



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

EL DERECHO DEL TRABAJADOR PETROLERO
PARA RECIBIR CAPACITACION
EN SU EMPRESA.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

MISAEEL CARVALLO BRAVO



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 esta 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.

A MIS PADRES

Virgilio Carvallo Garza

y

María Bravo de Carvallo

A quienes debo lo que ahora soy.

A mi adorada Esposa:

Margarita García de Carvallo

Por quien trataré de superarme
cada día.

Con cariño
A mis Hermanos:

Angel
Virgilio
Raúl
Corazón de Marfa y
Esperanza

Porque cada vez estemos
mas unidos.

A mi Abuelita
Esperanza G. Vda. de Bravo.

y

Tia Sara

Por la ayuda que siempre me
brindaron.

A mis Suegra
Margarita García Vda. de García
con sincero afecto.

A mis Tios :

**Pepe y Ana Luisa
Raúl y Pelancho
José Luis y Lolita**

Al Ing.

Alberto Medrano Buelna

Con todo respeto y agradecimiento.

Al Dr.

Hugo Italo Morales

Por su sabia orientación y
desinteresado esfuerzo.

A todas las personas que me hicieron menos pesado el camino y que en una forma u otra han intervenido para la realización de este anhelo.

INDICE

	Pág.
<u>INTRODUCCION</u>	1
1.- Cap. I.- <u>Capacitación de Personal</u>	
1.1.- Conceptos	3
1.2.- Antecedentes Históricos de la Ca <u>pacitación.</u>	6
1.3.- Definiciones.	15
1.4.- Objetivos.	19
2.- Cap. II.- <u>Aspectos Jurídicos</u>	
2.1.- Bases legales	24
2.2.- Bases contractuales	30
2.3.- La Capacitación con relación al Escalafón.	47
3.- Cap. III.- <u>La Capacitación en Petróleos Mexicanos.</u>	
3.1.- Creación del Instinto Mexicano del Petróleo.	51
3.2.- Entidades que intervienen en la Capacitación.	57
3.3.- Sistema propuesto para impartir Capacitación.	67
Conclusiones	72
Bibliografía	76
Anexo No. 1;	79
Contrato Colectivo de Trabajo	
Cláusula 44 y 6	

Anexo No. 2: Cláusulas acerca del Escalafón	88
Anexo No. 3: Reglamento de Escalafones Cont. Colec. Trab.	91
Anexo No. 4: Convenio Pemex - Inst. Mex. del Petróleo No. 5.	122
Anexo No. 5: Sistema propuesto para impartir Capacitación.	133

INTRODUCCION

El presente trabajo está enfocado concretamente hacia la Industria Nacional Petrolera, aunque los problemas y situaciones expuestas no son privativas de esta Institución.

Sin embargo, siendo Petróleos Mexicanos la empresa más fuerte de nuestro País, y por ende la que más recursos humanos requiere, es necesario no descuidar la actividad relacionada con la capacitación de personal, lógicamente ésto es con el fin de poder contar con toda una organización de elementos que sean competentes dentro de su trabajo y sobre todo que desempeñen sus actividades con entusiasmo.

Se hace la aclaración de que en el presente trabajo usaremos las expresiones capacitación y entrenamiento de personal indistintamente ya que ambas persiguen el mismo fin.

En el primer capítulo se hablará acerca de los antecedentes históricos de la capacitación, analizando los conceptos aludidos a través de diversas definiciones, hasta llegar a la que sirva de pauta para el desarrollo de este trabajo. Se mencionarán también los objetivos primordiales de la capacitación de personal en Petróleos Mexicanos.

Los aspectos jurídicos serán el motivo del segundo capítulo analizando los Artículos de la Ley Federal del Trabajo, en los cuales se consigna la obligación del patrón al respecto, se hará referencia

también al Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (que entró en vigor a partir del 1o. de Agosto de 1975); a las cláusulas que mencionan el tema y por último a la relación que existe entre los cursos respectivos y el escalafón de personal.

En el tercer capítulo se hará referencia a la creación del Instituto Mexicano del Petróleo, Institución dedicada a proporcionar determinados servicios a Petróleos Mexicanos. Se mencionarán también las entidades encargadas de la capacitación en Petróleos Mexicanos y la forma en que es impartida.

La necesidad de capacitación se encuentra en todos los niveles, desde el más bajo hasta el de mayor jerarquía, por lo tanto debe satisfacerse continuamente, aún para aquellos empleados que desempeñan durante cierto tiempo una o varias labores, pero que se cree que ya no necesitan entrenamiento o reentrenamiento para los mismos.

Se ha visto que trabajadores competentes desperdician sus conocimientos y habilidades por no tener oportunidad de actualizarse en la materia que los ocupa, de aquí que ha surgido la imperiosa necesidad de establecer estos centros con una gran variedad de cursos a los que asisten todos los que lo quieren. En esta forma se satisface actualmente en la Industria Petrolera, la mayor parte de sus necesidades en ese terreno en las distintas especialidades contenidas en su Contrato Colectivo de Trabajo en vigor.

1.1 CONCEPTOS.

En los estudios de los recursos humanos, se tiene que considerar al hombre como un ente moldeable y dúctil, capaz de obtener por medio de la enseñanza metódica, el conocimiento y la destreza necesarias para satisfacer los requerimientos de mano de obra.

La capacitación se propone como objetivo, el desarrollo de las habilidades individuales a través de una instrucción y práctica que permita alcanzar la eficiencia requerida; automáticamente, implica una adquisición y superación de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos.

"De cualquier definición se desprende que la productividad de una empresa depende fundamentalmente del grado de capacitación de su personal, desde los niveles más altos de la organización hasta los últimos estratos de la misma; lo cual se traduce no solo en una mayor y mejor producción, sino también en una mayor y mejor remuneración y por ende en la adquisición de un status económico y social más elevado". (1)

Es indudable que uno de los medios más favorables para el desarrollo de personal es la empresa, ya que en ésta generalmente concurren: Multiplicidad de puestos de trabajo, frecuente rotación de perso

(1) Asapchi Emilio.- 5to. Seminario para el Personal Directivo de Instituciones de Formación Profesional.- Guatemala - 1974.

nal, renovación de maquinaria y equipo, nuevas técnicas de producción, administración y mantenimiento y diversas formas de comunicación, relación y gestión. Estos factores hacen de la capacitación un proceso continuo en todos los niveles.

"Si bien el entrenamiento representa un enfoque positivo hacia la mejora del desempeño del trabajo, no puede proporcionar la solución a todos los problemas; por ejemplo: Si la producción está bajando debido a que los trabajadores están disgustados y resentidos por las condiciones de trabajo, el suministrarles capacitación adicional no tendrá muchas posibilidades de incrementar la producción. Puede de hecho, causar mayor resentimiento entre los trabajadores, debido a que puede parecerles que la Administración se muestra indiferente hacia la base original de sus sentimientos. La causa de cada problema personal, por consiguiente, debe ser determinada cuidadosamente para tomar la acción más apropiada".(1)

En las empresas debe de estimarse como una actividad casi constante el reclutamiento de personal, ya que éste generalmente es un elemento dinámico, por lo tanto, las causas que le dan origen vienen siendo: Cambios, despidos, promociones, fallecimientos, renunciaciones, jubilaciones, etc., ésto obliga a pensar en programas de capacitación elaborados, para satisfacer las necesidades de todo este personal, que tendrá que pasar por una etapa de formación, de entrenamiento, etc., para poder hacerse cargo del puesto para el que fue propuesto.

(1) Chruden y Sherman. Administración de Personal. Pág. 256. 1a. Edición.- 1965.

"La capacitación de personal más efectiva es la que se imparte a través de una enseñanza sistematizada, impartida por técnicos, sea por maestros propiamente dicho, gente especializada en técnicas — pedagógicas para poder transmitir sus conocimientos con facilidad a los trabajadores participantes de los cursos de capacitación". (1)

(1) Reyes Ponce Agustín.— Administración de Personal. Relaciones Humanas., Edit., Wiley, S.A. — México, 1971.

1.2 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CAPACITACION.

LA EVOLUCION DEL ENTRENAMIENTO.

Robert L. Craig, en su libro Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal, habla de los antecedentes históricos del entrenamiento.

(Conforme al hombre fue inventando sus herramientas, armas, ropas, viviendas y su lenguaje, la necesidad de entrenamiento se convirtió en un ingrediente esencial en la marcha de la civilización. Lo que es más importante es que tuvo la capacidad de transmitir a otros los conocimientos y habilidades obtenidos al enfrentarse a determinadas circunstancias. Esto lo llevó a cabo por medio de ejemplos deliberados, signos y palabras. Utilizando estos elementos administró el proceso de desarrollo que ahora se llama "Entrenamiento".)

Cuando este mensaje fue recibido por otro hombre, de una manera completa, es cuando decimos que tuvo lugar un aprendizaje y que los conocimientos o habilidades fueron transferidos.

"Generalmente se piensa que el individuo inició la acumulación de conocimientos en el principio de la época de piedra. Por razones lógicas, pero más especialmente por el advenimiento de la revolución industrial, muchos pensadores han escogido el año de 1750 como el término del primer período de acumulación de conocimientos del hombre y también como el principio de una nueva fase" (1)

(1) Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal de Robert L. Craig.

(La curiosidad técnica y mecánica del ser humano tuvo un tremendo desarrollo después de 1750, haciendo que sus conocimientos totales se duplicaran -- no solamente 150 años, ésto es, hacia el año de -- 1900. En los siguientes 50 años, hacia 1950, volvieron a duplicarse. La década de los 50 fue ya testigo del lanzamiento del primer cohete, y una vez más -- los conocimientos del hombre se duplicaron. Pero, -- ahora un nuevo problema ha surgido. La enorme cantidad de información que ya no es válida ni pertinente ha crecido en proporciones enormes. La seriedad de la situación se acentúa, además, porque ha vuelto a doblarse el conocimiento del hombre durante un período de 5 años que terminó en 1964. La rapidez de todos estos cambios, por lo tanto, se ha convertido en un dramático reto para el entrenamiento y desarrollo de personal, un reto tanto para descartar como para enriquecer los conceptos de esta disciplina).

LOS PRIMEROS TIPOS DE ENTRENAMIENTO.

A medida que continúan las excavaciones arqueológicas y aparecen inscripciones que nos hablan de la forma de vida de hace 6,000 años o más, el lugar que el entrenamiento y aprendizaje han jugado en el desarrollo de los conocimientos y de las civilizaciones, sorprendentemente acelerado, se hace -- más evidente. El palacio sumario de Kish, en la Mesopotamia, que se construyó 3,500 años antes de Cristo, es de los ejemplos del uso tan antiguo de ladrillos, y la Biblia nos dice que la Torre de Babel, fue construída con el mismo material. La grandeza arquitectónica y de construcción que tenemos en sí las pirámides y otros templos, como el de Salomón, son monumentos a aquellos primeros albañiles, canteros,

carpinteros, artistas y científicos de los templos pasados.

LOS APRENDICES.

Debe recordarse que en las civilizaciones primitivas la alfabetización nunca llegaba al Artesano o al Campesino. Las habilidades y conocimientos de los oficios sólo podían ser transmitidos por instrucción directa. De aquí que se desarrollara un sistema de aprendizaje en el que una persona experimentada transmitía sus conocimientos y habilidades a un novato que, después de un largo período de estudio, se convertía en obrero. Las reglamentaciones para complementar este aprendizaje datan de fechas muy tempranas como el año 2,100 A.C. cuando tales reglas y procedimientos fueron incluidos en el Código de Hammurabi.

El sistema de aprendizaje no estaba solo restringido a oficios artesanales, constituía también el vehículo de instrucción para la Medicina, las Leyes y la Educación. En los templos antiguos se enseñaba religión, y, frecuentemente, Arte. Los ejércitos tomaban la responsabilidad de enseñar a los soldados. Las escuelas privadas enseñaban a los hijos de los ricos y de los gobernantes, y la clase industrial desarrolló un intrincado sistema de aprendizaje que conforme pasó el tiempo se convirtió en un sistema social en las empresas.

Una de las protestas de los cruzados, fue precisamente, en contra de la educación monástica, con lo cual se dió origen a la Universidad. Los niveles de educación superior fueron los primeros en li-

brarse de aquel dominio.

LOS GREMIOS.

Un desarrollo en este campo lo constituyeron los Gremios y Asociaciones cuyos grupos fueron unidos por metas e intereses comunes. El propósito básico era la protección mutua, la ayuda etc., en -- esencia estos tipos de asociaciones constituyeron las primeras empresas y, al mismo tiempo, establecieron las primeras normas de calidad exigiendo requisitos mínimos a la mano de obra.

Estos gremios estaban compuestos por -- tres clases de trabajadores. Existía un "Maestro" -- que era propietario de la herramienta y de la materia prima, así mismo actuaba como director de los trabajos que se ejecutaban. Estaban también los aprendices, quienes normalmente vivían con el maestro y no recibían paga alguna, sino solamente comida y entretenimiento. Por otra parte, estaban los trabajadores propiamente dichos quienes, aunque ya habían pasado por la etapa de aprendizaje, aún no lograban dominar totalmente el oficio de que se tratara. Recibían una paga fija por su trabajo. Por supuesto que la esperanza tanto de aprendices como de trabajadores, era llegar algún día a ser Maestros.

Conforme los mercados fueron expandiéndose, se requirieron más maquinaria y materiales; -- ésto, a su vez, demandó mayor inversión por parte de los Maestros. Esta condición, por supuesto, imponía a los trabajadores limitaciones para convertirse en maestros.

La necesidad de los trabajadores de instalar sus propios talleres, dió como motivo la creación de gremios de trabajadores especializados. Este fenómeno fue precipitado también por los propios maestros, quienes al ver que se establecían nuevos talleres, hicieron los suyos más exclusivos, demandando además mayor habilidad y precisión en la mano de obra.

El apogeo del sistema tuvo lugar entre los siglos XII y XV, ya que sus privilegios estaban protegidos y reglamentados, sobre todo en lo que se refiere a horarios, salarios, herramientas y premios. El sistema requería que todos los agremiados tuvieran los mismos privilegios y que se utilizaran los mismos métodos, provocando que tanto obreros calificados como los semi-calificados formaran gremios sui generis para protegerse entre sí y obtener mayor beneficio en su trabajo, éstos constituyen los predecesores de los modernos sindicatos de trabajadores. En las agrupaciones modernas encontramos vestigios de aquellas reglamentaciones.

ENTRENAMIENTO EN OFICIOS SEMI-CLASIFICADOS.

El siglo XIX trajo una era de legislación social y, con ella, cambios apreciables en el concepto de organización de los trabajadores. Entre todos estos cambios ha habido uno que ha recibido énfasis especial, el entrenamiento perfeccionado de los trabajadores, que finalmente dió como resultado un sistema de educación vocacional apoyado por sindicatos y debidamente reglamentado por autoridades.

De acuerdo con la naturaleza del presente trabajo, señalaremos los antecedentes históricos de la capacitación, pero ahora dentro de la Industria Nacional Petrolera.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CAPACITACION EN PETROLEOS MEXICANOS.

Petróleos Mexicanos es la Institución creada para que la nación mexicana desarrolle en el país el aprovechamiento del petróleo en beneficio de la colectividad, y su finalidad consiste en buscar hidrocarburos, perforar en las zonas descubiertas, explotar racionalmente los yacimientos, refinar, transportar, almacenar, distribuir y vender la producción obtenida, cubriendo con eficiencia las necesidades de combustibles, lubricantes y productos químicos derivados del petróleo que el país requiere para su desarrollo. Tiene personalidad jurídica, autonomía técnica y financiera, patrimonio propio y actúa bajo la plena responsabilidad de sus funcionarios, estando sujeta únicamente a la tutela de la Administración Federal para conservar la unidad del poder público.

Esta empresa nació el 18 de Marzo de 1938, a raíz de la expropiación de los bienes de las compañías petroleras extranjeras que operaban en la República Mexicana. Se enfrentó entonces al grave problema de la falta de mano de obra profesional y obrera, lo suficientemente capacitada para manejar la Industria en virtud de que habiendo sido operada ésta por empresas extranjeras, tomaban del país únicamente los trabajadores necesarios para realizar las actividades menos calificadas. La necesidad forzó una capacitación que desde los primeros años logró

encauzarse.

En la actualidad la Industria Petrolera -- Mexicana es operada en su totalidad por técnicos y -- trabajadores mexicanos.

Conforme se fue desarrollando la Industria a partir de 1938, paulatina y automáticamente fue aumentando el interés tanto de la Administración como del Sindicato, para que el personal obrero tuviera -- mayores conocimientos y asignarle consecuentemente mayores responsabilidades.

En los contratos colectivos de trabajo, -- celebrados entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, de 1942 a 1959 la capacitación informal empezaba a tener su desarrollo. Se estableció la posibilidad de permitir a los trabajadores hacer la práctica del oficio o especialidad correspondiente al puesto inmediato superior, ascendiendo temporalmente y en forma experimental por 30 días, dentro de los cuales podrían ser rechazados si manifestaban incompetencia. Así se fue preparando el trabajador para el mejor desempeño del trabajo a desarrollar; hasta que en 1959 se estableció que los ascensos quedarían supeditados a un examen de aptitud siempre y cuando el personal que le correspondiera ascender de acuerdo con el escalafón no hubiera desempeñado el puesto con anterioridad.

La institución por la necesidad de personal eficiente implantó el desarrollo de la capacitación aunque sin programas definidos, ya que se le entrenaba en aquellas especialidades en que se tenían mayo--

res problemas para efectuarlas.

En el Pacto Laboral celebrado en 1965 se convino, por primera vez, en perfeccionar los conocimientos teóricos y las habilidades prácticas de los trabajadores de planta.

Se estableció además, la relación de especialidades y las condiciones bajo las cuales se emprendería la capacitación.

En ese mismo año se emitió el Decreto de la creación del Instituto Mexicano del Petróleo; dentro de sus funciones principales está la de encargarse del entrenamiento de personal de la industria petrolera.

Para entonces ya en algunos centros de trabajo se estaba capacitando de manera informal.

En Agosto de 1966 se celebró un convenio entre Petróleos Mexicanos y el Instituto Mexicano del Petróleo para la impartición de esta actividad. Contiene un anexo que señala la integración de Comités de Capacitación en los distintos centros de trabajo -- con el carácter de entidades asesoras y de servicio, integrados por los Superintendentes de Distritos o Refinerías, los Jefes de Departamentos Técnicos y los de Personal. En él están contenidas las funciones principales de los mismos, desde el auxilio al personal del Instituto Mexicano del Petróleo para conocer las necesidades de capacitación hasta la evaluación en el trabajo de los resultados de los cursos. La responsabilidad de estos Comités, consiste concretamente -- en aplicar todas las acciones que sean necesarias --

para que se logren con máxima eficiencia los objetivos que se pretendan alcanzar al capacitar al personal de Petróleos Mexicanos.

Hacia Julio de 1966 fue reestructurada la Gerencia de Personal, creándose la Oficina de Capacitación y Escalafones para que tuviera a su cargo fundamentalmente la coordinación de todos los elementos que intervienen en esta actividad, con el Instituto Mexicano del Petróleo y los Comités de Capacitación de cada Centro de Trabajo.

Iniciada a partir de Octubre de 1966 la capacitación formal en Petróleos Mexicanos, consideróse como primera etapa la de esta fecha a Marzo de 1967, en la que posteriormente como consecuencia de las experiencias obtenidas, se cambian los procedimientos para impartir los cursos.

En la revisión del Pacto Laboral de 1967, se estableció que los trabajadores que hayan presentado exámenes de aptitud para ocupar puestos de ascenso y los aprueben, no estarán obligados a someterse a capacitación; e inversamente, aquellos que hayan aprobado los cursos respectivos quedarán exentos del examen de aptitud.

1.3 DEFINICIONES.

La realidad actual de la ciencia, de la tecnología y de la Industria es prueba evidente de que el conocimiento es la fuente del poder.

El conocimiento es el más valioso y poderoso instrumento que posee el hombre en la lucha por la vida y por la subsistencia.

En peso y fuerza bruta el humano es insignificante; sin embargo, gracias al conocimiento, el hombre se ha convertido en el señor del mundo de la naturaleza, ha conquistado uno por uno los reinos naturales, sometiéndolos a su dominio y poniéndolos a su servicio; ¿Como lo hizo? a base de conocimiento. Conocimiento transformado en acción eficiente y decisiva no cabe duda: Saber es poder. En todos los órdenes de la vida social encontraremos la comprobación de esta regla; quienes descubren la poderosa virtualidad y fuerza del conocimiento se empeñan tenazmente en adquirir cada vez mas variados y profundos conocimientos. La adquisición de conocimientos permite dominar cabalmente las áreas de acción, obteniendo éxito en la vida a través de la eficacia que logran en su campo de acción.

Por éxito en la vida, se entiende mejoramiento económico, reputación y prestigio social, todo ello deriva de saber hacer bien todo lo relativo al propio trabajo vocacional, técnico o profesional.

Ahora bien, ¿Cómo van a adquirir los trabajadores los conocimientos adecuados para superarse?. El vehículo a través del cual los trabajadores pueden allegarse los conocimientos necesarios para -

su superación es la Capacitación.

Para llegar a una homogeneidad de ideas - respecto de entrenamiento o Capacitación, analizaremos algunas definiciones de diversos autores:

La definición que emite el diccionario - acerca de la Capacitación es la siguiente: "Acción y efecto de Capacitar. Capacitar, habilitar, tener aptitud o disposición para hacer algo" (1).

El Maestro Reyes Ponce nos define el entrenamiento como "Toda clase de enseñanza que se dá con fines de preparar a trabajadores y empleados, convirtiendo sus aptitudes innatas en capacidades para un puesto u oficio" (2).

Algunos otros autores nos dicen que el entrenamiento: "Se refiere a actividades que varían desde la adquisición de habilidades motrices sencillas - hasta el desarrollo y cambio de actitudes complejas socio-emocionales". (3)

Otra definición más de capacitación es la siguiente: "Adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo" (4)

(1) Diccionario Pequeño Larousse.

(2) Reyes Ponce Agustín.- Administración de Personal Relaciones Humanas.- Editorial Willy, S.A. - México, 1971.

(3) Bass y Vaugham.- Entrenamiento en la Industria. Pág. 98 C.E.C.S.A.

(4) Arias Galicia Fernando.- Administración de Recursos Humanos.- Editorial Trillas.- México, 1973.

"Robert L. Craig, nos dice que la Capacitación se refiere a un entrenamiento adicionado de habilidad y conocimientos intelectuales para crear soluciones a problemas" (1).

"Proctor y Thornton nos dan la siguiente definición de Capacitación: Es aquel acto intencional que procura medios para que tenga lugar un aprendizaje".(2) Con esta definición se excluye cualquier capacitación desorientada y todo aprendizaje casual posible en la tarea diaria. El aprendizaje, efectivamente se produce día tras día en el acontecer de cada persona. La Capacitación industrial intenta simplemente encausar estas experiencias diarias por canales beneficiosos y positivos y completarlas mediante actividades encaminadas a reforzarlas. Mediante estas actividades programadas, cabe asegurar que todo individuo sea cual fuere su nivel dentro de la empresa, desarrollará con mayor rapidez los conocimientos, actitudes y destrezas beneficiosos para la empresa y para sí mismo.

Sin embargo la definición que me parece mas apropiada y que vendré manejando durante el desarrollo del presente trabajo es la siguiente: "Capacitación es el acto intencional que la administración aplica como medio necesario para la superación individual y colectiva de los trabajadores, frente al tra-

(1) Robert L. Craig.- Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal.

(2) John H. Proctor y William M. Thornton. Capacitación.- Herrero Hermanos, Sucs., S.A.- México.

bajo mismo y dentro del ámbito social en que se desarrolla. La Capacitación es asociada, pues un trabajo casi siempre es parte de otro" (1)

(1) Oficina de Capacitación y Escalafones.- Gerencia de Personal.- Petróleos Mexicanos. México, -- 1970.

1.4 OBJETIVOS.

Considero de mucha importancia el capacitar a la mano de obra de cualquier Empresa, ya que son antes que un organismo económico, una verdadera comunidad humana y por consiguiente los hombres que la constituyen son su principal recurso, por lo que debemos dedicar lo mejor de nuestros esfuerzos a lograr su mayor eficiencia.

No es posible hablar de Capacitación sin pensar en productividad; los une una relación indestructible de causa a efecto y la evaluación de la primera debe llevarse a cabo básicamente en términos de la segunda; consecuencia lógica de esta fórmula será -- "Mayor productividad con menos esfuerzo".

Deberá informárseles a los trabajadores de cuales son las metas de la Capacitación, haciéndoles ver que capacitarles para aumentar su rendimiento no es explotarlos, sino más bien darles los medios para que administren mejor su esfuerzo, obtengan mayores satisfacciones de su trabajo y amplíen sus probabilidades de proyección dentro de la Empresa o Institución en que trabajan.

Para llegar a un nivel de eficiencia, el trabajador debe saber hacer bien su trabajo, pero también debe querer hacerlo bien.

El primer aspecto se refiere a la aptitud y el segundo a la actitud, entendiéndose éste último como la disposición del individuo a valorar uno o varios aspectos de su mundo, de manera favorable o desfavorable, lo cual influye en su trabajo y en el de los demás.

De lo anterior se desprende la necesidad - de desarrollar un verdadero plan integral que tenga - como meta primordial la modificación de actitudes ha - cia lo positivo por medio del incremento de cursos - de Relaciones Humanas.

"La Oficina de Capacitación y Escalafones dependiente de la Gerencia de Personal, tiene bajo -- su responsabilidad el establecimiento de normas y pro - cedimientos para llevar a cabo la capacitación en Pe - tróleos Mexicanos, dicha Gerencia tiene sus objetivos bien definidos y éstos son:

1.- Influir decisivamente en la creación y conservación de las condiciones bajo las cuales el -- personal de la Institución pueda actuar en su máxima potencialidad.

2.- Lograr la dotación oportuna a la Insti - tución de los recursos humanos idóneos que requiera para la ejecución normal de sus programas de traba - jo.

3.- Normar e impulsar las acciones ten - dientes a llevar hasta un grado óptimo, la adecuada utilización del personal de la Institución, como resul - tado de la nacionalización y actualización de estructu - ras, procedimientos y sistemas de organización y ad - ministrativos; del adiestramiento y la capacitación; de la formación de profesionales técnicos y/o administra - tivos; y del desarrollo y aprovechamiento de todas -- las habilidades, aptitudes y actitudes del personal.

4.- Mantener la necesaria armonía en las relaciones de trabajo de la administración y del personal; armonía derivada del estricto cumplimiento de

las normas laborales vigentes.

5.- Sostener un régimen apropiado de justicia social interno que se refleja en la evaluación y remuneración del trabajo, en los estímulos e incentivos, en la comunicación con los trabajadores y en los servicios para éstos.

6.- Mantener un adecuado régimen disciplinario que garantice el orden indispensable para el eficiente desarrollo de las actividades de la Institución". (1)

"La Oficina de Capacitación y Escalafones también tiene sus objetivos estipulados, entre otros los que interesan para el presente trabajo son los siguientes.

1.- Lograr el adiestramiento, capacitación y desarrollo de personal.

2.- Establecer escalafones y mecanismos que proporcione la mayor fluidez en las líneas de ascenso o rama de especialidad.

3.- Procurar el mejor funcionamiento de la Comisión Nacional Mixta de Escalafones" (2)

Creo prudente mencionar dentro de este inciso las políticas que tiene establecidas la propia

(1) Manual de Organización de la Gerencia de Personal, de Petróleos Mexicanos, 1970.

(2) Manual de Org. de la Gerencia de Personal, Pemex.- 1970.

Oficina de Capacitación, que son las siguientes:

1.- Proporcionar al trabajador los conocimientos y habilidades necesarias para el mejor desempeño de sus labores.

2.- Pagar porque todos los trabajadores conozcan perfectamente los objetivos generales de la Empresa.

3.- Pagar porque entre los trabajadores prevalezca un ambiente de responsabilidad, compañerismo y respeto mutuo.

4.- Inculcar al trabajador el deseo de prepararse para mayores oportunidades de ascenso.

5.- Efectuar la integración del sistema escalafonario, observando las normas y reglamentos establecidos.

6.- Mediante la investigación adecuada, precisar el derecho al servicio médico del trabajador y de sus dependientes económicos". (3)

El objetivo principal de la capacitación en Petróleos Mexicanos, es el de lograr el perfeccionamiento de los conocimientos teóricos y las habilidades prácticas de aquellos trabajadores de planta que ya posean una formación básica. Debe entenderse por formación básica aquel conjunto de conocimientos elementales, relativos al puesto de que se trate y que los trabajadores de planta deben poseer.

(3) Manual de Organización de la Gerencia de Personal, Pemex.- 1970.

Cuando los trabajadores reciben una adecuada Capacitación se reducen los accidentes, el daño a las máquinas y al equipo, se cometen menos errores, etc., La Capacitación ayuda a los trabajadores a ajustarse a los nuevos métodos que se implantan de tiempo en tiempo. Finalmente dicha Capacitación reduce el ausentismo, el descontento entre los empleados, ya sea los de nuevo ingreso como los ya existentes, y ayuda hasta el máximo a la mejor utilización de sus capacidades individuales.

Este objetivo se logra a través de una organización adecuada entre las actividades de la Gerencia de Personal, de los Centros de Trabajo y del Instituto Mexicano del Petróleo.

CAPITULO II

ASPECTOS JURIDICOS

- 2.1 Bases legales (Ley Federal del Trabajo).
- 2.2 Bases Contractuales. (Contrato Colectivo de Trabajo en vigor, celebrado entre el S.T.P.R.M. y Petróleos Mexicanos).
- 2.3 La Capacitación en relación con el esca
lafón.

2.1 BASES LEGALES

En la Nueva Ley Federal del Trabajo se suprimió el contrato de aprendizaje que establecía la Ley anterior, por considerar que tal como se encontraba reglamentada, era una reminiscencia medieval, porque en multitud de ocasiones era un instrumento que permitía, con el pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagar éstos - pero en forma reducida.

Así pues, los legisladores dándose cuenta de la enorme importancia que tiene la capacitación, - la institucionalizan; en los Artículos 132 Fracción XV y 159, marcan las obligaciones en cuanto al adiestramiento de individuos por las organizaciones. En la Fracción XIV del mismo 132, se habla de la concepción de becas que podría entenderse como un tipo de capacitación, y el Artículo transitorio No. 4 nos da la pauta para seguir con nuestro sistema, establecido antes de la fecha de publicación del precepto laboral ya invocado.

"Consideramos de vital importancia el que se dé cumplimiento a esta obligación, para lo cual el legislador ha dado todas las facilidades posibles, toda vez que dicha capacitación puede ser por personas ajenas a la empresa o por su propio personal" (1) (en

(1) Dr. Baltazar Cavazos Flores.- Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Confederación Patronal de la República Mexicana. México, 1971.

el caso que nos ocupa es impartido a través del Instituto Mexicano del Petróleo).

Se aconseja que la actividad se lleve a cabo dentro de las horas de trabajo, porque de esta manera es más efectiva, pues la experiencia nos revela que, en caso contrario los trabajadores no se sienten lo suficientemente motivados como para asistir a cursos que se lleven a efecto después de las horas de trabajo.

ANTECEDENTES

Del análisis hecho de diversos autores, llegamos a lo siguiente : Que el proyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo, tiene la tendencia de conceder al trabajador en general, ciertos beneficios que no vienen estipulados en la Ley vigente, ya que cuando se contempló la Ley de 1931 se dejaba ver un principio de crecimiento y progreso del País, pero ahora en la actualidad, el desarrollo industrial y lo enorme de las relaciones comerciales nacionales e internacionales, han determinado una problemática nueva que exige una legislación que, de la misma forma que la anterior, constituye un paso más para ayudar al progreso del País y para asegurar al trabajo una participación justa en los beneficios de la economía.

De acuerdo a lo anterior creemos que el Derecho del Trabajo tendrá que ser dinámico que procure, sin incurrir en exageraciones que podrían perjudicar al progreso de la Nación, mejorar las condiciones de vida del trabajador. La Revolución Mexicana tuvo como una de sus causas fundamentales, la difícil condición por las que pasaban las clases cam-

pesina y trabajadora y su propósito fue, y así quedó consignado en los Artículos 27 y 123, asegurar a los miembros de aquellas dos clases, un nivel de vida -- de acuerdo con las necesidades y las exigencias de la persona humana.

Así también estamos de acuerdo en que el verdadero progreso del País consiste en que los resultados de la producción la aprovechen todos y permitan a las personas mejorar sus niveles de vida. Por consecuencia, la legislación del trabajo tiene que ser, según se manifestó anteriormente, un derecho dinámico que otorgue a los trabajadores nuevos beneficios -- en la medida en que el desarrollo de la industria del país lo permita. De esta forma se realizarán los -- ideales de justicia social que sirvieron de base a la -- revolución mexicana y están inscritos en nuestra -- Constitución.

Otra situación que observamos es la de -- que los trabajadores han logrado formar sindicatos -- fuertes, y establecer Contratos Colectivos en los que existen cláusulas, beneficios y prestaciones para los trabajadores, muy superiores a los contemplados por la Ley Federal del Trabajo, pero estos Contratos -- Colectivos se aplican generalmente a la gran Indus-- tria del País, creando una situación de desigualdad -- con los trabajadores de la mediana y la pequeña indus-- tria, siendo los que representan un porcentaje mayo-- ritario en la República, estos grupos están colocados -- en condiciones inferiores respecto de los trabajadores de la gran Industria. Esta condición de desigualdad -- no puede perpetuarse, porque la Ley dejaría de cum-- plir su misión y porque se violaría el espíritu que -- anima el Artículo 123 Constitucional. En el momen--

to de escribirse el proyecto, se tomaron en cuenta -- los Contratos Colectivos más importantes del País, -- se hizo un estudio comparativo de ellos y se extrajo -- de los mismos beneficios que responden a necesida-- des apremiantes de los trabajadores. Entre otros -- nos encontramos con el aguinaldo anual, Prima de -- antigüedad y Fondo de ahorros, un período más largo de vacaciones y la facilidad de habitaciones. No obs-- tante lo anterior, el proyecto no se colocó en el grado más alto de dichos Contratos Colectivos, por conside-- rar que algunos de ellos se relacionan con las empre-- sas o ramos de la industria más próspera y con mejo-- res utilidades, por lo que no podrían extenderse a -- otras en las que no se den aquellas condiciones ópti-- mas. Por el contrario, el proyecto fue colocado en un grado más reducido dejando en libertad a los tra-- bajadores para que en la medida en que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la industria -- puedan obtener prestaciones superiores a las consa-- gradadas en la Ley.

La idea de justicia social en que descan-- sa la nueva Ley, se inspiró solamente en la parte -- proteccionista del Artículo 123 Constitucional en favor de los trabajadores, de acuerdo con el concepto uni-- versal que se tiene de la misma, especialmente con-- el del Profr. Gustavo Readbruch y el que aparece en la enciclopedia jurídica Omeba. (La justicia social -- busca afanosamente un equilibrio y una justa armoni-- zación entre el capital y el trabajo, estando íntima-- mente vinculado el bien común). Cuando la justicia -- social no trata de reivindicar al trabajador o a la -- clase obrera frente al patron o los propietarios, no -- es justicia social.

Y creemos que merced a la capacitación - se está reivindicando en alguna forma al trabajador, en base a la naturaleza del nuevo derecho social, cuyo objetivo fundamental es; transcribiendo en pensamiento del maestro Trueba Urbina: "El Derecho del - Trabajador es reivindicador de la entidad humana des- poseida, que solo cuenta con su fuerza de trabajo - para subsistir, caracterizándose por su mayor proxi- midad a la vida; propugna el mejoramiento económico de los trabajadores y significa la acción socializado- ra que inicia la transformación de la sociedad burgue- sa hacia un nuevo régimen social de derecho" (1)

Pensamos que en el caso particular de Pe- tróleos Mexicanos, es una Institución que realmente - se interesa por la capacitación de personal, ya que no nada más se preocupa por cumplir como obligación - legal, como viene estipulado en la Nueva Ley Fede- ral del Trabajo y ésto es fácil de demostrar, pues- to que tiene una Ayudantía dependiente de la Gerencia de Personal, dedicada exprofeso a capacitación, con- tando este Departamento con todo un equipo de ele- mentos idóneos, para que esta actividad se lleve a ca- bo lo mejor posible, como se verá más adelante en - el capítulo dedicado a este tema.

Ahora bien, por lo que se refiere a la - - concesión de becas que habla el Artículo 132 Frac- ción XIV; en el Contrato Colectivo de Trabajo que tie- nen celebrado por una parte Petróleos Mexicanos y - - por la otra el Sindicato de Trabajadores Petroleros -

(1) Alberto Trueba Urbina.-
Derecho Procesal del Trabajo.-
Edit. Porrúa, S.A. México.

de la República Mexicana, viene estipulado de la Cláusula 182 a la 187, la forma en que deben impartirse estas becas e inclusive dedican 2 anexos (Nos. 6 y - 8) del propio contrato, para reglamentar su funcionaomiento, ésto es, determinar los derechos y obligaciones que tienen los becarios de acuerdo con las cláusulas antes mencionadas.

2.2 BASES CONTRACTUALES.

Para empezar con las bases contractuales hablaremos primeramente de la definición de lo que es el Contrato Colectivo de Trabajo.

Pero conviene decir que la definición de las Instituciones Jurídicas no deben pretender exactitud, siempre será criticable el valor de estas definiciones pues radica en la brevedad de la fórmula y en la presentación clara de los caracteres esenciales de la figura jurídica.

El Artículo 386 de la Nueva Ley Federal nos ofrece la siguiente definición:

"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.(1)

Fundamento Legal del Contrato Colectivo de Trabajo.

El constituyente mexicano, no menciona el Contrato Colectivo en el Artículo 123, pero creemos, agregábamos, que fue resultado del concepto que de él se tenía como una de las varias formas del Contrato de Trabajo, sin embargo, en el mismo Ar-

(1) Nueva Ley Federal del Trabajo
 Edit. Porrúa, S.A.
 3a. Edición, México, 1970.

tículo 123 pueden encontrarse los fundamentos de la Institución: La Fracción XVI del precepto, según sabemos, reconoció el derecho de asociación profesional; pues bien, el reconocimiento de este derecho implica el del Contrato Colectivo de Trabajo; la asociación profesional tiene como finalidad primordial el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los obreros y esta finalidad la alcanza en el Contrato Colectivo, por lo que, si no se reconociera a los sindicatos la facultad de celebrar Contratos Colectivos, el derecho de asociación profesional saldría sobrando. Por otra parte, la Fracción XVIII del mismo Artículo 123 dice que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción; este equilibrio, para adquirirla, ha de traducirse en ciertas reglas aplicables a las relaciones entre los dos factores de la producción; ahora bien, estas reglas fijan lo que corresponde al trabajo en el proceso productivo, pero ésto es, precisamente, el Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que también por este renglón se justifica el reconocimiento del Contrato Colectivo. Finalmente la Fracción VII consigna el principio de la igualdad de salario, tesis que se realiza plenamente en el Contrato Colectivo.

CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Nos encontramos que el Contrato Colectivo de Trabajo comprende las siguientes partes:

- a) La envoltura.
- b) El elemento obligatorio.
- c) El elemento normativo.

- d) Las cláusulas denominadas eventuales, ocasionales o accesorias.

Los tres primeros elementos del Contrato Colectivo, son los que integran la Institución, pues - el cuarto, como su nombre lo indica, son acuerdos - que se celebran en ocasión de un Contrato Colectivo, pero, en realidad no forman parte de él.

La envoltura se refiere a aquellas cláusulas que hablan del campo de aplicación del contrato; aquellas que se refieren a la duración, la revisión y la terminación del propio contrato.

El elemento obligatorio, se desenvuelve - en dos grados: Las normas que tratan de asegurar - la efectividad del Contrato Colectivo de Trabajo y las reglas que fijan las obligaciones concretas a cargo - de la asociación profesional obrera frente al empresario y de éste ante aquella. Dentro del primer grupo se comprenden normas tales como las que prevén - la formación de Comisiones Mixtas, que fijan las sanciones para la parte que viole las estipulaciones del elemento normativo, las cláusulas de exclusión y preferencia sindical y las prohibiciones impuestas al empresario para garantizar la libertad sindical; todas - estas cláusulas son la garantía de efectividad del Contrato Colectivo. Las cláusulas del segundo grupo son derechos y obligaciones que adquieren los autores del Contrato Colectivo en su carácter de personas jurídicas y sin ciertas prestaciones a que se puede obligar al patrón, como la oferta de un local para que sesione el sindicato, etc., naturalmente que estos derechos y obligaciones tienen como motivo o causa final al Contrato Colectivo, pero difieren profundamente de

las anteriores.

Las cláusulas del primer grupo, según vemos sosteniendo afectan a la vida misma del Contrato Colectivo y, en consecuencia, al interés profesional que representa el Sindicato; en tanto las segundas constituyen derechos subjetivos del Sindicato cuya realización o ineficacia no afecta directamente a la comunidad obrera. La distinción, sin embargo, no es absoluta, porque, en último término las dificultades jurídicas que sufre el Sindicato tendrán que repercutir sobre la comunidad obrera.

El elemento normativo, comprende dos series de cláusulas que pueden denominarse, a) condiciones individuales para la prestación de los servicios y b) Condiciones Colectivas para la prestación de los servicios. Las dos series persiguen la misma finalidad, obtener mejores condiciones de trabajo para los obreros, pero son, sin embargo distintas: La primera de las series sin las normas que fijan la jornada de trabajo, los descansos y vacaciones, los salarios y, en general, las obligaciones que adquiere cada empresario frente a cada trabajador y, naturalmente las que son a cargo de cada obrero y en beneficio del patrón.

La segunda serie estando formada por ciertas obligaciones que contrae el empresario para que la comunidad de trabajadores, puedan sentirse como ejemplos, los servicios sociales que se obliga a presentar el empresario, hospitales, campos deportivos, centros recreativos, etc.

Las dos series de normas fijan derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empresarios; pero la primera comprende los que necesariamente se individualizan, en tanto la segunda se refiere a normas que imponen sus obligaciones al patrono, pero que no individualizan inmediatamente al acreedor; así es posible que algún trabajador no haga nunca uso del servicio de hospital, pero en cambio, siempre se realizarán en favor o en su contra las normas de la primera serie, todos los trabajadores son acreedores en potencia y si el empresario no tiene establecido el servicio podrían reclamar la indemnización.

d) Las cláusulas denominadas adquisitorias o eventuales y hasta ocasionales, son aquellas que no son indispensables para la existencia del Contrato Colectivo, ya que se refieren a circunstancias que pueden presentarse al celebrarse el contrato o revisarlo; gastos de revisión, fé de depósito y ratificación ante la Junta y personas autorizadas por ambas partes para ese objeto.

REQUISITOS PARA LA VALIDEZ DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El primer camino para llegar al Contrato Colectivo es el acuerdo de voluntades; ahora bien, estas voluntades, si son autónomas frente al Estado, actúan dentro del orden jurídico estatal, de manera que para que puedan alcanzar el propósito que persiguen deben respetar los principios del Orden Público del Estado:

La capacidad de los sujetos, la existencia de su voluntad, la ausencia de vicios en ésta y la licitud en el objeto, son principios que deben presentar las partes, porque pertenecen al orden público del Estado las exigencias formales, finalmente se justifican, como veremos, por la necesidad de dar a conocer el contenido del Contrato Colectivo.

- 1.- Capacidad. La facultad de celebrar el Contrato Colectivo pertenece al Sindicato Obrero; la capacidad deriva de la satisfacción de los requisitos legales, tanto de constitución, como de registro, pues es únicamente entonces cuando adquiere vida jurídica y con ella, la que podría denominarse capacidad del derecho del trabajo que comprende la capacidad de representación de los intereses colectivos e individuales de sus miembros de contratación colectiva y de acción procesal.
- 2.- Consentimiento.- La Doctrina del Derecho Civil sostiene que en los actos jurídicos debe existir el consentimiento y, además, ha de manifestarse libremente como dice el Artículo 1812 del Código Civil, no ha de ser por error, arrancado por violencia o sorprendido por dolo.
- 3.- Objeto Lícito.- El acto jurídico es una manifestación de voluntad que pretende alcanzar uno o varios efectos jurídicos. Según esta idea todo acto jurídico debe tener un objeto lícito, de donde debe concluirse que la doctrina de Derecho Civil sobre esta materia tiene también un valor general.

4.- Formalidades. Todas las legislaciones sobre el --
 Contrato Colectivo de Trabajo, --
 exigen la forma escrita, solución que fácilmente --
 se alcanza considerando que el Contrato se cele--
 bra por una Asociación Profesional Obrera, para
 regir los contratos individuales de sus miembros;
 la forma escrita es indispensable para llevar al --
 conocimiento de los trabajadores el contenido del
 Contrato Colectivo de Trabajo.

"DEPOSITO DEL CONTRATO COLECTIVO"

El Artículo 390 de la Ley previene que --
 un ejemplar del Contrato Colectivo de Trabajo, debe --
 rá ser un depósito ante la Junta de Conciliación y Ar --
 bitraje correspondiente y, si no la hubiere ante la --
 Autoridad Municipal, de manera que cualquiera de las
 partes puede hacer el Depósito del Contrato Colectivo
 ante el Tribunal del Trabajo y excepcionalmente ante --
 la Autoridad Municipal.

El trámite que se debe seguir para llevar
 a cabo el Depósito es el siguiente:

"1.- Cualquiera de las partes, por medio de una pro --
 moción escrita acompañada del Contrato Colecti --
 vo, solicitará se tenga por depositado para que surta
 los efectos legales correspondientes.

2.- La Junta de Conciliación y Arbitraje correspon --
 diente o la Autoridad Municipal, al recibir la pro --
 moción, juntamente con el Contrato Colectivo de Tra --
 bajo, deberá anotar el día y la hora del recibo y dic --
 tar un acuerdo o providencia de sustanciación en la --
 que se haga constar que se tiene por depósito el Con --

trato, a fin de que surta sus efectos jurídicos". (1)

La función de recibir y registrar los Contratos Colectivos de Trabajo, es exclusiva de los órganos jurisdiccionales, y la importancia de esta actividad radica en que los Contratos Colectivos producen efectos jurídicos desde el momento en que son Depósitos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El Contrato Colectivo puede celebrarse -- por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra de terminada. La segunda forma es la más usual, ya que la primera no es de la conveniencia de los sindicatos por razones obvias y la última sólo podría tener razón de ser cuando una empresa ocupara trabajadores para ciertas obras determinadas.

Respecto de la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, el Artículo 398 de la Ley de la materia nos dá la forma y modos de llevar a cabo -- esa revisión y en qué término.

En efecto, dicho artículo manda que un -- Contrato Colectivo sea indefinido o a tiempo fijo y -- para obra determinada, es revisable parcial o totalmente cada dos años. La petición para que se inicie el estudio y revisión de dicho convenio la puede hacer cualquiera de las partes contratantes. Nada más que si la piden los sindicatos o el sindicato, éstos -- tienen que contar con el cincuenta y uno por ciento --

(1) Trueba Urbina Alberto

Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo
Edt. Porrúa. México.

de la totalidad de los miembros anuentes para tal revisión; si lo piden los patrones, éstos tendrán que demostrar que cuentan con el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores a su servicio.

La solicitud tiene que hacerse por lo menos sesenta días antes del vencimiento del contrato.

Ya en plena discusión, si las partes no se ponen de acuerdo o no consienten en prorrogar dicho plazo, es la Junta de Conciliación y Arbitraje la que conocerá en la inteligencia de que durante la tramitación ante los tribunales obreros, continuará en vigor el contrato de cuya revisión hablamos. Sin embargo, en cuanto a tratarse de los salarios se estará a lo que establece el Artículo 399-Bis de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 399-Bis. Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo" (1).

(1) Nueva Ley Federal del Trabajo.

Edit. Porrúa, S.A.

3a. Edición, México 1970.

LA TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Las causas de terminación del contrato colectivo de trabajo se pueden clasificar en ordinarias y extraordinarias: Las primeras son las que, normalmente, ponen fin al Contrato Colectivo y, puede decirse, dependen de la voluntad de los autores de la institución; son, a ejemplo, el acuerdo mutuo, el vencimiento del término estipulado y otras. Las causas extraordinarias son aquellas que ponen fin al contrato colectivo independientemente de los deseos de las partes; el caso fortuito o la fuerza mayor que obligan al cierre de la empresa. Las primeras pueden llamarse contingentes, en tanto las segundas son necesarias; de lo que se desprende que son diversos sus efectos.

El Artículo 401 de la Nueva Ley Federal dispone que son causas de terminación de contrato.

- 1.- Por mutuo consentimiento.
- 2.- Por terminación de la obra.
- 3.- En los casos del Capítulo 8o. de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el Contrato Colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN PETROLEOS MEXICANOS.

Petróleos Mexicanos desde su primer Contrato Colectivo de Trabajo, se ha venido preocupando por la Capacitación de sus trabajadores. Así en el de 1942 ya se menciona que "el Patrón permitirá que

los trabajadores hagan la práctica correspondiente al puesto inmediato superior".

Posteriormente se establece obligatorio -- ese compromiso, haciéndose extensivo para cuando -- se presente un reacomodo o transferencia de trabajadores; cuando haya cambios de sistema de trabajo; o bien, nuevas instalaciones de plantas o equipos cuya -- operación y manejo no se haya venido efectuando en los centros de trabajo del sistema.

Sin embargo, es en el Contrato Colectivo de Trabajo de 1965, donde se establece la capacita- -- ción debidamente institucionalizada, derivando su fuer- -- za jurídica del contexto de las Cláusulas 44 y 6 de -- dicho pacto laboral. (Anexo No. 1).

Breves comentarios a las Cláusulas 6 y 44.

Las especialidades que se indican en la -- cláusula 44 son meramente enunciativas, ya que los -- Comités de Capacitación, orientarán los cursos para resolver problemas específicos en el trabajo, seña- -- lando las que deba impartirse de acuerdo con las ne- -- cesidades y características del centro de trabajo.

La capacitación se proporcionará, a tiem- -- po parcial, dentro o fuera de la jornada de trabajo; o bien, a tiempo completo.

Serán los Comités de Capacitación los -- que decidan el tipo de curso y designen el personal -- que deba asistir al mismo.

Quando se trate de capacitación dentro de la jornada y un trabajador se niegue a recibirla, el Departamento Local de Personal lo comunicará por escrito al Sindicato, con copia al expediente personal de dicho trabajador, como antecedente de futuras acciones. Esta capacitación no deberá afectar el desarrollo de las labores normales ni genera pago adicional. Si el trabajador falta injustificadamente dentro de la jornada al curso en que está inscrito, se le descontarán las percepciones correspondientes, independientemente de la aplicación de las demás sanciones contractuales a que se haga acreedor por este hecho.

El personal de planta que normalmente esté ascendido podrá recibir capacitación "correctiva" en el puesto de ascenso, aún cuando lo ocupe en forma temporal.

Quando la capacitación se imparta fuera de jornada, se le pagará al trabajador el 100% del tiempo de asistencia al curso, con base únicamente en el salario tabulado del puesto que ocupe y de ninguna forma como tiempo extraordinario.

El pago en primera instancia, se hará a los trabajadores participantes que hayan terminado el curso y presentado los exámenes finales, aún cuando los resultados no hayan sido aprobatorios.

Quando se identifique la necesidad de una capacitación para ascenso el número de trabajadores que se capaciten deberá ser igual al número de plazas definitivas por cubrir, más el personal necesario para cubrir las ausencias temporales (vacaciones, enfermedades, permisos, etc.); más el número que

resulte de una estimación como margen de seguridad para el éxito del curso. No deberán capacitarse una cantidad excesiva de trabajadores para evitar problemas posteriores, tales como desaliento, frustración, indiferencia, etc., por no obtener una promoción inmediata. Por lo tanto, deberá preverse que los trabajadores aprobados apliquen el puesto de ascenso, - cuando menos una vez al año, para conservar actualizados sus conocimientos.

El personal que participe en este tipo de - capacitación deberá ser el que tenga derecho, atendiendo el orden escalafonario (Reglamento de Escalafones). Si alguno de los trabajadores que tienen derecho no - desea asistir al curso, deberá recabarse por escrito la renuncia correspondiente.

La cláusula 6 señala los medios a través - de los cuales los trabajadores tienen opción a ascender para cubrir vacantes temporales o definitivas y de - - acuerdo con su posición escalafonaria.

Cuando el trabajador haya desempeñado un puesto de ascenso por un lapso de 30 días y haya sido juzgada su capacidad, automáticamente obtiene el de - recho de ascenso al mismo, sin necesidad de cumplir con alguno de los otros requerimientos.

En caso contrario, podrá optar por una -- de las tres alternativas siguientes:

El examen de aptitud.

El curso de capacitación.

El adiestramiento hasta por 90 días.

a).- Examen de Aptitud. Si el trabajador decide sujetarse a un examen de aptitud, éste se practicará con la intervención de un representante del sindicato. Será principalmente práctico y además sobre conocimientos fundamentales del trabajo de que se trate; es decir, sobre las actividades que se desarrollan en el puesto al cual se pretende ascender.

El trabajador deberá aprobar este examen para poder ocupar el puesto de ascenso.

La Cláusula 44 siempre estará condicionada a la aplicación correcta de la cláusula 6, en lo que se refiere a los exámenes de aptitud, ya que de otro modo, el problema de la capacitación correctiva, para el desempeño del puesto ya cubierto por el trabajador se incrementa indefinidamente.

Deben considerarse los inconvenientes que se presentan cuando el jefe inmediato de los trabajadores aplica los exámenes de aptitud, por la posible generación de resentimientos y/o frustraciones en el caso de los reprobados. Es por ello que mientras no se tenga el procedimiento oficial de aplicación del examen de aptitud, sea personal de un nivel superior al del jefe del trabajador el que practique dichos exámenes, y los trámites correspondientes se hagan a través de los Departamentos de Personal.

Para el personal de oficinas, los exámenes de aptitud deberán efectuarse invariablemente por los Departamentos de Personal.

b).- Curso de capacitación.

Cuando el trabajador acepta recibir un curso, será programado precisamente para el puesto de ascenso y en los términos que señala la cláusula 44.

Los trabajadores que se capaciten y en el examen que se les practique resulten aprobados, recibirán la constancia correspondiente, eximiéndolos del examen de aptitud para ascender al puesto para el cual se capacitaron.

Si la necesidad surge en nuevos centros de trabajo, los puestos podrán cubrirse con personal disponible o personal de nuevo ingreso. En el primer caso el personal se someterá a la capacitación que la Gerencia de Rama correspondiente señale; en el segundo caso se someterá a prueba de aptitud a que antes se hizo referencia, de común acuerdo con la Gerencia de Personal y de Rama. A solicitud de ésta última, se podrá impartir capacitación para mejorar conocimientos y habilidades en la especialidad en que prestan sus servicios.

c) Adiestramiento hasta por 90 días. Cuando no existan cursos de capacitación de la especialidad en el centro de trabajo, es obligación de la empresa proporcionar adiestramiento en las labores del puesto inmediato superior de acuerdo con el escalafón en el departamento a que pertenezcan los trabajadores. Dicho adiestramiento será dentro de la jornada y por un tiempo máximo de 90 días, debiendo organizarse en la forma siguiente:

Las solicitudes deberán ser presentadas - al Departamento de Personal, por conducto de la Re-
presentación Sindical.

En todos los casos deberá agotarse la po-
sibilidad de organizar con carácter preventivo, un --
curso de capacitación en los términos de la cláusula
44, con objeto de contar oportunamente, con suficien-
te personal apto para futuras vacantes en el puesto -
de que se trate.

Si lo anterior no fuera posible; previo a
la impartición del adiestramiento, se invitará al traba-
jador que tenga derecho, para que presente el examen
de aptitud correspondiente, haciéndole notar que en -
caso de reprobación, recibirá el adiestramiento po-
drá impartirse a quien le siga en forma descendente,
previa presentación de la o las renunciaciones a dicho -
puesto, mismas que deberán ser formuladas por escri-
to.

Cubiertos los requisitos anteriores, se --
procederá a elaborar el programa de adiestramiento,
con base en la relación de actividades específicas del
puesto que deberá cubrirse, las cuales a su vez, de-
berán estar contenidas en la Relación de Labores de
la categoría correspondiente; distribuyéndose dicho --
programa en 90 días de calendario.

El trabajador en adiestramiento, no de- -
sempeñará las labores que le corresponden en el pue-
sto del que es titular, durante el período del adiestra-
miento, percibiendo en ese lapso, el salario que le co-
rresponda en su categoría de planta. La vacante que
se origine por este concepto podrá o no ser cubierta,

de acuerdo con lo que señala la cláusula 5 del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor.

Si el trabajador incurre en faltas de asistencia injustificadas durante el período de adiestramiento este no será prorrogado.

El trabajador deberá presentar el examen de aptitud al terminar el adiestramiento. Al no presentarlo durante los diez días hábiles posteriores al término del mismo, se procederá a levantar el acta correspondiente, haciéndolo del conocimiento de la Representación Sindical, no teniendo derecho en consecuencia a ocupar la vacante; pudiéndose ésta cubrir con el trabajador apto que le siga en forma descendente en el escalafón a que pertenezca dicho puesto vacante.

Si antes del vencimiento del período establecido de adiestramiento, el trabajador se encuentra apto a juicio del Jefe del Departamento afectado, podrá darse por concluido, otorgándosele el puesto y eximiéndosele del examen previo de aptitud. En casos como éste, deberán dejarse sin efecto los movimientos escalafonarios que se hubieren originado, de acuerdo con la cláusula 5 del contrato.

Los trabajadores que hayan recibido adiestramiento para un puesto determinado y no hayan sido aceptados para ocuparlo como consecuencia del resultado no aprobatorio del examen de aptitud, podrán presentar nuevos exámenes para el mismo puesto en nuevas vacantes, pero habrán agotado su derecho a recibir adiestramiento para ese puesto.

2.3 LA CAPACITACION EN RELACION CON EL ESCALAFON.

En la Fracción XV del Artículo 132 vigente se recogió la tendencia en favor de cursos de capacitación profesional, y se establece la obligación -- para las empresas.

La capacitación para aplicación de derechos o puestos de escalafón y para mejorar la productividad ha devenido de necesidad para las Instituciones, en obligación legal.

Esta fracción constituye un paso muy importante en la evolución de nuestro Derecho del Trabajo, al imponer al patrón esta obligación; si relacionamos dicha fracción con el Artículo 159, estamos en posibilidad de apreciar que se limita un tanto el llamado escalafón ciego en beneficio del escalafón por capacidad.

Los Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascensos. El Derecho Mexicano reconoce la legitimidad de la cláusula de admisión, en virtud de la cual se obliga al patrón a no aceptar sino a trabajadores miembros del sindicato titular o administrador del contrato colectivo. Pero cuando esta cláusula no existe, no obstante que en principio se reconoce la facultad del empresario de seleccionar su personal, se le impone la obligación de preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos, a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

En los últimos años se ha agravado el problema de algunos trabajadores que sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan habitualmente sus servicios supliendo las vacantes transitorias y temporales, o ejecutando trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal permanente de la empresa. En lo sucesivo, estos trabajadores están protegidos por las normas que se acaban de mencionar, de tal manera que en igualdad de circunstancias deberán ser preferidos para la continuación de los trabajos y para cubrir las vacantes que ocurran.

Uno de los problemas que ha preocupado a las empresas y a los trabajadores, relacionado con los derechos de antigüedad, se refiere a la manera como deben cubrirse las vacantes que ocurran en la empresa. Puede decirse que existen dos sistemas generales y en cierta medida opuestos: el primero se conoce con el nombre de escalafón ciego, pues toma en consideración, de manera exclusiva, la antigüedad; el segundo se conoce con el nombre de ascenso por capacidad y se caracteriza porque se desentiende de la antigüedad para considerar en forma también exclusiva la capacidad. El primero tiene el inconveniente de que anula, en términos generales, la iniciativa de los trabajadores, ya que saben que puede serles suficiente el transcurso del tiempo para obtener los ascensos; pero el segundo desconoce los años de trabajo y los servicios prestados a la empresa, lo que conduce a una injusticia, toda vez que es posible que un trabajador que ha servido quince o veinte años a una empresa se vea postergado, no obstante que es apto para desempeñar el nuevo puesto, por un trabajador de ingreso reciente que posee mayores conocimientos.

El proyecto se coloca en una posición intermedia; se parte del principio de que la antigüedad es la base — de los ascensos pero, si la empresa, a lo que está — obligada según se explicó en un capítulo anterior, organiza los cursos de capacitación para sus trabajadores, aquél a quien le corresponda el ascenso, deberá demostrar su capacidad para el puesto nuevo y si no lo hace, no tendrá derecho al ascenso.

"Los Derechos de preferencia declarados — en el Artículo 111 Fracción I de la Ley de 1931, reformada por Decreto el 31 de Diciembre de 1956, y — en los Artículos 154 a 158 de la nueva Ley, constituyen limitaciones a la libre selección del personal por el empresario, pues lo obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutaban de esos derechos, con la exclusión de quienes no son titulares de ellos" (1)

Los Artículos del 154 al 160 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, nos hablan de los Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

Ahora bien, la capacitación que se imparte en Petróleos Mexicanos es de dos tipos: Correctiva y Preventiva.

La Correctiva es la que está enfocada — para que el trabajador aprenda las necesidades reales del puesto que está ocupando, el 90% o más de la capacitación que se imparte en esta Institución es de este tipo.

(1) El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

Mario de la Cueva.— 2a.Edición.—Edit. Porrúa, — S.A. Pág. 404.

La preventiva es como su nombre lo indica, para prevenir; ésto es para tener capacitado al trabajador que le corresponda ascender a un puesto inmediato superior, cuando se descubra que va a existir una vacante posteriormente. A fin de poder conocer al candidato idóneo para el puesto vacante, tendremos que apegarnos al escalafón y para ello haremos un estudio acerca del derecho escalafonario que se observa en Petróleos, de ésto nos hablan las Cláusulas de la 16 a la 20 del Contrato Colectivo de Trabajo: (Anexo No. 2), así como el Reglamento de Escalafones que es el Anexo No. 2 del propio Contrato. -- (Anexo No. 3).

La preventiva es como su nombre lo indica, para prevenir; ésto es para tener capacitado al trabajador que le corresponda ascender a un puesto inmediato superior, cuando se descubra que va a existir una vacante posteriormente. A fin de poder conocer al candidato idóneo para el puesto vacante, tendremos que apegarnos al escalafón y para ello haremos un estudio acerca del derecho escalafonario que se observa en Petróleos, de ésto nos hablan las Cláusulas de la 16 a la 20 del Contrato Colectivo de Trabajo: (Anexo No. 2), así como el Reglamento de Escalafones que es el Anexo No. 2 del propio Contrato. -- (Anexo No. 3).

CAPITULO III

LA CAPACITACION EN PEMEX

- 3.1 Creación del Instituto Mexicano del Petróleo.
- 3.2 Entidades que intervienen en la Capacitación.
- 3.3 Sistema propuesto para impartir la Capacitación.

3.1 CREACION DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO.

Debido a que la transformación industrial del país exige imperativamente estar al día en materia de tecnología para acrecentar el rendimiento de la industria nacional, y a la necesidad de que el país realice una alta tasa de inversión intelectual, orientando la educación al trabajo productivo, el Ejecutivo Federal señaló, el 1o. de Diciembre de 1964, que los recursos que la industria dedique a la investigación tecnológica, a la formación profesional y a la capacitación obrera, contribuyen a la prosperidad nacional y al desarrollo de la propia industria.

Se consideró que Petróleos Mexicanos, -- que constituye una empresa estatal y siendo las industrias petrolera y petroquímica de aquellas ramas de la actividad productiva, en las que con mayor rapidez se presenta la innovación tecnológica y se exige un mayor conocimiento técnico y una mayor capacitación obrera, hace que se requiera de centros para formar trabajadores especializados que estén en aptitud de ejecutar tareas subprofesionales y de adquirir la posibilidad de ascender a niveles superiores.

Se estimó indispensable adecuar la política de innovación tecnológica de la industria petrolera, a la necesidad del país de fomentar industrias derivadas de la petrolera y petroquímica básica y cualesquier trabajo directamente relacionados con ellas que, requiriendo relativamente menores inversiones, original la creación de mayor número de puestos, por lo que resulta conveniente y útil la formación de investigadores, profesionales y técnicos en esas diversas es

pecialidades.

En materia de capacitación, se pensó que la preparación del trabajador para ocupar un determinado puesto de cierta calificación, es sólo el inicio de su formación, pues ulteriormente habrá de recibir cursos para otros puestos determinados, y tanto en los primeros, como en los segundos, se cuidará de su formación general. Esa capacitación, además tendrá que realizarse en el menor tiempo posible, no sólo por exigencias de la producción, sino también para crear en el obrero la confianza respecto de que aquélla es medio para obtener prontos y benéficos ascensos. Por lo que toca a los profesionistas dedicados a trabajar en las industrias petrolera y petroquímica, se determinó impartir también cursos de capacitación, pues se observó que frecuentemente les resulta difícil adaptar sus conocimientos teóricos a las necesidades prácticas si van directamente del centro de estudios en que se graduaron, a la instalación industrial en el campo petrolero.

Con base en lo expuesto, el Instituto se creó por Decreto del Ejecutivo Federal el 23 de Agosto de 1965, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 26 del mismo mes y año, como organismo descentralizado de interés público y de carácter preponderantemente técnico, educativo y cultural, con personalidad jurídica y patrimonio propios.

El Ejecutivo Federal en su acuerdo del 27 de Julio de 1966, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de Noviembre del mismo año, resolvió que los trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo se rijan en sus relaciones de trabajo por

la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, quedando dentro del régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Los objetivos del Instituto Mexicano del Petróleo son los siguientes: Lograr que la investigación, el desarrollo tecnológico y la prestación de servicios técnicos, requeridos por las industrias petrolera, petroquímica y química, se realicen con el más alto nivel de eficiencia y eficacia, para ésto el Instituto realiza como funciones las que a continuación se mencionan.

1.- El suministro de servicios tecnológicos a Petróleos Mexicanos y a las Industrias Petroquímica y Química, servicios que anteriormente provenían en gran parte de empresas especializadas extranjeras.

2.- La investigación científica y tecnológica relacionada con la industria petrolera en general, incluyendo la asimilación, adaptación, mejoramiento y desarrollo de nuevas tecnologías.

3.- El adiestramiento de personal en todos los niveles, desde la capacitación obrera en Petróleos Mexicanos hasta la formación de investigadores de firme preparación académica en el propio Instituto.

El Instituto cuenta con la organización personal, laboratorios y equipo necesarios para el cumplimiento de estas funciones.

Las políticas por las que se rige el Instituto son:

Procurar reducir al mínimo la ingeniería - de proyectos industriales y asistencia técnica extranjeras, fomentando el desarrollo y el progreso de la ingeniería petrolera, petroquímica, química y demás - especialidades afines.

Tender a un adecuado intercambio científico y tecnológico con instituciones nacionales e internacionales en las áreas de su competencia.

Mantener una estrecha relación con la industria petrolera, petroquímica, química y centros - de investigación nacionales o del extranjero, mediante visitas de observación e intercambio de conocimientos.

Estimular la formación, desarrollo, creatividad y productividad de los investigadores, y personal administrativo.

Procurar el perfeccionamiento constante - de los sistemas de capacitación y material didáctico, mediante una evaluación e investigación sistemática.

Procurar la más eficaz utilización de los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos del Instituto.

Las funciones que desarrolla el Instituto - pueden condensarse en lo siguiente:

Planear, organizar, dirigir y controlar -

todas las actividades técnicas y científicas del Instituto.

Diseñar las unidades completas de explotación, de refinación y petroquímica que incluyan: establecimiento de bases de diseño de las unidades; ingeniería básica de proceso; ingeniería de detalle; diseño civil, arquitectónico, eléctrico mecánico y de instrumentación de las instalaciones, produciendo dibujos constructivos completos de estas unidades.

Conocer el desarrollo de las técnicas y métodos más avanzados concernientes a la búsqueda de hidrocarburos.

Proporcionar asistencia técnica y asesoría a las industrias petrolera y petroquímica, tanto nacionales, como extranjeras.

Planear, organizar e impartir cursos, conferencias, congresos, convenciones, seminarios, coloquios y simposios, así como efectuar promociones e intercambio de información técnica, científica y académica con centros de investigación y docencia nacionales y extranjeros.

Investigar las necesidades de capacitación de Petróleos Mexicanos y coordinarse con los Comités de Capacitación de dicha institución en la planeación, desarrollo, supervisión y evaluación de los cursos que se imparten a sus trabajadores sindicalizados, así como a aquel personal de confianza que necesite habilidad práctica.

Coordinar y controlar la concesión institucional de becas, subsidios a estudiantes, prácticas es tudiantiles y servicio social.

El Instituto cuenta actualmente con un cuadro de personal alrededor de 2,500 personas, 930 -- son profesionales universitarios de diversas disciplinas, y 180 poseen grado académico de Doctor o de -- Maestro en Ciencias.

3.2 ENTIDADES QUE INTERVIENEN EN LA CAPACITACION.

Las entidades que intervienen en la Capacitación de Petróleos Mexicanos son tres.

- 1.- Gerencia de Personal a través de la Oficina de Capacitación y Escalafones.
- 2.- Instituto Mexicano del Petróleo a través de la Sub-dirección de Capacitación.
- 3.- Comités de Capacitación en los Centros de Trabajo.

1.- La Oficina de Capacitación y Escalafones tiene por objeto utilizar los recursos disponibles de la Institución, lograr el adiestramiento, capacitación y desarrollo del personal en todos sus niveles, sindicalizado y de confianza, a través de acciones convenientes y debidamente coordinados con los Comités de Capacitación y el Instituto Mexicano del Petróleo, para incrementar la productividad.

Las funciones de esta oficina son las siguientes:

Efectuar el estudio de los planes y programas de capacitación del personal, la supervisión de su ejecución y la coordinación en esta materia con el Instituto Mexicano del Petróleo y otras instituciones educativas, así como con las diversas dependencias de Petróleos Mexicanos.

Establecer las normas y procedimientos, - así como verificar las necesidades de Capacitación de tectadas, por medio de los trabajos que al respecto - realicen conjuntamente los Comités y el Instituto Mexicano del Petróleo para precisar la justificación de impartir los cursos solicitados.

Mantener una comunicación continua con - los Comités para decidir lo necesario respecto a la - planeación, organización, desarrollo, control y eva-- luación de los cursos y sus resultados en el trabajo.

Vigilar la disponibilidad y uso correcto - de instalaciones, equipos, materiales didácticos y au-- dio-visuales para el eficaz desarrollo de los cursos.

Verificar el cumplimiento de las normas y lineamientos generales, así como la aplicación de los procedimientos para la capacitación del trabajador.

Programar con las dependencias corres-- pondientes de la Institución y del I.M.P. los cursos - avanzados para la preparación subprofesional y profe-- sional del personal.

Supervisar las estimaciones y gastos que correspondan a servicios de capacitación prestados -- por el Instituto Mexicano del Petróleo.

2.- La subdirección de Capacitación ini-- ció sus actividades a finales del mes de abril de 1966, con el propósito fundamental de elevar los conocimien-- tos teóricos y mejorar las habilidades prácticas del-- personal obrero, administrativo y técnico de la indus-- tria petrolera.

En el mes de Agosto del mismo año, se suscribió el Convenio PEMEX-IMP-5 (Anexo No. 4), que permitió a Petróleos Mexicanos cumplir con sus compromisos de capacitación de personal obrero, pactado con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana en la Cláusula 44 de su Contrato Colectivo de Trabajo.

Para poder cumplir con la actividad convenida, fue necesario que Petróleos Mexicanos integrara Comités de Capacitación, con el propósito de coordinar con el Instituto Mexicano del Petróleo, la planeación, desarrollo, supervisión y evaluación de capacitación.

Esta actividad se dá fundamentalmente al personal obrero y administrativo, en diferentes niveles y sobre distintas especialidades que se requieren tanto en la mano de obra como en el manejo técnico y administrativo de la industria petrolera y petroquímica. La capacitación se lleva a cabo mediante cursos teóricos y prácticos con instructores y equipos especiales, entre los cuales cabe mencionar los de simulación de operación de plantas, que permiten plantear el manejo de las instalaciones tanto en condiciones normales como de emergencia, con los que se logra reducir notablemente el tiempo de aprendizaje.

Por otra parte, se llevan actividades de capacitación de pasantes de las carreras de ingeniería que tienen aplicación en dichas industrias; por medio de un sistema de contratos-beca, que permite darles un entrenamiento adecuadamente planeado, que se realiza directamente en los centros de trabajo como una etapa de transición entre los estudios escolares y

el trabajo profesional en la industria.

Tiene como objetivo; elevar los conocimientos teóricos y las habilidades prácticas de los trabajadores de planta de Petróleos Mexicanos, para procurar una óptima utilización de los recursos e incrementar la eficiencia en el desarrollo de las actividades productivas, atendiendo a la necesidad de mantener una constante superación en la formación de los recursos humanos, para que estos puedan adaptarse a los dinámicos cambios de la ciencia y de la tecnología, así como, proporcionar un cambio de actitudes y conducta en función de los objetivos individuales, -- institucionales y sociales.

Sus políticas son:

Procurar mantener una constante actualización del personal de Petróleos Mexicanos respecto de los últimos avances técnicos de sus especialidades.

Actualizar permanentemente los sistemas y técnicas de capacitación así como los materiales didácticos, sistematizando su evaluación e investigación.

Fortalecer la capacidad de instrucción en centros especializados, equipados con los elementos para proporcionar a los trabajadores el máximo de conocimientos y habilidades en el mínimo de tiempo.

Contar con un centro de capacitación en cada uno de los centros de trabajo de Petróleos Mexicanos para estar en condiciones de atender las necesidades en todo el sistema petrolero.

Mantener una constante superación interna referida fundamentalmente a la actualización de los -- instructores en técnicas pedagógicas y de su especialidad, y para el personal técnico administrativo en la práctica continua de la administración.

Entre sus funciones están:

Investigar las necesidades de capacitación, tanto en el ámbito global de Petróleos Mexicanos -- como en el de los centros de trabajo que lo integran en coordinación con los Comités y la Gerencia de -- Personal de dicha Institución.

Diseñar programas generales y específicos de la actividad a fin de satisfacer las necesidades identificadas.

Seleccionar las técnicas apropiadas para la enseñanza de las especialidades a impartir, y -- mantener a los instructores actualizados en técnicas de didáctica y en su especialidad.

Impartir los cursos de capacitación, de -- conformidad con los requerimientos que demande su ejecución.

Elaborar y suministrar los materiales didácticos necesarios para facilitar el entrenamiento de los trabajadores, de tal manera que éstos puedan estudiar, documentarse y tener acceso a la información básica del curso.

Conservar en buen estado las instalaciones, maquinaria y equipos utilizados en esta actividad.

Evaluar la capacitación impartida conjuntamente con los Comités y la Gerencia de Personal -- para asegurarse que se cumplen con los objetivos -- planteados para cada curso.

Realizar una constante investigación de toda aquella información que coadyuve al mejor desempeño de las actividades de capacitación y mantenerla actualizada.

3.- COMITES DE CAPACITACION. - Su objetivo: Coordinar con el Instituto Mexicano del Petróleo la planeación, desarrollo, supervisión y evaluación de los cursos de adiestramiento y capacitación -- que debe impartir en los diferentes centros de trabajo de la Industria, de manera que se logre:

- a) Aumento dinámico de la productividad.
- b) Contribuir a la formación y desarrollo individual -- de los trabajadores.

Su Organización: Opera un "COMITE CENTRAL DE CAPACITACION" en la Ciudad de México; -- "COMITES DE ZONA" en Tampico, Tamps. y Coatzacoalcos, Ver., y "COMITES LOCALES" en los distintos centros de trabajo de la Industria.

Tendrán el carácter de entidades asesoras y de servicio.

Actuarán con facultades ejecutivas en los casos en que sean autorizadas para ello por las autoridades correspondientes; en la Ciudad de México por -- la Dirección General; en los puertos de Tampico, -- Tamps. y Coatzacoalcos, Ver., por las Gerencias de

Zona. En los Distritos, Refinerías, Campos y Terminales, por las Superintendencias Generales o Jefaturas de mayor rango en el lugar.

Sus funciones consistirán principalmente en:

- a).- Auxiliar al personal del Instituto Mexicano del Petróleo en las diligencias que deben llevar a cabo para conocer las necesidades de Capacitación.
- b).- Aportar información necesario o conveniente para que el Instituto elabore los Planes de Capacitación de la mejor manera posible.
- c).- Examinar estos planes que produzca el Instituto, aprobándolos si así procede o sugiriendo medidas correctivas.
- d).- Vigilar el desarrollo de los cursos en el área de su jurisdicción.
- e).- Evaluar resultados, tanto por lo que va al aprovechamiento en la enseñanza como por lo que toca al rendimiento en el trabajo.
- f).- Supervisar, en términos generales, todos los trabajos que realice el Instituto Mexicano del Petróleo, en conexión con los arreglos celebrados o por celebrar en materia de Capacitación con dicho organismo.

Su RESPONSABILIDAD es, concretamente, aplicar todas las acciones que sean necesarias -

para que se alcancen con máxima eficiencia los objetivos que se pretenden, al capacitar al personal de -- Petróleos Mexicanos. Como norma general, los Fun-- cionarios, Técnicos y elementos de diversa califica-- ción que formen parte de los mencionados COMITES, atenderán las funciones que en los mismos se exija -- como parte de sus deberes habituales. Sólo ocasional-- mente, a juicio del miembro de mayor jerarquía den-- tro del Comité, una o más de sus integrantes o asesores podrán laborar a tiempo completo en asuntos de -- capacitación, procurándose siempre que sea por lap-- sos breves y que preferentemente no sean substituí-- dos en sus puestos titulares.

Los distintos COMITES DE CAPACITA-- CION deberán celebrar reuniones formales cuando me-- nos una ocasión al mes, sin perjuicio de que se reu-- nan tantas cuantas veces fuere necesario, de acuerdo con el desarrollo de sus actividades.

INTEGRACION:

A NIVEL CENTRAL

Un Representante de la Dirección General.

Un Representante de la Subdirección de Producción Primaria.

Un Representante de la Subdirección de Producción Industrial.

Un Representante de la Subdirección Técnica Admi-- nistrativa.

Un Representante del Sindicato de Trabajadores Pe-- troleros de la República Mexicana.

A NIVEL DE ZONA

El Gerente de la Zona.

El Superintendente General de Distritos de Exploración.

El Superintendente de la Refinería que opere en la Zona.

El Superintendente de Construcción y Mantenimiento de la Zona.

El Jefe del Departamento de Personal de la Zona.

Un Representante del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

A NIVEL DE DISTRITO

El Superintendente General del Distrito.

El Superintendente de Exploración (si no lo hubiere, - el Jefe de Ingeniería Petrolera en el Distrito).

El Jefe del Departamento de Construcción y mantenimiento.

El Superintendente de la Refinería y/o Planta (s) de Absorción.

El Jefe del Departamento de Personal.

Un Representante del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

A NIVEL DE REFINERIA.

El Superintendente General de la Refinería.

El Superintendente, Jefe o Encargado de Elaboración

El Superintendente, Jefe o Encargado de Construcción y Mantto.

El Jefe del Laboratorio.

El Jefe del Departamento Local de Personal.

Un Representante del Sindicato de Trabajadores Petro
leros de la República Mexicana.

Cada uno de los respectivos Comités podrán nombrar los asesores que estimen convenientes. Se recomienda que tales asesores sean especialistas en las distintas ramas que influye la Capacitación.

Ultimamente se han venido contratando -- por parte de Petróleos Mexicanos, y aunque no figura como parte del Comité, sí depende del Departamento de Personal, los servicios de un Encargado Administrativo de Capacitación en cada centro de trabajo de la Institución, dicho elemento controlará las labores de esta actividad desde su planeación hasta la -- evaluación de la misma, ésto ha sido con el fin de -- que se cumpla la labor de Capacitación lo mejor posible y de que exista una persona encargada exprofe--so de estos asuntos en cada Distrito.

3.3 SISTEMA PROPUESTO PARA IMPARTIR LA CAPACITACION.

Es conveniente hacer notar que los cursos que originalmente se realizaban con bases empíricas, actualmente se organizan de acuerdo al Sistema de Capacitación que consta de cinco pasos:

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

Esto ha permitido que las actividades de capacitación se desarrollen en función de necesidades reales y se aprovechen mejor los recursos humanos y materiales destinados para tal fin.

Mediante la capacitación, derecho conquistado por los trabajadores y una obligación satisfactoria para PEMEX, el trabajador tendrá mejores oportunidades de ejecutar la obra con satisfacción, auto-realizándose y recreándose en la misma; logrará mayor confianza en sí mismo; actuará con espíritu de equipo humano; ampliará sus horizontes hacia la cultura general; disminuirá su cansancio y aburrimiento en el trabajo; reducirá los riesgos, aumentando así los índices de seguridad industrial; evitará las fricciones entre compañeros y jefes y propiciará un mejor rendimiento; cuidará más de su persona y permitirá el mejor trato al equipo de trabajo (maquinaria, herramientas, instrumental, etc); reducirá los desperdicios, los costos y hará de PEMEX un modelo de empresa nacional, que repercutirá en el desarrollo -

económico industrial de nuestro país.

La industria de PEMEX, no hubiera sido posible su incremento, si no se cuenta con el esfuerzo de superación constante de los trabajadores de planta; sin embargo el desarrollo de la industria petroquímica en PEMEX aceleró la necesidad de capacitación de los trabajadores para actualizarlos en el manejo de nuevas técnicas, procedimientos, métodos y medios que fueron introducidos; de aquí surgieron las necesidades de capacitación, al grado de que el trabajador siempre debe aumentar sus conocimientos técnicos, las habilidades prácticas y la adquisición de hábitos, actitudes y nuevas formas de comportamiento para ejecutar sus tareas cotidianas.

Es muy importante capacitar a los trabajadores para tener una actitud justa hacia sí mismo y hacia sus progresos. Es bien sabido que la constante valoración malintencionada por parte del instructor puede conducir a que el capacitando pierda la seguridad de sus fuerzas y a que se ahoguen sus habilidades. Sin embargo, no solamente el reproche inadecuado conduce perniciosamente al ahogo de las habilidades, hay también el lado opuesto, la alabanza exagerada, que al motivar presunción y fatuidad influye negativamente. La valoración que haga el instructor debe ser exigente, rígida si se quiere pero bien intencionada y estimulante, a fin de que para lograr el perfeccionamiento de las habilidades hay que educar rasgos del carácter tales como: la confianza en sí mismo, el sentimiento de dignidad y, al mismo tiempo, la modestia, la exigencia para sí mismo y la valoración crítica de sus propias cualidades. La gente de PEMEX cree en sus habilidades, en sus fuerzas, -

pero cada éxito aislado no le satisface; precisamente en estas cualidades del carácter es como hay que capacitar a los trabajadores.

Es muy importante la formación de actitudes mediante la capacitación, de nada serviría que se tuvieran los conocimientos técnicos o que se perfeccionarían las habilidades prácticas, si como se dijo con anterioridad no se formaran las actitudes positivas para la realización de la obra.

El sistema que actualmente se aplica en la capacitación de PEMEX, es precisamente partiendo de la DETERMINACION DE NECESIDADES, porque está demostrado por la psicología que el hombre elabora y produce con su trabajo los objetivos que satisfacen sus necesidades.

LOS HABITOS.- Ayudan al trabajador, a realizar con economía de tiempo y esfuerzo las actividades específicas de su puesto. Este es otro objetivo básico de la capacitación, aunque no lo señala la cláusula 44.

El éxito de cada actividad depende en gran parte de la habilidad del trabajador al realizarla; toda nueva actividad se efectúa al principio en forma imperfecta, al comienzo incluso, no se sabe cómo debe ejecutarse.

Al buscar la manera de actuar, el capacitando se apoya en la experiencia anterior, en aquello que tiene semejanza con la nueva situación, analiza el objetivo de la actividad, las condiciones para lograrlo, prueba la realización de los propósitos de dis-

tintas maneras; la orientación de los capacitandos con más experiencia y la imitación prestan una gran ayuda, pero ésto es insuficiente para realizar las actividades puesto que para ello, ya se sabe cómo hay que ejecutarlas, es indispensable tener práctica y sobre todo, estar capacitado, o ejecutar la actividad repetidamente, de manera organizada y con un determinado objetivo. Como resultado de la capacitación se fija la manera de actuar; el capacitando aprende a actuar de manera progresiva; estas maneras de actuar que se han fijado gracias a la capacitación, se denominan hábitos.

La eficiencia del trabajador de PEMEX, para lograr una mayor productividad de la mano de obra, es necesario que se tome muy en cuenta, el aumento del interés de cada trabajador por el puesto que desempeña. Otra forma de aumentar la productividad de la mano de obra es la que se consigue mediante la capacitación, es decir, dándole al trabajador conocimientos técnicos y científicos simultáneamente a una preparación práctica; ésto es lo que se ha intensificado en PEMEX por conducto del Instituto Mexicano del Petróleo y con resultados bastante satisfactorios hasta el momento.

Existe otro sistema para aumentar la productividad de la mano de obra, que consiste en la introducción de mejores máquinas, herramientas, instalación de plantas modernas, lo cual también ha llevado a cabo PEMEX, sobre todo en Refinación y Petroquímica; ésto se ha relacionado directamente con la obra de capacitación, labor que ha logrado un mayor rendimiento de los trabajadores.

La eficiencia del trabajador y la productividad de la mano de obra, tiene repercusiones benéficas para todo el país, pues cuando ella aumenta es posible realizar mayores inversiones en PEMEX y utilizar mejores equipos en la industria, lo que a su vez repercute en la calidad de los productos, en sus precios, en el rendimiento de los trabajadores y en sus salarios.

Consideramos que todos los conceptos anteriormente expuestos es a lo que está enfocado el Sistema de Capacitación, a fin de que se puedan resolver todo este tipo de problemas. Así pues en el (Anexo No. 5), encontraremos explicado concretamente el Sistema de Capacitación propuesto.

CONCLUSIONES.

1.- La capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, es enunciada por primera vez en la Ley Federal del Trabajo, Art. 132 fracción XV.

La implantación de la actividad trae como consecuencia que el individuo mejore sus habilidades y adquiera los conocimientos necesarios para su superación; lógicamente con esto el trabajador podrá ascender al puesto inmediato superior con mayor facilidad y como resultado mejorará económicamente y ello se traducirá en un mejor modo de vida.

2.- Entre otros objetivos del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana están el del mejoramiento y defensa de sus agremiados. La cláusula 44 puede considerarse como una conquista sindical para el mejoramiento y la superación de sus coasociados. Además que en Petróleos Mexicanos se imparte capacitación desde 1965, año en que aparece por primera vez enunciada la actividad en la contratación colectiva, y de ahí a la fecha a venido sufriendo una serie de modificaciones, siempre en beneficio del trabajador.

3.- La función de reclutamiento es a excepción de lo estipulado por la cláusula 4 del Contrato Colectivo del Trabajo; exclusiva del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, los puestos a través de los cuales se integra el Consejo de Administración, por cuanto hace a Representantes Administrativos, la Dirección General, Sub-Direc

ciones y Gerentes de Rama, son de libre designación y como consecuencia no significan ser de extracción sindical.

Es evidente que si la Capacitación es como consecuencia de un Acuerdo de Voluntades, el Sindicato deberá contar con Centros de Capacitación, para que sus Representantes al conocer sus labores en Petróleos Mexicanos, reúnan los requisitos de aptitud que les permitan conocer sus labores mediante el conocimiento de las mismas y no adquirir el conocimiento a través del tiempo que labore.

En consecuencia la bolsa de trabajo que deberá tener el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, será de personal idóneo, con el fin de poder cumplir con la cláusula de exclusión de ingreso que obra como conquista sindical plasmada en el Contrato Colectivo de Trabajo.

A la empresa corresponderá, llenado los requisitos a que nos referimos en párrafos anteriores, capacitar en forma correctiva y preventiva a sus trabajadores, con el fin de obtener un mejor rendimiento en sus puestos o la capacidad suficiente en los de ascenso.

4.- De acuerdo con la imperiosa necesidad de que se tiene en Petróleos Mexicanos de personal capacitado; Creo que los instructores con los que cuenta el Instituto Mexicano del Petróleo no son suficientes, por lo que sería conveniente atender este renglón.

ciones y Gerentes de Rama, son de libre designación y como consecuencia no significan ser de extracción sindical.

Es evidente que si la Capacitación es como consecuencia de un Acuerdo de Voluntades, el Sindicato deberá contar con Centros de Capacitación, para que sus Representantes al conocer sus labores en Petróleos Mexicanos, reúnan los requisitos de aptitud que les permitan conocer sus labores mediante el conocimiento de las mismas y no adquirir el conocimiento a través del tiempo que labore.

En consecuencia la bolsa de trabajo que deberá tener el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, será de personal idóneo, con el fin de poder cumplir con la cláusula de exclusión de ingreso que obra como conquista sindical plasmada en el Contrato Colectivo de Trabajo.

A la empresa corresponderá, llenado los requisitos a que nos referimos en párrafos anteriores, capacitar en forma correctiva y preventiva a sus trabajadores, con el fin de obtener un mejor rendimiento en sus puestos o la capacidad suficiente en los de ascenso.

4.- De acuerdo con la imperiosa necesidad de que se tiene en Petróleos Mexicanos de personal capacitado; Creo que los instructores con los que cuenta el Instituto Mexicano del Petróleo no son suficientes, por lo que sería conveniente atender este renglón.

5.- La capacitación viene a complementar a la selección de personal, y si ésta última no se -- lleva a cabo correctamente, le deja a la capacitación una mayor responsabilidad. El derecho que tiene el trabajador para que reciba adiestramiento, lo pone -- en posición de ser seleccionado con más facilidad para los puestos de ascenso.

6.- Indudablemente, uno de los aciertos -- de la Ley Federal del Trabajo, es la disposición de -- que para que el trabajador ascienda, aún cuando le co -- rresponda por derecho escalafonario, tendrá que mos -- trar también su capacidad para adquirir el puesto in -- mediato superior, siempre y cuando claro la Empresa haya impartido cursos de capacitación.

7.- Dada la importancia que tiene la acti -- vidad, sería prudente que la industria nacional adop -- tara un sistema único en lo que respecta a la capaci -- tación de personal. Esta conclusión conviene mencio -- narla, ya que el Gobierno Federal está pugnando por -- darle auge a esta actividad. Inclusive en el Plan Bá -- sico de Gobierno de un partido político, para el pró -- ximo sexenio mencionan en el punto 18 lo siguiente: "Son para el partido reivindicaciones inaplazables y -- obligación ineludible de los empleadores el derecho a la formación para el trabajo, la capacitación en plan -- ta y el mejoramiento en las habilidades técnicas, a -- tal respecto, debe establecerse como garantía social -- el derecho de los trabajadores a la capacitación profe -- sional y a la educación permanente".

8.- Es acertada la situación de tener a un encargado administrativo de capacitación en cada cen -- tro de trabajo, ya que con ésto, amén de que se le --

da la importancia necesaria a la actividad, se puede cumplir con mayor eficacia el Sistema de Capacitación.

9.- Es conveniente establecer una sanción a las empresas que no cumplan con la obligación de capacitar a su personal (Art. 132 F. XV). Y para poder llevar a cabo ésto, deben de fijarse el número de trabajadores a adiestrar, con respecto del número de elementos que tiene la institución y uniformar criterios acerca del sistema de capacitación por aplicar.

10.- El esfuerzo, tiempo y dinero invertidos en la capacitación de personal ha sido y será considerable. Por la dinámica propia de la misma, se cambiarán procedimientos según la experiencia lo señale, hasta llegar a sistemas similares o mejores al expuesto. Sin embargo, los resultados muchas veces subjetivos y a largo plazo, indicarán que la inversión es redituable.

BIBLIOGRAFIA

REYES PONCE AGUSTIN

Administración de Personal y Relaciones Humanas.
Editorial Willy, S.A. México, 1971.

BASS Y VAUGHAM.

Entrenamiento en la Industria.

ROBERT L. CRAIG

Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal.

PAUL FIGORSS Y CHARLES A. MYERS.

La Administración de Personal
C. E. C. S. A.

ANTONIO PINILLA

RELACIONES HUMANAS Y LABORALES EN LA
EMPRESA.

Editores Técnicos Asociados.

CHRUDEN Y SHERMAN

Administración de Personal
1a. Edición 1965

JOHN H. PROCTOR Y WILLIAM M. THORNTON

Capacitación

Herrero Hermanos, Sucs., S.A. México.

DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS,
ORIENTACION Y FORMACION PROFESIONAL.

"CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO,
59a. REUNION 1974". OIT GINEBRA.

LOS RECURSOS HUMANOS PARA LA INDUSTRIALIZACION. OIT GINEBRA.

CAPACITACION EN LA INDUSTRIA PETROLERA
CINTEFOR 1968 OIT.

CAVAZOS FLORES BALTASAR
Manual de Aplicación e interpretación de la Nueva --
Ley Federal del Trabajo.
Confederación Patronal de la Rep. Mex.
México 1971.

TRUEBA URBINA ALBERTO
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Editorial Porrúa México.

TRUEBA URBINA ALBERTO
NUEVO DERECHO DEL TRABAJO
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1970.

DE LA CUEVA MARIO
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
Tomo II Edit. Porrúa, S.A.
México, 1964.

TRUEBA URBINA ALBERTO
NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO
Editorial Porrúa, S.A.
México.

FUENTES

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1970

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CELEBRADO
ENTRE PETROLEOS MEXICANOS Y EL
S.T.P.R.M.
México, 1975.

PUBLICACIONES EDITADAS POR PETROLEOS
MEXICANOS ACERCA DEL INSTITUTO MEXICANO
DEL PETROLEO Y EL SISTEMA DE CAPACITACION.

ANEXO No. 1CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CLAUSULA 44.- Patrón y Sindicato convienen en que deben perfeccionarse los conocimientos teóricos y las habilidades prácticas, en forma equibada, de aquellos trabajadores de planta que ya poseen una formación básica. Para este efecto y en cumplimiento de la Fracción XV del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, las partes están de acuerdo, en la creación de una Comisión Nacional Mixta de Capacitación, con el carácter 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.

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, Tamps.; 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, Ver.; Distrito Frontera Noreste, en Ciudad Reynosa, Tamps.; Distrito Comalcalco, en Villahermosa, Tab., para que con base en el reglamento de la Comisión Nacional Mixta de Capacitación 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:

PRIMERA. El patrón impartirá, proporcionando los instructores y material didáctico necesario, enseñanza teórica y práctica 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. Técnica de operación plantas (proceso-servicios auxiliares-compresoras, etc.)
11. Técnicas y procedimientos en trabajos de perforación, 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, redacción y correspondencia)
19. Técnicas y procedimientos de hospital (Manejo de enfermos, mantenimiento de equipo, instrumentos de hospital, etc.)
20. Operación y mantenimiento de equipo pesado.
21. Topografía

22. Técnicas y procedimientos de contabilidad.
23. Técnicas de 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 proyecto y diseño y su aplicación (tubería, electricidad, estructuras, mecánica, cartografía, geología, etc.)
31. Técnicas pedagógicas.
32. Técnicas y procedimientos en enfermería.
33. Técnicas y procedimientos de trabajos diversos.

Las demás especialidades relacionadas con las actividades de Petróleos Mexicanos, serán estudiadas por la Comisión Nacional Mixta de Capacitación.

SEGUNDA. Patrón y sindicato, por conducto de los Comités de Capacitación, señalarán en cada caso las especialidades sobre las cuales se impartirá el adiestramiento y capacitación y el lugar, forma y duración del curso correspondiente; teniendo para ello en cuenta las particularidades y necesidades de cada centro de trabajo, así mismo se pondrán de acuerdo para ampliar los cursos a aquellas especialidades que juzguen necesario.

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 patron se obliga a dar la capacitación a tiempo parcial o a tiempo completo; cuando sea a tiempo completo se le liquidará al trabajador el 100% 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 el cien por ciento del salario tabulado del tiempo que asista al curso.

CUARTA. El adiestramiento y capacitación se impartirán a los trabajadores en la especialidad en que prestan servicios permanentemente, integrándose de común acuerdo los grupos correspondientes, entendiéndose como tales los integrados con un mínimo de tres trabajadores; en tratándose de uno o dos trabajadores se estará a lo dispuesto en la cláusula 6.

QUINTA. 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.

SEXTA. Patrón y sindicato convienen en que se proporcione adiestramiento y capacitación para ocupar los puestos de confianza que en los términos de la cláusula 3a. cubrirá el patrón con trabajadores

que seleccione de entre el 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 debe cubrirse la vacante. Si alguno de dichos trabajadores renuncia a la capacitación, conservará sus derechos -- para futuros ascensos y será substituido por el trabajador que ocupa el lugar inmediato siguiente en el es calafón de que se trate.

SEPTIMA. La ejecución de los programas de capacitación estará a cargo de patrón y sindicato, a través de los comités de capacitación de cada centro de trabajo.

OCTAVA. El patrón se obligará a entregar por conducto del sindicato la constancia respectiva a los trabajadores que resulten aprobados en la capacitación para ascenso a que se refieren las cláu sulas 6 y 44 de este contrato.

NOVENA. Independientemente, el patrón queda obligado a permitir que los trabajadores obtengan el adiestramiento correspondiente al puesto inmediato superior del oficio o especialidad en que trabajen, de acuerdo con el escalafón, en el departamento a que pertenezcan; para el efecto, patrón y sindicato convienen en que dicho adiestramiento será impartido por los jefes inmediatos o personas autorizadas -- para ello de confianza o sindicalizada, de acuerdo -- con lo establecido en la cláusula 6.

Cuando por efectos de reacomodo los trabajadores cambien de actividad, el patrón se obliga, -- previo acuerdo con el sindicato, a darles la práctica

necesaria sin perjuicio del salario que vengan percibiendo, existirá la misma obligación cuando el cambio de actividades de los trabajadores se deba a la transferencia de éstos a departamento distinto de aquél en que presten sus servicios.

La regla que antecede se aplicará también en los casos de ascensos escalafonarios cuando éstos se deban a cambio de sistema de trabajo, modernización de las instalaciones y adquisición de equipo o -- maquinaria cuyo manejo u operación no sea conocido en la industria".

"CLAUSULA 6. Cuando se trate de cubrir las vacantes definitivas o puestos de nueva creación, o las vacantes temporales cuando lo requiera la ejecución de las labores, dichas vacantes o puestos serán cubiertos conforme a las estipulaciones de este -- contrato, por los trabajadores que tengan derecho a ocuparlos 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 principalmente práctico y además 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, extendiéndose

se les 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 de la especialidad en el centro de trabajo, el patrón 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 90 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 90 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 y la prueba de aptitud se realizará durante el desempeño del trabajo, dentro de un período no mayor de 10 días hábiles.

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.

Los trabajadores que por cualquier circunstancia rehusen al 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 capacitación en los diversos centros de trabajo de Petróleos Mexicanos para las especialidades a -- que se refiere la Cláusula 44 de este contrato, los -- trabajadores de planta a quienes por derecho escalafonario les corresponda ascender, deberán sustentar el examen previo a que se refiere el primer párrafo de esta cláusula, o en su defecto acreditar haber cursado satisfactoriamente la capacitación necesaria. 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".

ANEXO No. 2CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Cláusula 16.- Patrón y sindicato proceden a revisar el Reglamento de Escalafones para adaptarlo a las modalidades del presente contrato, y con base en éste y en el Reglamento revisado, la comisión mixta respectiva ajustará los escalafones existentes y formulará los que estén pendientes de elaborarse.

Para este efecto, la Comisión Mixta Nacional de Escalafones quedará integrada por un representante del sindicato por cada una de las zonas norte, centro y sur, en que está dividida la industria petrolera y dos asesores; uno de la rama de marina y otro que será nombrado por el Comité Ejecutivo General del S.T.P.R.M. y dos representantes de Petróleos Mexicanos.

La Comisión a que se hace referencia se asesorará en cada uno de los diversos centros de trabajo por un representante del Comité Ejecutivo Local y el Jefe del Departamento de Personal de la unidad respectiva.

Cláusula 17.- El patrón publicará los escalafones relativos a cada departamento, fijándolos en lugares visibles para los trabajadores interesados, dentro de un término no mayor de 90 noventa días, a partir de la fecha en que entre en vigor este contrato.

Así mismo, cada tres meses, el patrón se obliga a hacer la publicación de los cambios o

movimientos efectuados en la situación de los trabajadores, que causen modificación en los escalafones.

De los escalafones publicados, así como de las modificaciones periódicas de los mismos, el patrón enviará copia al Ejecutivo General del Sindicato, a los de las secciones, delegaciones o subdelegaciones, así como a los delegados o representantes sindicales de los departamentos a que pertenezcan los trabajadores enlistados.

Los trabajadores a través del Sindicato, podrán deducir inconformidad contra la estimación de sus derechos que se exprese en aquellas publicaciones de escalafón, dentro de los 45 cuarenta y cinco días siguientes a aquel en que se hubiera recabado el acuse de recibo del delegado o representante sindical del departamento respectivo.

Cláusula 18.- Mientras dure la formulación y ajuste de los escalafones conforme a la cláusula 16 de este contrato, los movimientos escalafonarios se efectuarán tomando como base las estipulaciones aplicables del Reglamento de Escalafones vigente y los escalafones que vengán rigiendo en cada lugar; y en los centros de trabajo donde no los hubiere por los datos consignados en la tarjeta de servicio y expediente personal de cada trabajador.

Cláusula 19.- Los escalafones que se formen de acuerdo con el presente capítulo y el Reglamento de Escalafones en vigor, formarán parte de este contrato, quedando obligados patrón y sindicato a respetarlos.

Cláusula 20.- Los trabajadores movillizados en forma permanente, deberán ser intercalados al sistema de escalafones del lugar y departamento a los cuales se les haya destinado, de acuerdo con la categoría que ostenten y con la que les corresponda al ser ascendidos en los términos de la cláusula 93 y conforme a las antigüedades que tengan reconocidas, excepto la departamental, debiéndose estar a lo previsto en el Reglamento de Escalafones que forma parte de este contrato.

ANEXO No. 3

REGLAMENTO DE ESCALAFONES VIENE AGREGADO AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO COMO ANEXO 2.

CAPITULO I
DEFINICIONES

ARTICULO 1. Para la aplicación e interpretación del presente reglamento, se establecen las siguientes definiciones:

1. COMISION MIXTA NACIONAL DE ESCALAFONES. Es aquella a que se refiere la cláusula 16 del contrato colectivo de trabajo.

Son facultades de la Comisión ajustar los escalafones existentes y formular los que estén pendientes de elaborarse, con base en las modalidades del contrato colectivo y de este reglamento, para lo cual organizará y vigilará constantemente la correcta integración, formulación, publicación y corrección en su caso de los escalafones en cada centro de trabajo.

La Comisión se asesorará en cada uno de los diversos centros de trabajo por un representante del Comité Ejecutivo Local de la sección correspondiente, y por el jefe del departamento de personal de la unidad respectiva.

Por lo que respecta a los asuntos escalafonarios de Marina de Altura, serán expresamente tratados a nivel central en la ciudad de México.

La Comisión actuará en pleno o fraccionadamente en cada zona.

II. ESCALAFON. Cada una de las listas de trabajadores de planta sindicalizados agrupados en las diferentes especialidades de trabajo o departamentos a que pertenezcan, que se formulan para determinar el ascenso de los trabajadores de acuerdo con los derechos que les correspondan conforme al contrato y a este reglamento. Estas listas se harán en forma numérica ordinal expresando: departamento, número de ficha; apellidos paterno y materno y nombre del trabajador, categoría; salario por día, antigüedad de categoría, departamento, planta, empresa y sindical.

III. FICHA. Número asignado por la empresa a cada trabajador para fines de identificación.

IV. SALARIO. El salario tabulado o sea la cantidad fijada en la escala de salarios del tabulador con los diferenciales de zona en su caso.

V. CATEGORIA. Cada una de las clasificaciones contenidas en los grupos del tabulador, aplicadas a los puestos específicos que correspondan a los trabajadores, y que se caracterizan por las labores que éstos desempeñan.

VI. ESPECIALIDAD. Particularidad de un oficio o rama de trabajo, caracterizada por actividades propias o de igual naturaleza.

VII. DEPARTAMENTO. Cada una de las unidades en que se encuentran divididos o se dividan

los centros de trabajo del patrón y en las que pres--
ten sus servicios los trabajadores, considerándose --
igualmente departamentos aquellas dependencias de --
las oficinas generales que dependan de las gerencias
de rama.

VIII. CENTRO DE TRABAJO. Cada una --
de las dependencias de Petróleos Mexicanos que por --
el conjunto de labores de sus diversos departamentos
o unidades de trabajo, cumplan con funciones relacio--
nadas con la industria, tales como: refinería, distri--
to de explotación, terminal, oficinas generales de Mé--
xico o de zona, agencia de ventas, etc.

IX. DERECHOS DE ESCALAFON. Los --
que adquiere el trabajador de planta dentro del esca--
lafón en que figure, en razón de sus antigüedades de
categoría, departamento, planta, empresa, sindical,
y los demás que concede el presente reglamento.

X. ANTIGUEDAD DE CATEGORIA. Los --
servicios prestados por el trabajador con carácter de
planta en la categoría de que se trate, computándose
éstos desde la fecha en que inició su examen previo,
de acuerdo con la cláusula número 6 del contrato co--
lectivo de trabajo.

XI. ANTIGUEDAD DE DEPARTAMENTO.
Los servicios prestados por el trabajador con carác--
ter de planta en el departamento respectivo.

XII. ANTIGUEDAD DE PLANTA. Los ser--
vicios prestados por el trabajador con carácter de --
planta, computados o que se computen conforme al --
capítulo respectivo del contrato colectivo de trabajo --

en vigor.

XIII. ANTIGUEDAD DE EMPRESA. Los servicios prestados por el trabajador con carácter de planta y transitorio, computados o que se computen conforme al capítulo respectivo del contrato colectivo de trabajo vigente.

XIV. ANTIGUEDAD SINDICAL. La que proporcione al patrón la sección, delegación o subdelegación a que el trabajador pertenezca.

CAPITULO II ANTIGUEDADES

ARTICULO 2. Las antigüedades de los trabajadores se harán constar en los escalafones, computándose como sigue:

I. ANTIGUEDAD DE CATEGORIA. Con los servicios prestados con carácter de planta en la categoría de que se trate, computándose éstos desde la fecha en que inició su examen previo, de acuerdo con la cláusula número 6 del contrato colectivo de trabajo.

II. ANTIGUEDAD DE DEPARTAMENTO. Con los servicios prestados con el carácter de planta en el departamento respectivo.

III. ANTIGUEDAD DE PLANTA. Con los servicios prestados por el trabajador con carácter de planta, computados o que se computen conforme al capítulo respectivo del contrato colectivo de trabajo en vigor.

IV. ANTIGUEDAD DE EMPRESA. Con los servicios prestados por el trabajador con carácter de planta y transitorio, computados o que se computen conforme al capítulo respectivo del contrato colectivo de trabajo vigente.

V. ANTIGUEDAD SINDICAL. Desde la fecha que proporcione al patrón la sección, delegación o subdelegación a que los trabajadores pertenezcan.

ARTICULO 3. El trabajador que sea movilizado definitivamente de un departamento a otro en su centro de trabajo o fuera de él, empezará a computar antigüedad de departamento en el que fue asignado, sin perder la que tuviera en el anterior para el caso de que posteriormente vuelva a prestar sus servicios en él.

ARTICULO 4. Cuando un trabajador incapacitado parcialmente debido a riesgo profesional no pueda desempeñar su trabajo primitivo de planta, pero sí otro cualquiera, y éste llegara a proporcionársele en el mismo departamento donde prestaba sus servicios con carácter permanente, computará nueva antigüedad de categoría en el puesto que se le asigne y conservará sus demás antigüedades.

Si por la razón anterior se asigna al trabajador un puesto en otro departamento, a partir de la fecha en que se ocupe ese nuevo puesto comenzará a sumar antigüedad de categoría y departamento.

ARTICULO 5. Los trabajadores que ostenten distintas categorías y laboren en el mismo o en diferentes departamentos (relevos), continuarán en --

los mismos escalafones en que han venido figurando y se les colocará en el lugar que les corresponda -- de acuerdo con sus antigüedades que se les vienen reconociendo.

ARTICULO 6. Para los efectos del cómputo de antigüedades, tanto los años como los meses se tomarán con el número exacto de días que tengan en el calendario.

CAPITULO III

INTEGRACION Y PUBLICACION DE LOS ESCALAFONES.

ARTICULO 7. Los derechos de escalafón -- son propiedad exclusiva de los trabajadores y tanto -- el patrón como el sindicato se obligan a respetarlos.

Los escalafones se formarán exclusivamente con el personal de planta sindicalizada de cada uno de los departamentos de los diversos centros de trabajo o con los trabajadores de planta sindicalizados del grupo de unidades que patrón y sindicato convengan.

Quando en un escalafón se encuentren -- agrupados trabajadores que sean miembros de diversas secciones del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, las vacantes que se -- originen en ese escalafón se cubrirán corriendo el -- mismo según sus reglas, y el último puesto que quede vacante lo cubrirá la sección o delegación sindical donde pertenezca el trabajador que motivó la vacante original.

ARTICULO 8. Se formulará un escalafón para cada uno de los departamentos o grupos de unidades que patrón y sindicato convengan, excepción hecha de los departamentos o grupos de unidades en los cuales existan diversas especialidades, en cuyo caso se formularán tantos escalafones como especialidades haya.

En los casos en que sea muy reducido el número de trabajadores de un departamento, unidades de trabajo o especialidades, si así lo convienen patrón y sindicato, serán incluidos en los escalafones de otros departamentos, unidades de trabajo o especialidades similares del mismo centro de trabajo.

ARTICULO 9. Los trabajadores de planta que prestan sus servicios en las partidas de exploración (geológicas, sismológicas, etc.), quedarán comprendidos en el escalafón de los departamentos de exploración de cada una de las zonas.

ARTICULO 10. Los trabajadores serán agrupados en el escalafón que les corresponda por categorías en orden descendente.

ARTICULO 11. Dentro de cada categoría se agrupará a los trabajadores por orden descendente atendiendo a la antigüedad que en la misma ostenten, de tal manera que quede en primer término el de mayor antigüedad en la categoría.

ARTICULO 12. En el caso de que dos o más trabajadores ostenten una misma categoría, se procederá en la siguiente forma:

a) Cuando dos o más trabajadores tengan la misma antigüedad de categoría, ocupará el primer lugar entre ellos el que tenga mayor antigüedad de departamento.

b) Cuando dos o más trabajadores tengan la misma antigüedad de categoría y departamento ocupará el primer lugar entre ellos el que tenga mayor antigüedad de planta.

c) Cuando dos o más trabajadores tengan las mismas antigüedades de categoría, departamento y planta, ocupará el primer lugar de ellos el que tenga mayor antigüedad de empresa.

d) Cuando dos o más trabajadores tengan las mismas antigüedades de categoría, departamento, planta y empresa, ocupará el primer lugar entre ellos el que tenga mayor antigüedad sindical.

e) Cuando dos o más trabajadores tengan las mismas antigüedades de categoría, departamento, planta, empresa y sindical, ocupará el primer lugar de ellos el que tenga mayor antigüedad en la categoría inmediata interior.

f) Cuando dos o más trabajadores tengan las mismas antigüedades de categoría, departamento, planta, empresa sindical y en la categoría inmediata inferior, será la sección, delegación o subdelegación respectiva la que señale cuál de ellos debe ocupar el primer lugar.

ARTICULO 13. Los escalafones de los trabajadores de planta sindicalizados al servicio de Pe--

tróleos Mexicanos serán formulados y publicados de acuerdo con la cláusula 17 del contrato colectivo de trabajo vigente.

ARTICULO 14. A medida que se concluya cada escalafón inicial, el patrón, de acuerdo con la cláusula 17 del contrato colectivo de trabajo vigente, lo publicará y fijará en lugares visibles y los trabajadores dispondrán de un plazo de 45 días contados a partir de la fecha en que se hubiere recabado el acuse de recibo del delegado o representante sindical del departamento respectivo, para presentar por conducto del sindicato las reclamaciones que estimen pertinentes.

ARTICULO 15. En los términos de la cláusula 17 del contrato colectivo de trabajo vigente, y una vez que entren en vigor los nuevos escalafones, el patrón los revisará cada tres meses y los publicará dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año con las modificaciones correspondientes, y los trabajadores dispondrán de un plazo de 45 días según lo establecido en el artículo 14, para presentar por conducto del sindicato las reclamaciones que sobre dichas modificaciones estimen pertinentes.

Independientemente de la publicación trimestral de los escalafones, patrón y sindicato, por medio de boletines, harán del conocimiento de los trabajadores los movimientos escalafonarios que se efectúen para cubrir vacantes definitivas, puestos de nueva creación definitivos o vacantes sujetas a la cláusula 10 del contrato colectivo de trabajo. Los boletines se fijarán anexos a los escalafones en la fe--

cha en que se inicie el movimiento, y los trabajadores dispondrán de un plazo de 45 días contados a partir del acuse de recibo del delegado o representante sindical del departamento respectivo, para presentar por conducto del sindicato las reclamaciones que sobre dichos movimientos escalafonarios estimen pertinentes.

ARTICULO 16. Anexa a los escalafones de cada centro de trabajo, deberá colocarse la lista del personal que hubiera sido reajustado, expresando las categorías y antigüedades que tenían reconocidas hasta el momento del reajuste, así como la fecha y departamento en que se hubiera consumado éste, con objeto de que el patrón y el sindicato estén en posibilidad de cumplir con la cláusula 9 del contrato colectivo de trabajo vigente.

ARTICULO 17. De los escalafones y boletines a que se refiere el presente reglamento, el patrón se obliga a enviar copia al Comité Ejecutivo General del Sindicato y a la sección, delegación o subdelegación respectiva, así como a los delegados o representantes sindicales de los departamentos a que pertenezcan los trabajadores interesados y además -- proporcionará dos copias a la Comisión Mixta Nacional de Escalafones. Este requisito deberá ser cumplido por el patrón simultáneamente a la fecha de la publicación de los escalafones y boletines.

ARTICULO 18. Vencidos los plazos a que se refieren los artículos 14 y 15 de este reglamento, sin que los trabajadores hayan presentado sus reclamaciones en la forma y tiempo que dichos artículos establecen, se les tendrá por conformes con los --

movimientos escalafonarios boletinados y se considerarán definitivos los datos consignados en los escalafones publicados.

ARTICULO 19. Si como resultado de las reclamaciones que oportunamente presenten los trabajadores por conducto del sindicato, ya se refieran a los escalafones o a los boletines, procediera rectificar los movimientos escalafonarios incluyendo las nuevas contrataciones, las rectificaciones de los movimientos y la terminación de los contratos de los trabajadores de nuevo ingreso, se harán sin responsabilidad para el patrón.

ARTICULO 20. Los trabajadores ausentes del servicio por cualquier causa, dispondrán de los plazos a que se refieren los artículos 14 y 15 del presente reglamento, para presentar por conducto del sindicato las reclamaciones que estimen pertinentes sobre los escalafones, modificaciones a éstos o sobre movimientos escalafonarios.

Si las reclamaciones presentadas por los trabajadores ausentes resultan procedentes, los movimientos de personal y las contrataciones de trabajadores de nuevo ingreso que con aquélla se relacionen, tendrán el carácter de temporales hasta la fecha en que los trabajadores reclamantes regresen al servicio.

Si se estiman improcedentes las reclamaciones de los trabajadores ausentes, éstos dispondrán de 45 días contados a partir de la fecha en que regresen al servicio para fundamentar y probar sus reclamaciones; en la inteligencia de que los movimientos -

de personal y las contrataciones de trabajadores de nuevo ingreso que tengan relación con las reclamaciones de los trabajadores, tendrán el carácter de temporales hasta la fecha de su resolución que no podrá exceder de la del vencimiento del plazo citado.

Tratándose de vacantes temporales, en el caso previsto por la parte final de la cláusula 5 del contrato, el plazo para presentar por conducto del sindicato las reclamaciones a que haya lugar, será de 8 días hábiles que se contarán desde la fecha en que regrese el trabajador ausente.

Si como resultado de dichas reclamaciones hubiere de rectificarse algún movimiento, o darse por terminados los contratos de los trabajadores de nuevo ingreso, esto se hará sin responsabilidad para el patrón.

CAPITULO IV FUNCIONAMIENTO DE LOS ESCALAFONES

ARTICULO 21. Para cubrir las vacantes temporales, definitivas o puestos de nueva creación, así como los extraordinarios, se procederá de acuerdo con las cláusulas 4 y 5 y demás relativas del contrato colectivo de trabajo en vigor; en la inteligencia de que el sindicato proporcionará los candidatos con estricto apego a este reglamento y a los escalafones.

ARTICULO 22. Cuando de conformidad con las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo sean creadas nuevas plazas, éstas serán cubiertas corriendo en orden ascendente el escalafón respectivo, desde la categoría inmediata inferior, efectuando

se dicho movimiento con los trabajadores más antiguos de cada categoría.

ARTICULO 23. Sólo podrá aplicarse el artículo anterior cuando no existan trabajadores reajustados con derecho a ocupar los puestos de nueva creación, de acuerdo con la cláusula 9 del contrato colectivo, o trabajadores sujetos a movilización en los términos de las cláusulas 4 Bis, 93 y 95 del propio contrato.

A los trabajadores sujetos a reacomodo se les respetarán sus derechos de escalafón en igualdad de condiciones que a los trabajadores regulares.

A los trabajadores de que se trata, se les colocará en el escalafón respectivo dentro del grupo de trabajadores que tengan igual nivel de tabulador al de aquellos que integran dicho escalafón conforme a lo establecido en el artículo 38 de este reglamento.

ARTICULO 24. En los casos de vacantes que originen ascensos definitivos, se correrá en orden ascendente el escalafón respectivo, desde la categoría inmediata inferior, efectuándose dicho movimiento con los trabajadores más antiguos de cada categoría.

Cuando en un escalafón hubiera trabajadores de turno y quedare vacante uno de estos puestos, tendrá preferencia para cubrirlo lateralmente el trabajador del mismo escalafón que tenga igual salario, con mejor posición escalafonaria pero no la condición de turno. Igual procedimiento se seguirá cuando

se trate de cubrir puestos que tengan algún beneficio económico adicional.

ARTICULO 25. En los casos de vacantes temporales se estará a lo estipulado en la cláusula 5 del contrato colectivo en vigor, observándose el procedimiento indicado en el artículo anterior.

ARTICULO 26. En los casos de ascensos definitivos, el movimiento escalafonario que se realice quedará firme en cuanto los trabajadores que participan en ese movimiento, pasen satisfactoriamente el examen previo a que se les someta, en su caso, de acuerdo con la cláusula 6 del contrato colectivo vigente. Se exceptúan los casos en que haya lugar a rectificaciones de acuerdo con los artículos 19 y 28 del presente reglamento y cuando exista reclamación de tercer interesado pendiente de resolverse en definitiva.

ARTICULO 27. Cuando en un departamento se suscite una vacante y en el escalafón respectivo no haya trabajador para cubrirla, el sindicato proporcionará al trabajador de categoría inmediata inferior del departamento o departamentos similares de la dependencia administrativa respectiva que tengan mayores derechos escalafonarios.

ARTICULO 28. Cuando por alguna circunstancia el trabajador que tenga derecho al ascenso se encuentre ausente, será obligatorio otorgarle dicho ascenso al regresar al servicio, moviéndose entre tanto provisionalmente el escalafón con los trabajadores a quienes conforme a este reglamento corresponda.

Por lo que respecta a los trabajadores ausentes con permiso en los términos de la cláusula 160 del contrato colectivo de trabajo en vigor, no serán considerados en los movimientos escalafonarios definitivos que se susciten, pero dispondrán del plazo de 45 días a que se refiere el artículo 15 de este reglamento, a partir de la fecha de la publicación del escalafón, para presentar, por conducto del sindicato, las reclamaciones que estimen pertinentes.

Si el trabajador a quien corresponda ocupar un puesto definitivo o del mismo carácter sujeto a la cláusula 10 del contrato, o a demanda de preferencia de derechos, se encuentra promovido temporalmente, deberá optar por ocupar dicho puesto mediante la renuncia de la promoción temporal, o conservar esta última renunciando al puesto de que se trate.

Para tal efecto, el patrón lo notificará personalmente a fin de que el trabajador en un plazo de tres días contados a partir del día siguiente de la notificación, resuelva por escrito si acepta o no el ascenso definitivo, en la inteligencia de que vencido el término señalado, de no hacer manifestación alguna se considerará que renuncia a dicho movimiento y se procederá a otorgar el ascenso definitivo al trabajador que le siga en el orden escalafonario.

ARTICULO 29. Tratándose de vacantes temporales se estará a lo estipulado en la cláusula 5 del contrato colectivo de trabajo en vigor; una vez movido el escalafón no podrá rectificarse el movimiento, salvo lo previsto en la propia cláusula y en el artículo 28 de este reglamento. Cuando el trabajador renuncie por escrito al ascenso temporal en que se

encuentre promovido, será tomado en cuenta para -- otros movimientos temporales, si para ello es pro-- puesto por el sindicato.

ARTICULO 30. Como regla general, los - escalafones normarán los derechos para movimientos definitivos y temporales, hecha excepción de aquellos casos en que por circunstancias especiales, patrón y sindicato a través de las secciones, delegaciones o -- subdelegaciones respectivas, convinieren en que algu-- nos movimientos temporales puedan efectuarse en tal forma que resuelvan los casos concretos de que se - trate.

ARTICULO 31. Los trabajadores que per-- muten definitivamente adquirirán uno del otro las antigüedades de categoría y departamento, conservando las demás que establece este reglamento.

ARTICULO 32. Cuando de conformidad -- con la cláusula 22 del contrato colectivo de trabajo, - patrón y sindicato convengan en la realización de mo-- vimientos descendentes, dichos movimientos se efec-- tuarán con los trabajadores de cada categoría que ten-- gan menor antigüedad en la misma, dentro del escala-- fón afectado. El trabajador descendido será colocado en el primer lugar del grupo de su nueva categoría - en el escalafón respectivo.

Quando dos o más trabajadores se encuen-- tren en la misma condición, ocupará el primer lugar de ellos el que hubiera tenido mayor antigüedad en - la categoría de la cual fueron descendidos. En caso de empate, se ocurrirá sucesivamente a las antigüe-- dades a que se refiere el artículo 12 del presente re--

glamento.

Hechos los movimientos descendentes, en la categoría donde se opere la reducción del trabajador, se estará a lo dispuesto en los incisos VI y VII de la cláusula 22 del contrato colectivo de trabajo.

Cuando los descensos de los trabajadores obedezcan a otras causas no previstas en el contrato colectivo de trabajo o en el presente reglamento, -- previo estudio del caso, en el convenio respectivo se les fijará el lugar escalafonario que les corresponda de acuerdo con sus derechos.

ARTICULO 33. Los derechos de escalafón que el presente reglamento otorga a los trabajadores no podrán hacerse valer para privar de su puesto a -- quien lo tenga en propiedad, excepto en los casos de reajuste de personal o de reducción de puestos.

En el caso de que a los trabajadores se -- les reconozca mayor antigüedad o se les ajuste la que venían ostentando en los escalafones publicados y -- como consecuencia ocupen un lugar distinto en los es-- calafones subsecuentes, los movimientos definitivos -- de personal que se hayan efectuado de acuerdo con los anteriores escalafones publicados y las modificacio-- nes que resulten de los movimientos boletinados du-- rante la vigencia de dichos escalafones, no podrán ser modificados una vez transcurrido el período de prue-- ba.

ARTICULO 34. Los trabajadores no perde-- rán los derechos que les concede este reglamento -- mientras se encuentre en trámite el conflicto que mo--

tivó su separación, y quienes los sustituyan lo harán con carácter de interinos, de conformidad con lo establecido en la cláusula 10 del contrato colectivo de trabajo; en consecuencia, cuando por convenio entre las partes o por disposición de las autoridades competentes, deba regresar al servicio un trabajador, el patrón se obliga a reinstalarlo en el puesto que le co rresponda, realizándose los movimientos escalafonarios a que hubiere lugar, sin responsabilidad para el patrón.

ARTICULO 35. El personal que ascienda por movimientos escalafonarios de las unidades que se convenga agrupar, no se considerará movilizado, y el patrón estará obligado a proporcionar a los trabajadores los medios necesarios de transporte.

ARTICULO 36. El reingreso de los trabajadores reajustados se sujetará al procedimiento establecido en las cláusulas relativas del contrato colectivo de trabajo vigente.

ARTICULO 37. La selección de los trabajadores que deban movilizarse definitivamente conforme a las fracciones I y II de la cláusula 93 del contrato colectivo de trabajo, se hará dentro de los que figuren en la misma categoría del escalafon respectivo, y con sujeción a lo dispuesto en la cláusula 96 del mismo contrato.

ARTICULO 38. A los trabajadores que sean reacomodados en diferente departamento de aquel al que pertenecen, se les computará antigüedad de categoría sin interrupción, siempre que se les asigne un puesto de la misma categoría, pero si el -

puesto es de diferente categoría (igual o mayor nivel del tabulador), comenzaran a computar antigüedad en el mismo a partir de la fecha en que tomen posesión del nuevo puesto.

ARTICULO 39. Para la regularización escalafonaria de los trabajadores sujetos a reacomodo, - se procederá en la forma siguiente:

a) Ascendiendo definitivamente al trabaja-- dor dentro de su propio escalafón, para cubrir el pue-- to de nueva creación, la vacante inicial o la vacante intermedia, cuando por derechos de escalafón le co-- rresponda.

b) Si al trabajador no le corresponde as-- cender de acuerdo con el inciso anterior, ocupará la plaza que esté remunerada con igual salario al que ha-- ya venido disfrutando, siempre que la vacante o pue-- to de nueva creación que dé origen al movimiento, co-- rresponda al escalafón a que pertenezca el trabajador. En este caso, se le computará antigüedad de cate-- goría sin interrupción desde la fecha en que haya perci-- bido el salario de reacomodo.

ARTICULO 40. En los casos en que dos o más trabajadores se regularicen en puestos de igual-- categoría, ocupará el primer lugar entre ellos el que hubiere percibido mayor salario antes de ser regula-- rizado, y si percibían el mismo sueldo, ocupará el - primer lugar entre ellos el que lo hubiere disfrutado primero. En igualdad de condiciones se tomarán su-- cesivamente para desempate las antigüedades de de-- partamento, plantas, empresa y sindical.

ARTICULO 41. Salvo los casos de permutas respecto de las cuales se estará al régimen particular que para las mismas establece el contrato colectivo, cuando las partes convengan movimientos laterales de personal, la antigüedad de categoría se computará sin interrupción siempre que al nuevo puesto correspondan igual salario al que ya venía disfrutando el trabajador y que, además, el movimiento se haga -- dentro del mismo departamento o escalafón.

ARTICULO 42. Exclusivamente para efectos escalafonarios que se relacionen con el tabulador en vigor, se observarán las siguientes reglas:

a) A los trabajadores a quienes con motivo de la aplicación del tabulador y por supresión de su anterior denominación en dicho tabulador, se asignó una nueva denominación en vista de las labores -- que aquellos continúan desempeñando, se les computará ininterrumpidamente su antigüedad de categoría -- desde la fecha en que ostentaron la denominación suprimida.

(Operario Artes Gráficas (Radiología) a --
Operador Especialista Equipo Radiología, Operador --
Especialista (Motoconformadorista, Tractorista) a --
Operador Especialista, Grúa, etc.).

b) A los trabajadores que con motivo de la aplicación del tabulador y cuyos puestos, además de modificárseles su denominación, fueron reclasificados, promoviéndolos a categorías superiores, su antigüedad de categoría se les computará a partir de la fecha en que dicha categoría les fue reconocida. --
(Obrero General Trabajos Generales Jardín a Jardine

ro; Cabo de Cuarta Trabajos Generales Servicios Domésticos a Cabo de Tercera Trabajos Generales Servicios Domésticos; Cago de Tercera Exploración a Cabo de Primera Exploración; Cabo de Segunda Aparatos Sismológicos y Bombero Clase "A" Marina a Bombero Buquetanque; Auxiliar de Bodega a Ayudante de Bodeguero, etc.).

CAPITULO V MARINA

ARTICULO 43. Para los efectos del presente reglamento, se considera a los trabajadores de marina divididos en tres grupos, a saber: personal de las embarcaciones con suprema patente; personal de las embarcaciones fluviales de la Zona Norte; y personal de las embarcaciones fluviales de la Zona Sur.

ARTICULO 44. Se reconocen en el grupo de embarcaciones con suprema patente, tres especialidades, a saber: cubierta, máquinas y cámara.

ARTICULO 45. Se reconocen en el grupo de embarcaciones fluviales dos especialidades, a saber: cubierta y máquinas.

ARTICULO 46. Tratándose del personal de embarcaciones con suprema patente, los escalafones y boletines a que se refieren los artículos 14 y 15 del presente reglamento se publicarán en las oficinas del patrón de Ciudad Madero, Minatitlán, Pajaritos, Veracruz, Campeche, Salina Cruz, Acapulco, Manzanillo, Mazatlán y Guaymas, dotándose además a cada embarcación tripulada de un ejemplar de los mismos, el que será entregado al capitán de la em--

barcación y otro al delegado a bordo, quienes tendrán la obligación de fijarlo en lugar visible para conocimiento de los tripulantes.

Tratándose del personal de embarcaciones fluviales, los escalafones y boletines a que se refieren los artículos 14 y 15 del presente reglamento, se publicarán en la Zona Norte en las oficinas del patrón en Ciudad Madero y Barra Norte de Tuxpam y en la Zona Sur en Minatitlán, Nanchital, Coatzacoalcos, -- Agua Dulce, El Plan y El Bayo, dotándose además a cada embarcación tripulada, de un ejemplar de los mismos, el que será entregado al patrón de la embarcación, quien tendrá la obligación de fijarlo en lugar visible para conocimiento de los tripulantes. El patrón cumplirá igualmente con esta obligación en los centros de trabajo que en lo futuro se establezcan, a donde se asignen permanentemente embarcaciones fluviales.

ARTICULO 47. Los escalafones del personal de las embarcaciones con suprema patente, serán publicados en las oficinas del patrón en los puertos de Ciudad Madero, Minatitlán, Pajaritos, Veracruz, Campeche, Salina Cruz, Acapulco, Manzanillo, Mazatlán y Guaymas, dentro de los primeros 15 días de los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año, suministrándose el ejemplar que corresponda a cada embarcación dentro de las 24 horas siguientes al arribo de la embarcación a cualquiera de dichos puertos.

Los boletines a que se refieren los artículos 14 y 15 de este reglamento, se fijarán dentro de los 7 días siguientes a la fecha en que se efectúe el-

movimiento, anexos a los escalafones que se publican en los puertos ya citados, suministrándose dentro del mismo lapso un ejemplar a cada uno de los representantes especiales en tierra de las secciones 1 y 10, y dentro de las 24 horas siguientes al arribo de la embarcación a cualquiera de dichos lugares, los que corresponden al capitán y delegado a bordo de cada embarcación.

Los escalafones del personal de las embarcaciones fluviales, serán publicados en la Zona Norte en las oficinas del patrón en Ciudad Madero y Barra Norte de Tuxpan; y en la Zona Sur, en Minatitlán, Nanchital, Coatzacoalcos, Agua Dulce, El Plan y El Bayo, dentro de los primeros 15 días de los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año, suministrándose dentro del mismo lapso el ejemplar que corresponda a cada embarcación; en la inteligencia de que si conforme al servicio que tenga asignado no le corresponde arribar a cualquiera de dichos lugares durante los citados 15 días, el patrón enviará la copia del escalafón al lugar donde se encuentre la embarcación utilizando para ello los medios más rápidos de comunicación.

Los boletines a que se refieren los artículos 15 y 46 de este reglamento se fijarán dentro de los 7 días siguientes a la fecha en que se efectúe el movimiento, anexos a los escalafones que se publican en las oficinas ya citadas, suministrándose el ejemplar que corresponde a cada embarcación dentro de los 7 días ya citados; en la inteligencia de que si conforme al servicio que tenga asignado no le corresponde arribar a cualquiera de dichos lugares durante los mencionados 7 días, el patrón enviará la --

copia del boletín al lugar donde se encuentra la embarcación utilizando los medios más rápidos de comunicación.

ARTICULO 48. El personal de las embarcaciones suprema patenta y fluviales, dispondrá de un plazo de 45 días a partir de la fecha en que se inicien los movimientos consignados en los boletines, para presentar por conducto del sindicato las reclamaciones sobre dichos movimientos escalafonarios.

ARTICULO 49. Tratándose del personal de las embarcaciones con suprema patente, en los casos de vacantes que originen ascensos definitivos, los trabajadores que tengan derecho a ser promovidos ocuparán el nuevo puesto de inmediato, si dicho puesto se encuentra en el barco en que está laborando el trabajador; pero si el puesto vacante se encuentra en otro buque, el movimiento se llevará a cabo en las terminales de Ciudad Madero, Veracruz, Minatitlán, Pajaritos, Salina Cruz, Guaymas o en los puertos de Acapulco, Manzanillo y Mazatlán, siempre que la estadía de los buques permita llevar a cabo tales movimientos, dentro de un período hasta de 10 días, aun en el caso de que las embarcaciones arriben a distintas terminales o puertos de los arriba señalados. Entre tanto el patrón efectúa los movimientos definitivos en las embarcaciones en la forma señalada, los movimientos que se hayan efectuado se mantendrán con el carácter de temporales.

ARTICULO 50. Para los efectos del artículo anterior el patrón proporcionará los medios necesarios de transporte ordinario a los trabajadores que con motivo de su ascenso deban trasladarse de -

una terminal a otra, y se les pagará las cantidades siguientes: \$24.50 por cada comida y \$45.00 por hospedaje. Queda entendido que no excederá de tres el número de comidas por cada veinticuatro horas, y que los gastos de hospedaje no serán pagados cuando el trabajador se encuentre en el lugar de su residencia habitual o cuando el patrón le proporcione alojamiento a bordo de una embarcación. Será optativo para el patrón pagar el importe de las comidas y del hospedaje, o proporcionarlos.

En los casos de ascensos definitivos de un oficial o tripulante y que por esta causa tenga que cambiar su residencia del litoral del Golfo al Pacífico o viceversa, el patrón cubrirá a él y a sus familiares, pasajes de primera clase, viáticos y gastos de transportación de su menaje de casa o le proporcionará los medios de transporte de que disponga. En ningún caso, el patrón tendrá que pagar los gastos a que se refiere este párrafo más de una vez al año.

ARTICULO 51. El trabajador que por ascenso definitivo deba trasladarse de una embarcación a otra, disfrutará del salario correspondiente al puesto de ascenso a partir de la fecha en que sea documentado.

ARTICULO 52. Los trabajadores que con motivo de su ascenso deban permanecer en una terminal en espera del barco en el que se encuentre su nuevo puesto, tendrán derecho a las mismas prerrogativas que establece el artículo 50, excepción hecha de los medios de transporte.

ARTICULO 53. Para cubrir las vacantes temporales en las embarcaciones con suprema patente, se procederá de la manera siguiente: las vacantes cuya duración no exceda de 180 días, se cubrirán con el personal de la embarcación afectada que tenga mayores derechos escalafonarios dentro de la respectiva especialidad. Si la duración excede de 180 días, se cubrirán con el personal que tenga mayores derechos dentro del escalafón general de la respectiva especialidad.

ARTICULO 54. Los trabajadores que presten sus servicios en embarcaciones con suprema patente de navegación, que sean promovidos con motivo de vacantes temporales cuya duración sea mayor de 180 días, tendrán derecho a las prestaciones y medios de transporte a que se refieren los artículos 50 y 52 del presente reglamento.

ARTICULO 55. Tratándose del personal de las embarcaciones fluviales, en los casos de vacantes que originen ascensos definitivos, dichas vacantes se cubrirán con el personal que tenga mayores derechos dentro del escalafón general de la respectiva especialidad de cada zona.

ARTICULO 56. Para cubrir vacantes temporales en embarcaciones fluviales se procederá de la manera siguiente: las vacantes cuya duración no exceda de 45 días se cubrirán con el personal que tenga mayores derechos escalafonarios, de las embarcaciones que se encuentren asignadas a cada centro de trabajo. Las vacantes cuya duración sea mayor de 45 días se cubrirán con el personal que tenga mayores derechos dentro del escalafón de la respectiva

especialidad de cada zona.

ARTICULO 57. En relación con el personal de las embarcaciones fluviales se establece que aquellos trabajadores que con motivo de vacantes definitivas o temporales mayores de 45 días deban trasladarse de un centro de trabajo a otro, recibirán del patrón los medios necesarios de transporte ordinario.

ARTICULO 58. En relación con la marina fluvial, se establece que la manera de incorporar en los escalafones a aquellos trabajadores cuyos puestos encontrándose en tierra se relacionen directamente con las labores de las embarcaciones fluviales, será determinada por las partes de acuerdo con las particularidades de dichos puestos. Igual procedimiento se seguirá con los trabajadores adscritos a la draga.

ARTICULO 59. En los casos en que sea necesario título, libreta de mar o autorización (pasavante), para cubrir una vacante temporal o definitiva, los oficiales o tripulantes que tengan derecho al ascenso, tienen la obligación de haber acreditado ante el patrón poseer dichos documentos para los puestos inmediatos superiores, de aquéllos de los cuales son titulares. De no haber acreditado poseerlos, se moverá provisionalmente el escalafón con quienes hayan acreditado tenerlos, en la embarcación respectiva si se trata del personal de las embarcaciones con suprema patente; y en el grupo de embarcaciones asignadas a cada centro de trabajo, si se trata de marina fluvial. Estos movimientos provisionales subsistirán en tanto se presenta el oficial o tripulante con mejores derechos para cubrirlo y que haya acreditado tener la documentación que se requiere.

ARTICULO 60. Petróleos Mexicanos boletinará a todos los posibles interesados de los diferentes niveles escalafonarios de la rama respectiva, las vacantes existentes.

Para que los oficiales o tripulantes estén en posibilidad de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo anterior, al personal de las embarcaciones con suprema patente, o de marina fluvial, Petróleos Mexicanos les concederá un plazo improrrogable de ciento veinte días a partir de la vigencia de este contrato, para que obtengan y presenten el título o autorización requerido para desempeñar el puesto inmediato superior del que sean titulares.

En los casos en que el oficial o tripulante con derecho preferente a ocupar una vacante, presente el título o autorización requerido, se le dará posesión del puesto, dándose por terminado, sin responsabilidad para el patrón, el movimiento o la contratación temporal que se hubieran efectuado.

ARTICULO 61. En el caso de que los trabajadores con derecho a ocupar una vacante definitiva hayan acreditado poseer el título o autorización correspondiente, el patrón, después de satisfacer el requisito a que se refiere el artículo anterior, consistente en el procedimiento de boletinar la vacante existente, les notificará personalmente a través del capitán del buquetanque o del remolcador en que preste sus servicios el interesado; notificándolo a la vez, al Comité Ejecutivo Local de la sección respectiva, al representante especial y al delegado especial a bordo, para que el o los interesados dentro de un período

do hasta de tres días contados a partir de la última de estas notificaciones, resuelvan por escrito si aceptan o no el ascenso; en la inteligencia de que, vencido el término señalado de tres días, de no hacer el o los interesados manifestación alguna por escrito, se considerará que renuncian a dicho movimiento y se procederá a otorgar el ascenso al trabajador que le siga en orden escalafonario y que cuenta con la documentación necesaria.

ARTICULO 62. Con las modificaciones y aclaraciones de este capítulo, son aplicables al personal de marina todas las normas del presente reglamento.

CAPITULO VI DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 63. Los casos no previstos en el presente reglamento serán resueltos conforme al procedimiento que las partes convengan, y de no llegarse a un acuerdo, se estará a lo establecido en la cláusula 2 del contrato colectivo de trabajo vigente.

ARTICULO 64. El presente reglamento forma parte del contrato colectivo de trabajo y como consecuencia, las partes se obligan a respetarlo estrictamente, dejando sin efecto las disposiciones y costumbres que se le opongan.

TRANSITORIOS

ARTICULO PRIMERO. Como regla general, el personal perteneciente a las categorías de Taquígrafo Español, Taquígrafo Inglés-Español, Taquí-

grafo Secretario en Español y Tquígrafo Secretario - Inglés-Español, se agrupará en escalafones de su especialidad.

En aquellos casos en que los trabajadores de la rama de Taquimecanografía estén incluidos en los escalafones con trabajadores de la rama de Oficina, continuarán escalafonando en la misma forma, salvo arreglos especiales, que, en cada caso, se concierten al efecto, los que serán sancionados invariablemente, por la Comisión Nacional Mixta de Escalafones.

ARTICULO SEGUNDO. La antigüedad de categoría de los trabajadores cuyos puestos sean incluidos en los escalafones, por haber pasado del régimen de confianza al sindical, se computará a partir de la fecha en que adquirieron dichos puestos.

ARTICULO TERCERO. Este reglamento será depositado en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje como parte del contrato colectivo de trabajo que entre en vigor el 1o. de agosto de 1975.

SUBCOMISION SEPTIMA

POR LA REPRESENTACION ADMINISTRATIVA.

Ing. Alberto Medrano Buelna
Presidente.

Lic. Carlos Elguero Landa
Secretario

Ing. Edgardo Argáez Manzanilla
Vocal

POR LA REPRESENTACION SINDICAL

José González Sosa
Presidente.

Octavio Jacobo Gil
Secretario.

Joaquín Atristáin Garduño
Vocal.

ANEXO No. 4

CONVENIO PEMEX-IMP-5

CONVENIO que celebran por una parte Petr6leos Me-
xicanos, representada por su Director General, Sr.
Lic. Jes6s Reyes Her6les y por la otra, el Instituto
Mexicano del Petr6leo, representado por su Director
General, Sr. Ing. Antonio Doval6 Jaime, para el - -
adiestramiento y capacitaci6n que el precitado Institu-
to proporcionar6 a determinado personal de la Indus-
trial Petrolera, en los t6rminos y condiciones que se
precisan en este documento. A Petr6leos Mexicanos -
se le aludir6 con su propio nombre o con el de la --
INSTITUCION. Al Instituto Mexicano del Petr6leo se
le citar6 con esa denominaci6n o con la de EL INS-
TITUTO.-----

-----DECLARACIONES-----

Primera.- Manifiesta Petr6leos Mexicanos que se --
halla conciente de los cambios de tan vas-
to alcance que se vienen presentando en el campo de
la tecnolog6a y de la ciencia; que esa condici6n es di-
n6mica y que cada vez exige el concurso de un n6-
cleo m6s numeroso de trabajadores especializados y
propende a la disminuci6n de la mano de obra no cali-
ficada; que ese desenvolvimiento demanda un proceso
de innovaci6n de la fuerza de trabajo, para que esta -
pueda adaptarse a los cont6nuos avances de las aplica-
ciones industriales.-----

Segunda.- Expone Petr6leos Mexicanos que esta Ins-
tituci6n, por la 6ndole de sus actividades,
advierde ese fen6meno de renovaci6n y que, conocien-
do que el concepto de capacitaci6n est6 impl6cito en -
cualquier tarea directriz, tal imperativo cobra espe-

cial significación y urgencia, al tratarse de las operaciones de una Industria que participa de manera preponderante en la economía del país. -----

Tercera.- Petróleos Mexicanos expresa que, tanto para lograr alcanzar los objetivos que postula tan activo movimiento industrial, como para satisfacer un elemental deber de carácter social como es el de desarrollar la formación general del trabajador mexicano, en la Construcción Colectiva que inició su vigencia el primero de Agosto de 1965, propuso y adquirió el compromiso de capacitar a su personal, obligación que quedó plasmada en la cláusula 44 del susodicho Instrumento;-----

Cuarta.- Concluye Petróleos Mexicanos manifestando que, habiéndose creado el Instituto Mexicano del Petróleo por Decreto Presidencial del 23 de agosto de 1965; vistos los objetivos que la cuestionada ordenanza registra en su Artículo 2o. Inciso e); atento a la prescripción del Artículo 3o. Inciso i) y Artículo 7o. Inciso d) del propio Instrumento, el Instituto que representa ha aceptado hacerse cargo de la capacitación de trabajadores de Petróleos Mexicanos, en los términos y condiciones que se instituyen en este Convenio.-----

-----CLAUSULAS-----

Primera.- El Instituto Mexicano del Petróleo se compromete a proporcionar capacitación a los trabajadores de Petróleos Mexicanos que la Institución señale, en las siguientes especialidades:

- Instrumentos de control y electrónica.
- Mecánica de Piso.
- Máquinas-Herramientas
- Mecánica de Combustión Interna (Gasolina y Diesel).

cial significación y urgencia, al tratarse de las operaciones de una Industria que participa de manera preponderante en la economía del país. -----

Tercera.- Petróleos Mexicanos expresa que, tanto -- para lograr alcanzar los objetivos que pos tula tan activo movimiento industrial, como para -- satisfacer un elemental deber de carácter social como es el de desarrollar la formación general del trabajador mexicano, en la Construcción Colectiva que -- inició su vigencia el primero de Agosto de 1965, pro puso y adquirió el compromiso de capacitar a su personal, obligación que quedó plasmada en la cláusula -- 44 del susodicho Instrumento;-----

Cuarta.- Concluye Petróleos Mexicanos manifestando que, habiéndose creado el Instituto Mexicano del Petróleo por Decreto Presidencial del 23 de -- agosto de 1965; vistos los objetivos que la cuestionada ordenanza registra en su Artículo 2o. Inciso e); -- atento a la prescripción del Artículo 3o. Inciso i) y Artículo 7o. Inciso d) del propio Instrumento, el Ins tituto que representa ha aceptado hacerse cargo de -- la capacitación de trabajadores de Petróleos Mexicanos, en los términos y condiciones que se instituyen en este Convenio.-----

-----CLAUSULAS-----

Primera.- El Instituto Mexicano del Petróleo se com promete a proporcionar capacitación a los trabajadores de Petróleos Mexicanos que la Institución 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

Técnica de operación de plantas.

Técnicas y procedimientos en trabajos de perforación y mantenimientos de pozos productores.

Materiales.

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

Tercera. - En la fase operativa de los programas de capacitación que son materia de este convenio, el personal del Instituto Mexicano del Petróleo tratará con Petróleos Mexicanos, a través de los "Comités de Capacitación" 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 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 en su cargo y responsabilidad la planeación, organización, desarrollo y evaluación de los di

ferentes cursos que debe impartir con sus propios, - expertos, supervisores e instructores, en los lugares y al personal que Petr6leos Mexicanos indique.- En cada una de esas etapas, principalmente en la de planeaci6n, los elementos del Instituto se pondr6n previamente de acuerdo con los Comit6s de Capacitaci6n de Petr6leos Mexicanos, para ajustar los programas a las necesidades particulares de la instituci6n en cada centro de trabajo, ya en lo relativo a materias que incluya cada curso, esquema de cada materia, duraci6n de los cursos, lugar, d6as y horas de ense6anza, -- material did6ctico indispensable, integraci6n de los -- grupos de trabajo y dem6s aspectos relativos.- Cualquiera situaci6n especial que llegare a suscitarse al -- respecto y que no fuere posible dirimir en los Comit6s de Capacitaci6n Locales y de Zona, ser6 dilucidada por representantes autorizados del Instituto Mexicano del Petr6leo y del Comit6 Central de Capacitaci6n de Petr6leos Mexicanos en esta Capital.-----

Quinta.- Petr6leos Mexicanos pondr6 a disposici6n -- del Instituto Mexicano del Petr6leo los locales apropiados para la impartici6n de los cursos en cada centro de trabajo, as6 como el mobiliario correspondiente, pizarrones, franel6grafos, proyectores (para filmes, transparencias y material opaco), - pantallas, equipos de sonido, grabadoras de cinta, cuadernos de apuntes, instrumentos para escritura (gises, l6pices, etc.), as6 como, dentro de las posibilidades de la Instituci6n, equipo, maquinaria, materiales, etc. que fueren necesarios para la ense6anza.-----

Sexta.- El Instituto Mexicano del Petr6leo, independientemente de proporcionar todo el personal indispensable para la planeaci6n, organizaci6n, -- desarrollo y evaluaci6n de resultados de los cursos -- de capacitaci6n materia de este Convenio, en los luga

res, con la duración y en el horario que decida Pe --
tróleos Mexicanos, a través de sus Comités de Capa-
citación, suministrará a los trabajadores-alumnos los
libros de texto, libretos, folletos, boletines y demás-
material didáctico de esta índole.- Igualmente, aporta-
rá los carteles, filmes, transparencias, material opa-
co, modelos, maquetas y demás instrumentos de esta
naturaleza; mismo que seguirán constituyendo patrimo-
nio del Instituto.-----

Séptima.- El Instituto Mexicano del Petróleo se com-
promete a planear y desarrollar la capaci-
tación del personal que Petróleos Mexicanos le indi-
que, en las especialidades mencionadas en la Cláusu-
la Primera y en las que llegaran a adicionarse confor-
me 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, operacio-
nes y fases específicas de los trabajos correspondien-
tes a cada una de las ramas en las que impartirá --
capacitación, con las variables existentes en las res-
pectivas unidades de trabajo.- El mismo Instituto --
efectuará estudios tendientes a determinar las necesi-
dades 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 siste-
mas 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 necesidades internas de Pe-
tróleos Mexicanos. De igual manera, el Instituto, co-
laborará con Petróleos Mexicanos en aquellos aspec-
tos en que dicha Institución lo solicite, para realizar
campañas dirigidas a persuadir y convencer a los tra-

bajadores de las bondades de la capacitación, sensibilizándolos conveniente para que estas actividades sean plena y entusiastamente aceptadas por los mismos.- Por otra parte, el Instituto ejercerá una estricta vigilancia del desarrollo de los cursos, que incluirá, entre otros aspectos: asistencia, grado de aprovechamiento, actitud de los participantes, avance de la actividad, investigación del ausentismo, etc.- Por último, el multicitado Instituto hará la evaluación de resultados, utilizando los recursos modernos que se emplean para este fin.-----

Octava.- Queda plenamente aceptado por las partes que los funcionarios, técnicos, supervisores, instructores y demás personal que con diversa denominación utilice el Instituto Mexicano del Petróleo para cumplir los compromisos derivados de este Convenio, dependen en forma integral del propio Instituto, el que zanjará por su propia cuenta y sin responsabilidad de ninguna naturaleza para Petróleos Mexicanos, las divergencias o incidentes de cualquier índole que llegaren a presentarse como consecuencia de su labor, directa o indirecta, relacionada con la capacitación del personal de Petróleos Mexicanos.- - Esto con excepción 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 solo requiera el Instituto fuera de la jor-

nada 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 los 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 presinda 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 Mexica-

nos y/o el interesado, podrán solicitar que cese la comisión y que el mismo retorne a su lugar de origen. Si la petición fuere del Instituto, la reincorporación del comisionado será inmediata. Si el requerimiento fuere de Petróleos Mexicanos y/o el 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 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 convenga, -- 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 en que las partes convenga.-----

Décimaprimer.- Petróleos Mexicanos y el Instituto Mexicano del Petróleo convienen en que la

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

Décimasegunda.- 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 -- 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 materia de este Convenio, y Petróleos Mexicanos entregará al Instituto su importe como anticipo a cuenta de la siguiente liquidación anual. Una vez cada año, en la fecha que acuerden las partes, el Instituto presentará a Petróleos Mexicanos --

una liquidación por los servicios prestados a partir - de la liquidación anual anterior.- Petr6leos Mexicanos una vez que revise y apruebe, en su caso, dicha liqui- dación, entregará al Instituto el saldo correspondien- te.-----

Décimatercera.- Para los efectos de la Cláusula an- terior, el Instituto llevará una contabili- - dad detallada de todos los gastos directos correspon- dientes a los servicios materia de este Convenio, la - cual estará a disposición de Petr6leos Mexicanos -- para su revisión.-----

Décimacuarta.- Con base en las observaciones que - el personal del Instituto haga, respecto a la capacidad o aprovechamiento de alguno o algunos trabajadores de Petr6leos Mexicanos, confidencial- - mente sugerirá al Representante del "Comité de Capa- citación" que corresponda, la posibilidad de que el o los mismos pudieran someterse a un curso especial - en los centros de capacitación que señalen las par- - tes.-----

Décimaquinta.- El Instituto podrá sugerir a Petr6leos Mexicanos que uno o más de sus trabaja- dores asistan a seminarios, visitas de estudio, cursos de adiestramiento, etc., que se impartan en estable- cimientos escolares o factorías del país o del extran- jero. Tanto en este caso como en el que alude la Cláu- sula inmediata anterior, la resolución quedará a jui- cio de Petr6leos Mexicanos y en caso afirmativo se - liquidarán estos servicios de acuerdo con lo especifi- cado en la Cláusula Décimasegunda.-----

Décimasexta.- En caso de que se suscite alguna con- troversia por motivo del cumplimiento o - interpretación de este Convenio, las partes resolve- rán de común acuerdo.-----

Décimaséptima.— Para todo lo relacionado con el --
 Presente Convenio, las partes señalan los
 siguientes domicilios: Petróleos Mexicanos en Avenida
 Juárez No. 92 y el Instituto Mexicano del Petróleo en
 Avenida de los Cien Metros No. 500, Colonia Indus- --
 trial Vallejo, ambos en esta Ciudad de México, D.F.

Se firma el presente Convenio, en dos --
 ejemplares, en la Ciudad de México, Distrito Federal
 a los 30 días del mes de agosto de mil novecientos --
 sesenta y seis.-----

POR PETROLEOS
 MEXICANOS

POR EL INSTITUTO MEXI-
 CANO DEL PETROLEO.

Lic. Jesús Reyes Heróles. Ing. Antonio Dovalí Jaime.
 Director General. Director General.
 (Original firmado). (Original firmado).

ANEXO No. 5

SISTEMA PROPUESTO PARA IMPARTIR LA CAPACITACION.

Consideramos a la capacitación como el - acto intencional que la Administración aplica para la superación individual y colectiva de los trabajadores - frente al trabajo mismo y en el ámbito social en que se desenvuelven.

En la planeación de la capacitación parti- cipan conjuntamente el centro de trabajo, la Gerencia de Personal y el Instituto Mexicano del Petróleo y se efectúa de acuerdo con el sistema de las cinco etapas, o sean:

1. Determinación de las necesidades de -- capacitación.
2. Fijación de objetivos.
3. Programación.
4. Desarrollo y control, y
5. Evaluación.

DETERMINACION DE NECESIDADES DE CAPACITA- CION.

Todas las actividades de capacitación que se realicen en Petróleos Mexicanos deberán satisfa- - cer necesidades reales, presentes o futuras. Para co- - nocer con exactitud las necesidades de capacitación y la evidencia que las justifique, es necesario realizar una investigación. La correcta determinación de ne- - cesidades de capacitación es importante por las si- - guientes razones:

Permite que las actividades de capacitación se inicien sobre bases sólidas y realistas;

Desarrolla una actitud favorable de los directivos y el personal hacia la capacitación, al obedecer a problemas reales y concretos, proporciona los antecedentes necesarios para la elaboración de los planes y programas de capacitación.

Cuando los problemas se deben a carencias de los conocimientos, habilidades, o actitudes personales, se habla de necesidades de capacitación.

Para llevar a cabo objetivamente la determinación de necesidades de capacitación, es necesario hacer un análisis a fondo utilizando la Relación de Indicadores, en donde se identifican tres tipos de problemas: de ubicación, de trabajo y de conducta. Estos problemas se refieren a dos tipos de necesidades; manifiestas y encubiertas.

Se entiende por necesidades manifiestas aquellas que por ser evidentes no requieren, para ser detectadas, de la utilización de técnicas como entrevistas, observación, encuestas, etc. Este tipo de necesidades siempre requieren un curso de capacitación para resolver parcial o totalmente.

Se entiende por necesidades encubiertas aquellas que aunque aparentemente se resuelven con capacitación, sin embargo, habría que investigar si las causas que las originan se deben a carencias del personal, lo que se resolvería con capacitación, o a otras circunstancias de la producción que se resuelve

nían con otro tipo de medidas. Para determinar estas causas, es necesario hacer una investigación acusiosa para localizar las áreas deficientes por medio de técnicas tales como: entrevistas, observación, encuesta, análisis de puestos, etc.

Como resultado de la determinación de necesidades, obtendremos las bases para la Planeación Anual, Hojas de Programación, Relación y Análisis de Actividades y Requerimientos de los trabajadores participantes.

Para determinar las necesidades, el Jefe de Centro de Capacitación y el Encargado Administrativo, efectuarán entrevistas con los jefes de departamento y jefes técnicos, o con quienes estos designen; buscando la información que permita identificar las causas que originan las necesidades de capacitación detectadas. Con esto se tendrán elementos suficientes que justificarán la capacitación.

En concreto, necesidad de capacitación -- es la que resulta al comparar los requerimientos del trabajo con las habilidades, conocimientos y actitudes que demuestra el trabajador al desempeñarlo.

FIJACION DE OBJETIVOS.

La información obtenida a través de la -- determinación de necesidades, nos permitirá proceder a fijar el objetivo del curso el cual deberá redactarse en términos de conducta cumpliendo las siguientes condiciones:

Presentación.
 Formas de Conducta.
 Condiciones de Operación.
 Nivel de Eficiencia.

La redacción, deberá ser sencilla, clara y precisa además de proponer resultados tangibles, — prácticos y concretos:

Un objetivo bien redactado y aprobado con su firma por el jefe de departamento y el jefe técnico, permitirá diseñar un temario adecuado, servirá de base para la evaluación del curso y permitirá al trabajador conocer oportunamente y con precisión lo que ob- tendrá de la capacitación que se le proporciona.

REDACCION DE OBJETIVOS EN TERMINOS DE CONDUCTA.

1. INTRODUCCION.

El establecer objetivos en forma clara y — precisa, de cualquier acción que se emprenda, pro- porciona los medios adecuados para saber:

Adonde se desea llegar
 Por dónde debe irse
 Con que medios se cuenta
 En qué condiciones debe irse y
 Tiempos a utilizar, calidad de los resul- tados esperados, etc.

Ahora bien, si la actividad se refiere a — un curso de capacitación, al final del mismo, el gra- do de cumplimiento de todos y cada uno de estos con-

ceptos, indicará si los objetivos establecidos se logran plenamente.

2. IMPORTANCIA.

Antes de desarrollar un programa de capacitación, es necesario establecer claramente los objetivos que se desean alcanzar.

Una redacción adecuada de objetivos es la base para cualquier actividad posterior, debiendo ser acuciosa y exacta, ya que de la precisión de éstos -- dependerá:

- La estructura del contenido
- Los procedimientos
- El uso del material didáctico
- La evaluación.

3. CARACTERISTICAS FUNDAMENTALES.

Que sean claros y precisos. Que comuniquen al capacitando, al instructor y a cualquier persona, la intención del programa.

Que estimulen y llamen la atención de los capacitandos, haciéndoles comprender lo que se espera de ellos.

Que precisen a los capacitando el dominio que deben alcanzar en sus actividades y conocimientos.

4. REDACCION DE OBJETIVOS EN TERMINOS DE CONDUCTA.

Es una forma de expresar la conducta que se espera de los capacitandos al terminar su curso.

Para su redacción se requiere:

- Determinar las necesidades de capacitación.
- Elaborar la relación de actividades en las que se desea capacitar.
- Conocer los requerimientos de los trabajadores participantes, sobre capacitación.
- Verificar que los objetivos incluyan todas las actividades enunciadas.

Dicha redacción comprende cuatro factores básicos:

- Presentación.
- Formas de conducta.
- Condiciones de operación.
- Nivel de eficiencia.

4.1 PRESENTACION

Con este factor se pretende que los capacitandos sientan de manera personal, directa y cordial, lo que lograrán con el curso. Deberá redactarse siempre en forma directa.

Ejemplos:

- Al terminar el curso, usted...
- Como resultado de su capacitación, usted...
- Al finalizar el programa, usted...
- Al término de la instrucción, usted...

4.2 FORMAS DE CONDUCTA.

Se definen como cualquier actividad visible y verificable manifestada por los capacitandos. Describen lo que se espera de ellos como demostración de que los objetivos han sido alcanzados. Por este motivo, se redactan en el tiempo futuro del modo indicativo.

Es muy importante en la redacción de objetivos se elijan formas de conducta que no se presenten a más de una interpretación, esto es, que no tengan significados vagos o ambiguos.

Por ejemplo:

1. Interpretaciones vagas.

- Sabrá
- Conocerá
- Entenderá
- Estudiará
- Comprenderá

2. Interpretaciones precisas

- Calibrará
- Identificará
- Dibujará
- Seleccionará
- Calculará

Sin lugar a duda, las formas de conducta por utilizar, serán como las ejemplificadas en la co-

lumna 2.

4.3 CONDICIONES DE OPERACION.

Son las situaciones en las cuales se deben manifestar las formas de conducta y que precisan los objetivos que se persiguen. Un objetivo sin incluir las condiciones de operación sería:

"Reparará motores"

El objetivo anterior no precisa qué tipo de motor es el que se pretende reparar y tampoco menciona los medios necesarios para efectuar la reparación.

Incluyendo las condiciones de operación, el objetivo quedaría:

"Reparará motores diesel marca Cummins Modelo NH, empleando el equipo del taller, herramientas y el manual de servicio".

Para clasificar las condiciones de operación se han formado cuatro grupos:

a).- A partir de qué información.

Ejemplos:

Al término de su capacitación, usted:

- cortará, labrará y ensamblará piezas de madera según órdenes escritas.

- Hará ranuras y agujeros para el paso de los tubos de acuerdo con los planos elaborados.

b).- En qué circunstancias.

Ejemplos:

Al concluir el programa, usted:

- regulará la velocidad del motor diesel - sólo durante los períodos de descanso - del malacate.
- calibrará el instrumento cuando lo permitan las necesidades del proceso.

c).- Con qué equipos y/o herramientas.

Ejemplos:

Al término del curso, usted:

- cortará tubos con arco y segueta.
- realizará mediciones de tensión utilizando el vóltmetro.

d).- En qué lugar

Ejemplos:

Al término del curso, usted:

- calibrará las válvulas de control en el taller.

- instalará unidades compresoras sobre su cimentación.

4.4 NIVEL DE EFICIENCIA.

Con la agrupación de los tres factores anteriores es posible lograr un objetivo específico y bien estructurado.

Sin embargo, se hace necesario fijar de antemano el tiempo, la cantidad, calidad o precisión con que las formas de conducta deben manifestarse, a esto se le denomina nivel de eficiencia.

Deberá preguntarse:

¿Es necesario que el capacitando domine perfectamente las actividades o es suficiente cierto nivel?

¿Es primordial que el capacitando desempeñe en cierto tiempo las actividad o cual quien ritmo es adecuado?

Las interrogantes anteriores manifiestan la necesidad de establecer un criterio preciso para darnos cuenta al final del curso si se han alcanzado los objetivos.

El nivel de eficiencia se fija indicando un límite temporal, el número o tipo de errores que se pueden aceptar, la exactitud o las características de una ejecución correcta.

Algunas expresiones relacionadas con este concepto son:

- Sin cometer error alguno
- en un tiempo máximo de 45 minutos
- con tolerancia de un error u omisión
- sin causar desperfectos al instrumento
- respetando las tolerancias marcadas en el plano, etc.

Es muy importante que la relación de actividades elaborada a partir de las necesidades reales de capacitación, mencione datos suficientes para fijar el nivel de eficiencia.

PROGRAMACION.

Planeación y programación suelen ser consideradas, con alguna frecuencia, como dos nombres de una misma actividad. Estrictamente no es así; - la planeación se refiere a la disposición general de una obra, el intento de determinar objetivamente el - volúmen de actividades que razonablemente se puede esperar en un período, y la programación a los pormenores o condiciones del plan. Consecuentemente, el desdoblamiento del plan en cursos da origen a la Programación Anual, en cuanto a que en éstos se determinan e incluyen pormenores referentes a: instructores, material didáctico, duración, lugar en donde será impartido, horario y frecuencia, fechas de iniciación y terminación, costos estimados; sólo por mencionar los principales de ellos. Esta programación deberá ser aprobada por los Comités de Capacitación en la reunión del mes de Diciembre.

Lo anterior origina la Programación Mensual y por Centro de Trabajo; la que deberá ser aprobada por el Comité respectivo en cada una de sus reuniones mensuales.

Es responsabilidad de los Comités, vigilar mensualmente el avance y el cumplimiento de los cursos programados y atender a la implementación de los recursos administrativos y materiales que a dichos Comités les corresponda.

Igualmente es responsabilidad del Comité aplicar, a través del Encargado Administrativo de Capacitación y del Jefe del Centro de Capacitación del Sur, la encuesta de evaluación de los tres pasos mencionados para conocer la organización del curso.

DESARROLLO Y CONTROL.

Como resultado del paso anterior y una vez obtenida la aprobación del Comité, se procede a la impartición del curso. Durante el desarrollo del curso habrá de vigilarse la asiduidad de los trabajadores participantes, el desempeño del instructor, las condiciones materiales, el avance de acuerdo con el cronograma, tanto en la teoría como en la práctica, el cumplimiento del objetivo, y la oportunidad de la aplicación de pruebas.

Aspecto muy importante en el desarrollo del curso es la supervisión que hará el Comité a través de la persona que designe para tal efecto.

El encargado administrativo de capacitación cuidará que esta supervisión se haga en la o las

fechas programadas y se tomen oportunamente las medidas correctivas que resulten tendientes a mejorar el desarrollo del curso.

Al finalizar el curso se llevará a cabo la encuesta de Evaluación del curso efectuada por los trabajadores participantes.

Es responsabilidad del Encargado Administrativo de Capacitación y del Jefe de Centro del Instituto al terminar el curso, elaborar de inmediato el concentrado de las calificaciones efectuadas por los trabajadores participantes, el reporte de capacitación del trabajador, la evaluación final del curso y las constancias.

EVALUACION.

El sistema para la capacitación en Petróleos Mexicanos, a nivel institución es considerado como uno de los más completos y mejor estructurados.

Sin embargo, la evaluación, parte fundamental del sistema, se ha venido aplicando de una manera poco uniforme y parcial en los diferentes centros de trabajo, originando frecuentes inquietudes al respecto, en los Comités.

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

Esta evaluación será:

- 1o Analítica, es decir que se desintegre el todo en sus partes para conocerlo y apreciarlo mejor.
- 2o Sistemática, para que obedezca a un procedimiento estructurado racionalmente.
- 3o Uniforme, para que su aplicación sea igual en todos los cursos y en todos los centros de trabajo de Petróleos Mexicanos.
- 4o Participativa, para que los resultados sean apreciados, medidos y reportados por las diferentes personas de Petróleos Mexicanos y del Instituto Mexicano del Petróleo responsables de la capacitación y en función del puesto que ocupen.

Esta técnica permite efectuar la evaluación en dos niveles básicos:

- 1o A nivel Micro, cuando se evalúan individualmente todos y cada uno de los cursos que se imparten en los diferentes centros de trabajo, y
- 2o A nivel Macro, cuando se evalúa la función Capacitación, para conocer el grado de cumplimiento de los factores que se relacionan directamente con los objetivos y las políticas que sobre capacitación, tienen Petróleos Mexicanos e Instituto Mexicano del Petróleo.

MOMENTOS DE LA EVALUACION.

Para llevar a cabo la evaluación se han establecido tres momentos básicos (fechas) tomando en cuenta las actividades que se efectúan antes de iniciar el curso, durante su desarrollo y después de ter

minado.

Los momentos fijados son:

- 1o Antes de iniciar el curso.
- 2o Al final del curso.
- 3o 60 a 90 días después de terminado.

En el primer momento, se evaluarán todas las actividades de planeación y organización del curso desarrolladas hasta el día anterior a su iniciación.

En el segundo, se evaluarán las actividades efectuadas durante el desarrollo del curso, o sea, desde su iniciación hasta el día de su terminación, y

En el tercer momento, se evaluarán principalmente los resultados obtenidos con la capacitación impartida. Dicha evaluación se efectuará entre los 60 y 90 días posteriores a la terminación del curso.