cintas y operador).
15. Dibujo técnico industrial (tuberías, geodesia, geología, etc.).
16. Albañilería
17. Pintura
18. Técnicas y procedimientos de oficina (archivo, re- dacción y correspondencia).
19. Técnicas y procedimientos de hospital (manejo de en fermos, mantenimiento de equipo, instrumentos de -- hospital, etc.).

20. Operación y mantenimiento de equipo pesado y semip_gsado.
21. Tipografía
22. Técnicas y procedimientos de contabilidad
23. Técnicas en inspección y seguridad industrial
24. Relaciones humanas
25. Administración
26. Carpintería
27. Refrigeración
28. Técnicas y procedimientos de telecomunicaciones
29. Artesanías construcción
30. Técnicas de proyectos y diseño y su aplicación (tu-bería, electricidad, estructuras, mecánica, carto--grafía, geología, etc.)
31. Técnicas pedagógicas
32. Técnicas y procedimientos en enfermería.
33. Técnicas y procedimientos en trabajos de marina de--altura y fluvial.
34. Técnicas y procedimientos de trabajos diversos

Quando se trate de cubrir vacantes temporales o definitivas en los puestos de enfermeras especialistas en: qui--rúrgica, pediatría y terapia intensiva, se estará a lo - que establece el Convenio Administrativo-Sindical número 12-3122 del doce de febrero de mil novecientos ochenta y uno. Asimismo, la aplicación de dicho Convenio se hará - extensivo para cubrir las vacantes definitivas en los --

puestos de enfermeras especialistas en: técnico fisioterapeuta, cardiología, administración de servicios de enfermería, de unidad coronaria y de salud pública.

Las especialidades antes relacionadas deberán estar complementadas en su instrucción, con las medidas preventivas de accidentes de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 153 F, inciso III de la Ley Federal del Trabajo.

Los comités de capacitación estudiarán y decidirán en su caso, la ampliación de los cursos a otras especialidades relacionadas con las actividades del o de los centros de trabajo de su jurisdicción; así como el lugar, forma y duración de cada curso, teniendo para ello en cuenta las particularidades y necesidades del centro de trabajo de que se trate, informando a la Comisión Nacional Mixta de Capacitación.

ARTICULO SEPTIMO. La capacitación se impartirá a los --
trabajadores en la especialidad en --
que presten sus servicios. Sin embargo, las partes convienen en impartir capacitación a personal transitorio --
con contrato, que el sindicato proponga, atendiendo requerimientos particulares de cada centro de trabajo.

Los grupos deberán integrarse con un mínimo de tres trabajadores, de no cumplirse este requisito y en tratándose de cursos de ascenso, se estará a lo establecido en la cláusula 6.

ARTICULO OCTAVO. La capacitación será de dos tipos:

- a) Correctiva. Tendrá por objeto mejorar los conocimientos teórico-prácticos para el desempeño del puesto que ocupan con carácter permanente.
- b) Preventiva. Para preparar a los trabajadores con la finalidad de que estén en posibilidad de ocupar puestos superiores, en forma temporal o definitiva.

En ambos casos, los cursos de capacitación podrán impartirse a tiempo parcial o a tiempo completo, dentro o fuera de la jornada de trabajo.

Cuando sea impartida a tiempo completo, se liquidará al trabajador el cien por ciento de sus salarios ordinarios; respecto a la vacante se procederá en los términos de la cláusula 5. Cuando la capacitación se proporcione fuera de la jornada de trabajo, se pagará al trabajador como tiempo extraordinario, el tiempo que asista al curso. El pago se hará a los trabajadores participantes que hayan terminado el curso, y presentado los exámenes finales -- aún cuando los resultados no hayan sido aprobatorios, -- previa comprobación de las horas-clase recibidas realmente.

El personal que participe en este tipo de capacitación -- deberá ser el que tenga derecho, de acuerdo con el Regla

mento de Escalafones. Si alguno de los trabajadores con derechos preferentes no desea asistir al curso, deberá - recabársele por escrito la renuncia correspondiente.

Los trabajadores que participen en cursos de capacita---ción a tiempo completo, recibirán las mismas percepcio--nes del personal que los substituyen, durante el desarrollo del curso de capacitación.

Igualmente, cuando se presente una vacante temporal o de definitiva en el puesto inmediato superior, al cual tengan derecho de acuerdo con el Reglamento de Escalafones y cuya aptitud haya sido reconocida previamente, recibirán - las percepciones de dicho puesto de ascenso, el cual lo-ocuparán al término del curso en que vienen participando.

ARTICULO NOVENO. Para ocupar los puestos de confianza - que en los términos de la cláusula 3 - cubrirá el patrón con trabajadores que seleccione de entre el personal sindicalizado, se estará a lo siguiente:

- a) Los grupos deberán integrarse con oportunidad y - con los trabajadores que ostenten los tres prime-ros lugares en el escalafón del departamento en - que deberá cubrirse la vacante.
- b) Si alguno de dichos trabajadores renuncia a la ca-pacitación conservará sus derechos para futuros - ascensos y será substituído por el trabajador que ocupe el lugar inmediato siguiente en el escala--

fón de que se trate.

ARTICULO DECIMO. La entidad instructora, otorgará cons--
tancias de habilidades laborales a aque
llos trabajadores que hayan resultado aprobados en cur--
sos de capacitación para ascenso. El patrón entregará di
chas constancias a los trabajadores, por conducto de la
representación sindical.

ARTICULO DECIMO PRIMERO. Todos los casos no previstos en
este reglamento, serán analiza-
dos y resueltos coordinadamente por la Comisión Nacional
Mixta de Capacitación y el comité de capacitación respec
tivo.

T R A N S I T O R I O

UNICO. La vigencia del presente reglamento será la del -
contrato colectivo de trabajo del cual forma par-
te, por lo cual se considerará en vigor a partir del pri
mero de agosto de mil novecientos ochenta y cinco(29).

ANALISIS Y COMENTARIOS.

CLAUSULA 3.

Como se observa, la cláusula 3 del Pacto Laboral que nos ocupa, se refiere a los procedimientos que regulan el reclutamiento del distinto personal de confianza que conforma los cuadros directivos de los diversos estratos -- que integran la estructura organizacional de Petróleos - Mexicanos.

De este modo, vemos que para el caso, se tienen identificados con precisión cuatro agrupamientos que van desde el libre reclutamiento y selección, hasta la exigencia de -- que algunos puestos de confianza sean indeclinablemente - cubiertos por trabajadores sindicalizados, siempre y cuando estos hayan sido objeto de capacitación previa, para - ocupar el puesto de confianza al que se les propone; apareciendo entre ambos extremos, diversas mecánicas para la captación de estos recursos humanos.

En consecuencia, los imperativos contractuales consagrados en esta cláusula, restringen de algún modo la flexibilidad de operación de la empresa, al constreñirla en la - selección de su personal a fuentes de reclutamiento rígidas y limitadas. Esto impide llevar a la práctica el principio administrativo de "colocar al hombre adecuado en el puesto adecuado".

CLAUSULA 6.

Esta cláusula obliga a las partes a respetar los escalafones establecidos en cada unidad de trabajo y, obviamente, los derechos que de estos documentos emanan, cuando se trate de cubrir vacantes temporales o definitivas del régimen sindical. En este sentido, atendiendo siempre a la reivindicación de los derechos laborales, Petróleos Mexicanos muestra restricciones de operación en la dinámica de ascensos y en la mecánica de cobertura de plazas.

Como quiera que sea, esta misma norma advierte la práctica de exámenes previos a aquellos trabajadores que aspiren a algún puesto de ascenso en el caso de que no lo hubiesen desempeñado con anterioridad, aceptando a quienes acrediten tener los conocimientos necesarios o hayan aprobado el curso respectivo y rechazando a los que no reúnan cualquiera de estos requisitos; no obstante esto último, la misma cláusula establece la obligación de adiestrar a los trabajadores por un lapso máximo de cien días, cuando pretendan ascender a un puesto superior, operando tal adiestramiento únicamente en caso de promociones escalafonarias.

El procedimiento escalafonario en Petróleos Mexicanos presenta fenómenos algunas veces difíciles de gobernar que inciden principalmente en la productividad de la mano de obra, siendo uno de los más importantes, el cambio de ofi

cios tradicionales que promueven los propios trabajado-- res para ubicarse en actividades distintas que ofrecen, algunas, mayor remuneración y, otras, mejores expectativas o superiores posibilidades de ascenso, situación tal que las más de las veces nulifica los esfuerzos utilizados en la Capacitación de los propios trabajadores para desarrollar ciertas especialidades, puesto que al capacitar o adiestrar a alguno de ellos, ya sea para su propio puesto o para posiciones de ascenso, se espera que contine dentro de su misma especialidad, lo que no siempre se logra.

Otra de las limitantes principales en esta materia, viene a ser la deserción de los empleados a los planes y -- programas de Capacitación, adoptándose en este caso el -- criterio de que si estos programas son dentro de la jornada ordinaria, será obligatorio llevar los cursos y --- prácticas diseñadas para tal fin, o en el evento de que se den fuera de ella, se pagará el tiempo extraordinario que resulte.

CLAUSULA 44.

La Capacitación en Petróleos Mexicanos se contempló inicialmente en la cláusula 47 del Contrato Colectivo de -- Trabajo, siendo su alcance muy limitado, ya que simplemente se señalaba en ella la obligación patronal de per-

mitir que los trabajadores hicieran la práctica de los puestos inmediatos superiores a sus oficios o especialidades, sin tener derecho el trabajador a ningún salario adicional y casi por cuenta y riesgo del mismo. Esta -- obligación se acentúa en el Contrato Colectivo de 1949- y, posteriormente, en 1951 la cláusula 47 pasa a formar la actual cláusula 44.

La citada cláusula 44 establece las reglas esenciales - que rigen las actividades de Capacitación y Adiestra--- miento en Petróleos Mexicanos, señalando las obligacio- nes de la Empresa y la forma de participación del Sindi- cato en estas responsabilidades; constituyéndose para - tal efecto una Comisión Nacional Mixta de Capacitación, cuya regulación se contiene en el Anexo 10 inscrito en- el propio Contrato Colectivo.

De su análisis se concluye que las reglas más importan- tes de esta norma contractual son, en síntesis, las si- guientes:

- 1a. La Capacitación se impartirá a los trabajadores en las especialidades en que presten sus servicios.
- 2a. Cuando por efectos de ascensos, reacomodo o trans- ferencia, los trabajadores cambien de actividad, - el patrón se obliga a capacitarlos. También se --- obliga a ello en los casos de cambios de sistemas-

de trabajo, modificación o modernización de las --
instalaciones y mejoras en la tecnología.

- 3a. La Capacitación se impartirá a los trabajadores a tiempo completo o tiempo parcial, liquidándose al trabajador el 100% de su salario ordinario y cubriendo las vacantes temporales que dejen los capacitandos. Si la Capacitación se da fuera de la jornada, se pagarán al trabajador como tiempo extraordinario las horas que dure el curso.
- 4a. Se cancelará la inscripción, cuando los trabajadores no justifiquen su aprovechamiento y los cursos podrán suspenderse por falta de asistencia suficiente.
- 5a. Esta norma dispone la obligación de capacitar a los trabajadores sindicalizados para ocupar puestos de confianza.

Anexo Número 10

Este Anexo que aparece en el cuerpo del Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, viene a regular en forma detallada lo relativo a la integración y funcionamiento, tanto de la Comisión Nacional Mixta como de los comités locales de Capacitación que se hallan integrados en los distintos centros de trabajo del sistema petrolero.

En él se delimitan pormenorizadamente las funciones y -- atribuciones que tendrán estos organismos para el debido cumplimiento de su cometido, mismas que por su propia naturalaleza significan la parte medular del desarrollo de -- los recursos humanos en la industria petrolera.

En el citado Reglamento se determina que, sin excepción, los cursos de Capacitación deberán ser impartidos por -- los Instructores que proporcione el Instituto Mexicano -- del Petróleo, los que, como se expresó anteriormente, la mayoría de las veces son trabajadores petroleros, ya sea en activo o jubilados; debiendo orientar sus enseñanzas -- a conocimientos teórico-prácticos de la especialidad del trabajador que las reciba, tomando siempre en cuenta las características personales de cada uno de ellos.

Por otra parte, el Anexo en cuestión enlista las especialidades alrededor de las cuales habrá de girar la Capacitación en Petróleos Mexicanos, previa detección de necesidades; actividades que son en su totalidad las que --- principalmente se desarrollan dentro de esta industria.

Otro beneficio que contiene el mencionado Reglamento, es el de que la Institución se compromete a capacitar a los trabajadores "transitorios", siempre y cuando tengan contrato de trabajo vigente; situación que, evidentemente, -- redundará en beneficio de la productividad, ya que en un -- momento dado se cuenta con mayor número de mano de obra-

calificada, en caso de tener que atenderse necesidades -
apremiantes para continuar con el buen funcionamiento de
los equipos y plantas industriales.

Por lo que toca a su aspecto de procedimiento, en esta -
propia norma se determinan los tipos de Capacitación en-
que habrá de dividirse ésta, de acuerdo a determinadas -
circunstancias, siendo dichos tipos:

a) CORRECTIVA.- Es la que se imparte al trabajador en su
puesto, a efecto de actualizar sus cono-
cimientos conforme los avances tecnológi-
cos o científicos que surjan en su espe-
cialidad.

b) PREVENTIVA.- Es la que se imparte al trabajador, con-
siderando que en un futuro pasará a ocu-
par un puesto de mayor jerarquía dentro-
de la organización estructural.

4. Convenios y Acuerdos.

La naturaleza de Industria Integrada, propia del Organismo Descentralizado de Petróleos Mexicanos, la que en sí misma comprende desde la búsqueda de hidrocarburos y su transformación industrial, hasta la distribución y venta de los productos petrolíferos y petroquímicos, hacía indispensable que dentro de esta Institución se contara con instrumentos normativos y órganos especializados para suministrar la Capacitación y Adiestramiento y, ahora, desarrollar el servicio de carrera en la Empresa.

Como consecuencia de ello, Petróleos Mexicanos suscribe un CONVENIO específico con el Instituto Mexicano del Petróleo, para otorgar esta materia en todos los niveles de la Industria Petrolera, y es justo señalar que este último Organismo ha desempeñado un papel medular en dichas actividades.

El Convenio de referencia, celebrado entre ambas Instituciones el 30 de agosto de 1966 considerando el avance tecnológico de las actividades petroleras, contiene las siguientes cláusulas:

Primera. El Instituto Mexicano del Petróleo se compromete a proporcionar capacitación a los trabajadores de Petróleos Mexicanos que la Institu

ción señale, en las siguientes especialidades:

Instrumentos de Control y Electrónica

Mecánica de Piso

Máquinas - Herramientas

Mecánica de Combustión Interna (gasolina y diesel)

Soldadura y metalización

Electricidad

Pailería

Tubería

Técnicas y procedimientos de laboratorio

Técnicas de operación de plantas

Técnicas y procedimientos en trabajos de perforación y
mantenimiento de pozos productores

Materiales

Segunda. Petróleos Mexicanos y el Instituto Mexicano --
del Petróleo convienen en que podrán adicionar
se otras especialidades para efectos de capacitación --
del personal, a propuesta de cualquiera de las partes -
quedando la facultad resolutive a cargo de Petróleos Me
xicanos.

Tercera. En la fase operativa de los programas de capa-
citación que son materia de este Convenio, el -
personal del Instituto Mexicano del Petróleo tratará --
con Petróleos Mexicanos, a través de los "Comités de Ca

pacitación" que integrará la Institución, de acuerdo -- con los lineamientos descritos en el Anexo No. 1 de este Convenio, en la Ciudad de México, D.F. (Comité Central), en los Puertos de Tampico, Tamps. y Coatzacoalcos, Ver., (Comités de Zona) y en cada uno de los centros de trabajo de la Institución (Comités Locales). En un plazo que no excederá de quince días contados a partir de la fecha de este Convenio, Petróleos Mexicanos -- comunicará al Instituto los nombres y cargos de cada -- una de las personas que integran los Comités de Capacitación y el domicilio oficial de los mismos.

Cuarta. El Instituto Mexicano del Petróleo tendrá a su cargo y responsabilidad la planeación, organización, desarrollo y evaluación de los diferentes cursos que debe impartir con sus propios expertos, supervisores e instructores, en los lugares y al personal que Petróleos Mexicanos indique. En cada una de esas etapas, -- principalmente en la de planeación, los elementos del -- Instituto se pondrán previamente de acuerdo con los Comités de Capacitación de Petróleos Mexicanos, para ajustar los programas a las necesidades particulares de la Institución en cada Centro de Trabajo, y en lo relativo a materias que incluye cada curso, esquema de cada materia, duración de los cursos, lugar, días y horas de enseñanza, material didáctico indispensable, integración de los grupos de trabajo y demás aspectos relativos. --

Cualquier situación especial que llegare a suscitarse - al respecto y que no fuera posible dirimir en los Comités de Capacitación Locales y de Zona, será dilucidada por representantes autorizados del Instituto Mexicano del Petróleo y del Comité Central de Capacitación de Petróleos Mexicanos en esta Capital.

Quinta. Petróleos Mexicanos pondrá a disposición del -- Instituto Mexicano del Petróleo los locales --- apropiados para la impartición de los cursos en cada -- centro de trabajo, así como el mobiliario correspondiente, pizarrones, franelógrafos, proyectores (para filmes, transparencias y material opaco), pantallas, equipo de sonido, grabadoras de cintas, cuadernos de apuntes, instrumentos para escritura (pises, lápices, etc.), así como dentro de las posibilidades de la Institución, equipo, maquinaria, materiales, etc. que fueren necesarios para la enseñanza.

Sexta. El Instituto Mexicano del Petróleo, independientemente de proporcionar todo el personal indispensable para la planeación, organización, desarrollo y evaluación de resultados de los cursos de capacitación-materia de este Convenio, en los lugares, con la duración y en el horario que decida Petróleos Mexicanos, a través de sus Comités de Capacitación, suministrará a los trabajadores-alumnos libros de texto, libretos, fo-

lletos, boletines y demás material didáctico de esta índole. Igualmente, aportará los carteles, filmes, transparencias, material opaco, modelos, maquetas y demás instrumentos de esta naturaleza; mismos que seguirán constituyendo patrimonio del Instituto.

Séptima. El Instituto Mexicano del Petróleo se compromete a planear y desarrollar la capacitación del personal que Petróleos Mexicanos le indique, en las especialidades mencionadas en la Cláusula Primera y en las que llegaran a adicionarse conforme a la Cláusula Segunda de este Convenio, siguiendo las técnicas más avanzadas en la materia. Para este propósito, el personal del Instituto se interiorizará de la diversidad de funciones, actividades, operaciones y fases específicas de los trabajadores correspondientes a cada una de las ramas en las que impartirá capacitación, con las variables existentes en las respectivas unidades de trabajo. El mismo Instituto efectuará estudios tendientes a determinar las necesidades reales de capacitación y ajustar los programas a tales requerimientos; planeará y programará las actividades seleccionando instructores calificados adoptando o adaptando los mejores cursos y sistemas de enseñanza, planeando con visión pedagógica la integración de los grupos de trabajo y estableciendo un calendario de actividades que, sin perder su valor didáctico, favorezca las necesida-

des internas de Petr6leos Mexicanos en aquellos aspectos en que dicha Instituci6n lo solicite, para realizar campa1as dirigidas a persuadir y convencer a los trabajadores de las bondades de la capacitaci6n, sensibiliz6ndolos convenientemente para que estas actividades sean plena y entusiastamente aceptadas por los mismos. Por otra parte, el Instituto ejercer6 una estricta vigilancia del desarrollo de los cursos, que incluir6, entre otros aspectos: asistencia, grado de aprovechamiento, actitud de los participantes, avance de la actividad, investigaci6n del ausentismo, etc. Por 6ltimo, el multicitado Instituto har6 la evaluaci6n de resultados, utilizando los recursos modernos que se emplean para este fin.

Octava. Queda plenamente aceptado por las partes que los funcionarios, t6cnicos, supervisores, instructores y dem6s personal que con diversa denominaci6n utilice el Instituto Mexicano del Petr6leo para cumplir los compromisos derivados de este Convenio, dependen en forma integral del propio Instituto, el que zanjar6 por su propia cuenta y sin responsabilidad de ninguna naturaleza para Petr6leos Mexicanos, las divergencias o incidentes de cualquier indole que llegaren a presentarse como consecuencia de su labor, directa o indirecta, relacionada con la capacitaci6n del personal de Petr6leos Mexicanos. Esto con excepci6n de los

casos específicos a que alude la siguiente cláusula.

Novena. Para el caso de que al Instituto Mexicano del Petróleo le convenga utilizar, en algunas de las funciones provenientes de este pacto, a servidores de Petróleos Mexicanos con el consentimiento de los mismos, se procederá conforme al Convenio vigente de adscripción de personal de Petróleos Mexicanos al Instituto para el caso de que los mencionados empleados se requieran a tiempo completo. Para el caso de empleados de Petróleos Mexicanos que sólo requiera el Instituto fuera de la jornada de trabajo en dicha Institución se establecen las siguientes reglas:

- 1) Previamente a cualquier arreglo, el Instituto comunicará por escrito a la Dirección General de Petróleos Mexicanos su interés en emplear a la persona de que se trate, especificando:
 - a) La actividad a que se le dedicará
 - b) El período que abarcarán los servicios
 - c) Lugar(es) en los que éstos se prestarán
 - d) Demás información relativa.

- 2) Petróleos Mexicanos contestará por el mismo medio al Instituto Mexicano del Petróleo, dentro de diez días inmediatos posteriores al de recepción del primer comunicado, otorgando o no su anuencia para

que el Instituto utilice al interesado como "comisionado por la Institución".

- 3) Si la respuesta de Petróleos Mexicanos fuese afirmativa será forzoso que las actividades que el interesado preste al Instituto no interfieran con -- las que tenga encomendadas en Petróleos Mexicanos, a juicio de la propia Institución. Si se diera esta circunstancia, bastará una notificación escrita de Petróleos Mexicanos al Instituto para que éste prescinda de los servicios del interesado dentro de un plazo que no excederá de treinta días contados a partir de la fecha de la notificación respectiva.

- 4) En los casos a que alude la regla precedente, el -- Instituto Mexicano del Petróleo, Petróleos Mexicanos y/o el interesado, podrán solicitar que cese -- la comisión y que el mismo retorne a su condición de origen. Si la petición fuere del Instituto, la reincorporación del comisionado será inmediata. Si el requerimiento fuere de Petróleos Mexicanos y/o del interesado, éste se reincorporará a su puesto hasta que concluya el curso en el que pudiera estar actuando como Instructor o termine la tarea específica que el Instituto le hubiere encomendado -- siempre y cuando ese lapso no exceda del término -- de un mes computado a partir de la fecha de la so-

solicitud. El Instituto tendrá la potestad de aceptar la reducción de ese término.

- 5) Las reglas que anteceden son válidas tanto para el personal de confianza como para los elementos sindicalizados de Petróleos Mexicanos, con la única variante de que, respecto a los últimos, la solicitud de permiso especial, en su caso, debe ser formulada por la Sección o Delegación correspondiente del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

Décima. El Instituto Mexicano del Petróleo se compromete a impartir anualmente, y a petición de la Institución un curso como mínimo por cada una de las especialidades que las partes convengan, dentro de las descritas en la Cláusula Primera de este Convenio y de aquellas que llegaran a adicionarse conforme a la Cláusula Segunda, en cada uno de los centros de trabajo que señale Petróleos Mexicanos, sin perjuicio de tener que desarrollar cada curso en forma simultánea o alternada, según el número de grupos que en cada lugar se integren. Los correspondientes a la primera anualidad se iniciarán en la fecha que las partes convengan.

Decimoprimera. Petróleos Mexicanos y el Instituto Mexicano del Petróleo convienen en que la du

ración de cada uno de los cursos será motivo de acuerdo entre los "Comités de Capacitación" de Petróleos Mexicanos y el Instituto.

Decimosegunda. Convienen las partes en que Petróleos Mexicanos pagará al Instituto Mexicano del Petróleo el importe de los servicios materia de este Convenio en moneda nacional, cubriendo los siguientes conceptos:

- a) Los gastos directos reembolsables del Instituto, los cuales cubrirán pagos al personal, rentas de equipo, materiales adquiridos y otros gastos directamente aplicables al servicio materia de este Convenio.
- b) El 50% del total de los gastos directos antes mencionados por concepto de gastos indirectos.
- c) Del total resultante, se descontará el importe de los sueldos y prestaciones que Petróleos Mexicanos haya pagado a su personal adscrito al Instituto, que se hayan aplicado como parte de los gastos directos.

El Instituto presentará a Petróleos Mexicanos estimaciones mensuales de los gastos directos e indirectos, incluyendo los descuentos mencionados en el apartado c) de esta Cláusula, correspondientes a los servicios mate

ría de este Convenio, y Petróleos Mexicanos entregará - al Instituto su importe como anticipo a cuenta de la si guiente liquidación anual. Una vez cada año, en la fe-- cha que acuerden las partes, el Instituto presentará a Petróleos Mexicanos una liquidación por los servicios - prestados a partir de la liquidación anual anterior. Pe tróleos Mexicanos, una vez que revise y apruebe, en su- caso dicha liquidación, entregará al Instituto el saldo correspondiente.

Decimotercera. Para los efectos de la Cláusula anterior, el Instituto llevará una contabilidad de tallada de todos los gastos directos correspondientes a los servicios materia de este Convenio, la cual estará a disposición de Petróleos Mexicanos para su revisión.

Decimocuarta. Con base en las observaciones que el per- sonal del Instituto haga, respecto a la - capacidad o aprovechamiento de alguno o algunos trabajado res de Petróleos Mexicanos, confidencialmente sugerirá al Representante del "Comité de Capacitación" que co rresponda, la posibilidad de el o los mismos pudieran - someterse a un curso especial en los centros de capaci- tación que señalen las partes.

Decimoquinta. El Instituto podrá sugerir a Petróleos Me xicanos que uno o más de sus trabajadores asistan a seminarios, visitas de estudio, cursos de ---

adiestramiento, etc. que se impartan en establecimien--
tos escolares o factorías del país o del extranjero. --
Tanto en éste como en el que alude la Cláusula inmedia--
ta anterior, la resolución quedará a juicio de Petró---
leos Mexicanos y en caso afirmativo se liquidarán estos
servicios de acuerdo con lo especificado en la Cláusula
Decimosegunda.

Decimosexta. En caso de que se suscite alguna controver--
sia por motivo del cumplimiento o interpre--
tación de este Convenio, las partes resolverán de común
acuerdo.

Decimoséptima. Para todo lo relacionado con el presente
Convenio, las partes señalan los siguien--
tes domicilios:

Petróleos Mexicanos en Avenida Juárez No. 92 y el Insti--
tuto Mexicano del Petróleo en Avenida Cien Metros No. -
500, Colonia Industrial Vallejo, ambos en esta Ciudad -
de México, D.F. (30).

El presente Convenio no requiere mayor comentario, dado
que es bastante explícito en cuanto a los objetivos que
se pretenden alcanzar con el mismo. En tal caso, lo ún--
ico que cabría hacer notar, es el hecho de que toda la -
instrumentación de la Capacitación en Petróleos Mexica--

nos tiene su basamento en los "Comités" creados expreso para llevarla a cabo.

Por cuanto hace a los diversos ACUERDOS que se han emitido con el objeto de reglamentar de manera más particular, o bien, adicionar determinadas disposiciones al --
clausulado relativo a la CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, en el cuerpo del propio Contrato Colectivo de Trabajo - de 1985, se encuentran contemplados los siguientes:

a) ACUERDO NUMERO 5. JUNIO 8 DE 1981.

CLAUSULA 6 ANEXO 10.

"En casos especiales y previo análisis de las necesidades del Departamento o escalafón de que se trate, - patrón y sindicato se pondrán de acuerdo para impartir-
adiestramiento a los trabajadores del propio escalafón, dentro de la jornada de trabajo por un período único de 100 días con goce de salario. Vencido el término, el --
trabajador presentará el examen correspondiente, otor-
gándose la constancia respectiva, de resultar aprobado. Este plazo podrá ser menor en caso de que el patrón con-
sidere que el trabajador está apto para el desempeño --
del puesto de que se trata" (31).

En esta disposición se aprecia que no únicamente se por-
porcionará adiestramiento por situaciones exclusivas de
vacantes originadas por movimientos escalafonarios, si-

no que también ésta se llevará a cabo "...En casos especiales y previo análisis de las necesidades del Departamento...", lo que confirma el interés de la empresa de disponer de un mayor número de trabajadores con los conocimientos necesarios para cubrir cualquier tipo de vacante, en aquellos casos en que determinados servicios sean considerados indispensables.

b) ACUERDO NUMERO 38. JUNIO 19 DE 1979.

CLAUSULA 44.

"Petróleos Mexicanos, ante la necesidad de contar con personal debidamente preparado en las diversas actividades que se realizan en la industria, se ha venido interesando en desarrollar sus recursos humanos y, para cumplir con tales requerimientos y propósitos, tiene funcionando en la actualidad centros especializados de capacitación en: Poza Rica, Ver., Azcapotzalco, D.F., Tula, Hgo., Salamanca, Gto., y Cadereyta, N.L., además, se ha proyectado la construcción de un centro especializado de capacitación en la Zona Norte.

Los representantes sindicales integrantes de la Comisión Nacional Mixta de Capacitación han señalado Ciudad Madero, como el lugar más conveniente para erigir el citado centro especializado de capacitación, por lo que la Institución conviene en llevar a cabo su construc---

ción en dicha ciudad, teniendo en consideración la importancia de las actividades industriales de la Refinería ahí localizada. En este centro especializado de capacitación se impartirán básicamente cursos en las especialidades consignadas en el artículo sexto del Reglamento y para la Capacitación en Petróleos Mexicanos, -- que como Anexo No. 10 forma parte de este Contrato Colectivo de Trabajo. Así como también las del último párrafo del propio artículo.

Asimismo, se conviene en la construcción de un centro especializado de capacitación para la Zona Sur, con localización en Minatitlán, Ver." (32).

Este Acuerdo no amerita mayor explicación, ya que solamente se trata de un compromiso de la Institución, en el sentido de establecer centros especializados de Capacitación en las zonas petroleras donde su funcionamiento es necesario, en razón de la complejidad de las actividades de operación que se desarrollan en ellas.

Independientemente de los anteriores ordenamientos, en el año de 1979, se giró a todo el personal directivo -- del sistema la comunicación que a continuación se cita, relativa a la cláusula 6 contractual.

OFICIO CIRCULAR NUMERO 17680. AGOSTO 1o. DE 1979.

ADUNTO: ADIESTRAMIENTO CLAUSULA 6 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

"Con motivo de las quejas que la representación sindi-- cal ha formulado ante esta Gerencia, tocante a las obje-- ciones de la administración para favorecer prórrogas de adiestramiento respecto de trabajadores que han entrado en este procedimiento, me permito disponer lo siguiente:

Al trabajador que se encuentre sujeto a un adiestramien-- to pactado en la cláusula 6 del contrato colectivo de -- trabajo vigente, y que debido a la complejidad y carac-- terísticas del puesto al que pudiera ascender no haya -- asimilado debidamente los conocimientos, la administra-- ción podrá autorizar una ampliación de los 100 días, -- por conducto de los Comités Locales de Capacitación, -- siempre y cuando el trabajador hubiese demostrado apro-- vechamiento y que los temas de dicho adiestramiento no-- se hubiesen enseñado en su totalidad.

Lo anterior tiene por objeto facilitar al trabajador -- verdaderamente interesado en capacitarse, el conocimien-- to del puesto al que pretende ascender, para un mejor -- desempeño de sus labores, por lo que las ampliaciones a que se refiere esta circular sólo se autorizarán cuando se justifiquen plenamente" (33).

De la instrucción anterior se desprende que petróleos-
Mexicanos, en su reiterado y ya multicitado afán de --
contar con trabajadores preparados para ocupar un pues-
to de características muy especiales, va más allá del-
plazo fijado por la cláusula 6 para otorgar adiestra--
miento y así, atendiendo a los requerimientos sindica-
les, accede a brindar una oportunidad adicional a aque-
llos trabajadores que realmente demuestren interés pa-
ra superarse, ampliando el plazo máximo de 100 días, -
cuya vigencia será fijada por los Comités Locales de -
Capacitación, tomando en cuenta el grado de dificultad
de la actividad a desarrollar.

C A P I T U L O I V

FUNCIONAMIENTO DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN PETROLEOS MEXICANOS

- 1) El Instituto Mexicano del Petróleo.
- 2) Funcionamiento en Petróleos Mexicanos.
 - a) Entidades que intervienen en la Capacitación y Adiestramiento.
 - b) Comités Locales de Capacitación.
- 3) Procedimientos de Capacitación.
 - a) Capacitación del personal obrero y de oficina.
 - b) Capacitación del personal profesional.

1. El Instituto Mexicano del Petróleo.

Debido a que la transformación industrial del país exigía imperativamente estar al día en materia de tecnología para acrecentar el rendimiento de la Industria Nacional y, asimismo, a la necesidad de que el país contara también con una alta tasa de inversión intelectual, orientando la educación al trabajo productivo, a la formación profesional y a la Capacitación obrera, para así contribuir al desarrollo y prosperidad nacionales, se estimó conveniente que la empresa descentralizada Petróleos Mexicanos, dispusiera de centros especializados para la formación de aquellos trabajadores que estuvieran en aptitud de ejecutar tareas subprofesionales y, de este modo, adquirirían la oportunidad de ascender a niveles superiores; fundado esto, en el hecho de que la industria petrolera y petroquímica pertenecen a las actividades productivas en las que se presenta con mayor rapidez la innovación tecnológica y se exige un mayor conocimiento técnico.

Del mismo modo, se consideró indispensable adecuar la política de avance tecnológico de la industria de los hidrocarburos, a la necesidad de fomentar industrias derivadas de ella que, requiriendo relativamente menores inversiones, originan la creación de ma-

por número de puestos altamente calificados, teniendo en consecuencia la necesidad de formar investigadores profesionales y técnicos para cubrir esas especialidades.

En el rubro de Capacitación, se juzgó que la preparación del trabajador para ocupar un puesto de cierta calificación era solo el inicio de su formación, dado que posteriormente habría de recibir preparación para otros puestos superiores y, tanto en los primeros como en los segundos, se cuidaría de su formación integral; tomando en cuenta que tal Capacitación tendría que realizarse en el menor tiempo posible por exigencias propias de la producción. Por lo que hacía a los profesionales que prestaban sus servicios a Petróleos Mexicanos, se determinó incluirlos en los programas de Capacitación, puesto que con frecuencia les resultaba difícil adoptar sus conocimientos teóricos a las necesidades prácticas de los campos y plantas industriales.

Con base en todo lo anteriormente expuesto, el Ejecutivo Federal crea el Instituto Mexicano del Petróleo, mediante Decreto del 23 de agosto de 1965, publicado en el Diario Oficial de la Federación el siguiente día 26, otorgándole el carácter de Organismo Descendralizado de interés público y de naturaleza preponde

rantemente técnica, educativa y cultural (34).

Posteriormente, en Acuerdo del 27 de julio de 1966, - publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de noviembre del mismo año, el Ejecutivo Federal resolvió que los trabajadores del Instituto Mexicano -- del Petróleo se rigieran en sus relaciones laborales -- por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio -- del Estado (35).

El objetivo del Instituto Mexicano del Petróleo es, - primordialmente, lograr que la investigación, el desa rrollo tecnológico y la prestación de servicios técni cos requeridos por las industrias petrolera, petroquí mica y química, se realicen con el más alto nivel de eficiencia.

Este Organismo tiene como principales objetivos los - siguientes:

- 1a. Suministro de servicios tecnológicos a Petróleos Mexicanos y a las industrias petroquímica y química, servicios que anteriormente provenían en - gran parte de empresas extranjeras especializa-- das.
- 2a. Investigación científica y tecnológica relaciona da con la industria petrolera en general, inclu-

yendo la asimilación, adaptación, mejoramiento y desarrollo de nuevos procedimientos.

- 3a. Capacitación y Adiestramiento del personal de -
Petróleos Mexicanos, así como formación de in--
vestigadores con elevado grado académico en el
propio Instituto.

Las políticas que lo rigen son:

- a). Reducir al máximo la ingeniería de proyectos in--
dustriales y la asistencia técnica provenientes
del extranjero, fomentando el desarrollo a nivel
nacional de la ingeniería petrolera, petroquímica,
química y demás especialidades afines.
- b). Lograr un adecuado intercambio científico y tec--
nológico con instituciones nacionales e interna--
cionales, en las áreas de su competencia.
- c). Mantener estrecha relación con las industrias pe--
trolera, petroquímica, química y con centros de
investigación nacionales ó del extranjero, me--
diante visitas de observación e intercambio de -
conocimientos.
- d). Estimular la formación, desarrollo, creatividad
y productividad de sus investigadores y personal
administrativo.

- e). Procurar el perfeccionamiento constante de los sistemas de capacitación y material didáctico, mediante una evaluación sistemática.
- f). Procurar la eficaz utilización de los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos del propio Instituto.

Las funciones que tiene encomendadas el Instituto Mexicano del Petróleo son, a saber:

- 1a. Planear, organizar, dirigir y controlar todas las actividades técnicas y científicas del Instituto.
- 2a. Diseñar las unidades de explotación, refinación y petroquímica, mismas que deben incluir el establecimiento de bases de diseño, ingeniería básica de proceso, ingeniería de detalle, diseño civil, arquitectónico, eléctrico, mecánico y de instrumentación de las instalaciones.
- 3a. Conocer el desarrollo de las técnicas y métodos más avanzados, relacionados con la búsqueda de hidrocarburos.
- 4a. Proporcionar asistencia técnica y asesoría a la planta industrial tanto nacional como extranjera.
- 5a. Organizar e impartir cursos, conferencias, con--

gresos, convenciones, seminarios, coloquios y simposios, así como promociones e intercambio de información técnica, científica y académica, con centros de investigación y docencia tanto nacionales como extranjeros.

- 6a. Investigar las necesidades de capacitación en Petróleos Mexicanos, estableciendo coordinación con los Comités de Capacitación para la planeación, desarrollo, supervisión y evaluación de los cursos que se imparten.

- 7a. Coordinar y controlar la concesión de becas, subsidios a estudiantes, prácticas profesionales y servicio social.

2. Funcionamiento en Petróleos Mexicanos.

A continuación, se describe de manera concisa la forma - como se encuentra actualmente distribuída la función de- Capacitación y Adiestramiento, dentro del marco de la ad- ministración de recursos humanos en Petróleos Mexicanos.

a). Entidades que intervienen en la Capacitación y Adies- tramiento.

- Gerencia de Personal.

Esta dependencia tiene a su cargo esencialmente la - administración del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que por disposición de ese propio instrumento normativo, des- pués del Director General y del Subdirector Técnico Admi- nistrativo, es la que tiene la representatividad patro- - nal para tratar con el sindicato todos los asuntos de in- dole laboral, lo cual obviamente incluye lo relacionado- a la Capacitación y Adiestramiento que se debe otorgar a los trabajadores al servicio de la Institución.

- Subgerencia de Integración de Personal.

Forma, junto con las Subgerencias de Relaciones Labo- - rales, el estrato inmediato inferior dependiente de la - Gerencia de Personal, y es la que se encarga de atender- todo aquello que se refiera a la integración y desarro- - llo de la organización estructural de Petróleos Mexica- - nos, así como de lo concerniente a la Capacitación y ---

Adiestramiento de sus trabajadores; teniendo para ello como principales objetivos los siguientes:

- 1o. Dirigir y coordinar los programas y actividades -- que coadyuven a incrementar los índices de productividad.
- 2o. Racionalizar la utilización de los recursos humanos de la Institución.
- 3o. Instrumentar las acciones tendientes a proporcionar al trabajador la Capacitación y Adiestramiento que redunden en su aportación al organismo y en su autosatisfacción (36).

Para tratar de alcanzar las metas anteriormente descritas, esta Subgerencia tiene asignadas, entre las más so bresalientes, las funciones que se citan a continuación:

- 1a. Resolver con toda oportunidad los requerimientos - de integración de las diversas ramas de Petróleos-Mexicanos, contando siempre con la participación - activa de las dependencias directamente afectadas.
- 2a. Observar y cuidar de la aplicación de las normas - que en materia de Capacitación y Adiestramiento se contienen en la Ley Federal del Trabajo.
- 3a. Planear y programar las actividades de Capacita--- ción y Adiestramiento a trabajadores, así como la-

formación de técnicos que le permitan contar con la mano de obra calificada que requiere la industria petrolera para su desarrollo (37).

- Departamento de Capacitación a Personal Obrero.

Depende linealmente de la Subgerencia de Integración de Personal y, como su denominación lo indica, tiene como actividad medular la organización y seguimiento de los planes y programas de la Capacitación que se imparte al personal obrero y de oficina de la Institución, así como lo relativo a su Adiestramiento.

Para tal fin, se le han fijado las funciones que seguidamente se detallan:

- 1a. Identificar las necesidades de capacitación del personal obrero y de oficina de la Institución.
- 2a. Determinar y proponer las alternativas de solución.
- 3a. Jerarquizar y programar, en coordinación con las distintas dependencias de la Institución, la impartición de cursos a través del Instituto Mexicano del Petróleo y/o de otras instituciones.
- 4a. Coordinar el desarrollo de los cursos y la integración de grupos de personal por capacitar.
- 5a. Supervisar la ejecución de los programas anuales de capacitación.

- 6a. Evaluar los resultados de la capacitación durante los cursos y en el desempeño del trabajo.
- 7a. Promover acciones motivacionales para la capacitación y desarrollo del personal obrero y de oficina.
- 8a. Actualizar normas, procedimientos y sistemas para la Capacitación en la Empresa.
- 9a. Vigilar la aplicación y cumplimiento de las normas del Contrato Colectivo de Trabajo, relativas a capacitación.
- 10a. Supervisar la organización, desarrollo y evaluación de los adiestramientos referidos en la Cláusula 6 del contrato colectivo de trabajo.
- 11a. Organizar los programas especiales de capacitación que requieran las diferentes Gerencias de Rama, vigilando su cumplimiento.
- 12a. Verificar la adecuada utilización de los recursos materiales y humanos que Petróleos Mexicanos destina a la capacitación.
- 13a. Proporcionar asesoría a los comités de capacitación.
- 14a. Vigilar la aplicación del presupuesto para la capacitación en Petróleos Mexicanos, asignado a la Subdirección de Capacitación del Instituto Mexicano --

del Petróleo, y supervisar los gastos efectuados.

15a. Supervisar y controlar el desempeño de los comisionados sindicales a tiempo completo en actividades de capacitación.

16a. Comisionar como instructores al Instituto Mexicano del Petróleo a trabajadores de la Institución, vigilando su desempeño en actividades de capacitación a personal obrero y de oficina.

17a. Participar en las actividades de la Comisión Nacional Mixta de Capacitación de Petróleos Mexicanos y del Comité Nacional de la Industria de los Hidrocarburos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

18a. Vigilar y establecer controles adecuados para el otorgamiento de las becas correspondientes a la Cláusula 187 y al Acuerdo No. 66 del contrato colectivo de trabajo.

19a. Llevar al cabo acciones de sensibilización en favor de la seguridad e higiene de los trabajadores, para salvaguardar la vida y preservar la salud de los mismos.

20a. Elaborar informes mensuales, bimestrales y anuales de las actividades de capacitación en la empresa.

21a. Aplicar el sistema de comunicación empresa-trabajadores manuales (38).

- Departamento de Capacitación a Personal Profesional.

Al igual que el anterior, depende en forma directa de la Subgerencia de Integración de Personal; sin embargo, su labor de Capacitación se encuentra orientada a lograr el desarrollo del personal técnico y profesional que presta sus servicios a Petróleos Mexicanos, en sus diferentes áreas ó especialidades.

Para ello, tiene encomendadas las actividades que a continuación se describen:

- 1a. Detectar las necesidades y oportunidades de capacitación y desarrollo existentes, aplicando el sistema evaluatorio en la actividad laboral desempeñada por el personal profesional y directivo de la Institución, a través de encuestas y muestreos o de investigaciones directas.

- 2a. Aplicar el sistema de selección de personal profesional de nuevo ingreso a la Institución a través del convenio administrativo-sindical que figura como Anexo 13 del contrato colectivo de trabajo.

- 3a. Aplicar el sistema de selección de personal de confianza de la Institución.
- 4a. Realizar exámenes psicométricos de selección, de acuerdo con las técnicas que resulten más adecuadas.
- 5a. Estudiar y aplicar, cuando proceda, nuevas técnicas, procedimientos y recursos de selección de personal, diferentes a los de carácter psicológico.
- 6a. Determinar convenientemente las acciones concretas de capacitación y desarrollo.
- 7a. Programar a corto, mediano y largo plazo, la ejecución de las acciones de capacitación y desarrollo previstas.
- 8a. Estudiar y promover acciones de formación y desarrollo internas, tales como autoformación, y formación en el puesto, realización de seminarios por áreas de especialización, mejoramiento de canales de ascenso, comisiones de un centro de trabajo a otro y todas aquellas técnicas y procedimientos tendientes a elevar el índice de efectividad en las labores.
- 9a. Planear y promover el aprovechamiento de becas de estudio y práctica, que ofrecen al Gobierno de México, organismos nacionales e internacionales.

- 10a. Evaluar los resultados de las acciones de formación y desarrollo del personal profesional y directivo de la Institución.
- 11a. Aplicar el sistema de evaluación en la actividad laboral desempeñada por el personal profesional y directivo de la Institución.
- 12a. Dirigir la ejecución de los programas de formación y desarrollo autorizados, ya sea a través del Instituto Mexicano del Petróleo o de otras instituciones, nacionales o extranjeras.
- 13a. Revisar los cursos de capacitación y desarrollo para personal profesional y directivo que elaboren y presenten el Instituto Mexicano del Petróleo, o las instituciones nacionales y extranjeras que se hayan designado para impartirlos.
- 14a. Coordinar la formación de grupos de personal por capacitar.
- 15a. Realizar las gestiones y trámites, en el país o en el extranjero, relacionados con becas, viajes de estudio, etc.
- 16a. Administrar lo relativo al servicio social de pasantes, prácticas profesionales, becas o ayudas económicas a estudiantes, de acuerdo con el interés y posi-

bilidades de la Institución.

- 17a. Utilizar los sistemas de comunicación empresa-personal profesional y directivo.
- 18a. Aplicar el sistema de incentivos al personal, por de sempeño sobresaliente.
- 19a. Estudiar y promover acciones motivacionales para la capacitación y el desarrollo del personal técnico y-directivo.
- 20a. Planear y regular la participación del personal técnico de la Institución en asociaciones profesionales e instituciones de enseñanza superior (39).

- Encargado Administrativo de Capacitación.

A nivel local, en cada centro de trabajo del sistema petrolero existe un funcionario que se encuentra subordinado a la jefatura del Departamento de Personal de la localidad, el cual se encarga de organizar lo referente a los renglones de Capacitación y Adiestramiento en el área y, para llegar a tal objetivo, se le han destinado las ac tividades que se enlistan, mismas que lleva a cabo en --- coordinación con el jefe del Centro de Capacitación local del Instituto Mexicano del Petróleo y el representante -- sindical local, según corresponda:

- 1a. Investigar las necesidades de capacitación, para organizar cursos que resuelvan problemas específicos en - el trabajo.
- 2a. Vigilar que se impartan oportunamente los cursos programados en las juntas mensuales del comité de capacitación, para lograr el máximo cumplimiento de los programas.
- 3a. Supervisar la organización, el desarrollo y la evaluación de los cursos de su centro de trabajo, de acuerdo con los señalamientos del Sistema de Capacitación.
- 4a. Investigar y llevar en los cursos de capacitación, un control del ausentismo y las causas que lo originan, - con la información que diariamente debe proporcionar- el Instituto Mexicano del Petróleo, para reportar las ausencias al Departamento de Personal.
- 5a. Investigar y supervisar, con la asesoría del instructor, durante el curso, el aprovechamiento de los participantes, para detectar las causas de las deficiencias en caso de que existan, y aplicar las acciones - correctivas que incrementen los resultados positivos- de la Capacitación.
- 6a. Elaborar de acuerdo con los lineamientos que se mar--quen a nivel central, planes y programas anuales y extraordinarios de cursos para su centro de trabajo.

- 7a. Planear, programar y organizar las juntas del comité de capacitación de su centro de trabajo; proporcionar al presidente y secretario, información precisa sobre las actividades de capacitación para el correcto desarrollo de la junta; comunicando previamente por el medio más idóneo a los miembros del comité, la fecha y el lugar donde se realizará la reunión. Deberá integrar oportunamente el expediente con la documentación necesaria, y entregarla con la debida anticipación a cada uno de los miembros del comité, para el desarrollo de dicha junta. Posteriormente supervisará el cumplimiento de los acuerdos tomados en las juntas basándose en las actas, las que deberá elaborar, requisitar y enviar a la Gerencia de Zona.
- 8a. Planear y programar las supervisiones de los cursos en proceso; asesorar al jefe técnico de Petróleos Mexicanos, para efectuarlas de acuerdo con los procedimientos establecidos; detectar las situaciones deficitarias que afecten el desarrollo del curso y buscar soluciones inmediatas a las mismas.
- 9a. Planear, programar y aplicar oportunamente las entrevistas, encuestas, supervisiones y evaluaciones; enviar las formas correspondientes de las evaluaciones que se vayan realizando en los cursos, a la Gerencia de Zona respectiva.

- 10a. Organizar los eventos especiales relacionados con capacitación, para cumplir con las instrucciones emitidas por el comité local de Capacitación de su centro de trabajo.
- 11a. Integrar oportunamente las formas del Sistema de Capacitación para programar, desarrollar y evaluar cada uno de los cursos de su centro de trabajo; organizar archivos completos y mantenerlos actualizados, abriendo un expediente para cada curso y un registro de los eventos especiales.
- 12a. Controlar en su centro de trabajo, con las formas --- aprobadas oficialmente, el cumplimiento del programa anual de capacitación, y hacer lo procedente con los cursos fuera de programa. Informar a nivel central el avance semanal y el balance mensual de las actividades de Capacitación.
- 13a. Informar a la Gerencia de Zona con qué recursos materiales y humanos cuenta para la capacitación en su -- centro de trabajo. Supervisar la disponibilidad y utilización oportuna de los mismos en el desarrollo de -- los cursos.
- 14a. En todos los cursos de capacitación, supervisar la -- elaboración del "Reporte de la Capacitación" para ca-

da uno de los trabajadores que participaron en el curso y hacer llegar el original al expediente personal de los mismos.

- 15a. Supervisar la elaboración y entrega de "Constancias - de Habilidades Laborales", a los trabajadores participantes aprobados en los cursos para ascenso.
- 16a. Asesorar al representante sindical de su centro de trabajo, para que las actividades de capacitación se ajusten a lo establecido en el contrato colectivo de trabajo.
- 17a. Organizar, controlar y supervisar el desarrollo de los adiestramientos solicitados por la representación sindical, siempre y cuando procedan de acuerdo con los derechos escalafonarios de los trabajadores propuestos, siguiendo el procedimiento oficial establecido e informar al comité local de Capacitación, además de consignarlo en las actas de las juntas de dicho comité.
- 18a. Atender las disposiciones de la Subgerencia de Integración de Personal, a través de los departamentos de Capacitación de la misma.
- 19a. Asistir a cursos, conferencias o eventos sobre capacitación, que coadyuven a su formación y desarrollo profesional (40).

b) Comités Locales de Capacitación.

La integración y funciones de estos Comités, se encuentran debidamente reglamentadas en el Artículo Tercero - del Anexo número 10 que forma parte del Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, tal y como se - vió en el punto tres, correspondiente al Capítulo III - del presente trabajo, por lo que no se requiere de ma- - yor abundamiento.

Por cuanto hace a los fines que la Institución persigue y desea alcanzar con el funcionamiento de tales Comités los mismos se podrían englobar en esencia en los dos -- apartados que se citan a continuación:

- 1o. Aumento dinámico de la productividad.
- 2o. Formación y desarrollo individual de los trabajadores.

En lo referente a su organización, en principio, los Co mités Locales de Capacitación tienen el carácter de entidades asesoras y de servicio, actuando excepcionalmente con facultades ejecutivas en los casos en que sean - autorizados para ello por las autoridades internas co-- rrespondientes.

Adicionalmente a las funciones que tienen asignadas los

multicitados Comités por disposición del precepto contractual mencionado en un principio, también se les han encomendado otras diversas actividades, a saber:

- 1a. Coordinar con el Instituto Mexicano del Petróleo la planeación, desarrollo, supervisión y evaluación de los cursos de capacitación que se impartan en sus respectivos centros de trabajo, con la finalidad de lograr una adecuada formación y desarrollo individual de los trabajadores y un aumento dinámico de la productividad, enviando copia del acta de las reuniones a la Comisión Nacional Mixta de Capacitación.
- 2a. Auxiliar al personal del Instituto Mexicano del Petróleo en las diligencias que deba realizar para conocer las necesidades reales de capacitación.
- 3a. Aportar la información necesaria y conveniente para que el Instituto elabore sus programas de enseñanza apegados a los planes de capacitación, formulados con base en la investigación de necesidades.
- 4a. Examinar los planes de capacitación que elabore el Instituto, aprobándolos si así procede, o sugiriendo medidas correctivas necesarias.
- 5a. Vigilar el desarrollo de los cursos en el área de su jurisdicción.

6a. Evaluar resultados, referentes al aprovechamiento - en la enseñanza y rendimiento en el trabajo.

7a. Supervisar, en general, todos los trabajos que realice el Instituto Mexicano del Petróleo, en con-
xión con los arreglos celebrados o por celebrar en materia de capacitación con dicho organismo (41).

Asimismo, la responsabilidad de ellos es, concretamente, - aplicar todas las acciones que sean necesarias para que se alcancen con máxima eficiencia los objetivos ya descritos- con anterioridad, al capacitar al personal de Petróleos Me-
xicanos.

Como norma general, los Funcionarios, Técnicos y elementos de diversa calificación que formen parte de los menciona-- dos Comités, atenderán las funciones que en los mismos se exija como parte de sus deberes habituales. Sólo ocasionalmente, a juicio del miembro de mayor jerarquía dentro del Comité, uno o más de sus integrantes o asesores podrán laborar a tiempo completo en asuntos de capacitación, procurándose siempre que sea por lapsos breves y que preferentemente no sean sustituidos en sus puestos titulares.

Los distintos Comités de Capacitación deberán celebrar re-
niones formales cuando menos una ocasión al mes, sin per-- juicio de que se reúnan tantas veces fuere necesario, de -

acuerdo con el desarrollo de sus actividades.

Finalmente, cada uno de los respectivos Comités está facultado para nombrar los asesores que se estimen convenientes; recomendándose que tales asesores sean especialistas en las distintas ramas que incluye la capacitación y sugiriéndose del mismo modo, lo provechoso que sería en este caso nombrar con ese carácter a los Superintendentes de Talleres, Jefes de Talleres, Mayordomos, Cabos, etc., en la proporción que se juzgue adecuada.

3. Procedimientos de Capacitación.

Como parte final del presente trabajo, en este apartado se expondrá la forma en que se encuentra sistematizada la impartición de capacitación en Petróleos Mexicanos, tanto para el personal obrero y de oficina como para el personal profesional.

No debe perderse de vista el hecho de que, aún cuando el objetivo final es el mismo, esto es, capacitar, se ha configurado la agrupación antes señalada tomando en cuenta el grado de preparación y aptitud que requiere determinada actividad, con base en sus características particulares e índices de dificultad y/o especialidad.

a) Capacitación del personal obrero y de oficina.

Por principio, se deben señalar las características que le son inherentes a este procedimiento:

PARTICIPATIVO. En él intervienen todas las entidades a nivel centro de trabajo.

SISTEMATICO. Responde a una serie de actividades encaminadas hacia un objetivo común, interrelacionadas y con momentos de aplicación perfectamente identificados.

UNIFORME. La aplicación de los cursos es igual en los diferentes centros de trabajo.

ANALITICO. Desintegra el todo en sus partes para conocerlo, apreciarlo y aplicarlo acuciosamente.

El sistema que se trata, muestra cinco pasos durante su --- aplicación, los que son (42):

- 1o. Determinación de necesidades de Capacitación.
- 2o. Fijación de objetivos.
- 3o. Integración.
- 4o. Desarrollo y Control.
- 5o. Evaluación.

Las premisas bajo las cuales se ha implantado este Sistema- de Capacitación son:

- Cumplir con las disposiciones legales y contractuales vigentes.
- Lograr la realización integral de los cinco pasos del -- sistema, para la Capacitación del personal obrero y de - oficina de la Institución.
- Enfocar la Capacitación a la solución de problemas espe- cíficos en el trabajo.

- Reforzar de manera decisiva la detección de necesidades de capacitación.
- Obtener una determinación de necesidades de capacitación más objetiva, real y precisa.
- Mejorar la planeación y programación anuales.
- Fijar oportunamente los objetivos de la unidad de trabajo, las metas del curso y los objetivos instruccionales para los trabajadores.
- Identificar con antelación los recursos necesarios para capacitación y proceder oportunamente a su adquisición o elaboración.
- Facilitar la disponibilidad de dichos recursos, abatiendo las causas que originan retraso al cumplimiento del programa anual.
- Confirmar y actualizar en su caso, los factores, elementos y aspectos necesarios para la óptima organización de los recursos.
- Incrementar y fortalecer la participación del personal de Petróleos Mexicanos durante el desarrollo del proceso.
- Evaluar objetivamente los resultados de los cursos y del proceso de Capacitación.
- Conocer los efectos específicos de la capacitación en el trabajo.

Los momentos de aplicación de cada uno de los cinco pasos anteriormente enunciados, se describen a continuación:

10. Determinación de necesidades de Capacitación.

Todas las actividades de Capacitación que se realicen en Petróleos Mexicanos, deben satisfacer necesidades presentes o futuras y de igual manera, incrementar la productividad.

Para conocer con exactitud las necesidades de Capacitación y la causa que las justifique, es necesario mantener permanentemente una adecuada detección de necesidades, apoyada ésta en registros de información que contengan básicamente los objetivos de las áreas de trabajo; el inventario de recursos humanos; escalafones actualizados; programas de desarrollo a corto y mediano plazo; programas anuales de trabajo; índices de ausentismo; rotación de personal; frecuencia y gravedad de accidentes; programas de mantenimiento y sus desviaciones; etc.

La importancia de una correcta detección de necesidades estriba en que:

- Permite que las actividades de capacitación partan de bases sólidas y realistas.
- Desarrolla una actitud favorable de los directivos y del

personal hacia la Capacitación, al venir a solucionar -- problemas reales y específicos.

- Proporciona los elementos indispensables para la elaboración de los planes y programas anuales de capacitación.

Consecuentemente, para determinar las necesidades de capacitación, el jefe de centro del Instituto Mexicano del Petróleo conjuntamente con el encargado administrativo de esta función, deben sostener entrevistas con los diversos jefes de departamento y jefes técnicos, o con quienes éstos designen, a fin de allegarse la información que les permita identificar con claridad las causas y efectos que originan los problemas detectados.

El resultado del análisis de cada una de las causas y efectos, se habrá de comentar con las autoridades administrativas involucradas para precisar qué acciones tomar, obteniéndose con ello los elementos suficientes para justificar los cursos, adiestramientos o cualquiera otra actividad de capacitación.

Luego entonces, partiendo de la base de que "necesidad de Capacitación" es la diferencia que resulta al comparar los requerimientos de los puestos con las habilidades, conocimientos y actitudes que demuestran los trabajadores al desempeñarlos, se puede llegar a establecer que una jerarquía

zación de esas necesidades originará la planeación de los eventos que posteriormente permitan integrar el programa regular anual de los cursos de capacitación, en cada centro de trabajo de la industria petrolera.

2o. Fijación de objetivos.

Posteriormente a la determinación de las necesidades de capacitación, con base en el objetivo fundamental del área laboral y las metas establecidas para el curso por la unidad de trabajo, se procede a especificar los objetivos instruccionales del mismo y a redactarlos en términos de conducta; redacción que debe ser sencilla, clara y precisa, además de proponer resultados tangibles, prácticos y concretos.

Los objetivos instruccionales bien identificados, servirán de base para la evaluación final del curso y darán como resultado que el trabajador conozca oportunamente y con precisión lo que obtendrá durante el desarrollo de la Capacitación que se le proporcione.

El llegar a establecer estos objetivos en forma clara y precisa, proporciona los medios adecuados para saber:

¿A quienes involucra?

¿A donde se desea llegar?

¿Por donde debe irse?

¿Con qué medios se cuenta?

¿En qué condiciones debe irse?

Tiempos por utilizar, calidad de los resultados esperados, etc.

De lo anterior se desprende lógicamente que el grado de -- cumplimiento de todos y cada uno de estos conceptos, indicará si los objetivos instruccionales fijados se lograron plenamente.

La importancia de una redacción adecuada de los objetivos, recae en el hecho de que la misma es base para cualquier - actividad posterior, debiendo ser por lo tanto, minuciosa y exacta, ya que de la precisión de ellos dependerá:

- La estructura del contenido.
- Los procedimientos.
- El uso del material didáctico.
- La evaluación durante el curso y al final de éste.

Finalmente, las características fundamentales que los objetivos instruccionales han de contener, se pueden encuadrar en las condiciones siguientes:

- Que sean claros y precisos, es decir, que la intención -

del programa sea accesible para todos.

- Que estimulen y llamen la atención de los capacitandos-- para involucrarlos en el proceso de aprendizaje y, de es te modo, hacerles comprender lo que se espera de ellos.
- Que precisen a los capacitandos el dominio que deben alcanzar de sus conocimientos, actitudes y habilidades.

3o. Integración.

La denominación de "Integración" aplicada al tercer pa so del sistema actualizado de Capacitación al personal --- obrero y de oficina, obedece a la identificación plena de las actividades que se desarrollan en el mismo.

Como quedó asentado, durante la determinación de necesidades de capacitación se enlistan y definen los recursos materiales, técnicos y humanos necesarios para el desarrollo del curso, actividad que constituye la fase inicial de la integración.

Al ratificarse dicha determinación de necesidades en los - 30 días anteriores al inicio del curso, se especifican en forma definitiva las condiciones y los recursos que prevalecerán durante el desenvolvimiento del curso, situación - que se considera de suma importancia, debido a que ello fa

cilita y obliga la disponibilidad en tiempo y cantidad de los factores del sistema, esto es, planeación, instructor, trabajadores participantes y utensilios.

Al contarse con la autorización del jefe del departamento para la participación de los trabajadores registrados en el curso, como última fase de la integración, antes de iniciarse el mismo deben evaluarse la planeación y programación correspondientes.

Asimismo, para lograr el total cumplimiento de este tercer paso, es necesario ratificar el contenido de las formas siguientes:

- Requerimiento de los trabajadores.
- Relación de candidatos a curso.
- Análisis de indicadores.
- Temario.
- Relación de apoyos.
- Metas y objetivos instruccionales.

4o. Desarrollo y control.

Como resultado del paso anterior y una vez obtenida la aprobación del Comité Local de Capacitación, se procede a-

la impartición del curso, en cuyo transcurso habrá de vigilarse la asiduidad de los trabajadores participantes, el desempeño del instructor, las condiciones materiales, el avance logrado de acuerdo con el cronograma, tanto en la teoría como en la práctica, el cumplimiento de los objetivos y la oportunidad de aplicación de exámenes.

En este caso, resulta importante la supervisión que ejerce el Comité, a través de la persona que designa para ello, durante el desarrollo del curso.

Por su parte, el encargado administrativo de capacitación tiene el deber de cuidar que esta supervisión se haga en las fechas programadas, con objeto de que se tomen oportunamente las medidas correctivas que procedan, para mejorar el desarrollo del curso.

Al finalizar el curso, se lleva a cabo una encuesta de evaluación, con la participación de los propios trabajadores que lo recibieron.

Del mismo modo, es responsabilidad conjunta del encargado administrativo de capacitación y del jefe de centro del Instituto Mexicano del Petróleo, elaborar de inmediato la estadística de calificaciones obtenidas por los capacitandos, así como el reporte de aprovechamiento de cada traba-

jador, la evaluación final del curso y la expedición de ---
constancias.

5o. Evaluación.

A nivel Institución, el Sistema de Capacitación en Pe--
tróleos Mexicanos es considerado como uno de los más comple-
tos y mejor estructurados; sin embargo, la evaluación, par-
te fundamental de este sistema, se ha venido aplicando de -
una manera poco uniforme y parcial en los diferentes cen---
tros de trabajo, originando en los comités frecuentes in---
quietudes al respecto.

El presente sistema para evaluar la capacitación, pretende-
medir cualitativamente los objetivos propuestos en cada cur-
so, contra los resultados obtenidos y, cuantitativamente, -
las metas preestablecidas contra su grado de cumplimiento.

Actualmente, esta evaluación contiene diversas característi-
cas, a saber:

1a. Es analítico, es decir, se desintegra el todo en sus --
sus partes para conocerlo y apreciarlo mejor.

2a. Es sistemático, en razón de que obedece a un procedi---
miento estructurado racionalmente.

3a. Es uniforme, ya que su aplicación se dá de igual manera

en todos los cursos y en todos los centros de trabajo del sistema petrolero.

4a. Es participativo, dado que los resultados son apreciados, medidos y reportados por los diversos funcionarios de Petróleos Mexicanos y del Instituto Mexicano del Petróleo, responsables de la Capacitación.

Todo lo anterior, permite efectuar la evaluación a dos niveles básicos:

A nivel Micro.- Cuando se evalúan individualmente todos y cada uno de los cursos que se imparten en cada centro de trabajo.

A nivel Macro.- Cuando se evalúa integralmente la función - Capacitación, para conocer el grado de cumplimiento de los factores que se relacionan directamente con los objetivos y las políticas que acerca de este aspecto tienen Petróleos Mexicanos y el Instituto Mexicano del Petróleo.

Momentos de la Evaluación.

Para llevar a cabo esta fase, se han establecido tres momentos básicos, tomando en cuenta las actividades que se realizan antes de iniciar el curso, durante su desarrollo y una vez terminado, siendo tales momentos:

PRIMERO. Antes de iniciar el curso se evalúan todas las actividades de planeación y organización del mismo, desarrolladas hasta la fecha anterior de su inicio.

SEGUNDO. En esta etapa se evalúan las actividades realizadas durante el desarrollo del curso, incluyendo desde su inicio hasta su finalización.

TERCERO. Se aplica entre los 60 y 90 días posteriores a la terminación del curso y en éste se evalúan los resultados obtenidos en el trabajo con la capacitación impartida.

b) Capacitación del personal profesional.

En la administración de los recursos humanos se comprenden funciones importantes, como lo es la actualización y el desarrollo del personal técnico, profesional y directivo, - en razón de que, conforme se avanza tecnológicamente, aumenta la necesidad de que el personal desempeñe eficazmente -- las labores que tiene encomendadas.

En Petróleos Mexicanos el personal técnico, profesional y - directivo; requiere cada vez más el acceso a los nuevos procedimientos tecnológicos y científicos con toda amplitud, - mediante las técnicas actualizadas de enseñanza, por lo que, consecuentemente, se ha diseñado un Sistema de Capacitación

para el personal, mismo que intenta cumplir con una doble finalidad:

1a. Lograr mayor eficiencia en la realización de las actividades que desempeña.

2a. Propiciar su preparación en todos los órdenes mejorando sus conocimientos, incluyendo aquellos de carácter cultural y social, a efecto de lograr su identificación con el puesto que ocupa y con los que eventualmente pudiera -- ocupar (43).

El sistema implantado, al igual que el anteriormente descrito, abarca desde la detección de necesidades hasta la evaluación de los cursos, con la expectativa de que, mediante las acciones de capacitación en él establecidas, el personal en cuestión adquiera los conocimientos y aptitudes necesarios para lograr el mejor aprovechamiento de los recursos puestos a su disposición; buscando además, que obtengan conocimientos en los aspectos que impliquen un cambio conductual, orientado siempre a mantener equilibrio entre los intereses individuales y los de la Institución.

De este modo la Subgerencia de Integración de Personal de Petróleos Mexicanos, a través del Departamento de Capacitación a Personal Profesional, en colaboración con la Subdirección de Desarrollo Profesional del Instituto Mexicano -

del Petróleo, han elaborado el presente sistema, que cuenta con 5 etapas básicas y 2 auxiliares, acorde con los pasos determinados en el Sistema Institucional de Capacitación, siendo tales etapas (44):

Básicas (B) y Auxiliares (A).

- Planeación y Programación (B)
- Indicadores para la detección de necesidades de Capacitación profesional (A)
- Planes y programas de Capacitación profesional (B)
- Objetivo y temario del curso (A)
- Evaluación por los participantes (B)
- Evaluación a los participantes (B)

Adicionalmente a estas etapas, se aplica en plan piloto -- una fase final denominada "Evaluación de la actuación en el trabajo", cuyo objetivo es el de proporcionar a los mandos medios una herramienta que les permita calificar el desempeño del personal profesional con criterio uniforme, a fin de efectuar un seguimiento del desarrollo individual.

CONCLUSIONES

- I. Los aspectos de Capacitación y Adiestramiento para los trabajadores en general son enunciados y regulados por primera vez en el año de 1978, tanto en la Constitución Política Federal como en la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 132, fracción XV; habiéndose suprimido previamente el lesivo "Contrato de Aprendizaje", que en -- realidad constituía en la mayoría de los casos un instrumento de explotación aprovechado por los patrones para obtener mano de obra barata, en condiciones de trabajo muy desfavorables para el "aprendiz", sobre todo, -- tratándose de empresas extranjeras, las cuales en razón de su situación hasta cierto punto de privilegio, no se sujetaban por completo a las leyes vigentes en el país.

La inclusión de las mencionadas obligaciones patronales en la Legislación Mexicana del Trabajo, ha traído como consecuencia lógica que el individuo mejore sus habilidades y adquiera los conocimientos necesarios para su superación. El trabajador se encuentra por ende en mejores condiciones para ascender al puesto inmediato superior con mayor facilidad; obteniendo ingresos más altos que redunden en su desarrollo económico.

No obstante lo expuesto, se advierte que no existe dentro del capítulo relativo a tales rubros en la Legisla-

ción Laboral, algún precepto que permita sancionar a -- los patrones, cuando éstos no cumplan con las obligaciones que específicamente en materia de Capacitación y -- Adiestramiento les tiene reservada la Ley Laboral.

II. Dentro del ámbito de las relaciones laborales en las -- principales Industrias de México, es común observar que en los Contratos Colectivos de Trabajo que las rigen, - se les concede mayor importancia a las cláusulas de tipo económico, restándose significado al apartado relativo a la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores; quedando esta obligación como una prestación más, - que no siempre se cumple en su totalidad, ya sea por -- desinterés de las corporaciones obreras, o bien, por -- falta de la adecuada supervisión que en tal caso debe - ejercer la autoridad laboral correspondiente.

III. Capacitación significa productividad de la mano de obra; de ahí que concebido el trabajador como un ser biopsicosocial indisoluble y entendiéndose las esferas del ha-- cer y del sentir, de las aptitudes y de las actitudes, - en buena parte Petróleos Mexicanos ha sabido impulsar - el desarrollo y la formación de sus trabajadores, con-- tando siempre con la estrecha colaboración del Sindicato Petrolero y del Instituto Mexicano del Petróleo.

La Institución como empresa integrada, única, sin posibilidad de compararse con ninguna otra en el país, debe proyectarse ella misma como su principal fuente de reclutamiento de recursos humanos. Es en su seno donde deben prepararse los técnicos y obreros especializados, para desarrollar las actividades tan específicas que implica su compleja operación.

- IV. En relación al punto anterior, se puede sostener la hipótesis de que uno de los factores que algunas veces limita el desarrollo del personal en esta industria es el hecho de que la Capacitación, más que llevarse con una adecuada sensibilización y toma de conciencia, tanto de la Empresa y del Sindicato como de los trabajadores que la reciben, en ocasiones ha desviado sus objetivos para convertirse en solemnes y elegantes foros que solo revisten carácter político.

Frente a la crisis que actualmente impera, se deben seleccionar cursos que vayan orientados a las actividades sustantivas de los empleados y obreros con base en las disposiciones legales y contractuales, desechando aquellos que sin dejar de ser útiles, sólo proveen a las personas de información que bien pudiera posponerse.

La importancia de la Capacitación dentro de Petróleos Mexicanos y Organismos conexos, se manifiesta al contar con una gran infraestructura de la que subsiste un considerable número de personas; por ello, debe obtenerse una sana relación de costo-beneficio.

- V. Por otra parte, tenemos que a través del cumplimiento de la Legislación Laboral en materia de Capacitación y Adiestramiento, así como de la debida observancia de las cláusulas relativas a estos renglones inscritas en el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, se ha logrado disminuir de manera importante la incidencia de los accidentes y enfermedades que sufren los trabajadores durante el desarrollo de sus actividades, especialmente en aquellas que se efectúan en las áreas de producción.
- VI. Los recursos tanto materiales como económicos empleados para llevar adelante los planes y programas de Capacitación en Petróleos Mexicanos han sido y habrán de ser considerables. Por la dinámica propia de esta Industria, los sistemas y procedimientos utilizados para tal objetivo deberán adecuarse, según la experiencia lo indique, hasta lograr etapas superiores en cuanto a su funcionalidad; además que los resultados, a largo plazo, indicarán que aplicándose la Capacitación correctiva y preventiva apropiada, la inversión en ellas es recuperable.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

	Página
1. TENA RAMIREZ, Felipe "LEYES FUNDAMENTALES DE MEXICO 1902-1978" Ed. Porrúa, S.A. 8a. Edición México, 1978, pág. 809	6
2. TRUEBA URBINA, Alberto "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO" Ed. Porrúa, S.A., 3a. Edición México, 1975, pág. 33	8
3. TENA RAMIREZ, Felipe Op. Cit., pág. 813	9
4. DE LA CUEVA, Mario "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO" Ed. Porrúa, S.A., 3a. Edición, Tomo I México, 1975, pág. 97	10
5. TRUEBA URBINA, Alberto Op. Cit., págs. 177 y 181	12
6. DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION 9 de enero de 1978, pág. 9	14
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar "MANUAL DE APLICACION E INTERPRETACION DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO" Ed. Coparmex, 1a. Edición México, 1971, pág. 35	15
8. DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION 28 de abril de 1978, pág. 10	16
9. DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA Ed. Espasa-Calpe, S.A. 19a. Edición Madrid, España, 1970, pág. 250	32
10. REYES PONCE, Agustín "ADMINISTRACION DE PERSONAL Y RELACIONES HUMANAS" Ed. Willy, S.A. México, 1971, pág. 154	33
11. ARIAS GALICIA, Fernando "ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS" Ed. Trillas, S.A. México, 1980, pág. 105	33

12.	GONZALEZ SALAZAR, Gloria "PROBLEMA DE LA MANO DE OBRA EN MEXICO" Ed. Instituto de Investigaciones Económicas de la U.N.A.M. México, 1976, pág. 87	33
13.	GONZALEZ SALAZAR, Gloria Op. Cit., pág. 88	33
14.	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA CAPACITACION EN PETROLEOS MEXICANOS Petróleos Mexicanos e Instituto Mexicano del Petróleo 1980, pág. 1	34
15.	DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA Ed. Espasa-Calpe, S.A., 19a. Edición Madrid, España, 1970, pág. 26	35
16.	"MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA CAPACITACION EN PETROLEOS MEXICANOS" Petróleos Mexicanos e Instituto Mexicano del Petróleo 1980, pág. 1	35
17.	"MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA CAPACITACION EN PETROLEOS MEXICANOS" Petróleos Mexicanos e Instituto Mexicano del Petróleo 1980, pág. 1	36
18.	CAVAZOS FLORES, Baltasar Op. Cit., pág. 276	37
19.	CAVAZOS FLORES, Baltasar Op. Cit., pág. 278	38
20.	CAVAZOS FLORES, Baltasar Op. Cit., pág. 278	38
21.	REVISTA DEL TRABAJO Tomo I, Número 6 México, enero de 1938, pág. 153	49
22.	REVISTA DEL TRABAJO Tomo I, Número 6 México, enero de 1938, pág. 156	50
23.	REVISTA DEL TRABAJO Tomo I, Número 6 México, enero de 1938, pág. 190	50

24.	"CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PETROLEOS MEXICANOS Y SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA" 1942, pág. 25	54
25.	"CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PETROLEOS MEXICANOS Y SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA" 1942, pág. 37	61
26.	"CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PETROLEOS MEXICANOS Y SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA" 1985, pág. 14	80
27.	"CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PETROLEOS MEXICANOS Y SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA" 1985, pág. 48	83
28.	"CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PETROLEOS MEXICANOS Y SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA" 1985, pág. 71	87
29.	"CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PETROLEOS MEXICANOS Y SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA" 1985, pág. 403	102
30.	"MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA CAPACITACION EN PETROLEOS MEXICANOS" Petróleos Mexicanos e Instituto Mexicano del Petróleo 1980, pág. 29	121
31.	"CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PETROLEOS MEXICANOS Y SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA" 1985, pág. 465	122
32.	"CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PETROLEOS MEXICANOS Y SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA" 1985, pág. 471	124
33.	"CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PETROLEOS MEXICANOS Y SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA" 1985, pág. 466	125

34.	DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION 26 de agosto de 1965, pág. 2	130
35.	DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION 18 de noviembre de 1966, pág. 2	130
36.	"MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA CAPACITACION EN PETROLEOS MEXICANOS" Petróleos Mexicanos e Instituto Mexicano del Petróleo 1980, pág. 35	135
37.	"MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA CAPACITACION EN PETROLEOS MEXICANOS" Petróleos Mexicanos e Instituto Mexicano del Petróleo 1980, pág. 35	136
38.	"MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA CAPACITACION EN PETROLEOS MEXICANOS" Petróleos Mexicanos e Instituto Mexicano del Petróleo 1980, pág. 36	139
39.	"MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA CAPACITACION EN PETROLEOS MEXICANOS" Petróleos Mexicanos e Instituto Mexicano del Petróleo 1980, pág. 38	142
40.	"MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA CAPACITACION EN PETROLEOS MEXICANOS" Petróleos Mexicanos e Instituto Mexicano del Petróleo 1980, pág. 42	146
41.	"MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA CAPACITACION EN PETROLEOS MEXICANOS" Petróleos Mexicanos e Instituto Mexicano del Petróleo 1980, pág. 45	149
42.	"MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA CAPACITACION EN PETROLEOS MEXICANOS" Petróleos Mexicanos e Instituto Mexicano del Petróleo 1980, pág. 68	152
43.	"MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA CAPACITACION EN PETROLEOS MEXICANOS" Petróleos Mexicanos e Instituto Mexicano del Petróleo 1980, pág. 139	164

44. "MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA
CAPACITACION EN PETROLEOS MEXICANOS"
Petróleos Mexicanos e Instituto Mexicano
del Petróleo
1980, pág. 171

B I B L I O G R A F I A

1. Arias Galicia, Fernando
"ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS"
Editorial Trillas, S.A.
México, 1980
2. Cavazos Flores, Baltazar
"MANUAL DE APLICACION E INTERPRETACION DE
LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"
Ed. Confederación Patronal de la República
Mexicana, 1a. Edición
México, 1971
3. Contratos Colectivos de Trabajo celebrados entre Petró-
leos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petrole-
ros de la República Mexicana de 1942 a 1985.
4. De la Cueva, Mario
"EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO".
Editorial Porrúa, S.A., Tomos I y II, 6a. Edición
México, 1980
5. DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA
Editorial Espasa-Calpe, S.A., 19a. Edición
Madrid, España, 1970
6. González Salazar, Gloria
"PROBLEMA DE LA MANO DE OBRA EN MEXICO"
Ed. Instituto de Investigaciones Económicas
de la U.N.A.M.
México, 1976
7. "MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA CAPACITACION EN PETRO-
LEOS MEXICANOS"
Petróleos Mexicanos e Instituto Mexicano del Petróleo
México, 1980
- B. rigors Paul y Myers Charles A.
"LA ADMINISTRACION DE PERSONAL"
Compañía Editorial Continental, S.A., 3a. Edición
México, 1960
9. Pozzo, Juan D.
"DERECHO DEL TRABAJO"
Editorial Ediar, S.A., 1a. Edición
Buenos Aires, Argentina, 1943

10. Reyes Ponce, Agustín
"ADMINISTRACION DE PERSONAL Y RELACIONES HUMANAS"
Editorial Willy, S.A.
México, 1971
11. REVISTA DEL TRABAJO
Tomo I. Número 6
México, Enero de 1938
12. Silva Herzog, Jesús
"HISTORIA DE LA EXPROPIACION DE LAS EMPRESAS PETROLERAS"
Ed. Instituto Mexicano de Investigaciones Económicas
4a. Edición
México, 1973
13. Tena Ramírez, Felipe
"LEYES FUNDAMENTALES DE MEXICO 1908-1978"
Editorial Porrúa, S.A., 8a. Edición
México, 1978
14. Trueba-Urbina, Alberto
"NUEVO DERECHO DEL TRABAJO"
Editorial Porrúa, S.A., 3a. Edición
México, 1975