

2 ej
430



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA

*La capacitación y el adiestramiento
en las empresas ferroviarias
mexicanas*

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
Marcos Juan López Pérez

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I

ANTECEDENTES

- A). Los Primeros Ferrocarriles en México 1
- B). Los Trabajadores Extranjeros y Nacionales en -
los Ferrocarriles Mexicanos 12
- C). La Mexicanización de los Ferrocarriles, apoyada
en la Capacitación y Adiestramiento de los Tra-
bajadores Ferrocarrileros 22

CAPITULO II

LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN NUESTRO DERECHO POSITIVO

- A). El Contrato de Aprendizaje en la Ley Federal -
del Trabajo de 1931 29
- B). La capacitación y el adiestramiento en la Ley -
Federal del Trabajo de 1970 37
- C). La Reforma de Abril de 1978 40
- D). Diversas disposiciones Administrativas sobre la
Materia 49
- E). Organos Administrativos encargados de orientar,
Coordinar y Vigilar la aplicación y cumplimien-
to de las normas sobre Capacitación y adiestra-
miento de los Trabajadores 53

CAPITULO III

LAS PRIMERAS DISPOSICIONES EN MATERIA FERROVIARIA

A). Ley Federal del Trabajo de 1931	61
B). Ley Federal del Trabajo de 1970	68
C). Reglamento de Transportes	73

CAPITULO IV

CREACION Y EVOLUCION DE LAS ESCUELAS DE CAPACITACION FE - FERROVIARIA

A). El antiguo Departamento de Instrucción	83
B). El actual Instituto de Capacitación Ferrocarrilera	89

CAPITULO V

LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES FERROVIARIOS CONFORME A LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

A). Primer Contrato Colectivo de Trabajo en Ferrocarriles nacionales de México	106
B). Sucesivos Contratos Colectivos de Trabajo en los Ferrocarriles nacionales de México	112
C). Contrato Colectivo de Trabajo Vigente	124

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

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

del latín "ferrum" que significa hierro y -- "carril" vía, deviene el término "ferrocarril", que designa el camino formado por dos carriles o rieles separados, sobre los cuales ruedan los carruajes, arrastrados por una locomotora u otro vehículo motor.

Desde su primera aplicación práctica que se erigió en Inglaterra, entre las ciudades de Stockton y Darlington en 1825, el ferrocarril aparece como uno de los adelantos técnico-económicos de mayor importancia en la vida moderna, pues además de constituirse como el medio de transporte terrestre de mayor capacidad de cupo y resistencia a las cosas objeto de traslado de un lugar a otro, se erigió como el mejor sistema para el desplazamiento de pasajeros, en mérito de la comodidad y seguridad que brinda para éstos.

Si observamos que el auge de la economía moderna se ha debido principalmente a la eficaz concatenación entre la producción, la circulación y la distribución de bienes, se aprecia que en el proceso de circulación el desempeño del ferrocarril ha sido determinante para el progreso general de las sociedades, dada la vastedad de los recursos que puede movilizar.

Precisamente por su importancia y su complejidad técnica, el ferrocarril requiere una infraestructura en perfectas condiciones de conservación, funcionamiento. Así la línea férrea que queda a la intemperie a lo largo y ancho del país, demanda la atención de miles de trabajadores que aseguren el mantenimiento de los servicios; sucediendo lo propio con las instalaciones industriales y técnicas para la conservación, buen funcionamiento de las locomotoras, los coches de pasajeros y los carros de carga. También se requiere, y cada vez en mayor grado, de un sistema muy complejo de comunicaciones eléctricas y de telefonía, ya que sólo así puede asegurarse la buena marcha de los trenes. Todos estos aspectos de la infraestructura ferroviaria, necesitan de un cuerpo de técnicos especializados cuya labor permita un movimiento fluido y seguro de los trenes.

Ovviamente, la función del ferrocarril depende de la idoneidad de su personal y ésta a su vez, se basa en la capacitación de sus integrantes, tema éste al que hemos de destinar el presente estudio.

CAPITULO I

ANTECEDENTES

- A). Los Primeros Ferrocarriles de México.

- B). Los Trabajadores Extranjeros y Nacionales en los Ferrocarriles Mexicanos.

- C). La Mexicanización de los Ferrocarriles apoyada en la Capacitación y -
Adiestramiento de los Trabajadores Ferrocarrileros.

A). LOS PRIMEROS FERROCARRILES EN MEXICO.

En la década iniciada en 1830, proliferaron en la mayor parte del mundo los proyectos de construcción de ferrocarriles, especialmente promovidos por los negociantes ingleses y norteamericanos, que iban a la vanguardia de los adelantos técnicos en esa materia.

Como es lógico, México con sus grandes extensiones de territorio, veía en el nuevo transporte un prometedor medio para vincular sus numerosas provincias y adecuar las así al adelanto económico que se avizoraba.

Pronto se dió el primer impulso serio para la construcción de una línea ferroviaria en nuestro país, mediante la concesión solicitada por el comerciante español Francisco de Arrillaga, que había desempeñado puesto de importancia en los primeros gobiernos del país, una vez terminada la guerra de independencia. Dicha concesión se solicitó para el efecto de construir la primera línea férrea mexicana, y la cual uniría directamente al puerto de Veracruz con la capital de la República, con un ramal a la ciudad de Puebla. Fue el 22 de agosto de 1837 que el Presidente Anastasio Bustamante otorgó la aludida concesión, pero la cual no tuvo aplicación práctica, ya que el mencionado concesionario no logró integrar la empresa que llevaría a cabo las obras, de suerte que no se tendió un solo metro de vía en tres años, no obstante que el gobier-

no, en realidad era el primer interesado en la construcción del ferrocarril, ofreció tanto subsidios substanciales como la fuerza de trabajo de varios cientos de presidiarios.

Otro paso en la materia, pequeño pero que tuvo efectividad, fue el decreto del 31 de mayo de 1842, expedido por el Presidente Antonio López de Santa Anna, por el que se encargaba a la "Comisión de los Acreedores al Camino de Perote a Veracruz", construir un ferrocarril desde Veracruz al río San Juan, que desembocaba en el Papaloapan. Fue con base en tal decreto que se construyó el tramo Veracruz-el molino, de 13,078 m. y cual se inauguró el 10 de septiembre de 1850.(1)

Otro adelanto mucho más significativo tuvo efecto en 1873, pues se inauguró entonces el Ferrocarril Mexicano (México-Veracruz por Córdoba), marcando este hecho el final de una época en la historia de los ferrocarriles mexicanos, caracterizada sobre todo por la proliferación de concesiones y proyectos y una muy escasa construcción. Prueba de ello es que en dicho periodo se otorgaron conce

(1). Fernando González Roa. El problema ferrocarrilero y la compañía de los Ferrocarriles Nacionales de México. México 1975. Editorial de la Liga de Economistas Revolucionarios de la República Mexicana, A.C. pp. 29-30.

siones para construir 40 líneas férreas y sólo pudo que -
 dar completo el ya citado de México-Veracruz. Pero si -
 cabe reconocer que en todos aquellos proyectos, o en su
 mayor parte, se incurría en el acierto de prever las cons-
 trucciones sobre la base del eje económico de la Repúbli-
 ca constituido por los puntos de Veracruz, México y Aca-
 pulco. En este punto, son de citarse los siguientes concep-
 tos de José Rogelio Álvarez: "Predominó, en el comienzo
 el afán de unir a Veracruz, el puerto más importante, con
 la capital de la República y a ésta con Acapulco, en la -
 costa del Pacífico. Tal había sido el eje de la vida -
 económica y política del país desde los tiempos colonia-
 les y el más urgente de comunicaciones y transportes. Ante
 la realidad de caminos carreteros descuidados y en pésimo
 estado, aparte de la incomodidad, la insuficiencia y la ca-
 restía del transporte por carreteras y diligencias, sin
 descontar los peligros del bandoleaje, el ferrocarril fue
 visto como un invento maravilloso que remediaría todos -
 los males y aseguraría la prosperidad de la Nación, de la
 misma manera que ya lo hacía en Estados Unidos". (2)

A partir de la terminación del ferrocarril Mexi-
 cano, se inicia otra etapa en la evolución del nuevo -

(2). José Rogelio Álvarez, Enciclopedia de México. México
 1977. Tomo 4. p. 263.

medio de transporte, que corre hasta el año de 1860 y la cual se singulariza por la pertinaz oferta de capitales - norteamericanos para construir trenes que comunicaran con la frontera norte, por una parte; y por la otra por la política nacionalista de los Presidentes Lerdo de Tejada y Manuel González, que pugnan por la acción de inversionistas mexicanos y la de gobiernos estatales en materia de construcción de ferrocarriles, a efecto de evitar en lo posible la comunicación férrea con el país del norte y de propiciar la erección de vías internas en la República. A consecuencia de esta política, entre 1874 y 1880 fueron autorizados para construir vías férreas en varios estados, entre ellos Puebla, San Luis Potosí, Guanajuato, Veracruz, Yucatán. Pero las construcciones fueron mínimas, limitadas a 101 kilómetros.

Después luego, se apreció como causa del escaso - tendido de vías la carencia de fondos nacionales suficientes.

Una tercera etapa en el desarrollo de los ferrocarriles mexicanos, queda comprendida entre los años de 1860 y 1911, en que se manifiesta el impulso creador de la administración del presidente Porfirio Díaz, aunque no pudo prescindir del capital extranjero, al igual que lo hizo su inmediato predecesor, el presidente Manuel González, el cual entre sus primeras acciones gubernamentales, forma

lizó dos concesiones a empresarios norteamericanos, que resultaron ser las más importantes desde que fue inaugurado el Ferrocarril Mexicano. Ambas respondían a compromisos adquiridos por el general Díaz poco antes de entregar la presidencia a su sucesor. Una de ellas, que se signó el 8 de septiembre de 1880, fue otorgada a la Compañía del Ferrocarril Central Mexicano para que construyera la línea México-Paso del Norte, (después Ciudad Juárez), pasando por Querétaro, Celaya, Salamanca, Tlaxiaco, Guanajuato, Saltillo, Aguascalientes, Zacatecas y Chihuahua, con un ramal hacia el Pacífico por Guadalajara. La otra concesión, fue otorgada a la Compañía Constructora Nacional Mexicana para dos líneas de vía angosta: México-Manzanillo, por Toluca, Matavatio, Acámbaro, Morelia, Zamora y La Piedad; y México Nuevo Laredo, por San Luis Potosí, Saltillo y Monterrey.

De este modo, seguramente al influjo del poderío económico de los empresarios estadounidenses, el anterior lineamiento de construir ferrocarriles de costa a costa, - atravesando la República, cedió ante el que se impuso, de dirigir las líneas hacia el norte.

Pero fue entonces que se produjo la verdadera - época de la construcción de ferrocarriles en México, pues de los escasos cientos de kilómetros que había antes de ella, en el año de 1910 ya se contabilizó el total de - 19,748 kilómetros de vías.

hacia 1890, ya se tenían construidos 12,000 kiló metros y era tanta y tan desordenada la proliferación de concesiones, que el gobierno se percató de la necesidad de emitir una normativa, la primera sobre ferrocarriles, no sólo para que se restringiera el otorgamiento de concesiones sino para regular el establecimiento y explotación de este medio de transporte. Trátase de Ley General de Ferrocarriles, integrada por 167 artículos divididos en 14 capítulos y la cual con sentido nacionalista, limitaba el otorgamiento de concesiones a las necesidades económicas del País (vías que uniesen el interior de la República con puertos del Pacífico y del Golfo de México).

La citada Ley dió a la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas la competencia en materia ferroviaria, ya que con anterioridad ésta había estado a cargo de la Secretaría de Fomento.

También contemplaba dicho ordenamiento las directrices esenciales siguientes:

1. Las empresas deberían sujetar sus tarifas a la aprobación gubernamental;
2. También a aceptar interventores o inspectores del Estado sobre las obras y el manejo de los ferrocarriles;
3. Asimismo, deberían transportar de modo gratuito toda clase de correspondencia y carga postal;

4. Igualmente permitirían al Gobierno el uso libre de sus líneas telegráficas o de sus postes para fines oficiales.

También dispuso la Ley en cita que ninguna concesión sería por término mayor al de 99 años, y que al cabo del mismo la empresa afectada pasaría al dominio de la Nación con todas sus vías, equipos e instalaciones.

Se apuntaba aquí, según la doctrina liberal, el destino de toda concesión: pasar a manos del Estado después de transcurrido un término previsto y aceptado por el concesionario. Al respecto, Mava Negrete expresa que ello - permite recuperar o conquistar para el Estado, los grandes servicios públicos, económicos, industriales, comerciales, que juegan un papel vital en la economía y que protegen a la sociedad de los viejos sistemas de industrialización y comercialización ociosos y egoístas. (3)

Más concretamente, en esa primera Ley ferroviaria se contemplaba claramente el derecho de reversión, que se ha concedido en los siguientes términos: "Como el plazo señalado para la duración de la concesión es fijado para que el concesionario recupere sus inversiones, es un principio admitido casi universalmente, el de que a la expira-

(3). Alfonso Mava Negrete, "Concesión Administrativa". Diccionario Jurídico Mexicano. México 1965. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Tomo II. p. 166.

ción de corto plazo el Estado pasa a ser propietario de todas las instalaciones y obras efectuadas, en virtud del llamado derecho de reversión".(4)

Generalmente se tilda al gobierno del presidente Porfirio Díaz haber sido entreguista con el extranjero, especialmente con los norteamericanos en materia ferroviaria. Pero tal crítica resulta inconsistente si atendimos a la nacionalización que dicha administración propició. Así, cabe mencionar primeramente que el secretario de Hacienda José Yves Limantour, en un informe de noviembre de 1900, explicó al Congreso que no era ilusorio que nuestras principales arterias de tráfico pasaran a poder de los sistemas ferroviarios norteamericanos y que sólo la consolidación de las empresas de la República podían sostener el considerable empuje de aquéllos. Ante tan graves perspectivas, en fecha 20 de mayo de 1900 se formalizó un convenio con los accionistas de las empresas extranjeras, mediante el cual fue establecida la compañía de los ferrocarriles nacionales de México, obteniendo el Estado participación preponderante al establecerse las siguientes bases:

1a. Las empresas del Ferrocarril Central Mexicano y Nacional de México, serían fusionadas para evitar la

(4). Gabino Fraga. Derecho Administrativo. México 1973. - Editorial Porrúa, S.A. p. 261.

competencia entre ellas y reducir los gastos de explotación,

2a. el dominio del Estado sobre la nueva compañía quedaría asegurado sin pago alguno en efectivo ni en títulos de deuda u otra clase de valores;

3a. Las deudas de las empresas serían consolidadas mediante un convenio que evitase cualquier intervención de los acreedores quienes serían amparados con garantías gubernamentales;

4a. se crearía un fondo especial para construir más líneas ferroviarias;

5a. se nacionalizaban todas las propiedades de los ferrocarriles incluidos en el convenio con los accionistas extranjeros.

Así pues, reorganizar la situación financiera de los ferrocarriles -que era negativa- sólo podía lograrse mediante una administración única y si las empresas dejaban de ser manejadas desde el extranjero.

Instituidos los ferrocarriles nacionales de México, con predominio del Estado, se consolidaron los sistemas del Central, del Nacional y del Interoceánico, más las líneas denominadas por éstos, y se emprendió la construcción de líneas consideradas importantes, pero este impulso quedó suspendido por las perturbaciones que acarreó la revolución

iniciada en 1910.(5)

Tras varios lustros de violencia, y cuando ya se reestructuraba el sistema ferroviario, se apreció que, conforme avanzaba el crecimiento económico de la nación, se -
 nació cada vez más evidente la incapacidad de la empresa
 privada para atender con eficacia el aumento de la demanda
 de transporte ferroviario. Ante tal razón, y también por
 la consistente en que la empresa privada obstruía endere -
 zar el servicio procurando ante todo el beneficio social, -
 el presidente Lázaro Cárdenas decretó la nacionalización,
 por causa de utilidad pública, de los bienes e intereses -
 privados de la empresa, decreto que fue expedido el 13 de
 junio de 1937. Un mes después se creó el Departamento Auto -
 nomo de Ferrocarriles; pero a partir del 10. de mayo de -
 1936, la administración del sistema pasó a manos de los -
 obreros y en general trabajadores ferrocarrileros mexica -
 nos, situación que perduró hasta el 24. de diciembre de 1940
 pues fue entonces creada la que ahora se conoce como empre -
 sa descentralizada de los "ferrocarriles nacionales de Mé -
 xico".

Desde aquel año hasta la fecha se ha sostenido ,
 unas veces con mayor énfasis que otras, un fuerte impulso-

(5). Datos históricos de M. Procel F. historia Compendiada
 de los ferrocarriles mexicanos. México 1979. Departa -
 miento de relaciones públicas de los ferrocarriles na -
 cionales de México, pp. 1 a 4. José Rogelio Álvarez -
 50. Cit. pp. 275-279.

11.

renabilitador del servicio ferroviario, pues la política gubernamental en esta materia se hizo cada vez más precisa, con objetivos más diáfanos, a saber: elevar los niveles de modernidad y eficiencia en todos los aspectos del transporte y en todas las líneas; y completar la red ferroviaria fundamental, constituyéndola en una sola unidad administrada por el Estado.

Al presente, la institución está regida por su Ley Orgánica, expedida el 11 de diciembre de 1940 y publicada en el "Diario Oficial" el 30 de dicho mes y año, y en ella se reitera que los "Ferrocarriles nacionales de México constituyen un organismo público descentralizado.

Toda vez que tal entidad responde a dicha naturaleza jurídica, para terminar con la exposición del presente inciso, precisaremos el concepto de organismo público descentralizado.

son esos organismos las personas morales creadas por Ley del Congreso de la Unión o decreto del Poder Ejecutivo Federal, cualquiera que sea la forma o estructura que adopten, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- 1.- que su patrimonio se constituya total o parcialmente con fondos o bienes federales, o de otros organismos descentralizados, asignaciones, subsidios, concesiones o derechos que

le aporte u otorgue el Gobierno Federal o con el rendimiento de un impuesto específico;

- 2.- que su objeto o fines sean la prestación de un servicio público o social, la explotación de bienes o recursos propiedad de la Nación, la investigación científica o tecnológica, o la obtención y aplicación de recursos para fines de asistencia o seguridad social (definición consignada en el artículo 20. de la Ley para el Control por parte del Gobierno Federal de los organismos descentralizados y empresas de participación estatal).

De modo más sucinto, la vigente Ley Federal de las Entidades Paraestatales previene que son organismos descentralizados las personas jurídicas creadas conforme a lo dispuesto por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y cuyo objeto sea:

- I. La realización de actividades correspondientes a las áreas estratégicas o prioritarias;
- II. La prestación de un servicio público o social;
- III. La obtención o aplicación de recursos para fines de asistencia o seguridad social (artículo 14).

De conformidad con esta última conceptualización, se

13.

observa que los Ferrocarriles nacionales de México constituyen un organismo descentralizado porque, siendo un ente creado por decreto del Ejecutivo federal, con patrimonio y personalidades jurídicas propios, tiene por objeto la prestación de un servicio público, que es el transporte de personas y cosas en todo el ámbito de la República.

Sólo agregaremos ahora que la estructuración y funcionamiento de tan importante organismo descentralizado han de estar asentados en una auténtica capacitación y un efectivo adiestramiento de sus trabajadoras.

..

D). LOS TRABAJADORES MEXICANOS Y EXTRANJEROS EN LAS EMPRESAS FERROVIARIAS.

Con todo acierto, explicaba DON Luis Cabrera que las causas del descontento popular existente en los inicios de la revolución de 1910, podrán sintetizarse al tenor siguiente:

1. EL CACIQUISMO, ésto es la presión despótica ejercida por las autoridades locales que están en contacto con las clases propietarias y la cual se hace sentir por medio del contingente, de las prisiones arbitrarias, de la ley rufa, y de otras múltiples formas de hostilidad y de entorpecimiento a la libertad de trabajo;

2. EL PEONISMO, o sea, la esclavitud de hecho o servidumbre feudal en que se encuentra el peón jornalero,

sobre todo el enganchado o deportado al sureste del País, y que subsiste debido a los privilegios económicos, políticos, y judiciales de que goza el hacendado;

3. EL FABRICQUISMO, es decir, la servidumbre personal y económica a que se haya sometido de hecho el obrero fabril, a causa de la situación privilegiada de que goza en lo económico y en lo político el patrón, como consecuencia de la protección sistemática que se ha creído necesario impartir a la industria;

4. EL NACIONALISMO, ésto es, la presión económica, la competencia ventajosa que la gran propiedad rural ejerce sobre la pequeña, a la sombra de la desigualdad en el impuesto y de una multitud de privilegios de que goza aquélla en lo económico y en lo político y que producen la constante absorción de la pequeña propiedad agraria por la grande;

5. EL OLIGARQUISMO, o sea, el acaparamiento comercial y financiero y la competencia ventajosa que ejercen los grandes negocios sobre los pequeños como efecto de la protección oficial, y de la influencia política que sus directores pueden poner al servicio de aquéllos;

6. EL EXTRANJERISMO, es decir el predominio y la competencia ventajosa que ejercen en todo género de actividades los extranjeros sobre los nacionales, a causa de

la situación privilegiada que les resulta de la desmedida protección que reciben de las autoridades y del apoyo y vigilancia de sus representantes diplomáticos.(6)

Los obreros de las empresas más grandes y avanzadas de nuestro país, como la minera, la petrolera y la ferroviaria, se situaban claramente dentro del negativo - proceso del extranjerismo, pues su situación jurídico-laboral y social distaba mucho de la que privaba entre el personal subordinado extranjero, sobre todo el norteamericano ya que no era poco el número de sus integrantes.

Así, es bien sabido que durante la época porfiriana las empresas ferrocarrileras empleaban los servicios de un gran número de trabajadores extranjeros, a quienes se destinaba a las labores de categoría superior o de determinada responsabilidad. Desde luego, se podía también colocar a los mexicanos, pero se hacía con el fin de que desempeñaran los trabajos más duros, como el ramo de vía, y los puestos de poca importancia en los talleres. Sólo por excepción podían ingresar como trenistas, trabajando de pasaje leñas o royoneros de segunda o tercera categoría, y en esas excepciones se escogía siempre a los elementos que por su ignorancia o falta de aspiraciones no estuvieran en con

(6). Cfr. Jesús Silva Herzog. Breve historia de la revolución mexicana. México 1973. Fondo de cultura económica. Tomo 1. pp. 260-261.

diciones de pretender un ascenso. Todavía en menores ocasiones, por medias circunstancias tales como la complacencia de algún jefe, la amistad de los funcionarios o la ayuda de agentes del gobierno, permitían las empresas que un nacional llegara a ser maquinista, y eso, siempre que sustentara y aprobara el examen respectivo. También se le exigía que hablara el idioma inglés, que era de hecho el oficial, pues en él se redactaban los reglamentos, circulares, órdenes de trenes, reportes, cédulas de pago, etc. También, por efecto usual del extranjerismo, se protegía al trabajador extranjero en materia de salarios y jornada ya que los de éstos eran mucho mayores que los devengados por los nacionales, y el horario de trabajo, de menor tiempo.

Dentro de este marco de injusticia, el trabajador mexicano todavía tenía que ser objeto de humillaciones, malos tratos, jornadas inhumanas y despidos injustificados hechos que por lo general eran aceptados pasivamente por los obreros ante el peligro de perder el empleo.

Si bien en otros ámbitos de la actividad laboral en la segunda mitad del siglo pasado se gestaron numerosas sociedades mutualistas, que tenían el objeto de formar un fondo de asistencia mutua con aportaciones de los socios, para garantizar a éstos la asistencia médica y pequeñas ayudas en casos de necesidad extrema, en el campo de -

trabajo ferroviario existían solamente organizaciones de trabajadores fundadas en estados unidos con la forma de fraternidades, (7) las cuales obviamente, limitada su protección a los empleados yanquis y a uno que otro mexicano que únicamente lograba ingresar a esas instituciones cumpliendo un gran número de requisitos. Dentro de este contexto, la Hermandad de Fogoneros y Maquinistas Americanos ("Brotherhood of Locomotive Firemen and Enginemen"), y la Unión de Conductores de Ferrocarril, fueron organizaciones que controlaron gran parte del personal empleado en los antiguos ferrocarriles mexicanos, contando con sucursales o seccionales en las principales poblaciones o centros ferroviarios como Nuevo Laredo, Monterrey, San Luis Potosí y México. Sus fines eran esencialmente de carácter mutualista, aunque es justo decir que también patrocinaron los primeros movimientos huelguísticos, por los años de 1901 a 1903, lo cual trajo como consecuencia la creación de los primeros gremios ferroviarios, precisamente con la constitución de la "Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos", lo cual ocurrió entre el 10 y el 26 de octubre de 1890. Cabe decir en este punto que el señor Nicasio Izar, empleado en el departamento de Express de la Compañía del Ferrocarril

(7). Cfr. Rosendo Rojas Coria. Tratado de Cooperativismo Mexicano. México 1952. Fondo de Cultura Económica. p. 117.

lo.

rril nacional, como mensajero a bordo entre San Luis Potosí y Nuevo Laredo, fue el infatigable iniciador que pregonó las ideas de la "Unión-Fraternal" entre sus compañeros invitándolos a ingresar a la citada orden. Secundaron su actitud, como fundadores, los señores Vicente M. Gutiérrez entonces jefe de estación en Venado de la división de San Luis, y que después fue uno de los iniciadores de la "Alianza de Ferrocarrileros Mexicanos"; Servando D. Canales, ya ferrocarrilero, y Manuel M. Vega, jefe de estación de Moctezuma, de la misma división. Más, volviendo a Michaslo Cuar, debe asentarse que, además de gran luchador, fue un verdadero patriota, pues mostró su cariño a México en todas sus actividades, sobre todo como director del semanario liberal "La Crónica", editado en Laredo, Texas, y en el que se publicaron innumerables artículos en favor de la causa obrera y singularmente en defensa de los ferroviarios mexicanos.

La Orden Suprema ya aludida tuvo una vida precaria y sus actividades se limitaron a la causa mutualista, si bien no dejaron de tener una pequeña intervención indirecta en la huelga de mecánicos que tuvo efecto en el ferrocarril central a fines de Mayo de 1894, ya que sus directores en forma semi-oficial, lograron emplear a unos cuantos obreros mexicanos, que fueron separados a raíz del movimiento. Poco tiempo después de esto, disgregados sus

fundadores, la Orden desapareció poco a poco. (8)

En nuestro país, los disturbios huelguísticos de los ferrocarrileros norteamericanos que tuvieron efecto hacia 1876, suscitaron un espíritu combativo en determinados sectores obreros, pero sin que infortunadamente, alcanzaran logros de mejoría social y económico. "Los movimientos huelguísticos en el naciente régimen porfirista —dice Trueba Urbina— no impidieron la industrialización del país, — que se fomentó con la inversión de capitales extranjeros, con aparente beneficio para la economía nacional, y sin — ningún provecho para la clase trabajadora, que no conquistó ninguna ventaja durante la dictadura, sino por el contrario, sólo alcanzó amargura, miseria, dolor y luto". (9).

El 28 de agosto de 1900 marca una fecha memorable para el movimiento obrero organizado en México, pues en la casa del señor Teodoro Larrey se reunieron los mecánicos de primera clase, y habiendo aquél insistido en la situación de hostilizaciones y vejaciones constantes para el trabajador mexicano, en contraste con la distinción de que eran objeto los americanos, les dió a conocer sus propósitos de formar una Unión de Mecánicos Mexicanos, y para — ello dió lectura a un proyecto de acta constitutiva de esa

(8). Marcelo N. Rodea. Historia del movimiento Obrero Ferrocarrilero en México. (1890-1930). México 1944. Editorial Turis. pp. 80-83.

(9). Alberto Trueba Urbina. Evolución de la huelga. México 1950. Ediciones Botas. p. 49.

Unión, que momentos después firmaban los concurrentes, pre-
cedidos por Luis Vázquez, mecánico de mayor ascendiente en
tre sus compañeros, de mayor carácter y más decidido. que
dó así constituía la unión de referencia, que sin dis-
tinción de nacionalidad, aceptó en su seno a todos los obre-
ros del ramo, contando entre sus objetivos esenciales, la
remuneración justa y equitativa de sus afiliados, pues es-
taba demeritada sobre todo por la discriminación de los na-
cionales ante los extranjeros. La primera directiva de la
Unión, presidida por el señor Teodoro Larrey, fue estable-
cida en la ciudad de Puebla y pronto contó con sucursales
en varios centros ferrocarrileros de la República, corres-
pondiendo a la Capital la sucursal número 1 quedando así
la propia Unión Organizada en forma rápida y eficaz. (10)

Otra Unión que siguió los lineamientos de la de
los mecánicos ferroviarios, sobre todo en la lucha para
lograr la igualdad de condiciones de trabajo entre naciona-
les y extranjeros, fue la "Sociedad de Hermanos Caldereros
Mexicanos", constituida en 1903, siguiendo los objetivos-
de velar constantemente por los intereses del trabajo, de
todos los obreros del ramo, así como pugnar por su progre-
so y mejoramiento, procurando una remuneración justa y equi-

(10). Revista "Ferroviales".- Orígenes del sindicato ferro-
carrilero, Agosto, número 8, páy. 3, Tomo LXXIII. Mé-
xico 1979.

tativa para sus labores y tendiendo también a impedir improcedentes privilegios que por razón de extranjería habían hecho del obrero mexicano un supeditado a todo lo extraño.

También en el año de 1903 empezó a gestarse la constitución de otro grupo ferrocarrilero de lucha, si bien fue hasta marzo de 1905 que quedó formalizado ostentando el nombre de "Gran Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril", y desde luego empezó a desarrollar una intensa labor en pro de sus socios y de los Ferrocarriles en general causando así la persecución de sus dirigentes por parte de elementos del Gobierno. Marcelo N. Rodea relata que fue Ernesto Hernández Espejel, Jefe de Estación en Banderillas en 1903, quien lanzó el proyecto a sus compañeros para unirse y constituir lo que dos años después sería la citada Liga, y que tal acción lo movió el despotismo con que un norteamericano de apellido Collocn, que era superintendente de la División de Veracruz en el Ferrocarril Interoceánico, trataba a los trabajadores mexicanos. (11)

En el año de 1907 se celebró el primer congreso de los obreros de la rama de mecánicos, que abordó, entre otros, los problemas esenciales siguientes:

1. Reducción de las jornadas de trabajo;

(11). Marcelo N. Rodea. op. cit. págs. 100-101.

2. Fijación de salarios equitativos para los mexicanos.
3. Elevación del nivel cultural de los trabajadores ferrocarrileros.
4. Cooperación en la constitución de sociedades mutualistas, de resistencia;
5. Fijación de un día nacional dedicado al culto al trabajo. (12)

fue, pues, amplio el movimiento de los trabajadores ferrocarrileros para pugnar por mejores condiciones de salario, de vida, y sobre todo, por suprimir las notorias diferencias existentes entre el trabajador extranjero y el mexicano. Pero ese humanista objetivo no habría de lograrse sino hasta bien avanzada ya la revolución institucional, si bien hubo un notorio avance en 1909 como enseguida veremos.

..

C). LA MEXICANIZACIÓN DE LOS FERROCARRILES APOYADA EN LA CAPACITACIÓN Y ADAPTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES FERROCARRILEROS.

Efectuada la consolidación de las diversas empresas ferroviarias del país en la entidad que se llamó "Las Líneas Nacionales", la nueva gerencia se propuso corregir los innumerables abusos y deficiencias que se habían veni-

(12). ídem.

do observando, con grave perjuicio de las finanzas. Como esas anomalías se presentaban más entre los conductores, se pensó que el menor medio para erradicarlas era establecer una activa vigilancia, nombrando una sección de empleados dedicados especialmente a vigilar a los conductores. Así, por el mes de enero de 1909, en diversos boletines la gerencia dio a conocer la creación de los nuevos puestos de inspectores, lo que consideró lesivo el señor A. E. - Sharkey, representante de la Asociación de Conductores Americanos de ferrocarril, y el cual hizo publicar una noticia en los principales diarios del País y en el sur de los Estados Unidos, en el sentido de que se habían suprimido los puestos de inspectores, pues sólo se habían creado para lesionar los intereses de los conductores. La gerencia de los ferrocarriles mexicanos no desmintió esta noticia, pues temía que sostener los nuevos puestos podría recaudar en una huelga de los conductores norteamericanos. Pero se tomó la providencia de abrir una escuela para formar conductores técnicos hábiles y honrados. A los pocos meses se tuvo personal más que suficiente y también manera de seleccionarlo, pues abundaron las solicitudes para el ingreso. Fue entonces cuando los directores de las líneas mexicanas consideraron oportuno seguir adelante en su plan de vigilancia de los conductores, y en abril de 1909, sin anuncio previo, nombraron a los inspectores que debían encargarse-

de dicha vigilancia. Todos los inspectores americanos, sin tener lesionada su dignidad, renunciaron inmediatamente; pero, también con rapidez las vacantes fueron ocupadas con los nuevos alumnos, y se hizo propalar el rumor de que la empresa eliminaría en breve los exóticos procedimientos antiguos, comenzando por el idioma inglés, que hasta entonces había sido el idioma oficial en las empresas ferrocarrileras.

A raíz de la renuncia de los inspectores americanos, y de la creación de la primera escuela ferrocarrilera un grupo de trabajadores mexicanos, compuesto por los señores Tomás Piñeyro, Mauro Carrillo Sr., Mauro Barahua y Felipe Pescador, convocó a una junta a varios trabajadores, que se realizó el 7 de mayo de 1909 en la casa número 24 de la calle del Puente Quemado, y así se les hizo comprender la urgencia de organizarse para contrarrestar los trabajos de los conductores yanquis, que día a día amenazaban con declararse en huelga con cualquier pretexto, consiguiendo de los jefes de ferrocarriles cuanto deseaban, incluyendo la separación de empleados mexicanos.

A fines de junio de 1909, el ministro de Hacienda, José Ives Limantour, recibió a una comisión de dicho grupo, expresando entonces Felipe Pescador que era necesario que el gobierno tomara medidas inmediatas para contrarrestar la política que llevaban a cabo las ferrocarrileras ex

trajeras, y la cual se había acrecentado desde la consolidación de las líneas nacionales hecha realidad a fines de 1908, política que los extranjeros basaban en una supuesta superioridad que no podría ser alcanzada por los trabajadores mexicanos, sobre todo porque no sabían el idioma inglés; de ahí se derivaba que éstos eran relegados a puestos de inferior categoría a los que por su capacidad podrían desempeñar. El ministro de Hacienda manifestó que ya era proyecto del gobierno lograr la igualdad de condiciones de trabajo de los mexicanos con los extranjeros y pronto se establecería el español como idioma oficial en los ferrocarriles, toda vez que éstos eran ya nacionales al haber adquirido el gobierno el control de las acciones.

También a promoción de Felipe Pescador, la gerencia de los ferrocarriles creó unos puestos de "despachadores copistas", para ser cubiertos precisamente con personal mexicano, lo cual molestó a los despachadores norteamericanos, por lo que pidieron el cese de los nuevos empleos so pena de abandonar en masa sus puestos. Así el 15 de julio de 1909, 86 despachadores de trenes de las líneas nacionales presentaron sus renunciaciones, alegando que no se habían zanjado las diferencias, de modo que dos días después no había un sólo despachador de origen nacionalidad extranjera en razón de haberse declarado en huelga. Pero a la misma hora en que la huelga era general, la renuncia cuorrió

absolutamente todas las vacantes de los huelguistas con otros tantos empleados mexicanos idóneos y experimentados debidamente capacitados para continuar el tráfico de los trenes, sin ninguna interrupción ni trastorno. Con acierto la gerencia había designado como jefe de los despachadores al propio Felipe Pescador.

La trascendencia del éxito alcanzado por la huelga del 17 de julio de 1909, demostró a plenitud que, aún para puestos de gran responsabilidad y que requerían una preparación especial, había ya empleados mexicanos en número suficiente para desempeñar el servicio en los Ferrocarriles nacionales. (13)

Fue así como, de una manera muy efectiva, empezaron a ser reemplazados los trabajadores extranjeros que se creían insustituibles, y a ser desterrada la arrogancia de los mismos, constituyendo estos hechos la base para que se fuera logrando la igualdad de las condiciones de trabajo entre los empleados norteamericanos y los nacionales, objetivo esencial de las Hermandades Ferrocarrileras mexicanas desde la fundación misma del sistema ferroviario.

Como vemos podemos apreciar, esta equiparación del trabajador mexicano al extranjero únicamente pudo lo

(13). Revista Ferrocarrilera. Orígenes del Sindicato Ferrocarrilero, Julio. número 7. pp. 8-9, Tomo LXXXI. México 1975.

grarse mediante la capacitación y adiestramiento del primer
ro, lo que pone claramente de relieve la gran importancia
que asiste a estas dos instituciones laborales.

. . . .

CAPITULO II

LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN NUESTRO DERE CHO POSITIVO.

- A). El Contrato de Aprendizaje en la Ley Federal del Trabajo de 1931.
- B). La Capacitación y el Adiestramiento en la Ley Federal del Trabajo de 1970.
- C). La reforma de abril de 1970.
- D). Diversas disposiciones Administrativas sobre la materia.
- E). Organos Administrativos encargados de orientar, coordinar y vigilar la aplicación y cumplimiento de las normas sobre capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

A). EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La institución de Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores es de estructuración contemporánea, y seguramente fue por eso que no estuvo contemplada en la Constitución de 1917, al ser ésta expedida. Así la primera regulación que se ocupó de ella fue la Ley Federal del Trabajo de 1931, sin bien previendo bajo el limitado enfoque del contrato de aprendizaje. En seguida, aludiremos a dicha normativa, dividiéndola en rubros por razones de sistematización y de exposición.

1.- Definición. El artículo 21b del indicado Ordenamiento consigna una concisa definición del instituto - que nos ocupa, a saber:

"Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza de un arte u oficio y la retribución convenida".

Se observa aquí que el trabajo del aprendiz forma parte de la actividad general de la empresa, pero no debe perderse de vista que el aprendiz no persigue, como finalidad principal, una retribución compensatoria del servicio que presta, ya que su propósito esencial es adquirir los conocimientos técnicos y prácticos que le per-

mitan alcanzar la categoría de un obrero calificado, aunque como el único camino que se le ofrece para adquirir esos conocimientos es prestar sus servicios al patrón, de para ese fin, celebrar contrato de trabajo. Nada esaca característica fundamental del aprendizaje, son de suyo ilustrativos los siguientes conceptos de Mario de la Cueva: - "Es urgente distinguir entre el contrato de aprendizaje y el trabajo del 'muchacho de oficina' encargado de llevar y recibir recaudos, que no es un aprendiz y cuya relación jurídica se rige por las normas generales de la ley. La diferencia entre estas dos situaciones es importantísima, pues no debe permitirse que el contrato de aprendizaje oculte - la explotación de los jóvenes trabajadores y la violación de las leyes". (14)

De la definición que hemos transcrito se infiere que el contrato en estudio se forma mediante acuerdo entre el patrono y el aprendiz, y tiene interés la especial disposición que previene que el contrato de aprendizaje en que interviniera algún menor, se celebraría en los términos - que el artículo 20 establecía para el contrato individual de trabajo, es decir, contando con la protección consistente en que los contratos relativos al trabajo de los ma

(14). Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. México 1970. Editorial Porrúa, S.A. Tomo I. p. 683.

yores de doce años y menores de dieciséis, deberán celebrar se con el padre o representante legal de dichos menores; y a falta de ellos, con aprobación del sindicato a que pertenezcan y, en su defecto, de la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar, y a falta de ésta, de la Autoridad Administrativa respectiva.

2.- Contenido del Contrato. Al tenor de lo dispuesto por la Ley de 31, éste deberá contener la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato, y la retribución que corresponda al aprendiz por sus servicios en cada uno de los períodos de aprendizaje (artículo 220). Así pues de acuerdo con el contrato, se obliga al patrón a que en un tiempo razonable, proporcione la instrucción requerida al aprendiz para el futuro trabajo. Además de la enseñanza, el patrón debe pagar una retribución al aprendiz.

En este punto, comenta con acierto Néstor de Buen que como la ley no obligaba a pagar salario mínimo, se originaron múltiples abusos que llevaron al legislador de 1970 a suprimirlo; para lo cual se invocó, en la exposición de motivos de la Ley de 1970 que "tal como se encontraba reglamentado (el contrato de aprendizaje), era un arte minuscencia medieval 'y porque' en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagar

les salarios reducidos" (15).

3.- La Jornada. La jornada del aprendiz quedada sujeta a las disposiciones relativas al trabajo en general y al de menores en su caso, es decir, debía disponerse en los contratos de aprendizaje que la duración máxima de trabajo diurno de cada obrero, de uno u otro sexo, (mayor de 16 años) no podría exceder de ocho horas; y que la jornada máxima de trabajo para los mayores de doce años y menores de dieciséis, sería de seis horas (artículo 222 en relación con el 69 y el 72).

4.- Porcentaje de aprendices. La ley declarada obligatoria para los patrones (y también para los trabajadores) admitir en cada empresa aprendices en número no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que en ella presta en sus servicios. En el caso de haber menos de veinte trabajadores del oficio de que se trata, podrá haber, no obstante, un aprendiz. Dichos aprendices gozarían de todos los derechos y obligaciones sin excepción, que para los demás aprendices. Se dispuso también la preferencia para ser ocupados como aprendices, los hijos de los trabajadores sindicalizados de la negociación (artículo 221).

(15). Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo. México 1965 Ed. Porrúa, S.A. p. 260.

5.- retribución del aprendiz. Al tenor de la mención II del artículo 224 de la ley en cita, la remuneración del aprendiz podía consistir en dinero en efectivo o en vestidos o alimentos. Es explicable que no impusiera al patrón el pago de un salario en numerario, ya que la finalidad del aprendiz no es ésa, sino instruirse en determinada técnica.

6.- Obligaciones del aprendiz. Se contemplaban - las siguientes obligaciones de los aprendices:

a). Prestar personalmente con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido, de acuerdo con las instrucciones del maestro o patrón;

b). Obedecer las órdenes de éstos en el desempeño del trabajo que esté aprendiendo;

c). Observar buenas costumbres y guardar al patrón, al maestro, y a sus familiares, respeto y consideración;

d). Cuidar de los materiales y herramientas del patrón o maestro, evitando cualquier daño a que estén expuestos, y

e). Procurar la mayor economía para el patrón o maestro en el desempeño del trabajo (artículo 223).

En principio como se aprecia, corresponden estas obligaciones a los trabajadores en general, pero aquí la consideración del obrero se extiende al maestro.

7.- Obligaciones del maestro o patrón. De confor-
midad con el objeto del contrato, se impone a éstos las si-
guientes obligaciones:

- a). Proporcionar al aprendiz enseñanza en el ofi-
cio o arte que aspira a aprender;
- b). Pagarle una retribución pecuniaria o suminis-
trarle alimentos, vestidos o una y otra co-
sas;
- c). Guardarle la debida consideración, abstenien-
dose de maltratarlo de palabra o de obra;
- d). Al concluir el aprendizaje, en los oficios -
no calificados, darle un testimonio escrito
acerca de sus conocimientos y aptitudes, y
- e). Concluido el aprendizaje, preferirlo en las
vacantes que hubiere (artículo 224).

8.- Exámenes al aprendiz. En cuanto a los apren-
dices de oficios calificados, disponía la ley, que serían -
examinados cada año o en cualquier tiempo que lo solicita-
ran, por un jurado mixto de peñcos obreros y patrones, pre-
sidiados por un representante designado por el inspector -
de trabajo; debiendo resolver el jurado a mayoría de votos
certificándose en su caso que el examinado tiene la aptitud
necesaria para trabajar en la rama de su aprendizaje (artí-
culo 227).

9.- Despido y separación. El patrón o maestro po-

día despedir o separar al aprendiz sin responsabilidad, en los supuestos, a saber:

- A. Por faltas graves de consideración y respeto a él o a su familia, y
- B. Por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se trate (artículo - 225).

Por su parte, el aprendiz podía justificadamente separarse del trabajo porque el patrón violase alguna de las obligaciones de que hemos hecho mérito; caso en el cual, - así como en el despido sin causa justificada, tenía derecho a un mes y medio de indemnización (artículo 226).

Para terminar con la alusión a la Ley de 31 sobre el aprendizaje, observamos una referencia concreta al ámbito del que hemos de ocuparnos, pues el artículo 231 previene que en el trabajo ferrocarrilero (y en el marítimo) no se admitirán aprendices menores de dieciséis años, prohibición ésta que se justifica en razón de lo pesado o rudo de tales trabajos.

Pero debemos agregar que la misma Ley de 1931 con signo otro antecedente de la capacitación y adiestramiento actuales, a través de la obligación de los patronos de otorgar becas a los trabajadores o a sus hijos para obtener una preparación especial en el trabajo. Tal antecedente tenía su primer aspecto en lo dispuesto por el párrafo primero de

la fracción XXI del artículo III que expresaba: "Los patrones que empleen más de cuatrocientos y menos de dos mil trabajadores, harán por su cuenta los gastos indispensable para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón..."

El otro aspecto del citado antecedente, se refiere a las becas para el estudio, en favor de trabajadores o de sus hijos y estaba previsto por el párrafo segundo de la fracción XXI del indicado artículo III: "...cuando (los patrones) tengan a sus órdenes más de dos mil trabajadores, deberán sostener en las condiciones antes indicadas, tres pensionados. El patrón sólo podrá cancelar la pensión cuando sea reprobado el pensionado en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será sustituido por otro. Los pensionados que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios por lo menos durante dos años al patrón que los hubiere pensionado". (10)

Así pues, el contrato de aprendizaje, el sosteni-

(10). Los datos de la normativa de 1931 están tomados de origen y repeticiones de la primera ley del Trabajo México 1901. en. secretaría del Trabajo y Previsión Social. pp. 271-273.

miento de estudios técnicos, industriales y prácticos y las pensiones para la enseñanza de los trabajadores, constituyen precedentes directos e inmediatos de la moderna institución de capacitación y adiestramiento, prevista en las normas a que nos referiremos en los incisos siguientes.

..

**B). LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN LA LEY FEDERAL-
DEL TRABAJO DE 1970.**

Esta ley siguió la trayectoria de su antecesora, en cuanto a los decaños estudiantes, si bien con algunas pequeñas innovaciones, quedando la prescriptiva relacionada bajo los siguientes lineamientos:

1.- Las empresas que tengan empleados más de 100 y menos de 1000 trabajadores sostendrán un decaño; en tanto que las que empleen más de 1000 deberán sostener tres;

2.- El objetivo de la deca es realizar estudios-técnicos, industriales o prácticos en centros especiales, sean nacionales o extranjeros;

3.- El importe de la deca debe ser decoroso;

4.- Serán los trabajadores y el empresario quienes designen de mutuo acuerdo a los trabajadores decaños, atendiendo siempre a las aptitudes, cualidades y dedicación de la persona;

5.- La cancelación de la peca podrá nacerse por el empresario si el decario es reprobado en el curso de un año o si observa mala conducta. De nacerse una cancelación debe designarse otro decario;

6.- Los decarios tendrán la obligación de trabajar en la empresa por lo menos durante un año (artículo 132 fracción XIV).

Pero por otra parte, la ley de 1970 perfiló los caracteres de la capacitación y adiestramiento en su sentido contemporáneo, basándose para ello en las siguientes ideas expresadas en la exposición de motivos de la propia ley: "se recogió la tendencia universal en favor de cursos de capacitación profesional, a cuyo fin la fracción XV conlleva la obligación de las empresas", fundada en que "... es innouable que la industria moderna requiere un personal cada vez mejor capacitado, razón por la cual los cursos que se proyectan redundarán ante todo, en beneficio de las empresas y, además, en favor de los trabajadores, que podrán ascender en los casos de vacantes y puestos de nueva creación y obtener así mejores ingresos".

Con tales bases, la normativa básica sobre capacitación y adiestramiento de los trabajadores quedó consagrada en los términos siguientes al preverse la obligación de los patrones de:

"Organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboran con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades de trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Esos cursos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del Trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas".(17)

Delineada así la institución de capacitación y adiestramiento, se aprecia que no se previó una función de mayor ejecutividad de las autoridades administrativas laborales, por lo que la mayor parte de los patrones incumplió la nueva obligación; y este disimulo fue seguramente el que dió causa a las innovaciones que en esa materia habrían de

(17). Los datos de la normativa de 1970 están tomados de - la Ley Federal del Trabajo. México 1970, ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. p. 220

significar la reforma de 1978, misma a las que enseguida -
aludiremos.

..

C). LA REFORMA DE ABRIL DE 1978.

El 17 de abril de 1978 fue presentada al n. Congreso de la Unión la iniciativa para reformar la Ley Federal del Trabajo en capacitación y adiestramiento, entre -
otras materias.

Tal innovación estuvo precedida de la reforma a la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, que quedó en los siguientes términos:

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

De conformidad con esta norma de primer rango, se fijaron las directrices de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, misma reforma que apareció publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 26 de abril de 1978, para entrar en vigor el 10. de mayo del propio año. mediante la cual se adicionó al título cuarto (que es el relativo a -
los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones)

el Capítulo III bis que quedó bajo la denominación "de la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores".

Pero también al tiempo de dicha reforma se adicionó el Artículo 30. de la propia Ley del Trabajo, con un párrafo tercero que ahora a la letra dice:

"...Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".

Esa calificativa de 'interés social' de la institución que nos ocupa resalta la vinculación tan íntima que tienen la capacitación y el adiestramiento con las instituciones del derecho social moderno, conviene por ello, asentar aquí una certera definición de dicho derecho, aportada por el maestro Mendieta y Núñez:

"El derecho social es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo". (18)

(18). Lucio Mendieta y Núñez. El derecho social, México - 1967. pp. 66-67.

El derecho del trabajo se sitúa como rama de dicho derecho social y es por ello que genéricamente la capacitación y adiestramiento constituyen una institución de derecho social, toda vez que trata de tutelar la enseñanza de los trabajadores que integran el sector económicamente débil más amplio de la sociedad.

También fue base de la reforma de 1976, la declaración en la Constitución de la federalización de la materia de capacitación y adiestramiento a través de la correspondiente adición en el texto de la fracción XXXI del Apartado "A" del artículo 123 de la Carta Magna de 1917.

Ala con los antecedentes citados, se observa que la "exposición de motivos de la iniciativa presentada al H Congreso de la Unión por el titular del Poder Ejecutivo Federal para reformar la ley federal del trabajo en capacitación, adiestramiento, y otras materias" (19), consigna los lineamientos esenciales que pueden puntualizarse al tenor siguientes:

1. en materia de capacitación y adiestramiento - para los trabajadores y desde un punto de vista substancial la reforma indicada permitirá elaborar un sistema nacional que alcance a toda la población trabajadora del país;

(19). Capacitación y adiestramiento. Cuaderno de derecho del trabajo. México 1965, ed. de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. pp. 49 a 56.

2. Tal institución tiene como finalidad actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador en su actividad; prepararlo para el ascenso; prevenir riesgos de trabajo; incrementar la productividad; y en suma abrir a la población trabajadora perspectivas más alentadoras, al que dar sólidamente vinculada al adiestramiento y la capacitación con la posibilidad de ascender a puestos de nivel superior; .

3. Con el propósito de crear sistemas de tipo general, se incluye en la iniciativa la disposición expresada de que los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan las instituciones con facultades para ello, con motivo de la conclusión de cualquier tipo de educación con carácter terminal, serán aceptados y registrados por las autoridades laborales, cuando el puesto o categoría a que tales documentos se refieren figuren o sean similares a los que se encuentren incluidos en el Catálogo Nacional de Ocupaciones;

4. Todos los planes y programas de capacitación y adiestramiento deben de cumplir los mismos requisitos, con independencia de que se trate de empresas con o sin contrato colectivo. El artículo 153-4 dispone que tales planes o programas sólo podrán comprender periodos no mayores de cuatro años, así como referirse a todos los puestos y niveles que existan en la organización de la empresa.

Sobre estas bases principales y otras varias que sería prolijo enumerar, se llevó a cabo la reforma de 1976 a la Ley Laboral, mediante la cual se adicionó el artículo del Capítulo III Bis, cuyo contenido sintetizamos bajo los rubros siguientes:

I. Concepto y Propósito. Todo trabajador tiene el derecho que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad;

II. Modos de realización. Para dar cumplimiento a la citada obligación, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se otorgue a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente tratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

III. Ámbito de Comprensión. Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada;

IV. Objeto de la institución. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- a). Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.
- b). Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- c). Prevenir riesgos de trabajo.
- d). Incrementar la productividad; y
- e). En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

V. Contenido de los Planes y Programas. Deberán éstos cumplir los requisitos siguientes:

- a). Referirse a períodos no mayores de cuatro años;
- b). Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
- c). Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
- d). Señalar el procedimiento de selección a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto o categoría.
- e). Especificar el nombre y número de registro en

la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y

r). Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que se publiquen en el 'Diario Oficial' de la Federación (artículos 153-A, 153-B, 153-C, 153-F, 153-G).

VI. Obligaciones de los Trabajadores. Si los patrones están obligados a proporcionar la capacitación o el adiestramiento, los trabajadores de beneficiarios quedan obligados a:

- a). Asistir puntualmente a los cursos;
- b). Atender las indicaciones de los instructores y cumplir con los programas respectivos.
- c). Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos - (artículo 153-H).

La reforma legal de referencia trajo consigo también otras reformas a saber:

1. La modificación del artículo 25 (por supuesto de la Ley Federal del Trabajo), relativa al contenido necesario de los contratos individuales de trabajo, que deberán contener también de conformidad con la nueva fracción VIII, la indicación de que los trabajadores serán capacita

uos y adiestrados según los planes y programas establecidos o que se establezcan en las empresas de acuerdo con la Ley.

2. La reducción de la fracción XV del artículo 132 para establecer que los patrones están obligados a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores de acuerdo con las prescripciones del capítulo III bis del título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo.

3. Adaptación del capítulo sobre el trabajo de los menores a las nuevas normas sobre capacitación y adiestramiento.

4. Modificación de las normas relativas a los contratos colectivos de trabajo y a los contratos-ley, para incluir las cláusulas reguladoras de la formación profesional.

Como se aprecia, fue notable el impulso que en el legislador tuvo la nueva institución de capacitación y adiestramiento; observándose desde luego que fue determinante en esta acción el significado del convenio 142 obtenido en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra el 4 de junio de 1975, mismo convenio que se concretó el día 23 de dicho mes y año bajo el nombre de "Convenio sobre la Orientación Profesio-

nal y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos". En efecto, en éste se acordó que todo miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación sobre este campo y el empleo, en particular ante los servicios públicos del empleo, objetivos éstos para cuya consecución todo miembro "deberá establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general, técnica y profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste" (19), (artículos 1 y 2).

La propia regulación de que ha sido objeto la institución en estudio, muestra por sí sola la importancia de ésta, importancia que ha permitido expresar que después de la principal obligación derivada de la relación laboral a cargo del patrón, que es la de pagar el salario, se puede considerar como más importante la obligación del patrón de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores. El maestro José Bávaros, quien aclerta en esa apreciación, expone la diferencia entre ambos conceptos: "La capacitación -dice- implica el habilitar al trabajador, te

(19). Amado N. Díaz S. Régimen Jurídico de la Capacitación y Adiestramiento. México 1979. Fondo Editorial Copar Mex. pp. 130-133.

nerlo en aptitud de desempeñar una actividad superior a la que realiza, a través de la obtención de conocimientos nuevos... El adiestramiento consiste en enseñar, instruir, al trabajador en el trabajo que desempeña normalmente, buscando su perfeccionamiento".(20)

..

D). DIVERSAS DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS SOBRE LA MATERIA.

son numerosas las normas de naturaleza administrativa que se han erogado acerca de la capacitación y el adiestramiento. mencionaremos de entre ellas las más importantes.

1. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. el 14 de noviembre de 1963, el titular del Poder Ejecutivo Federal sometió a la consideración del Congreso de la Unión una iniciativa de reformas y adiciones a dicha Ley, con objeto de "robustecer y complementar los mecanismos para la mejor organización y resolución de los asuntos de la competencia de la secretarías de Estado y departamentos administrativos."

(20). José Mávalos. Derecho del Trabajo-I. México 1965, Editorial Porrúa, S.A. p. 263.

En lo que se refiere a nuestro tema, la propia iniciativa citada puntualizó que la capacidad y la productividad en el trabajo constituyen aspectos fundamentales de la política laboral, pues "ambos elementos contribuyen a transformar el solo crecimiento económico en desarrollo - constante tendiente a alcanzar una sociedad más igualato - ria". (21)

Sobre tales bases, se adicionó el artículo 40 de la indicada Ley Orgánica, en los siguientes términos:

Artículo 40.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes - asuntos:

"...VI. Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios - de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública".

2. Reclutamiento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (Artículo 16). el 14

(21). Capacitación y adiestramiento, ya citado p. 107.

de agosto de 1965 apareció publicado en el "Diario Oficial" dicho reglamento apreciándose que - en su artículo 16 se establecen las funciones de la Dirección General de Capacitación y Productividad, destacando por su mayor importancia las siguientes:

- a). Coordinar el sistema nacional de capacitación y adiestramiento;
- b). Normar, promover, supervisar y asesorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores;
- c). Cuidar de la oportuna constitución y el correcto funcionamiento de las comisiones mixtas de Capacitación y adiestramiento;
- d). Aprobar, modificar o rechazar, según el caso los planes y programas de capacitación y adiestramiento - que los patrones presenten y llevar los registros correspondientes;
- e). Dictaminar sobre las sanciones que deben imponerse por las infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley Laboral;
- f). Establecer en coordinación con la Secretaría de Educación Pública planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo;
- g). Organizar e impartir cursos de capacitación-

y adiestramiento en y para el trabajo, así como para la formación de agentes capacitadores.

Como se aprecia, corren a cargo de dicha Dirección gran parte de las funciones esenciales de la capacitación y el adiestramiento; y no deja de ser una de ellas la relativa a las sanciones. En este punto, debe hacerse el ligamento entre esas atribuciones de la citada Dirección y lo dispuesto en el artículo 994, fracción IV de la Ley Federal, dado que establece que los infractores de las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento sufrirán multas equivalentes de 15 a 315 tantos del salario mínimo general; debiendo duplicarse si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se concede para ello.

3. Decreto de 21 de agosto de 1984. En dicha fecha apareció publicado en el "Diario Oficial" el "Decreto - por el que se aprueba el programa sectorial de mediano plazo denominado Programa Educativo de Capacitación y Productividad de 1984-1990", mismo que, considerando que la capacitación no sólo busca aumentar la productividad sino también establecer condiciones que le permitan a los trabajadores disfrutar de los bienes de la civilización y de los valores de la cultura, incorporó al Plan Nacional de Desarrollo dicho programa de capacitación, mismo que tiene el objetivo esencial de resolver los desequilibrios entre la

estructura de la oferta y la demanda de mano de obra calificada, mediante una mayor disponibilidad de oportunidades de capacitación y adiestramiento a todos los niveles requeridos, con el propósito de ampliar el acceso de la población a los empleos productivos; a tal efecto, se dispone que el propio Programa de Capacitación es de observancia obligatoria para las dependencias de la Administración Pública Federal, en el ámbito de sus respectivas atribuciones si bien será la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la que inducirá las acciones de los sectores social y privado en materia de capacitación y productividad y aplicará los instrumentos de política laboral y de previsión social de acuerdo con los objetivos del mismo Programa (artículos segundo y cuarto).

Hay otras varias disposiciones administrativas en esta materia, pero a las principales de ellas haremos alusión en el inciso siguiente.

..

E). ORGANOS ADMINISTRATIVOS ENCARGADOS DE ORIENTAR, COORDINAR Y VIGILAR LA APLICACION Y CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOBRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

Los artículos 557 y 558 de la Ley Laboral crearon el Instituto Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, con las siguientes funciones:

1. Estudiar y promover la generación de empleos;

2. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores;

3. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores, y

4. Registrar las constancias de las habilidades laborales.

Tal entidad estuvo a cargo de un organismo desconcentrado denominado "Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCCEA). Pero en el diario oficial de la Federación de 30 de diciembre de 1963, se reformó el artículo 530, pasando a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el mencionado servicio nacional y de conformidad con el reglamento de tal dependencia, sus unidades administrativas se ocupan de las funciones correspondientes, siendo esas unidades las siguientes: Dirección General de Capacitación y Productividad y Dirección General de Empleo. Para el cumplimiento de las propias funciones, el artículo 539-A de la Ley de la Materia, reformado en 1963, dispone que dicha Secretaría será asesorada por un Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, integrado por representantes del sector público, de los organismos nacionales de los trabajadores y de los organismos nacionales de los patrones.

La integración de dicho Consejo no ha variado de

forma, no obstante la liquidación de la UCOA, de suerte - que las "bases para la designación de los representantes de las Organizaciones Nacionales de Trabajadores y Patrones - ante el Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adustramiento", publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 6 de mayo de 1970, siguen vigentes a este respecto. También es válido lo expuesto en relación con las "bases - para la designación de representantes de los trabajadores y de los patrones en los Comités Nacionales de Capacitación y Adustramiento en las ramas industriales o actividades - económicas que se citan y reglas a que se sujetará la organización y funcionamiento de los mismos", publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 24 de mayo de 1979, el 16 de octubre de 1979 y el 3 de marzo de 1980.

Lo que importa a efectos de este trabajo es destacar que son varios los organismos que tienen ingerencia en la concretización de las actividades de capacitación y adustramiento, tales como el Consejo Consultivo y los Comités citados.

También son esenciales en estas funciones, las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adustramiento, reguladas por el folio número 01005, de fecha 2 de agosto de 1964, - que establece los criterios y formatos para la constitución, funcionamiento y registro de tales comisiones.

Cabe aquí precisar que de acuerdo con lo dispues

to por la Ley Federal del Trabajo en materia de Capacitación y Adiestramiento, la participación de los trabajadores y de los patrones se exterioriza mediante la integración de los Consejos Consultivos, Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por rama industrial o actividad económica y de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, así como a través de la formulación de planes y programas de capacitación y adiestramiento a nivel empresa.

También tienen ingerencia en la materia que se examina, las instituciones o escuelas que impartan la capacitación o el adiestramiento y las cuales por imperativo del artículo 153-C de la Ley Laboral, deberán registrarse e inscribir a su personal docente en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, siempre y cuando reúnan los requisitos especificados en el artículo 153-P que a la letra dice: - "El registro de que trata el artículo 153-C se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

- I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;
- II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos

tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

iii. no estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 30. Constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravenyan las disposiciones de esta ley. En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga".(22)

En cuanto a las Comisiones mixtas de Capacitación y Adiestramiento, se constituirán en cada empresa, integradas por igual número de representantes de trabajadores y del patrón, y vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. Además, sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlo todo ello conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

respecto a los Comités nacionales de Capacitación

(22). Ley Federal del Trabajo. Edición, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1964.

y Adiestramiento de ramas industriales, la Secretaría del Trabajo podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de dichas ramas, para constituirlos o bien tener éstos, como función general, participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas (artículos 153-1 y 153-K).

Tras el breve examen precedente de la institución de Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores en nuestro medio se aprecia claramente que su construcción jurídica es de suyo completa, tanto orgánica como funcionalmente. Sin embargo y como afirma Néstor de Buen: "Es pertinente advertir, que a estas alturas, ni los sindicatos ni los trabajadores libres han demostrado mayor interés en ser capacitados. Se ha recurrido en algunos casos, a un sistema inócuo que incluye obligaciones genéricas en los contratos colectivos de trabajo que no se reglamentan después en convenios específicos... Lo cierto es que los trabajadores no están motivados por la capacitación, ya que no ven en ella ni a corto ni a mediano plazo, un medio para ganar más. Curiosamente, son los propios patrones los que impulsan al establecimiento de sistemas, que les resultan atractivos para mejorar su productividad". (23)

(23). De Buen Nestor. ob. cit. pág. 287.

Es, pues, la falibilidad humana -en este caso el conformismo de nuestros trabajadores- la que impide el desarrollo pragmático de una rica institución jurídico - social.

..

CAPITULO III

LAS PRIMERAS DISPOSICIONES EN MATERIA FERROVIARIA

A). Ley Federal del Trabajo de 1931.

B). Ley Federal del Trabajo de 1970.

C). Reglamento de Transportes.

A). LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Con toda razón expresa de buen que "quien haya tenido oportunidades de leer cualquier relato histórico o literario sobre la revolución mexicana, no podrá menos de recordar al mencionarse el trabajo de los ferrocarrileros, la importancia de su actividad en el transporte de las tropas federales o revolucionarias y que "los corrillos" expresión-musical del movimiento armado, herencia de los antiguos romances, tienen por ello muchas veces como tema central, a los ferrocarriles y a sus trabajadores". (24)

Vemos así que, en nuestro país lo vinculado con lo ferroviario no sólo ha tenido la importancia que supone el progreso técnico de los trenes, sino también la que implica la notable presencia de éstos durante los procesos de la evolución histórica.

No se explica por ello que el artículo constitucional no haya consignado normas específicas sobre el trabajo ferrocarrilero. Pero sí lo hizo la Ley de 1931, con teniendo un Capítulo XVI que se destina precisamente al "trabajo ferrocarrilero", misma normativa en la cual se pueden apreciar los siguientes principios esenciales:

(24). De buen, Nestor. op. cit. pág. 425.

10. El Principio de exclusividad de los trabajadores mexicanos.

El artículo 32 de la Constitución de 1917 ha contemplado desde un punto de vista genérico, la preferencia de los trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros, en los siguientes términos: "Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros, en igualdad de circunstancias, para toda clase de concesiones y para todos los empleos, cargos o comisiones del gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano".

La versión específica de dicha norma en la Ley - Laboral de 1931 tuvo efecto a través del artículo 175 pues a la letra expresada:

"Las empresas ferrocarrileras deberán emplear en su totalidad trabajadores mexicanos. En los puestos de dirección podrán emplear el personal extranjero que necesiten, y en los puestos técnicos o administrativos sólo podrán emplear personal extranjero, cuando no haya personal mexicano disponible".

He aquí un fruto indiscutible de la lucha del obrero ferrocarrilero por el reconocimiento de la prevalencia de sus derechos respecto de los extranjeros, que otra vez estaban en una clara situación de privilegio.

20. El Principio de la Determinación de los Trabajadores de Confianza.

Toda vez que al tiempo de promulgarse la ley, y desde mucho antes, la especificación de dichos puestos era objeto de continuas controversias, el propio estatuto laboral en cita declaró que dicha determinación debía hacerse en los contratos colectivos. El artículo relativo era el 174 que expresaba:

"Para los efectos de este capítulo serán considerados como puestos de confianza los que queden determinados con ese carácter en los contratos colectivos que las empresas celebren con los trabajadores".

Así pues, desde entonces ha quedado la garantía para los trabajadores de que los empleos de confianza son limitativamente precisados en los contratos colectivos del gremio ferrocarrilero.

30. Principio de Idoneidad.

Por claras razones de equidad, se disponía en la Ley de 31 que los ascensos de los trabajadores que no desempeñen puestos de confianza, se otorgarán tomando en cuenta la capacidad física, la eficiencia y la antigüedad, en los términos que establezcan los contratos de trabajo.

Por tanto, la capacidad física, la eficiencia, - (que tiene íntima vinculación con la capacitación y el adiestramiento) y el tiempo de servicios, son los factores que determinan los ascensos de los trabajadores ferroviarios; contemplándose tales circunstancias en el artículo 177 de la Ley en cita.

40. Principio sobre la Jornada Laboral.

Obedece este principio a una norma singular dentro de la jornada "in genere" de todos los trabajadores, misma norma que expresa que las jornadas de los trabajadores se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar en cualquier tiempo del día o de la noche (artículo 160).

Ovviamente, este tipo de jornadas obedece a los requerimientos del transporte que se realiza en el medio ferrocarrilero, pues pueden ser muy diversos los horarios y la duración de los viajes. Precisamente por esta razón, opera otro principio, consistente en que, si así conviniere a las partes en el contrato colectivo de trabajo, las empresas ferrocarrileras podrán contratar a los trenistas sobre la base de viajes en una sola dirección o en las dos direcciones (artículo 176).

50. Principio de excepción al de salario igual - POR TRABAJO IGUAL.

En cuanto al trabajo ferroviario, se establece - en la Ley de 31 una excepción al principio general que consagra la fracción V del artículo 22, expresando que serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: "...V. Las que establezcan por consideraciones de edad, sexo, nacionalidad, un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma neyo ciación por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada".

La excepción a tal principio está contenida en el artículo 101 de la misma Ley en cita, pues uice expresamente:

"No se considera violatoria de la fracción V del artículo 22 de esta Ley, la celebración de contratos en virtud de los cuales se estipulen salarios distintos para servicios iguales, si éstos se prestan en líneas o ramales de diversa importancia".

Es obvio que la excepción se justifica en atención a la diversa importancia, y a los distintos ingresos que - por la propia razón tenían una línea o ramales sobre otros

10. Principio de respeto a la antigüedad.

También prevé la Ley de 31 la conservación de -

derechos de los trabajadores ferroviarios en casos de reducción de personal o de puestos.

La norma relativa estaba contenida en el artículo 186 que expresaba:

"Los trabajadores que hayan cesado por reducción de personal o reducción de puestos, aún cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos, si es que éstos vuelven a crearse y también para que se les llame al servicio en el ramo de trabajo de donde salieron siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos".

7o. Principio de congruencia de la estabilidad y la antigüedad.

Un reconocimiento por demás justificado a prolongados años de servicios, en vinculación con el lineamiento de que el trabajo debe ser estable, será contenido en el artículo 185 de la ley en comento, que a la letra expresaba:

"Cuando algún trabajador próximo a cumplir el tiempo de servicios que se haya estipulado en los

contratos colectivos para la jubilación, cometa una falta que no sea inriamente ni se considere - como delito, se tomarán en cuenta su antigüedad y buenos servicios a fin de imponerle la corrección disciplinaria que corresponda, sin lesionar sus derechos de jubilación".

Por lo demás, el ordenamiento a que nos estamos refiriendo consideró dos casos especiales de rescisión tratándose de trabajadores ferroviarios, a saber:

- I. La recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa, y
- II. La negativa a efectuar el viaje o su interrupción sin causa justificada (artículos 100 y 101).

La primera causal de rescisión especial se explica ante el objetivo de la empresa de evitar la anarquía y la posible comisión de fraudes. La segunda, por el grave perjuicio que se acarrearía para los usuarios la conducta omisiva del ferroviario en cuanto a efectuar el viaje o interrumpirlo sin causa justificada.

Como veremos en seguida, esta normativa de la - Ley Federal del Trabajo, en materia ferroviaria, fue nota-

die en sus alcances, siendo la mejor prueba de ello que en gran medida pasó a formar parte del nuevo ordenamiento laboral.

..

B). LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En esta Ley, el "trabajo ferrocarrilero" está contemplado en el Capítulo V del Título Sexto, relativo este último, en general a los "trabajos especiales".

siguiendo el orden de los rubros bajo los cuales examinamos el contenido de la Ley, de ahí, vamos a exponer los siguientes apartados.

10. NACIONALIDAD DE LOS TRABAJADORES FERROCARRILEROS.

Si en la Ley precedente aún había supuestos en que se hacía alusión a personal extranjero, según vimos en lo dispuesto a través del artículo 175, en la nueva Ley el principio es general y absoluto:

"Artículo 246.- Los trabajadores ferrocarrileros deberán ser mexicanos".

Esta escueta declaración parece simbolizar la terminación de una época en que el trabajador ferroviario mexicano estuvo sujeto a la discriminación llevada a cabo por los empresarios y personal extranjeros, especialmente norteamericanos, discriminación que no sólo se observaba -

en los más bajos salarios y más arduas jornadas de los nacionales, sino en el mal trato de que éstos eran víctimas. Como ya vimos, en esa liberación que parece culminar con la tajante directriz del artículo 246, estuvo presente, en primerísimo lugar, la capacitación de los empleados ferroviarios, pues fue ella la que permitió el paulatino pero seguro desplazamiento del personal extranjero.

20. Trabajadores de Confianza.

También tomó la Ley vigente el principio de su antecesora en el sentido de que en los contratos colectivos se podrá determinar el personal de confianza (artículo 247) si bien agregó que ha de tomarse en consideración lo expuesto en el artículo 90. o sea, que "la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto", a lo que se agrega que "son funciones de confianza, - las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

será pues, dentro de esos casos, que los contratos colectivos podrán especificar los puestos de confianza.

30. Jornada.

previene la Ley vigente -y también lo hacía la -

anterior- que las jornadas de los trabajadores se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar en cualquier hora del día o de la noche (artículo 252).

Sobrada justificación tiene esta norma, pues la eficiencia del servicio ferroviario ha de depender de sus horarios, y éstos operan tanto en el día como en la noche, situación que determina que las jornadas de los trabajadores se han de plegar a esa circunstancia.

40. Jubilación y Antiquedad.

En estas materias, la Ley de 70 reproduce la normativa de la de 1951, al estatuir los siguientes puntos:

a). Cuando algún trabajador esté próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos, la relación de trabajo sólo podrá rescindirse por causas particularmente graves que hagan imposible su continuación, de conformidad con las disposiciones contenidas en los contratos colectivos. Pero, a falta de tales disposiciones, debe estarse a lo dispuesto en el artículo 161, mismo que previene los lineamientos siguientes:

1. Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo

podrá rescindirle por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que derivan de su antigüedad. (25)

2. La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior (artículo 249).

Por tanto, en plan de proteger la antigüedad de los ferrocarrileros, la ley sólo admite la rescisión del contrato individual de trabajo por causa especialmente grave a menos que la conducta inculpada del trabajador se repita, ya que entonces sí procedería la disolución del vínculo, obviamente por el comportamiento reiterativo del trabajador, agravante de los derechos del patrón.

b). Los trabajadores que hayan sido separados por reducción de personal o de puestos, aún cuando reciban las indemnizaciones que en derecho proce

(25). Ley Federal del Trabajo. 2a. Edición. Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México - 1970.

dan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos, si éstos vuelven a crearse y también para que se les llame al servicio en el ramo de trabajo de donde salieron, siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos (artículo 251).

Como se aprecia, la reproducción de esta norma - es efecto también de la trascendencia de la precedente en la Ley de 31.

50. Causas especiales de rescisión.

También en la nueva Ley se reprodujo la disposición relativa a tales causas, que son las consistentes en:

- a). La recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines
- b). La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción, sin causa justificada (artículo 255).

Por tanto, son válidos los comentarios que en cuanto a estas causales hicimos al referirnos a la Ley de 31.

Quizás asista la razón a DE BUEN DI DIFERIR que

estas causales denotan situaciones claras de falta de pro-
 didad, de desobediencia y de abandono de trabajo, suficien-
 temente fundadas en el artículo 47. (26)

C). REGLAMENTO DE TRANSPORTES.

En fecha 10. de enero de 1944 fue expedido el Re-
 glamento del Departamento de Transportes de la Administra-
 ción de los Ferrocarriles Nacionales de México, contien-
 do reglas "que servirán para el Gobierno de los empleados
 de dicha Administración, quedando cancelados los reglamen-
 tos anteriores, así como las instrucciones que estuvieren
 en pugna con ellas, pudiendo sin embargo, expedirse con pos-
 terioridad a dicha fecha, y por los funcionarios u oficia-
 les autorizados, todas aquellas instrucciones especiales
 que sean necesarias". (27)

Al inicio de dicha normativa, se hace la adverten-
 cia general consistente en que el estricto cumplimiento de
 las propias reglas es del todo necesario para la seguridad
 del público y de los empleados, así como para la protección
 de los intereses de la Administración Ferroviaria. Así -
 el ingreso al servicio o la permanencia en él, significan la
 (26). De Buen, Nestor. op. cit. pág. 429.

(27). Reglamento de Transportes. Administración de los Fe-
 rrocarriles Nacionales de México.- 10. de enero de-
 1944. Impresora de Formas Comerciales, S.A. p. 1.

anuencia para cumplir con dicho reglamento, poniéndose de relieve que el buen servicio exige que los empleados sean atentos, diligentes y leales en el desempeño de sus deberes. Se concluye tal advertencia expresando el reglamento que es indispensable que los empleados demuestren las aptitudes necesarias para desempeñar puestos de mayor categoría o responsabilidad a fin de obtener ascensos o promociones.

Consigna en seguida el reglamento la definición de conceptos básicos de la actividad ferroviaria, y creemos interesante transcribir algunos, ya que ello servirá también para el mejor entendimiento de su relevancia jurídica.

Máquina: Unidad impulsada por cualquier forma de energía destinada al servicio de trenes o patios.

Tren: una máquina o más de una, con o sin carros, acopiados, exhibiendo indicadores.

Tren regular: un tren autorizado por un itinerario de un horario.

Tren extra: un tren que no está autorizado por el horario.

División: La parte de un ferrocarril encomendada a la administración de un superintendente.

Piloto: un empleado asignado a un tren cuando el conductor, el maquinista o ambos, no

estén familiarizados con las condiciones rítmicas de la vía, o con las reglas en vigor en el trayecto que ha de recorrer el tren.

Registro de Trenes: Un libro o forma que se encuentra en determinadas estaciones para registrar las señales exhibidas, la hora de llegada y salida de trenes, y otras informaciones requeridas.

Patio: Un sistema de vías dentro de límites de rítmicos por medio de las placas respectivas, destinado a la formación de trenes, almacenamiento de carros u otros rines y sobre los cuales pueden efectuarse movimientos no autorizados por el horario ni por órdenes de tren, pero sujetos a las señales y reglas prescritas o a instrucciones especiales.

El tiempo es un elemento fundamental en la prestación del servicio ferroviario, por lo que las reglas de operación quedan sujetas a una Hora Reglamentaria de los Ferrocarriles Nacionales, misma que será transmitida diariamente por telégrafo a todas las Estaciones desde la Ciudad de México, a las 12 horas, misma hora en que deberán sincronizarse los relojes reglamentarios. Se añá que los de Despachadores, Despachadores, Jefes de Patio y sus Ayudantes, Mayordomos de Patio, Conductores y Maquinistas de Camino y patio, Carroteros y Fogoneros de Camino, PRO -

veedores, mayordomos de Casa Redonda, supervisores, mayordomos de vía y puentes y todos aquellos otros empleados - que se designen por instrucciones especiales, usarán solamente relojes reglamentarios que hayan sido examinados por el inspector autorizado para ello, debiendo obtener el certificado correspondiente, según la forma prescrita, la cual será registrada en la Oficina del Superintendente respectivo, por lo menos cada tres meses.

Tras estos datos, tomados del Reglamento ya aludido (26), puede opinarse que con certeza ha evolucionado el sistema tecnológico para transmitir la hora reglamentaria, pero ésta persiste con toda su importancia para el buen funcionamiento del servicio.

A continuación, el Reglamento se ocupa de temas diversos, especialmente técnicos, relativos a las formas de Órdenes, esqueletos para documentación varia, horarios, movimientos de trenes y reglas para señales y para la actividad de los principales empleados del ferrocarril, es decir, una serie de reglas para cada clase de empleados. Pero antes de tales series se previenen las "Reglas generales para todos los empleados", que es la parte que por su importancia y generalidad, es la que hemos de resumir en se-

(26). *Idem.* pp. 2-3.

guida toda vez que la exposición acerca de cada especialidad sería prolija y excedería los límites del presente trabajo.

Tales Reglas esencialmente expresan:

1. Todo empleado cuyos deberes determine el Reglamento, está obligado a proveerse de un ejemplar del mismo;
2. Todos los empleados deberán someterse a los exámenes y reconocimientos correspondientes ;
3. En ningún departamento se ocupará a los menores de edad, si no existe el previo consentimiento escrito del padre o tutor o de alguna persona responsable, conocida del Vere respectivo; pero en ningún caso se utilizarán sus servicios en los trenes o máquinas.

Es de comentarse que esta prohibición de utilizar los servicios de menores en trenes o máquinas, tiene clara relación con las prescripciones relativas de la Ley de 31, vigente al tiempo de expedirse el Reglamento en cita; y ello porque el artículo 106 de tal Ley prohibía el trabajo a los menores de 16 años, respecto a, fracción II, "Ejecutar labores peligrosas o insalubres", quedando definidas las labores peligrosas en el artículo 106 a saber:

- I. el engrasado, limpieza, revisión y reparación

de máquinas o mecanismos en movimiento; y

11. Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o de cinta, cizallas, cuchillos, cortantes, martinetes y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiere precauciones y conocimientos especiales.

Habría otros tres rubros de trabajos peligrosos, pero los dos transcritos son los que mayor vinculación presentan con las labores que requieren las máquinas de ferrocarril.

4. Todo empleado debe dar aviso inmediato a quien corresponda, de toda infracción que se conozca. El hecho de no darlo, será considerado como prueba de negligencia o apatía.
5. Todos los empleados deben observar buena conducta y está prohibido por tanto, ser adictos a narcóticos o bebidas embriagantes; así como frecuentar cantinas o casas de juego o cualquier lugar de vicio, o usar un lenguaje obsceno o descortés. Tampoco efectuarán contrabandos en alguna forma, ni aceptarán gratificaciones o recompensas por desempeñar servicios que los ferrocarriles les remuneran.

Obviamente los varios deberes que esta regla con-
 sagra para los trabajadores ferrocarrileros, tienen congruen-
 cia las que para toda clase de trabajadores consignaba la
 Ley de 1931, especialmente en el artículo 113, que expresa-
 ba que son obligaciones de los trabajadores, entre otras,
 ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero -
 apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes; obser-
 var buenas costumbres durante el servicio; prestar auxilios
 en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro
 o riesgo inminente peligren las personas o los intereses -
 del patrón o de sus compañeros de trabajo; someterse a un
 reconocimiento médico; comunicar al patrón o a su represen-
 tante las observaciones que hagan para evitar daños y per-
 juicios a los intereses y vidas de sus compañeros o de los
 patronos. También tiene relación con la precitada regla -
 de los empleados ferroviarios, lo preceptuado en el artícu-
 lo 114 de la Ley de 31, pues contemplada entre otras, pro-
 hibiciones a los trabajadores, las consistentes en presen-
 tarse al trabajo en estado de embriaguez o la influencia -
 de algún narcótico o droga enervante.

6. También prohíbe el reglamento a los empleados
 del ferrocarril el uso del tabaco durante el
 desempeño de las labores en los coches y esta-
 ciones de pasajeros o en las bodegas durante
 la carga y descarga de mercancías o en el in-

**ESTA TESIS NO DEBE
 SALIR DE LA BIBLIOTECA**

terior de los carros cargados, así como en -
otros lugares peligrosos.

7. También, y en mérito de cuidado y atención -
constante que requieren el pasaje y la carga,
se prohíbe a tales empleados, durante las no
ras de servicio, la lectura de periódicos, li
bros o revistas, así como cualquier clase de
juegos o distracciones.

8. Los empleados en servicio deberán estar aseá
dos y conservar también en condiciones de uso
y aseo los lugares y objetos que tengan a su
cuidado.

9. Siempre que los intereses de los ferrocarril-
les estén en peligro de sufrir menoscabo, los
empleados deberán esforzarse por evitarlo.

10. Los empleados deberán tomar toda clase de pre
cauciones que tiendan a evitar accidentes per
sonales, examinando cuidadosamente las condi
ciones del equipo y de las herramientas o apa
ratos.

Por razón l6gica, esta norma general responde a
los requerimientos de la seguridad del p6blico y de los

bl.

mismos empleados, así como del buen funcionamiento del sistema.

Junto al Reglamento de Transportes que brevemente hemos reseñado, figuran en materia ferrocarrilera, otras muchas normativas laborales y administrativas, según podremos ratificar en el curso de los capítulos que restan a este trabajo, muy en especial las relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores ferroviarios.

...

CAPITULO IV

CREACION Y EVOLUCION DE LAS ESCUELAS DE

CAPACITACION FERROVIARIA

A). El antiguo departamento de Instrucción.

B). El actual Instituto de Capacitación Ferroviaria.

A). EL ANTIGUO DEPARTAMENTO DE INSTRUCCION.

A efecto de introducir el tema de la evolución de la preparación ferrocarrilera, bien cabe decir, en una ahusión genérica a los objetivos de la enseñanza técnica, que enseñar implica transmitir conocimientos en un proceso de comunicación intelectual entre maestro y alumno, mismo proceso que requiere normalmente la acción conjunta de los sentidos, principalmente la vista, el oído y el tacto. Se añá que la enseñanza incluya no sólo la palabra, sino también el símbolo, pues si la palabra impresiona al intelecto, el símbolo fija la idea. Pero el hombre debe sentir la realidad física a través del tacto y del músculo y por ello necesita poner en práctica las ideas y las teorías. Surge así la necesidad del laboratorio y el taller. No se trata solamente de lograr una comprobación de los conceptos teóricos, sino de algo mucho más profundo: es que el hombre perciba a través de las fuerzas físicas el orden cósmico, como cuando su mano siente la acción de la gravedad al asir un peso. "La enseñanza debe ser teórica para llenar las necesidades del intelecto, para que exista una comunión entre el espíritu del hombre y el espíritu de las cosas. La enseñanza ha de ser también práctica para lograr el contacto entre nuestro yo físico y el cosmos. Teniendo en cuenta lo anterior, se equilibra mejor el equilibrio deseable -

entre las enseñanzas teórica y práctica". (29)

Esas generalidades del proceso instructivo son aplicables desde luego a la enseñanza de la materia ferroviaria; si bien no era en ese plan sistematizado en que se instruyó a los trabajadores del fier en los primeros centros educativos técnicos que se fundaron en el país. Tenían más que nada un sentido práctico, pero no dejaron de influir en la buena marcha del servicio. Uno de los antecedentes situados en ese origen, para poner los primeros cimientos de la que habría de ser capacitación y adiestramiento de los ferroviarios, surge hacia 1900, en una escuela auspiciada por la Gran Miga y la Unión de mecánicos mexicanos en la ciudad de Monterrey, Nuevo León, misma en la que se enseñó la técnica ferroviaria en materia de transportación y diseño de trenes, de frenos de aire y de maquiñaria, de taller y de telégrafo.

Con esos mismos principios, se crearon escuelas-ferrocarrileras en Guadalajara, Chihuahua, Monclova, San Luis Potosí y Torreón, lugares muy significados desde entonces como centros ferroviarios del país y en los cuales se

(29). El Instituto de Capacitación de los Ferrocarriles Nacionales de México. Editorial del Departamento de Relaciones Públicas del Sistema. México 1970. p. 7.

nizo factible el inicio y sostenimiento de buenos incipientes centros de capacitación y adiestramiento del gremio de los trenes.

Con estos precedentes, en marzo de 1910 los Ferrocarriles Nacionales de México, en cuanto a sistema establecieron el Departamento de Instrucción, dependiente de la Superintendencia General de Transportes, fundándose con tal motivo escuelas en la ciudad de México, Acámbaro, San Luis Potosí, Guadaluajara, Aguascalientes, Cárdenas, Monterrey, Torreón, Durango, Chihuahua, Puebla y Jalapa, ciudades todas importantes centros ferroviarios.

Otra de las escuelas de mayor importancia con las que se integró el antiguo Departamento de Instrucción fue la de Trenes y Alamos, en la cual se preparaba a la mayoría de los trabajadores en sus diferentes ramos, razón por la cual se le consideraba como la columna vertebral del sistema de enseñanza en materia ferroviaria en México.

Para asumir ese rango, hubo de lograrse el alcance de técnicas muy complejas, que fueron dejando atrás los modos rudimentarios de aprendizaje.

Además de que capacitaba a los empleados ferroviarios en diversas ramas de la técnica, el Departamento -

de instrucción contaba con una biblioteca, la cual era de consulta técnica principalmente sobre terreno de trenes, - misma instrucción que facilitaba el cumplimiento de los reglamentos establecidos.

Ya cuando se advertía que se aproximaba el cambio de las máquinas de vapor a diesel, el Departamento en cita tuvo a bien iniciar un curso por correspondencia con una escuela de Estados Unidos de Norteamérica, auspiciado por el Gobierno Federal, pero la tentativa no dió frutos, pues era un tanto complicado y difícil el aprendizaje por ese medio.

Este y otros fracasos de similar índole, causados por la relación de instrucción con instituciones extranjeras, determinaron que el afortunado Departamento creara sus propios cursos, que fueron netamente originales, toda vez que no eran de ninguna manera traducción de los cursos norteamericanos. Aunque fue difícil el empeño, las dificultades fueron superadas y se logró que la empresa apoyara el programa de enseñanzas, orientado a alcanzar el máximo de desarrollo técnico industrial posible en todas las líneas del sistema, sobre todo con base en el personal netamente mexicano.

Por lo demás, el Departamento de Instrucción - acrecentó el estudio en la escuela de trenes y alambres, ya

que su personal era capacitado para el manejo de la maquinaria y la industria termo-eléctrica, y toda vez que aporta a los maquinistas, conductores, ayudantes de maquinistas y garroteros, es decir, los puestos de mayor responsabilidad y conocimientos técnicos, para llegar a ellos, el personal tenía que aprobar un riguroso examen después de terminar el curso. En la rama de Alambres, se contaban el jefe de estación, el telegrafista y los despachadores, que también debían prepararse concienzudamente y presentar el debido examen.

El departamento de instrucción estaba integrado de la siguiente manera:

Jefe del departamento
 sub-jefe del departamento
 instructor general de maquinaria
 instructor general de transportes
 instructor general de maquinistas
 Conductores
 garroteros

En los tiempos que corren se sigue llamando departamento de instrucción a una división del Instituto que en seguida nos ocuparemos, y la cual comprende 35 escuelas en todo el ámbito del País, algunas de ellas improvisadas sobre carros de ferrocarril.

Según evolucionó el propio departamento, se le en-

oo.

trajeron otras escuelas que impartían cursos sobre las siguientes ramas: Vía y fuerza motriz, trenes de aire, telecomunicaciones y transportes, jefe de estación y otros cinco categorías, más las que capacitaban para la industria, como las de electromecánicos, los "aristas", que tenían a su cargo la conservación, mantenimiento y reparación de las locomotoras.

Como era de esperarse, al Departamento de Instrucción le tocó afrontar el cambio del vapor a la dieselización de toda la fuerza de arrastre del sistema, objetivo para cuyo logro fue preciso llevar a cabo el manejo de técnicas especializadas, las cuales estaban lejos de perfeccionarse porque no se contaba con todos los conocimientos adecuados para el cambio y faltaban instructores extranjeros. Por tal motivo, los funcionarios del Departamento de Instrucción enviaron a otros países a personal para que se instruyera y tuviera acceso al manejo de las nuevas técnicas, técnicas que en el correr de los años el Departamento habría de heredarse al Instituto de Capacitación actual.

La ampliación de las actividades del Departamento en esta fue correlativa a la introducción de las locomotoras diesel y eléctricas en el sistema ferroviario nacional, y destaca en ellas la que hubo de desarrollarse para preparar al personal que se haría cargo del manejo, manté-

nimiento y reparación del nuevo equipo, que empezó a introducirse hacia 1944.

En abril de 1947, la empresa rindió con apoyo en las experiencias del antiguo departamento de instrucción, el instituto a que enseguida haremos referencia, así sea de modo breve. (30)

..

B). EL ACTUAL INSTITUTO DE CAPACITACION FERROCARRILERA.

La empresa ferrocarrilera mexicana, y en general nuestro gobierno, han tenido empeño en seguir el perfeccionamiento de los ferrocarriles de Europa y de los Estados Unidos, a cuyo efecto se han preocupado por la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores del sistema.

Inicialmente esa capacitación sólo se lograba cuando el nuevo empleado o trabajador observaba a sus jefes y compañeros realizar las tareas encomendadas. Así por ejemplo, en la rama de transportes que es la que se responsabiliza del movimiento de trenes, aún en aquel plan incipiente fue necesaria la formación sistemática y exhaustiva

(30). Departamento de Instrucción de Transportes. Plan de capacitación. Ferrocarriles Nacionales de México. No. Viernes de 1902. págs. 17 y 20.

de telegrafistas, jefes de estación, despachadores, garrote ros, conductores, ayudantes de maquinistas, maquinistas, - etc., formación que como ya vimos corrió a cargo del departamento de instrucción, cuyo cometido esencial era el de formar al personal de transportes.

Acabada de terminar la segunda guerra mundial, los transportes ferroviarios, terrestres, marítimos y aéreos aceleran su modernización, empleando técnicas nuevas a un ritmo que obliga a las empresas transportistas a acentuar su interés en el tema de la formación profesional de sus trabajadores, surgiendo por ello una política nueva para el reclutamiento, formación, integración y promoción del personal. Es así que surgen los centros de aprendizaje y formación del personal de los ferrocarriles franceses, ingleses y alemanes, y a escala similar en los ferrocarriles del Canadá y los Estados Unidos.

Como reflejo de esa actitud mundial, se creó en 1957 el Instituto de Capacitación Ferrocarrilera en México con el objetivo de abordar la formación profesional del personal ferrocarrilero, ya no sólo en transportes, sino en vía, talleres de locomotoras, coches y carros, señales y comunicaciones, etc.

Veinte años después, tal instituto dispone de una

compleja organización, con centros de capacitación ubicados en los núcleos ferroviarios de mayor importancia, en los que se forma el personal en todos los temas propios de un ferrocarril. Así el Instituto no sólo llena las necesidades de formación del personal de los ferrocarriles de la República Mexicana, sino que además, hace extensiva su labor en beneficio de varios ferrocarriles de la América del Sur.

Cabe, pues puntualizar lo siguiente:

1. Como pionera en nuestro país en la capacitación de sus trabajadores, la Empresa de los Ferrocarriles Nacionales de México inició la formación del personal ferroviario a través del Departamento de Instrucción de Transportes hace 47 años;

2. Debido al avance de la tecnología aplicada al transporte por fier, ha surgido la necesidad de disponer de personal capacitado en actividades relacionadas con la tracción diesel-eléctrica, la conservación mecanizada de la vía, los sistemas de señalamiento automático, las telecomunicaciones, así como las técnicas de administración, etc.

3. En respuesta a lo anterior, se creó el Instituto de Capacitación Ferroviaria, mediante convenio en-

tre empresa y sindicato el 20 de abril de 1957, integrándose a dicho Instituto el Departamento de Instrucción y que cuando bajo la responsabilidad del nuevo organismo la tarea de capacitar al personal de la empresa en las distintas ramas del trabajo ferroviario.

4. Los programas del Instituto se desarrollan en beneficio de todas las ramas ferroviarias, a partir de Centros de Capacitación en México, D.F., San Luis Potosí, Aguas Calientes, Monterrey, Torreón, Matías Romero y Guadalajara mismos programas que se ven ampliados por una flota de 17 cocines-escuela que de continuo recorren el sistema, haciendo extensiva la capacitación a todos los ferrocarriles de la República Mexicana.

Los objetivos del Instituto son, concretamente, los siguientes:

- 10.- Incrementar el rendimiento de los trabajadores a través de la capacitación, para que realicen sus tareas en forma productiva con igual o menor esfuerzo;
- 20.- Dar a la capacitación un carácter universal en cada servicio ferroviario, para disponer de una mano de obra flexible que se adapte a las necesidades cambiantes de la produc -

ción, especialmente en la rama de talleres;

- 30.- mantener a la vanguardia al día en los adelantos de la técnica de los transportes en todas las ramas.

Consecuentemente el Instituto se ha fijado las siguientes metas:

- I.- Capacitar sobre la marcha del trabajo, al grueso del personal de las ramas de Vía, Transportes y fuerza motriz, etc., en aquellas tareas de naturaleza repetitiva;
- II.- especializar a una selección del personal ferroviario de vía, talleres y transportes, para que adquiriera conocimientos teórico-prácticos al nivel de operario calificado;
- III.- establecer el programa de aprendizaje formal en las ramas de talleres, de la vía y de los transportes, siguiendo normas mutuamente aceptadas para la capacitación de obreros o trabajadores calificados;
- IV.- coadyuvar a la formación del personal de

mando intermedio de la empresa. (31)

La integración del Instituto en esta es de suyo compleja, por lo que sólo conceptuaremos sus ingredientes principales empezando por la Dirección General, que está constituida no sólo por el Director General, sino también por los directores de las ramas de Capacitación, de Asesoría Técnica y Administrativa. En la Dirección General se imparten los cursos para la formación de cuadros medios y para la integración de profesionales de reciente ingreso. Además, se tienen allí las instalaciones de telecomunicaciones y señales más importantes del sistema, y se imparten cursos para el personal de transportes.

Cabe especificar que la Dirección General del Instituto está ubicada en los tres pisos del Ala Poniente de la Estación Central de Buenavista, en la Capital de la República Mexicana.

De la Dirección General del Instituto dependen directamente los Centros de Capacitación de México, D. F., Aguascalientes, San Luis Potosí, Monterrey, Torreón, Guadaluajara y Matías Romero, cada uno de los cuales cuenta con

(31). Datos tomados de "El Instituto de Capacitación". REVISTAS NACIONALES DE MÉXICO. AGOSTO DE 1974.

las siguientes escuelas:

Transportes
 Fracción
 Vías y Estructuras
 Telecomunicaciones
 Coches y Carros
 Capacitación Oficinistas
 Coches Escuela

Junto a la Dirección General del Instituto figuran el cuerpo de Asesoría Administrativa y el cuerpo de Asesoría Técnica.

El cuerpo de Asesoría Administrativa se integra por las direcciones de Capacitación en Administración y Recursos Humanos, de Estadísticas y Control, así como de Capacitación para Oficinistas y por la sección Editorial.

El cuerpo de Asesoría Técnica se compone de las siguientes unidades:

Departamento de Instrucción de Transportes
 Dirección de Capacitación en Coches y Carros
 Dirección de Capacitación en Telecomunicaciones y Señales
 Dirección de Capacitación en Fracción
 Dirección de Capacitación en Vía y Estructuras
 Sección de Dibujo
 Casi todas las direcciones y unidades mencionadas

Consta de diversas partes o áreas integrantes, que sería preciso mencionar. Pero a efecto de que se tenga una idea de la compleja problemática técnica que el Instituto encara, mencionaremos únicamente la integración de la Dirección de Capacitación en Vía y Estructuras.

La Dirección se integra con las siguientes áreas, correspondientes contenidos:

1. Conservación Vía, Estructuras y Puentes.

Vía Clásica (Construcción, Conservación y Maquinaria de Vía)

Vía Moderna (iguales temas)

Alineamiento Curvas (Cálculo y Superficie - ción)

Superficie Aluminio Técnica (Definición, Proceso, Ejecución).

2. Utilización Técnica de la Vía.

Estudio Técnico de Vías

Perfil Virtual

Cálculo de Tonerajes

Accidentes por Defecto de Vías y Maniobras.

3. Cursos por Correspondencia.

Conservación de Vía Clásica y Moderna

Renovación, Rehabilitación de Vía

Soldadura aluminotérmica
 Alineamiento de Curvas.

Además esas áreas de capacitación se extienden a los Centros y Cocnes Escuela.

Ante la vastedad y dificultades de la técnica ferroviaria, con toda razón se piensa que la capacitación de los trabajadores es un recurso imprescindible para la prosecución y mejoramiento del sistema, más aún si observamos que el transporte ferroviario encara un singular problema. En efecto, es fácil demostrar por razones puramente técnicas que el sistema de transportes por carriles tiene asegurada la supervivencia a largo plazo; más no es tan fácil explicar por qué en la mayor parte de los casos el ferrocarril es un mal negocio para el Estado o para las empresas que lo manejan, salvo excepciones como la de Estados Unidos.

Tales dificultades económicas de un ferrocarril obedecen a una multiplicidad de causas, destacando entre ellas la política interior, las restricciones sindicales, el régimen de prestaciones de los trabajadores, la imposición de servicios sociales muy onerosos que se traducen en tarifas bajas, etc.

Muchos de estos factores no pueden ser modificados por las administraciones ferroviarias, de modo que es-

tas sólo pueden aspirar a mejorar la organización del servicio y vigilar el rendimiento de los medios de explotación, con el propósito de reducir al máximo las pérdidas, utilizar los adelantos de la técnica de los transportes, tales como la conservación mecanizada de la vía, la señalización-automática, el empleo de la tracción diesel-eléctrica, etc.

Pero entre todas las medidas que pueden tomarse para mejorar el rendimiento de una empresa ferroviaria, la de mayor trascendencia es la de capacitar al personal, aunque sus efectos sólo se perciban a largo plazo.

Así pues, el adiestramiento del personal en cual quiera de las ramas ferroviarias tiene por objeto elevar la productividad en cada tarea, lo que implica encontrar los mejores métodos de trabajo para que el empleado rinda más con igual o menor esfuerzo e inculcar dichos métodos a través de la capacitación hasta donde lo permita la política de la empresa y las limitaciones sindicales.

En este punto, debe tenerse en cuenta la distinción entre el adiestramiento industrial y el adiestramiento ferrocarrilero; y a este respecto, debe decirse que en los consorcios industriales de los países más adelantados de Occidente, el adiestramiento se concibe como parte integrante de la organización de la empresa, ligado al ciclo de re-

novación del personal y teniendo en la mayoría de los casos como programa central el del aprendizaje formal que conduce a la formación de obreros calificados. Obreros que posean conocimientos universales que les permitan independizarse de su empresa y los habilite para poder desempeñarse en cualquier otra, dentro de la amplia gama de oficios existentes (mecánicos, electricistas, modelistas, fundidores, etc.). Este tipo de formación extiende su influencia en forma horizontal, toda vez que un mismo oficio se puede ejercer en muchas industrias. Por el contrario, hay otro tipo de adiestramiento, que es el que se refiere a las peculiaridades técnicas de cada empresa, suscitando el desarrollo de habilidades que sólo pueden ejercitarse o ejercerse en el campo de un determinado tipo de negociación. En este caso, el adiestramiento influye únicamente en sentido vertical, pues normalmente no tiene resonancia en otras empresas. Precisamente el ámbito de los ferrocarriles es de los que tienen necesidad de un adiestramiento en sentido vertical, sobre todo para el personal de la rama de Vía y de la rama de Transportes, ya que se trata de formas de trabajo específicamente ferroviarias. Pero un ejemplo en sentido adverso, dentro de la misma actividad ferrocarrilera, es el del personal de Talleres, ya que debe recibir un adiestramiento similar a las de cualquier empresa industrial en que se requieren obreros que ejerzan los oficios clásicos. (32)

(32). Instituto de Capacitación de los Ferrocarriles Nacionales de México, ed. del propio Instituto 1965. pp.2-3

Por tanto el trabajo ferroviario requiere de capacitación, tanto específica como genérica, según se trate de la rama que se considere, pero es de mayor amplitud la tarea de características verticales.

Restringiendo las alusiones a las actividades netamente ferroviarias, observamos que el programa de adiestramiento, comprende tres etapas fundamentales a saber: el reaprendizaje, la formación básica y la especialización.

El primero es necesario para ambientar a jóvenes de reciente ingreso, sin experiencia previa en materia ferroviaria.

La formación básica se refiere a aquellos conocimientos que constituyen el medio de una rama o de una actividad ferroviaria, tales como la de vía, la de transporte, la de fuerza motriz, etc.

La especialización es la fase final del adiestramiento, en la cual se adquieren los conocimientos específicos de una determinada tarea.

En no pocos casos, sobre todo en nuestro medio, la especialización se refiere a la adaptación de trabajadores antiguos a nuevas tareas.

Siendo tales las etapas del adiestramiento ferro

viario, pasamos a hacer otra alusión a los objetivos inmediatos del propio adiestramiento.

Se aprecia que en la generalidad de las empresas ferroviarias latinoamericanas, por no haber tenido un programa de aprendizaje formal, los esfuerzos de la capacitación se dirigen sobre todo hacia dos objetivos inmediatos, a saber:

1. La formación acelerada de adultos que carezcan de suficientes conocimientos, tanto prácticos como académicos, para poder desempeñar labores que corresponderían a operarios calificados o tomar puestos clave de un nivel intermedio.
2. La especialización de una selección del personal antiguo que tenga suficientes conocimientos teórico-prácticos previos y que sólo requiera ser orientada en las nuevas modalidades que impone el progreso de la técnica de los transportes.

Es obvio que el aprendizaje formal se dirige sobre todo a los elementos jóvenes en contraposición con la capacitación de adultos de que acabamos de hacer mérito. Ese aprendizaje formal se refiere básicamente a las ramas que requieren no poca dosis de instrucción teórica, como -

las de fuerza motriz y Transportes, Vía, aspectos electro-mecánicos de los talleres de recuperación del equipo y maquinaria de Vía, señales y comunicaciones. Cabe aquí destacar que el adiestramiento sólo puede dejar una huella permanente cuando se resuelve en la selección, formación y promoción de aprendices, que sean fuente de operarios responsables de las tareas ferroviarias especializadas, así como de candidatos para renovar la oficialidad intermedia, "a efecto de transformar el ambiente empírico por el técnico en las labores de la Empresa". (33)

Refiriéndonos ahora a la oficialidad intermedia, observamos que conoce su trabajo por los años que tiene en la Empresa, y por la variedad de responsabilidades que ha asumido en su larga carrera ferroviaria. No obstante, para todos ellos resulta conveniente la impartición de seminarios en los que se aborden temas de su rama, en especial sobre los que suscitan problemas cotidianos, así como temas complementarios que los orienten sobre la marcha general del ferrocarril.

El Instituto de Capacitación desarrolla seminarios para las ramas de Vía, telecomunicaciones, Transport-

tes, Tracción, Cochés y Carros y Administrativas.

La oficialidad intermedia que acude a ellos lo hace con permiso y por orden del gerente general de los ferrocarriles, permaneciendo por un período de dos semanas - como participantes del seminario con tiempo completo.

Los propios seminarios se desarrollan en forma - de discusión en mesa redonda, de acuerdo con una agenda de temas prefijada, y al concluirse cada sesión se entrega a los participantes un resumen de la misma.

NO deja de ser interesante mencionar que en seminario reciente para la Oficialidad Intermedia se abordaron los siguientes temas en materia de Rama de Vía y Estructuras:

I. La Vía moderna.

- a). Técnica de los trabajos de conservación
- b). Localización de fallas y prevención de accidentes
- c). Vigilancia e inspección.

II. Dinámica de Trenes.

- a). La dinámica aplicada al movimiento de trenes
- b). Aplicaciones de la dinámica de trenes.

III. Principios de Administración.

- a). Planeación
- b). Organización y Dirección.

IV. Generalidades sobre el movimiento de trenes.

- a). Interpretación de reglas de transportes
- b). Señales
- c). Ordenes de precaución.
- d). movimiento de autoarmones.

V. Conservación y Rehabilitación Mecanizada de -
la Vía.

- a). Introducción
- b). Conservación regular
- c). Rehabilitación Mecanizada.(34)

Como se aprecia del panorama contemplado en el - presente inciso, el adiestramiento y la capacitación ferroviarios se han encauzado por un sendero de auténtica evolución, rindiendo ésta en la concurrencia de un valioso acervo de material técnico y en las clases que imparten los trabajadores más expertos del sistema.

.....

CAPITULO V

LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES FERROVIARIOS CONFORME A LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

- A). Primer Contrato Colectivo de Trabajo en Ferrocarriles Nacionales de México

- B). Sucesivos Contratos Colectivos de Trabajo en los Ferrocarriles Nacionales de México

- C). Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

....

A). PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN FERROCARRILES -
NACIONALES DE MEXICO.

La previsión de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores ferrocarrileros, tuvo sus primeras normas internas en el articulado del antiguo contrato de trabajo celebrado entre los Ferrocarriles Nacionales de México y la Sociedad de mecánicos y Ayudantes Ferrocarrileros Mexicanos (CROM), en vigor a partir del 20 de julio de 1929. Ya en tal contrato se tuvo visión clara respecto de la importancia que en todo tipo de trabajo reviste la formación profesional. Conviene, por ello, hacer una alusión a dicha normativa contractual en el punto que nos interesa.

En el artículo 10. que se ocupa de dar definiciones convencionales, se describe al aprendiz de mecánico y de mecánico-electricista como trabajador que por sus aptitudes desempeña trabajos superiores a los de un ayudante, pero haciéndose hincapié en que deberá hacer práctica periódica del oficio, según la clasificación del trabajo correspondiente a su categoría, y deberá ayudar a los operarios en sus labores.

El artículo 20 menciona que con objeto de lograr que haya operarios expertos en todas las especialidades existentes en el oficio del gremio de mecánicos, se podrá cambiar periódicamente, a solicitud del interesado y a juicio del -

jefe respectivo, el personal de una sección o especialidad a otra distinta; lo que supone una capacitación previa de cada técnico.

En el artículo 29 se dispone que se emplearán heliografías, tablas de capacidad, etc., para instruir al personal acerca de la capacidad de toda clase de tanques depósitos, cuando se trate de recipientes en que vayan a almacenarse gases a presión. También se le instruirá sobre la resistencia de los materiales de que los recipientes estén -
construidos.

El artículo 30 previene que cuando se cambie a un trabajador de uno a otro aparato o especialidad, bien sea que se trate de un aparato de nuevo diseño o de otro cuyo manejo se desconoce, y también cuando se proporcionen herramientas especiales de nueva aplicación en el servicio, se darán facilidades al personal para que se familiarice con su manejo, a efecto de evitar accidentes o el deterioro de la maquinaria o herramientas.

Siendo el orden de ascenso para el personal en el orden siguiente: Ayudante, Aprendiz B, Aprendiz A, Operario B, Operario A, Operario de sueldo especial, Inspector Local de Locomotoras, Cabo y Mayorcomo (artículo 84), en el artículo 96 se dispone que cuando entre dos o más miembros-

100.

del personal hubiere relativa igualdad de competencia, se reconocerán derechos superiores:

- a). Al que por cartas de servicios o demostraciones prácticas compruebe tener mayores conocimientos en su especialidad;
- b). Al que demuestre poseer aptitudes en mayor número de especialidades;
- c). Al que demuestre haber desempeñado satisfactoriamente categorías superiores.

Muy claramente se aprecia en este último artículo que la mejor opción es para los trabajadores que estén - más capacitados.

Ahora bien, habiendo igualdad de competencia, se preferirá al empleado que tenga mayor antigüedad en el servicio (artículo 105); solución perfectamente lógica, pues - en el caso citado ya no estaría en juego la mayor capacitación, sino la mayor antigüedad.

Desde luego, también en el ascenso del aprendiz, tiene especial importancia su capacitación, pues al tenor del artículo 145, para ser aprendiz se requieren tres condiciones esenciales, a saber:

- a). haber trabajado como ayudante Clase A, 300 días cuando menos;

b). haberse distinguido por sus aptitudes durante el tiempo que hubiere estado trabajando como Ayudante.

En cuanto a los mismos aprendices, el contrato colectivo tenía previsto que tendrían derecho a que los Jefes y Operarios a quienes correspondía, les impartieran los conocimientos y explicaciones que los preparen en su capacitación ("mejoramiento", decía el artículo 147 del propio contrato encita). Precisamente tal norma agregaba que como consecuencia de tal mejoramiento, debía llevarse a los aprendices a presenciar la ejecución de trazos, trabajos de importancia, etc., "impartiéndoles la instrucción técnica - que corresponda a su grado".

Según el artículo 148 en el proceso de promoción los aprendices clase "b" al completar 300 días de práctica sustentarán un examen teórico-práctico, con objeto de demostrar si están o no capacitados para ascender. De resultar aprobados, se les asignará el título de aprendices "A"; de ser reprobados, se les descenderá a Ayudantes "A".

Dentro del mismo proceso, pero con más días efectivos de trabajo, estatúa el artículo 149 que los aprendices que hayan cumplido como mínimo 600 días de trabajo efectivo en horas reglamentarias de servicio (300 días en cada

una de las categorías "B" y "A") y que se consideren con los conocimientos y competencia necesarios para ascender, tendrán derecho a que se les examine, para este examen se tomará como base la clasificación completa y límite del trabajo que corresponda a este personal, y si el interesado lo desea, se hará extensivo el examen a otras materias que él mismo señale.

Si los aprendices eran aprobados en los exámenes de que se ha hecho mérito, "tendrán derecho al certificado de competencia correspondiente y a ocupar puestos inmediatos superiores en las primeras vacantes que se presenten, - siempre que éstas deban cubrirse, a juicio de los jefes u oficiales" (artículo 150).

Por otra parte, los aprendices estaban obligados a recibir la instrucción impartida por la empresa en horas de servicio.

En cuanto al personal en su totalidad, tenía la obligación de concurrir a las escuelas y carros de instrucción, con el objeto de ilustrarse en el manejo de frenos de aire, transportación, etc. (artículos 153 y 151 respectivamente).

El mismo contrato colectivo a que nos referimos, establecía con lujo de detalles los conocimientos que debía

tener el personal, entre ellos los aprendices, y tal normativa indica que, en el gremio ferrocarrilero, la capacitación y adiestramiento llegaron a ser notables desde los inicios mismos de los pactos contractuales colectivos. (29)

Cabe aclarar que el contrato colectivo de 29 a que acabamos de hacer referencia, si bien fue el primero en ocuparse expresamente de aspectos de capacitación y adiestramiento, no fue el primero como contratación colectiva de los ferrocarriles, pues ésta se remonta a años antes, concretamente a raíz de que la Sociedad Mutualista de Despachadores y Telegrafistas Ferrocarrileros celebró una convención en enero de 1913 para tratar entre otras cosas, las bases de convenio entre la Compañía y el gremio de agentes telegrafistas y despachadores y tras acaloradas discusiones, se logró el día 25 del mes y año citados, que la empresa ferrocarrilera celebrara un convenio que significó un principio de bienestar para el gremio y que puede conceptuarse como el "Primer Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero", en razón de que contiene por vez primera todas las estipulaciones relativas a condiciones de trabajo, tales como clasificación de labores, sueldos, derechos, disciplinas, normas de trabajo, etc.

(29). Contrato de trabajo celebrado entre Ferrocarriles Nacionales de México y la Sociedad de Mecánicos y Ayudantes Ferrocarrileros Mexicanos, CROM. México 1929.

En la VI Convención de la Alianza de Ferrocarrileros Mexicanos, formada por trece delegados y que tuvo lugar en el mes de junio de 1920, se llegó también a la firma de contrato colectivo, apreciándose notables mejoras en las condiciones de trabajo de los empleados.

Independientemente de ello, debe ponerse de relieve que la citada Alianza realizó notables actividades - en el terreno cultural, pues crearon escuelas, grupos deportivos y otras obras.

Todo ello indica que las organizaciones sindicales ferrocarrileras son las más antiguas del País, y por su experiencia, por el progreso alcanzado en su organización - interna, en obtener una posición de primer orden en el movimiento obrero nacional. (30)

...

B). SUCESIVOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE LOS FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.

Hemos de mencionar en este inciso algunos de los contratos colectivos que en esta rama sucedieron a los primeros ya citados, pero es del todo conveniente, ya que va -

(30). Marcelo N. Rodea. op. cit. págs. 229-230.

mos a seguir ocupándonos de ellos, hacer una referencia teórica a la institución del contrato colectivo de trabajo.

Como precisa Mario de la Cueva, el Derecho del Trabajo es Derecho unitario compuesto por varias partes. Des de luego, la materia comprende dos grandes rubros, a saber: el núcleo o parte nuclear y la envoltura protectora.

La parte nuclear del Derecho del Trabajo es la suma de principios, normas e instituciones que se destinan directamente al hombre en cuanto trabajador.

Las partes que integran la nuclear, son las siguientes: el Derecho individual del trabajo, que es el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen la relación de las condiciones generales para la prestación del trabajo. El lógico objetivo de este Derecho es asegurar al hombre laborante la salud y la vida durante el desarrollo de su actividad, de suerte que comprende normas relativas a las principales garantías sociales del propio trabajador, como son las de jornadas, días de descanso, salario, etc.

También integra al núcleo del Derecho del Trabajo, el Derecho regulador del trabajo de las mujeres y los menores, conteniendo las normas tutelares de la educación,

y capacitación profesional, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de las mujeres y de los menores en su calidad de trabajadores.

La última gran parte integradora del núcleo del Derecho Laboral, es la previsión social, o sea, el conjunto de principios, normas e instituciones que se ocupan de la educación y capacitación profesional y ocupación de los trabajadores, así como de proporcionarles habitaciones cómodas e higiénicas y de asegurarlos contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales que pueden privarles de su capacidad de trabajo y ganancia.

En cuanto a la envoltura protectora del Derecho del Trabajo, es decir, la que cubre al núcleo, viene a ser el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y asegurarse la vigencia del derecho de trabajo. Esta envoltura está compuesta por: las autoridades del trabajo, que tienen la misión de hacer cumplir el Derecho Laboral; el derecho colectivo, que está constituido por los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de los trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo.

La última parte conformadora de la envoltura del derecho del Trabajo, es el derecho procesal del Trabajo, que es el conjunto de principios y normas que permiten a las Juntas de Conciliación y Arbitraje resolver los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos, en concordancia con la naturaleza y los fines del derecho del trabajo. (31)

Precisamente, vemos que es en el derecho Colectivo en donde se inserta con precisión el contrato colectivo de trabajo, ya que aquel complejo de normas comprende las siguientes instituciones:

1. La Libertad de Coalición, que es el principio base, pues es el que permite la unión de los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes.
2. La Asociación Profesional, que se compone de sindicatos, federaciones y Confederaciones, todas las cuales tienen la finalidad esencial de procurar a sus trabajadores integrantes las mejores condiciones de trabajo.
3. El Contrato Colectivo y el Contrato-Ley, que

(31). Mario de la Cueva. Nuevo derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. Tercera edición. México 1972. págs. 92-94.

son los instrumentos en lo que la clase trabajadora plasma aquella finalidad de mejoramiento.

4. La huelga, que es el procedimiento que permite a los trabajadores obligar a los patronos a que acepten una regulación decorosa de las relaciones individuales de trabajo, y a que cumplan las normas de trabajo vigentes en sus empresas o establecimientos, especialmente a través de los contratos colectivos de trabajo.

La doctrina ha señalado la enorme fuerza sugestiva de la denominación "contrato colectivo", por lo que se impuso innegablemente de una manera definitiva a otros nombres, que se pretendieron para el instituto, toda vez que es una expresión que resume la sentencia moderna a dejar que sean los sindicatos legalmente reconocidos, quienes determinen las condiciones generales y mínimas del trabajo, a los que deben someterse los trabajadores y los patronos, al celebrar los contratos individuales. "El contrato colectivo de trabajo -dice Nápoli de quien tomamos el dato ante-rior- es la mejor expresión de la nueva sociedad, así como el contrato individual lo fue de la época liberal. El jurista no podría comprender el sentido y alcance de esta figura jurídica, sino aceptara el "hecho social", como una conse-

cuencia de la transformación del "sustratum" que da vida - al "verecno". (32)

En nuestro Ordenamiento laboral, se contemplan - tres tipos de contrato, a saber:

a). CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un - trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario - (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo).

b). CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, es el conve - nio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajado - res o 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 (artículo 306 del mismo ordenamiento).

c). CONTRATO-LEY, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones , o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de esta - blecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declara -

(32). Rodolfo A. Napoli. "Contrato colectivo de trabajo". Enciclopedia Jurídica Argentina Omeda, México 1967, Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Tomo IV Pág. 174.

do obligatorio, en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional (artículo 404 - de la misma ley citada).

Las siguientes son notas esenciales que caracterizan al contrato colectivo:

1a. es una de las más importantes manifestaciones de la acción profesional y el instrumento principal de los sindicatos de trabajadores para promover las condiciones de trabajo;

2a. el contrato colectivo de trabajo es un derecho de la sindicación obrera cuya celebración podrá ser exigida por el sindicato titular, cuando la empresa utilice los servicios de dos o más de sus trabajadores afiliados;

3a. como institución de derecho social y columna de la autonomía profesional obrera, el contrato colectivo pretende asegurar la participación de los trabajadores en los beneficios de la civilización y la riqueza; a cuyo efecto unifica las condiciones generales de trabajo, da certeza a sus disposiciones y favorece la de

mocratización de la vida sindical. (33)

Son tres los elementos que integran el contenido del contrato colectivo de trabajo:

1. El elemento Normativo, que comprende el conjunto de condiciones individuales y sindicales de trabajo y que constituye la esencia del contrato colectivo. Ejemplo de estas estipulaciones son el salario, la jornada de trabajo, los días de descanso, vacaciones y sobre todo, en cuanto a nuestro interés toca, las medidas sobre capacitación y adiestramiento.

2. el elemento Protector, (o de envoltura, como el normativo es el núcleo), formado por el conjunto de estipulaciones relativas al nacimiento y existencia del contrato colectivo, y que comprende las estipulaciones referentes a su nacimiento, duración y terminación, al tenor del artículo 307 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, hasta el 401.

3. El elemento Obligatorio, Instrumental o Compulsorio, que constituye el conjunto de las estipulaciones relativas a las obligaciones recíprocas del sindicato titu-

(33). Hector Santos Azuela. "Contrato de Trabajo". Diccionario Jurídico Mexicano. México 1903, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Tomo II, págs. 304-306

lar y de la empresa, destacando entre ellas la llamada cláusula de admisión (artículo 395) y el reglamento interior de trabajo (artículos 422-423 de la Ley de la materia).

En el artículo 396 de la propia Ley se consigna el principio de los efectos universales del contrato colectivo, en razón del cual éste es aplicable:

1. A los trabajadores miembros del sindicato contratante.
2. A los trabajadores que no son miembros del sindicato contratante.
3. A los trabajadores que después de la firma ingresen a la empresa.
4. A los trabajadores de confianza, salvo que -
queden expresamente excluidos de conformidad con lo dispuesto por el artículo 184 del ordenamiento citado.

En cuanto a la revisión de los contratos colectivos, son revisables por lo menos cada año, por lo que se refiere a los tabuladores en electivo por cuota diaria (artículo 399 bis), y cada dos años, por lo que hace al cláusula do en general (artículo 399).

Esta frecuencia y aún mayor se observó en los -

primeros contratos colectivos de los trabajadores ferrocarrileros, siendo prueba de ello los siguientes, que sucedieron a los primeros que se formularon en México:

a). En 1922 las diversas sociedades Confederadas Ferroviarias celebraron nuevos contratos de trabajo con las empresas ferrocarrileras, destacando los siguientes:

1. el 15 de febrero de 1922 se firmó el contrato o convenio de trabajadores oficinistas entre los Ferrocarriles Nacionales y la Alianza de Ferrocarrileros Mexicanos;
2. el 10 de marzo de 1922 se firmó el contrato entre los Ferrocarriles Nacionales de México, y la Sociedad Ferrocarrilera del Departamento de Vía;
3. en el mismo mes y año acabados de citar, se firmó nuevo contrato entre la Sociedad Mutualista de Despachadores y Telegrafistas Ferrocarrileros con los Ferrocarriles Nacionales de México.

b). Durante el año de 1923, se firmó el mayor número de contratos que en cualquiera otra época: en abril del departamento de fuerza motriz y maquinaria de los Ferro

carriles Nacionales; en septiembre el de la Unión de Mecánicos Mexicanos y el de la Sociedad Ferrocarrilera del Departamento de Vía; en noviembre, el del Ferrocarril Mexicano y la Sociedad Confederada del Departamento de Vía.

La concertación de contratos colectivos en el gremio ferrocarrilero continuó en los años siguientes, y sólo hemos de mencionar en seguida a algunos de ellos, ya que sería prolijo comprender a todos.

I.- El 9 de septiembre de 1932 se celebró uno entre los Ferrocarriles Nacionales de México y la Unión de Auditores de Trenes Ferrocarrileros, para resolver los conflictos que entre empresa y sindicato se ventilaban en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

II.- El 3 de marzo de 1933, el primer Comité Ejecutivo Federal del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, firmó con la empresa de los ferrocarriles Nacionales de México un convenio por el cual ésta reconocía al sindicato como titular de los contratos colectivos de Trabajo, exceptuando los de especialidades de mecánicos y carpinteros.

III.- El 11 de junio de 1934, el presidente de la República declaró adiccionados los contratos colectivos de -

Trabajo de los Ferrocarriles nacionales de México, reconocen a dicho sindicato como agrupación mayoritaria y representante del interés profesional.

IV.- El 29 de octubre de 1934, por primera vez se reunieron las convenciones Parciales correspondientes a cada una de las especialidades de los ferrocarriles nacionales, para iniciar la formulación de un Contrato Colectivo de Trabajo, lo que trajo como consecuencia que el 19 de junio de 1936 se concertara el pacto de fusión de tales organizaciones, terminando así los conflictos intergremiales ferrocarrileros que tanto quebrantar dieron a los funcionarios sindicales.

Debe nacerse notar que en todos esos contratos-colectivos ferrocarrileros de que hemos hecho mérito, salvo el que examinamos en el inciso a) de este Capítulo, no contemplaron la capacitación y adiestramiento por lo general, y la mejor prueba de ello es que en su mayoría adoptó la fórmula del que entró en vigor el 10. de abril de 1922, relativa a los "Empates de Antigüedades", que éste resumía en su artículo 84 al tenor siguiente:

"En todos los casos de empate de antigüedades de dos o más Agentes, se recurrirá al sorteo, el cual deberá verificarse en presencia del Comité

y de los interesados o los representantes de éstos últimos".

Consecuentemente, en esa época y salvo la excepción mencionada, el empate de antigüedades no se resolvía - por la mayor capacitación de uno de los trabajadores, sino por la mera opción de la suerte.

Ovviamente, todo ello cambió en los últimos lustros, y como lo veremos enseguida, al examinar el contrato-colectivo vigente del gremio ferrocarrilero, la capacitación y el adiestramiento han alcanzado logros que hasta no hace mucho se hacían imposibles.

....

C). CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO VIGENTE.

El vigente "CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO UNICO" celebrado con la empresa ferrocarriles nacionales de México contiene las prevenciones generales y las particulares de las ramas de:

Alambres

Oficinas

Fuerza motriz y equipo de arrastre

Trenistas

Vía y Conexos, y
Coches Dormitorios y Anexas.

Dicho contrato se celebró siendo las once horas del día 19 de septiembre de 1988, compareciendo ante el secretario del Trabajo y Previsión Social, por una parte, en representación de los ferrocarriles nacionales de México el Lic. Andrés Caso Lombardo, director general así como otros directivos de la empresa; y por la otra el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, representado por los señores Jorge Peralta Vargas, secretario nacional; Guillermo Vaquero Ocaña, secretario nacional de Organización, Educación y Estadística; Benjamín Zarzoza Díaz, secretario nacional Tesorero; Félix Sánchez Cabrera, secretario nacional de Ajustes por Alambres; Juan Manuel Fortuna Trujillo, secretario nacional de Ajustes por Talleres; Francisco García Durán, secretario nacional de Ajustes por Trenes; Antonio Lara Ramírez, secretario nacional de Ajustes por Vía y Conexos; Lorenzo Duarte García, Presidente del Comité Nacional de Vigilancia y Fiscalización; Víctor Flores Morales, Primer Vocal; Carlos Cáceres Carenzo, segundo vocal del mencionado Comité Nacional de Vigilancia y Fiscalización; Carlos Alba Aranda, Presidente de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo y Lic. José del Valle, Apoderado General, todos los cuales declararon que se reunían para celebrar el contrato de trabajo de dicha industria

declarando ante todo que "Las relaciones laborales, entre el organismo y el sindicato que representa a todos los trabajadores, incluyendo a aquellos que pertenecían a los ferrocarriles minoritarios que se incorporaron a los nacionales de México, deben quedar normadas por un sólo contrato colectivo de trabajo, para lo cual en el pliego de peticiones solicitó se incluyeran en el de Ferrocarriles Nacionales los anexos por los cuales quedaron incorporados los mencionados Ferrocarriles minoritarios".(34)

Al inicio del contrato se especifica la naturaleza jurídica de cada una de las partes.

Así ferrocarriles nacionales de México es un organismo público descentralizado, con patrimonio y personalidad propios, creado por la Ley Orgánica publicada en el Diario Oficial de la Federación, Tomo CLXXI, número 50, de fecha 30 de diciembre de 1946, y se rige en cuanto a su personalidad, funcionamiento y representación jurídica, por la Ley Orgánica de los Ferrocarriles Nacionales de México publicada en el Diario Oficial de fecha 14 de enero de 1985 y que es la vigente así como por las demás leyes aplicables.

En cuanto al sindicato de trabajadores ferroca -

(34). Ferrocarriles Nacionales de México. Contrato Colectivo de Trabajo Único. Talleres Gráficos Continental, - S.A. de C.V. México 1966, pág. 3.

rrileros de la República Mexicana, es una asociación de trabajadores constituidos en Sindicato Industrial, en los términos del Acta de su constitución de fecha 13 de enero de 1933 y de sus estatutos vigentes, estando registrado el propio sindicato ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Departamento de Registro de Asociaciones, con fecha 6 de febrero de 1933, bajo el número 570.

Debe también destacarse que en el Contrato en cita se previene que para los efectos de la representación del sindicato ante la Empresa, los trabajadores que presten sus servicios a ésta, quedan clasificados en las siguientes ramas generales de trabajo:

Alambres	Trenes
Oficinas	Vías y Conexos
Talleres	Coches Dormitorios y Conexos

En la cláusula 6 se consignan numerosas definiciones de institutos contemplados por el Contrato, tales como los de antigüedad, escalafón, etc., y entre ellos figura la Escuela de Capacitación, misma que es definida como " lugar o sitio donde la empresa imparte conocimientos técnicos teóricos y prácticos para la capacitación de sus trabajadores, de las diferentes ramas de trabajo, exclusi-

vamente". (35)

Cabe aclarar que esta mención se encuentra en la normativa relativa a "Previsiones generales", misma que se complementa con sendas normativas referentes a las seis diversas ramas de trabajo que hemos mencionado.

En las mismas previsiones generales sólo se aprecia una alusión, e indirecta, a la capacitación en el Capítulo XLIII, relativo a educación, pues ahí se expresa, que la empresa de acuerdo con el sindicato, instalará en uno o varios carros los aparatos, diagramas, libros, etc., que considere necesarios para dar instrucción a los trabajadores; mismos carros que estarán a cargo de instructores y recorrerán el sistema instruyendo a los trabajadores de las especialidades que se les designen, pudiendo concurrir, fuera del grupo asignado, otros trabajadores en calidad de oyentes (cláusula 272).

En la cláusula siguiente ya se hace una declaración específica sobre la institución que nos interesa, pues a la letra dice:

"La empresa y el sindicato a partir de la vigen-

(35). Contrato colectivo de trabajo único. op. cit. pág. 7.

cia de este Contrato y en los términos de la fracción XV del artículo 132 y el Capítulo III bis de la Ley Federal del Trabajo, estudiarán y fijarán los programas técnicos de capacitación que - la propia empresa a través de su Instituto de Capacitación Ferrocarrilera, proporcionará a sus trabajadores en función de las labores que así - lo requieran; dichos programas abarcarán todas las ramas de la industria ferrocarrilera".

Cabe pues comentar que, como debe ser, en el ámbito ferrocarrilero el Contrato Colectivo unico se adecúa a lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en la materia de capacitación y adiestramiento, misma normativa que hemos resumido ya con anterioridad.

La misma cláusula 273 agrega estos otros dos párrafos:

"De acuerdo con el convenio de modernización celebrado el 10. de julio de 1964, entre Ferrocarriles Nacionales de México y el S.T.F.R.M., este Capítulo se ajustará a las disposiciones legales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores a que se refiere la Ley Federal del Trabajo en su Título Cuarto, Capítulo III bis, artículos 153-A a 153-X, para que la asigna

ción de los puestos se lleve a cabo tomando como base no sólo la capacitación, sino los merecimientos escalafonarios que serán preferentes..."

"La capacitación y el adiestramiento serán imparitios dentro de la jornada laboral preferentemente".

Como se observa, en el párrafo segundo se acentúa el propósito de conformar la institución a la prevista, por la Ley Federal del Trabajo, si bien declaránuose expresamente que los merecimientos escalafonarios serán preferentes, a la capacitación, para la asignación de los puestos; lo que desde luego implica que la antigüedad del trabajador no de prevalecer ante la capacitación de otros, lo cual resulta de suyo equitativo.

En la cláusula 273-1 dispone la prestación de becas en los casos en que opera el Instituto que nos ocupa. Ella dice:

"El organismo y el sindicato convienen en que el personal extra de las especialidades en las categorías iniciales, cuando no esté ocupando un interinato, percibirá una cantidad que como beca le entregará el organismo, con la obligación de

concurrir dentro del horario que le corresponda a recibir la capacitación o adiestramiento necesario para desempeñar puestos en donde lo amerite el organismo, previa reglamentación que para este objeto se cree, participando en este objeto las representaciones del sindicato y del organismo. La cantidad que corresponda y que percibirá cuando no esté ocupando ningún interinato, será el equivalente al salario mínimo de la zona respectiva sin repercusiones contractuales ni legales. Durante ese tiempo contará con la seguridad social".

Tales becas serán asignadas y administradas mediante selección, por el Instituto de Capacitación Ferroviaria, atendiendo las recomendaciones que le haga el sindicato y conforme al Reglamento de Becas que al efecto se explica (Cláusula 276, párrafo tercero).

Respecto al Reglamento a que se alude en el cláusula precedente, se dispone en el contrato que, en cumplimiento al capítulo III bis de la Ley Federal del Trabajo, Empresa y Sindicato en un plazo de 180 días a partir de la vigencia del propio Contrato Colectivo, formularán el Reglamento respectivo para el aprendizaje, adiestramiento, y capacitación de los trabajadores, que será de observan -

cia en las distintas ramas de los servicios ferroviarios y administrativos de la empresa (cláusula 399).

También hay alusiones a la institución de capacitación en otras partes del Contrato Colectivo Ferrocarrilero. Así en las "Previsiones Particulares de la Rama de Alambres", hay un fuero titulado "Capacitación" que comprende de las cláusulas 724 y 725.

La primera expresa que en los términos de la cláusula 399 y de los artículos relativos de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de oficina telegráficas con de naya establecida, en lo futuro se establezcan sistemas de Telecomunicaciones como "teléfono selectivo", "carrier" "teletipos", "radiocomunicación" y otros de comunicación a distancia que posteriormente se implanten, recibirán capacitación sobre su funcionamiento y manejo. Esto podrá hacerse dentro de las horas de servicio, siempre que no sea en perjuicio del mismo.

La segunda cláusula (725) previene que la empresa capacitará a través del Instituto de Capacitación, a los trabajadores de esta especialidad, para la atención, funcionamiento, mantenimiento, reparación y conservación de los sistemas "carrier", teletipos, radiocomunicación, teléfono selectivo, conmutadores, aparatos telegráficos u otros que

posteriormente se implanten. (36)

Asimismo, en la parte del Contrato Colectivo en cita, relativa a las Prevenciones Particulares de la Rama de Coches Dormitorio y Conexos, hay mención expresa de la institución que nos ocupa, pues bajo el rubro "Capacitación para el ascenso y capacitación continua en el Trabajo", se contemplan los lineamientos siguientes:

I. Práctica de los trabajadores en otros puestos de su especialidad y puestos de otras especialidades (cláusula 2774).

II. Cuando se suscite un ascenso, la competencia de los trabajadores será determinada por examen, previa capacitación, pudiendo ser éstos orales o por escrito.

Para calificar al sustentante se integrará un jurado compuesto de dos sindicales de parte de la empresa y dos de parte del sindicato. Si el sustentante resulta aprobado se le extenderá la constancia correspondiente. En caso contrario, se le dará otra oportunidad cuando aparezca un nuevo boletín. Una vez que sean cubiertos el o los puestos temporales o definitivos que llegaren a crearse, con-

los trabajadores de mayores derechos que hayan sustentado satisfactoriamente el examen de competencia de que se trata, los demás trabajadores examinados que no alcancen puesto, quedarán calificados y al haber nuevas vacantes ya no se les exigirá el requisito de examen, sino únicamente concurran su derecho de escalafón con los trabajadores que posteriormente sean examinados o aprobados (cláusula 2775).

En la interpretación de la norma anterior, se observa que se sostiene la tesis del Contrato en el sentido de que, si bien la capacitación manifestada a través del examen, es un elemento importante en la calificación para nuevo puesto, va precedida de otro derecho de mayor relevancia, como es el de antigüedad.

También las "Previsiones Particulares para la Especialidad de Ornicistas y Similares de la Rama de Cochinos Normativo y Conexos", contienen un rubro denominado "Capacitación" para el ascenso y capacitación continua en el trabajo, consignando las previsiones siguientes:

1.- de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, la Empresa proporcionará capacitación para el ascenso y capacitación continua en el trabajo a los trabajadores de esta especialidad, en los términos de las previsiones comunes del contrato colectivo.

2.- La Empresa conviene en dar a los trabajado-

res de esta especialidad, todas las facilidades para que dentro de sus horas de servicio practiquen en los puestos de categoría superior, siempre y cuando sus labores no sufran retraso (Cláusulas 3299 y 3300). (37)

Como se aprecia, la normativa del Contrato Colectivo Ferrocarrilero referente a capacitación y adiestramiento, es completa sobre todo si se considera que el propio contrato establece la debida vinculación con las normas generales que en la Ley Federal del Trabajo rigen la materia.

Una de las mejores manifestaciones de esta suficiencia del mencionado contrato en materia de capacitación es la continuidad de la vigencia del "Reglamento de incentivos por capacitación continua en el trabajo y capacitación para el ascenso", que entró en vigor el 10. de noviembre de 1965.

De conformidad con tal Reglamento, a todos los trabajadores ferrocarrileros en servicio activo se les concederá la oportunidad de participar en los cursos de Capacitación Continua en el trabajo que programe la Empresa, mismos que tienen como finalidad habilitarlos para un mejor de

(38). Contrato Colectivo de Trabajo unico. op.cit. Pág.1189

sempeno de sus labores, teniendo también derecho a capacitarse para ocupar puestos superiores dentro del escalafón correspondiente, siempre y cuando cumplan con los requisitos que establece el Contrato Colectivo de Trabajo y el propio Reglamento.

Los lineamientos básicos de la institución que éste delinea son los siguientes:

10. La empresa otorgará dos incentivos por asistir y aprobar los cursos de capacitación continua en el trabajo y los de capacitación para el ascenso:

a). un incentivo económico mensual equivalente a un día de salario tabulado por cada mes en que el trabajador asista y apruebe los cursos indicados.

b). un incentivo económico anual equivalente a seis días de salario tabulado si el trabajador asiste y aprueba todos los cursos de capacitación continua en el trabajo y, en su caso, los cursos de capacitación para el ascenso programados para él.

20. Los cursos se impartirán en los Centros de Trabajo, en los Centros de Capacitación del Instituto, en los Carros Escuela o en otros lugares-

que determine la empresa.

30. La empresa programará anualmente los cursos de adiestramiento o capacitación continua en el trabajo, especificando a qué trabajadores de de terminada especialidad van dirigidos.

40. Los cursos serán impartidos la mitad del - tiempo diario dentro de la jornada de trabajo y la otra mitad durante las horas libres del tra bajador, tratándose de los de capacitación con tínua en el trabajo. Respecto a los de ascenso se impartirá fuera de la jornada de trabajo; y sólo cuando la empresa lo juzgue conveniente, se aprovechará una hora de la jornada de trabajo.

50. Tendrán acceso a la Capacitación para el as censo los trabajadores que hayan aprobado los cursos de Capacitación Continua en el Trabajo , diseñados y programados especialmente para ellos.

60. Tendrán derecho al ascenso los trabajadores que hayan aprobado los cursos de capacitación - para el ascenso.

70. El control de los incentivos por capacita - ción será llevado en las Jefaturas de cada Uni-

dad administrativa, tanto en lo que se refiere - al resultado de las evaluaciones efectuadas por el Instituto de Capacitación, como en el otorgamiento y pago correspondiente.

80. La base para el pago de cada uno de los días que por concepto de incentivos (mensual y anual) se otorguen al trabajador que tenga derecho, será el sueldo tabulado (sin el 10.00%) promedio anual del año correspondiente, que se calculará dividiendo el sueldo tabulado percibido en el año entre el número de jornadas regulares trabajadas.

90. El monto de los incentivos será acreditado a los trabajadores en la lista de paga de la segunda quincena del mes de noviembre de cada año.

100. Los incentivos citados no se otorgarán a los "extras decarios". (3b)

La normativa de dicho Reglamento, disponiendo - la incentivación a los esfuerzos de capacitación de los tra

(3b). Ferrocarriles Nacionales de México, Reglamento del Premio Anual por Antigüedad y de Incentivos por Asistencia y Puntualidad, Productividad y Capacitación. - Enero de 1966.

trabajadores, es una muestra clara de que la institución de -
aprendizaje, capacitación y adiestramiento laborales en el
ámbito ferrocarrilero, ha asumido su cabal importancia, y
se observa que ésta es congruente con los precedentes esta-
blecidos sobre la materia en el gremio, que históricamente,
según hemos visto, fue el primero en propugnar por el esta-
blecimiento de tan trascendental institución, y el primero-
también en obtener los primeros logros de ésta en bien de
los trabajadores ferroviarios.

.....

.

CONCLUSIONES

- 1a. La efectividad de la función de los ferrocarriles depende ante todo, de la idoneidad de su personal, y ésta, a su vez, de la capacidad y adiestramiento de sus integrantes.
- 2a. Los Ferrocarriles Nacionales de México constituyen un organismo descentralizado, creado por decreto del Ejecutivo Federal, con patrimonio y personalidad propios, que tiene por objeto la prestación del servicio público consistente en el transporte de personas y cosas.
- 3a. En los inicios del presente siglo, nuestra industria ferroviaria (al igual que la minera y la petrolera) se sitúan dentro del proceso, negativo a México, conocido con el nombre de "extranjerismo".
- 4a. En cuanto a los trabajadores ferrocarrileros, el principal efecto del extranjerismo fue la superación absoluta del laborante mexicano ante el extranjero, especialmente norteamericano, ya que éste gozaba de prestaciones superiores por el sólo hecho de su nacionalidad, especialmente mejores salarios y menores jornadas.
- 5a. Aunque en la década de 1900-1910, la capacitación y el adiestramiento aún no conformaban una institución sistematizada, no dejaron de producirse - en el seno de nuestras hermandades ferroviarias, siendo incluso factor que permitió -cuando los trabajadores mexicanos alcanzaron la competencia de los extranjeros- la nacionalización de la industria, lograda por las administraciones del presidente don Porfirio Díaz y el Sr. Lázaro Cárdenas.

6a. El contrato de aprendizaje constituye un precedente histórico, lógico y legal de la institución de capacitación y adiestramiento, pues en las previsiones relativas de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se marcan los cimientos de aquélla.

7a. La capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, en su sentido moderno, aparecen en México a través de las reformas de 1978, a la fracción XIII del artículo 123 Constitucional y a la fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, reformas en razón de las cuales se adicionó el capítulo III bis del título Cuarto de la propia Ley citada.

8a. El Instituto de Capacitación Ferrocarrilera en México, aglutinando las escuelas del antiguo departamento de Instrucción, surge como el organismo especialmente idóneo para la preparación técnica y científica de los trabajadores ferroviarios.

9a. Aunque en los anteriores contratos colectivos de trabajo de los ferrocarriles sólo se contemplaba la capacitación en forma general, especialmente a través del aprendizaje del trabajador, ya en el contrato colectivo vigente se vinculan la capacitación y el adiestramiento del ferrocarrilero a la institución genérica prevista por la Ley Federal del Trabajo; pero, además contractualmente se estatuye la emisión de un reglamento especial para esa materia dentro del ámbito ferroviario.

10a. Se conforma con la normativa contemplada por

el Contrato Colectivo de Trabajo de los Ferrocarriles Nacionales de México, la capacitación es un factor determinante para el ascenso de los trabajadores, pero no deja de estar superada al derecho de antigüedad, lo que indica que el transcurso del tiempo laborado por el ferroviario prevalece por razones de equidad.

- 11a. Una de las manifestaciones más características de la importancia que en el gremio ferrocarrilero han alcanzado la capacitación y el adiestramiento, es el hecho de que se han establecido incentivos económicos mensuales y anuales para los trabajadores que aprueben los cursos de capacitación continua en el trabajo y capacitación para el ascenso; mismos incentivos que se establecen en el reglamento relativo, expedido el 10. de noviembre de 1965.

.....

BIBLIOGRAFIA

- ALZATE A. SERVANDO. Historia de la Mexicanización de los Ferrocarriles Nacionales de México, Editorial Silva, México 1976.
- ANAIZA LOUIS. Historia del movimiento Obrero, Editorial-Cuauntemoc, México 1965.
- ANMO. Manual para elaborar programas de adiestramiento, ANMO y otros. Cuarta edición, México 1976.
- CAINTRA. Programa de actualización Empresarial de Capacitación y adiestramiento, Caintra y otros. Primera edición, México 1976.
- CASTORENA J. JESUS. Manual de Derecho Obrero, Tercera edición, México 1959.
- CORDOVA ARNOLDO. La Clase Obrera en la Historia de México, editado por el Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, Primera edición, siglo Veintiuno editores, México 1980.
- DAVALOS JOSE. Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, S.A. México 1985.
- DE BUEN L. NESTOR. Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A. sexta edición. México 1985.
- DE LA CUEVA MARIO. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Segunda edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1974.
- DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Tomo I, México 1970.
- DE LA CUEVA MARIO. nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, séptima edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1981.
- DIAZ G. AMADO R. Régimen Jurídico de Capacitación y adiestramiento, Fondo editorial Coparmex, México 1979.
- FRAGA CABINO. Derecho Administrativo, Editorial Porrúa, S.A. México 1973.

- GONZALEZ RUA FERNANDO. El Problema Ferrocarrilero y la Compañía de los Ferrocarriles Nacionales de México, según su edición. Editorial Popular de los Trabajadores. México 1975.
- GUBERNERO BUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. Séptima edición, Editorial Poma, S.A. México 1975.
- HILGARD E.K. Y BOWER, G.D. Teorías del Aprendizaje, Editorial Trillas, S.A. México 1976.
- L. PROCEL F. Historia Compendiada de los Ferrocarriles Mexicanos, Empresa Editora, México 1979.
- MENDIETA Y NUÑEZ LUCIO. El Derecho Social, México 1967.
- N. RIVERA MARCELO. Historia del Movimiento Obrero Ferrocarrilero en México (1890-1923). México 1944.
- REYES PONCE MARIANO. Administración del Personal, Editorial Limusa, México 1979.
- RIVAS CURIA ROSENDO. Tratado de Cooperativismo Mexicano, Fondo de Cultura Económica, México 1952.
- RUIZ RAMON EDUARDO. La Revolución Mexicana y el Movimiento Obrero (1912-1923), México 1978.
- SILICEO ALFONSO. Capacitación y Desarrollo de Personal, Editorial Limusa, México 1978.
- SILVA HERAZO JESUS. Breve Historia de la Revolución Mexicana. Fondo de Cultura Económica, Tomo 1, México 1973.
- TENA MORELOS ALFONSO. Aspectos Prácticos de la Capacitación y Adiestramiento, Fondo Editorial Coparmex, México-1979.
- TENA RAMIREZ FELIPE. Leyes Fundamentales de México -- (1808-1979), Novena edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1970.
- TRUJEDA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal Mexicano - del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México 1960.

- **TRUENSA URBINA ALBERTO.** Evolución de la huelga, Editorial Botas, 1950.
- **VERA ANTONIO E.** La Pesquilla Ferrocarrilera Mexicana, Litográfica Guadalupe, 1943.

.....

LEGISLACION

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Colección Jurídica, Editorial Ocampo, México 1963.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, S.A., sexagésimo séptima edición, México - 1960.
- Ley Federal del Trabajo de 1931, Editorial Porrúa, S. A., segunda edición 1932.
- Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada, Editorial Porrúa, S.A. quincuagésima edición, México 1966.
- Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1960 Editorial Porrúa, S.A., Cuadragésima edición, México 1960.
- Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Epoca, S.A., Primera edición, México 1970.
- Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada, Comentada por Cavazos Flores, Baltasar, Cuarta edición, Editorial Tri - llas, S.A. México 1978.
- Ley General de Vías de Comunicación de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.
- Constitución y Estatutos del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana.

OTRAS FUENTES

- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Ferrocarriles nacionales de México
- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Ferrocarriles nacionales de México y el sindicato de Trabajadores - Ferrocarrileros de la República Mexicana, México 1936.
- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Ferrocarriles nacionales de México y el sindicato de Trabajadores - Ferrocarrileros de la República Mexicana, México 1958.
- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Ferrocarriles nacionales de México y el sindicato de Trabajadores - Ferrocarrileros de la República Mexicana, México 1980.
- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Ferrocarriles nacionales de México y el sindicato de Trabajadores - Ferrocarrileros de la República Mexicana, México 1906.
- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Ferrocarriles nacionales de México y el sindicato de Trabajadores - Ferrocarrileros de la República Mexicana, México 1968.
- Diccionario Jurídico Mexicano. Nava Negrete Alfonso. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Tomo II, México 1963.
- Diccionario Jurídico Mexicano. Santos Azuela Néctor. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM Tomo II, México 1963.
- Enciclopedia de México. Alvarez José Rogelio. Tomo IV, - México 1977.
- Enciclopedia Argentina Omeba. A. Napoli Rodolfo. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Tomo IV, México -- 1967.
- Cuadernos de Derecho del Trabajo No. 3 Capacitación y -- adiestramiento, Dirección General de Asuntos Jurídicos, - secretario del Trabajo y Previsión Social, México 1985
- Ferrocarriles nacionales de México. Instituto de Capacita

- ción, editorial del Departamento de Relaciones Públicas - del sistema. México 1978.
- Ferrocarriles Nacionales de México, Instituto de Capacitación, México 1974.
- Ferrocarriles Nacionales de México, Instituto de Capacitación, México 1965.
- Ferrocarriles Nacionales de México, Plan de Capacitación, Departamento de Instrucción de Transportes, México 1982.
- Ferrocarriles Nacionales de México, Reglamento para Empleados de los Ferrocarriles Nacionales de México y Anexos, México 1925.
- Ferrocarriles Nacionales de México, Reglamento del Premio Anual por Antigüedad y de Incentivos por Asistencia y Puntualidad, Productividad y Capacitación, México 1986.
- Ferrocarriles Nacionales de México. Revista Ferronales, - Febrero, número 2, Tomo LXII, México 1979.
- Ferrocarriles Nacionales de México. Revista Ferronales, - marzo, número 3, Tomo LXIII, México 1979.
- Ferrocarriles Nacionales de México. Revista Ferronales, Julio, número 7, Tomo LXIII. México 1979.
- Ferrocarriles Nacionales de México. Revista Ferronales, Agosto, número 8. Tomo LXIII. México 1979.
- Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. Revista Unificación Ferroviaria. Enero-Febrero, número 216, Tomo XIV, México 1986.
- Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. Revista Unificación Ferroviaria, marzo-abril, - número 217, Tomo XIV, México 1986.
- Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. Revista Unificación Ferroviaria, septiembre-octubre, número 220, Tomo XIV, México 1986.
- Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. Revista Unificación Ferroviaria, noviembre - diciembre, número 221, Tomo XIV, México 1986.