

95
207



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

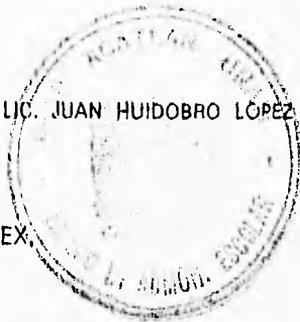
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLAN

ANALISIS COMPARATIVO DEL CAPITULO III BIS,
CONSAGRADO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,
RESPECTO A LA CAPACITACION QUE RECIBEN LOS
TRABAJADORES DEL I.S.S.S.T.E.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
VICTOR MANUEL ESPADIN LOPEZ

ASESOR: LIC. JUAN HUIDOBRO LÓPEZ



ACATLAN, EDO. DE MEX.

1996

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
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 esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

LA PRESENTE TESIS LA DEDICO

A DIOS

Por haberme dado fuerza, paciencia y la capacidad necesaria para poder realizarla.

A MI MADRE

Por su gran esfuerzo por darme una educación, sus consejos, su gufa, su amor y sobre todo por haberme educado para andar por la vida con rectitud y seguridad.

A MI ESPOSA

Gaby por todo el apoyo que recibí de ella para iniciar y concluir la presente tesis y el amor que me ha dado.

A MIS HIJOS

Victor Manuel, Tannya, Victor Arturo y a mi pequeño bebé Victor Aaron que su fuerza y la valentía con la que me motivaron a seguir adelante.

A MIS HERMANOS

Paco, Lourdes, Luz María, Malena y Conchita que me motivaron para superarme en la vida por el amor que les tengo.

A MIS SOBRINOS

Con todo cariño, esperando que lleguen a la meta y que nunca dejen de superarse.

A MI CUÑADA

Angelica que compartió desvelos y su valioso apoyo para concluir la presente tesis.

A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO

Por el apoyo recibido.

AL LIC. JUAN HUIDOBRO LOPEZ

A quien le agradezco su valioso apoyo sin la cual no hubiera podido terminar satisfactoriamente la presente tesis, por su amistad que me ha brindado y compartido este gran paso de mi vida profesional.

A MIS AMIGOS DE TODA LA VIDA

Luis Carlos

A MIS SINODALES

Lic. Juan Huidobro López

Lic. Juan José Melendez Rodríguez

Lic. José Jesús Vázquez Solís

Lic. Carlos Castro Esparza

Lic. Mario López Hernández

INDICE

	Pag.
INTRODUCCION	4
CAPITULO I:	6
ANTECEDENTES HISTORICOS Y SU EVOLUCION.	7
I.1 Naturaleza Jurídica de la Capacitación y Adiestramiento.	7
I.2 Su Observancia como Garantía Social en Nuestra Legislación.	14
I.3 Evolución e Importancia de Esta Figura Jurídica.	17
I.4 Conceptos y Elementos de la Capacitación y Adiestramiento.	27
Pie de Página.	34
CAPITULO II:	35
ANALISIS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DE INTEGRACION Y REGISTRO (CONSIDERACIONES).	36
II.1 Integración de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.	39
II.2 Elaboración y Registro de los Planes y Programas.	46
II.3 La Comprobación de Cualidades en su Desempeño Laboral Mediante Constancias.	48
Anexo. 1	50
Anexo. 2	51
Anexo. 3	52
Anexo. 4	53
CAPITULO III:	54
LOS COMITES DE CAPACITACION Y LOS ORGANO SINDICALES MIXTOS.	
Antecedentes Históricos de la Ley del ISSSTE.	55

a) Formación y Marco Legal	55
b) Antecedentes y Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores del ISSSTE	61
c) Reglamento Interior de la Capacitación y Productividad de los Trabajadores del ISSSTE	62
III.1 Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene.	70
III.2 Comisión Nacional Mixta de Escalafón.	72
III.3 Importancia de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Productividad	79
Pie de Página.	93
CAPITULO IV:	95
Consideración del Tema en Cuestión.	96
CONCLUSIONES	109
BIBLIOGRAFIA	114

**ANALISIS COMPARATIVO DEL CAPITULO III BIS.
CONSAGRADO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,
RESPECTO A LA CAPACITACION QUE RECIBEN LOS
TRABAJADORES**

INTRODUCCION

Al hacer un análisis comparativo respecto al significado que encierra la Capacitación, podemos apreciar el valor que representa en la actualidad esta Institución, ya que a través del derecho-obligación que se plasmó en sus dos apartados del artículo 123 de nuestra Carta Magna, todavía nos encontramos con grandes obstáculos que impiden su evolución.

Nos referimos a la evolución en el estricto sentido de la palabra, ya que en ambos casos los planes y programas dedicados a este rubro, no llegan en la mayoría a su feliz conclusión.

Lo anterior se debe a factores de índole económico, ya que no se aportan los suficientes recursos que permitan el desarrollo de la plataforma administrativa burocrática, así como también se ve la ausencia para incentivar a éstos, es decir, crear o motivar el interés en su preparación personal.

Con lo anterior, no queremos decir que aquellos trabajadores encuadrados en el apartado "A" gozan de incentivación y del apoyo técnico ideal.

Sin embargo, el empresario privado parece ser que se preocupa un tanto más de que sus trabajadores se preparen en todos los sentidos, con el simple objeto de ser más competitivos y calificados.

Esto se puede deber a que su esfuerzo por mantener el liderazgo respecto al producto y/o servicio que ofrece, le hace valorar este precepto.

Por otro lado, encontramos que el cambio constante de servidores públicos, y por otro lado la falta de interés por la sección sindical a la que pertenecen, impiden el desenvolvimiento respecto a actitudes y destreza del trabajador burocrático, el cual corre peligro de ser separado y por tanto, difícilmente podrá colocarse en el ámbito laboral, ya que generalmente el trabajador burocrático no es aceptado en la empresa privada.

Es por ello que, éste trabajo analiza la figura jurídica desde las dos ópticas que consagra el artículo 123 Constitucional.

Cabe aclarar que, a pesar de estas consideraciones recopiladas a través del análisis de la Capacitación y el adiestramiento como Garantía Social basada en cuatro Capítulos; en la actualidad existe un alto índice de empresas que aún no han concretado esta ardua tarea, no obstante la infraestructura de capacitación y programas de capacitación los logros son limitados, ya que según las estadísticas de 1994 se estima que solo una de cada cinco personas económicamente activas han recibido algún curso de capacitación. El Sector Público y el Privado solo atendieron a un millón de trabajadores.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS Y SU EVOLUCION.

- I.1 Naturaleza Jurídica de la Capacitación y Adiestramiento.
- I.2 Su Observancia como Garantía Social en Nuestra Legislación.
- I.3 Evolución e Importancia de ésta Figura Jurídica.
- I.4 Conceptos y Elementos de la Capacitación y Adiestramiento.

ANTECEDENTES HISTORICOS Y SU EVOLUCION.

I.1 NATURALEZA JURÍDICA DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

La Declaración de Derechos Sociales influyó considerablemente en el nuevo Derecho del Trabajo, ya que éste postula una concepción distinta: el hombre tiene derecho a cambio de energía de trabajo que entrega a la comunidad e independientemente del sistema económico que impere a que la sociedad le proporcione los elementos indispensables para que pueda alcanzar una existencia decorosa, entre ellos como punto necesario de partida, se encuentra la educación primaria y secundaria; así como la capacitación y adiestramiento a todos los niveles, debe formar parte del derecho de los trabajadores.

Asimismo, el incipiente crecimiento de la naturaleza a finales del siglo pasado e inicios del presente, trae como consecuencia la actividad de capacitar y adiestrar la mano de obra la cual se formalizará, ya que se empezaba a dar una fuerte demanda de obreros calificados para satisfacer los requerimientos que originaban la tecnología y la expansión de las empresas, debido a ello, fueron surgiendo diversas disposiciones legales que pretendieron reglamentar el fenómeno.

De esta manera, el Código Civil de 1879 dedicó un Capítulo destinado al aprendizaje, artículos 2654 al 2663 del Código Civil para el Distrito Federal y el territorio de Baja California en 1870.

Para 1931, la Ley Federal del Trabajo destinó su Título al Contrato de Aprendizaje.

El artículo 218 manifiesta lo siguiente:

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

Del Contrato de Aprendizaje: Título Tercero Ley Federal del Trabajo. 1931, artículos 218 al 1227.

"El proyecto suprimió el Contrato de Aprendizaje por considerar que tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía a pretextos de enseñanzas, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos". (1)

Sin embargo, a partir de que se da a conocer la nueva Ley Federal del Trabajo, expedida en 1970, se suprime este Contrato de aprendizaje y se establece a través de la fracción XV del artículo 132, la obligación patronal de capacitar a los trabajadores, el cual queda establecido de la manera siguiente:

ARTICULO 132.- Son obligaciones de los patrones...

Fracción XV. Organizar permanentemente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o adiestramiento

para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas, que de común acuerdo elabore con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos la Secretaría del Trabajo y Prevención Social o a las autoridades del trabajo en los Estados, territorios y Distrito Federal, éstos podrán implementarse en cada empresa por varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por el 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.

Pero dicha disposición fue derecho vigente, pero no positivo en el periodo 1970-1976. Durante esta época se creó el Departamento de Vigilancia de la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores dependiente de la Dirección General del Trabajo que tenía como funciones sustantivas, la promoción de la capacitación y la vigilancia del cumplimiento de los programas reportados por las empresas de jurisdicción federal, Después de un análisis y evaluación hecho por este Departamento se determina el incumplimiento total de esta obligación y la dependencia sufre un cambio en su denominación por la Dirección General de Organización de Recursos Humanos, que a su vez da origen en 1976 a la Formación Profesional.

La creación de esta Dirección tuvo como finalidad la realización de trabajos tendientes a obtener información sobre las necesidades de capacitación de la mano de obra, de los recursos humanos que se destinan a la capacitación y de las actitudes de los trabajadores y de las empresas ante este fenómeno.

Igualmente, se manifiesta que la industria nacional tradicionalmente no operaba con mano de obra calificada, debido quizá a que los trabajadores desertaban del sistema formal de educación o bien, tenían un bajo nivel de educación primaria; se incluían en este renglón los emigrados del sector rural cuya educación se consideró deficiente y, en algunos casos, nula. Como resultado, se presentó la imperiosa necesidad de establecer un auténtico Sistema Integral de Educación y Capacitación de la mano de obra.

La capacitación ha sido considerada como un problema debido a la preocupación constante dentro de nuestro ámbito laboral en el Sector Público y Privado vinculados por arte con la creciente demanda de personal calificado, y por otra parte, la necesidad de introducir cambios tecnológicos para incrementar la productividad con el fin de competir en los mercados y para el trabajador el mejoramiento del nivel de vida.

La Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, en el año de 1928, creó la sección de Higiene y Salubridad Industrial que dependiente de su Departamento de Trabajo debería encargarse de estudiar las enfermedades profesionales y accidentes para hacer valoraciones de las incapacidades resultantes.

Algunos de los antecedentes respecto a la vigilancia de este derecho, son los siguientes:

En los años sesenta el Centro Industrial de Productividad, creado en 1955 impartió los cursos para la formación de consultores, a partir de profesionales de la ingeniería, economía y contabilidad.

A mediados de 1965, en Centro Industrial de Productividad, se transformó el Centro Nacional de Productividad de México, A.C., la transformación significó un cambio importante en su estructura y la ampliación de sus actividades, pues se incluyó dentro de los programas de productividad a todos los sectores del país.

Finalmente en 1976, el Centro Nacional de Productividad se transformó en una entidad directamente relacionada con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y todos los organismos relacionados con la capacitación de adiestramiento, la productividad y el desarrollo industrial ampliando aún más su campo de acción.

Se reconocen en la actualidad que el desarrollo económico social de los países lo determinan las relaciones de producción, es decir, la forma en que se conjugan los recursos naturales, los medios de producción y el trabajo.

La interrelación de dichos factores tiene como fin el mejoramiento continuo del bienestar social, y de la productividad. Para ello es importante brindarle a los trabajadores los medios y medidas de seguridad, a fin de disminuir los accidentes y enfermedades de trabajo a los que se encuentran expuestos en los Centros de Producción.

Después de haber expuesto lo anterior, cabe señalar así mismo los antecedentes que reglamentan la seguridad e higiene en el trabajo como un aspecto complementario a la capacitación y adiestramiento.

Al hacerse autónomo el Departamento de Trabajo, en el año de 1932, la Sección de Higiene y Salubridad Industrial pasó a depender de la Oficina de Inspección, denominándose, Sección de Higiene Industrial.

Fue en esa época cuando adquirió mayor importancia al haberse promulgado la Ley Federal del Trabajo, en el año de 1931, esta Sección se encargó de formular las tablas de enfermedades profesionales y valuación de las incapacidades.

A medida que transcurrió el tiempo, el Departamento Médico, se fue consolidando y en algunos Contratos de Trabajo figuraron cláusulas especiales en las que se estipulan que fuera del Jefe del Departamento Médico, el encargado de resolver sus conflictos en materia de riesgos profesionales. Las condiciones de especialización hizo que se creara la Dirección de Servicios Médicos. Esta Dirección se encargó de todas las labores técnicas necesarias relacionadas con la medicina del trabajo para la mejor protección de los trabajadores y procurar que fueran indemnizados debidamente en caso necesario.

En 1970 fue transformada en Dirección General de Medicina del Trabajo, con la idea de que la función para el cuidado del trabajador perteneciera a una misma dependencia. Después se incorporaron los Departamentos de Seguridad Industrial y Comisiones Mixtas, y quedó convertida en Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo.

La medicina del trabajo por sí misma viene a complementar el aspecto formativo del trabajador y que tiene que ver con su capacitación y adiestramiento, dado que por una parte una mejor condición en las instalaciones de trabajo y conocimiento de las máquinas y herramientas las garantizan una mejor convivencia en los Centro de Trabajo, y por otro lado debe ser formativo de la actividad laboral del trabajador.

Por éstas razones quedan comprendidas dentro del Organigrama de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como autoridad lineal subordinada a la Subsecretaría "B", la Dirección General de Capacitación y Productividad y la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo, y su creación se encuentra prevista en los artículos 15 y 23 Capítulo VII, respectivamente del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y previsión Social.

Para concluir, cabe mencionar que la naturaleza jurídica de la obligación de capacitar y adiestrar al trabajador, se encuentra prevista en la Constitución Política de los Estados Unidos, artículos 123, fracciones XIII y XXXI de su Apartado A, Capítulo III Bis. de la Ley Federal del Trabajo y artículo 15 capítulo VII del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

II.2. SU OBSERVANCIA COMO GARANTÍA SOCIAL EN NUESTRA LEGISLACIÓN.

Los derechos del hombre vinculados colectivamente junto con los grupos débiles, frente a un régimen de garantías sociales pero con objetivos distintos, así como las garantías individuales protegen al individuo contra el Estado; las garantías sociales tutelan a los económicamente débiles frente a los poderosos y tienen por objeto librar al hombre de la explotación y la miseria; es decir, las garantías sociales consignan los derechos del hombre - social.

"Las garantías sociales son derechos establecidos en la Constitución para tutelar y reivindicar a los campesinos, a los trabajadores, y a todo prestador de servicios como grupos, y en sus propias personas, así como a los más económicamente libres, en función del bienestar colectivo".

(2)

Se ha dicho que las garantías sociales son derechos mínimos que asegura el Estado al factor trabajo, en sus relaciones con el Capital.

Desde mi punto de vista, creo que por virtud de la socialización del derecho, el objetivo fundamental de este es reparar, en aplicar justicia en el más estricto sentido.

Como también estos derechos consagrados en la Constitución garantizan la convivencia Humana.

Las garantías sociales son derechos que la Constitución reconoce, por que es el Estado quien debe tutelar estos derechos sociales, reivindicativo de la clase suprimida.

Desde luego que las diferencias substanciales son altamente visibles entre el régimen de garantías sociales, y sus funciones son diversas, unas son la base y esencia del individualismo, y las otras constituyen la expresión del socialismo.

Como ya se mencionó con anterioridad, el nuevo Derecho del Trabajo, se deriva de la declaración de derechos sociales, postula una concepción distinta; el trabajador tiene derecho, a cambio de la energía de trabajo que entrega a la comunidad, e independientemente del sistema que impere, a que la sociedad le proporcione los elementos indispensables, para que pueda alcanzar una existencia decorosa, las empresas generadoras de los riesgos inherentes a sus actividad, tienen que aceptar las consecuencias que se produzcan, y tiene que ser por justicia social.

Una consecuencia que se deriva es la capacitación de los trabajadores, porque sin ella no es posible el uso de las máquinas, y la empresa no funcionará.

Debido a ello, en el año de 1977, se adicionó el artículo 123, con la obligación de los patrones de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo; y en abril de 1978, aprobó el Congreso Federal la Ley Reglamentaria.

En este contexto y antes de particularizar en los comentarios acerca de las reformas a las fracciones XIII y XXXI, del apartado A del artículo 123 de la

Carta Magna del País, publicado en el diario Oficial de la Federación del 9 de enero de 1978.

Es importante destacar, en primer término, que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consagra como garantía social de la clase trabajadora el derecho de recibir capacitación y adiestramiento en el trabajo, y en virtud de que se recogió una decisión política fundamental del pueblo, generada en una problemática, socio-económica altamente dramática y del dominio general, el sentimiento de constitucionalidad del pueblo mexicano, lejos de haber sido deteriorado, se ha fortalecido porque se trata de una reforma que enfatiza las garantías sociales.

La capacitación y adiestramiento ha tenido sus reformas en la Constitución, relevan las circunstancias de que se está ante una garantía de orden social, cuya presentación corresponde a todas las empresas y patrones del país y que al concretarse tiene como sujeto pasivo del derecho a todo trabajador, quedan reservados expresamente para las autoridades federales del trabajo, como una excepción más al principio, que señala que la aplicación de las Leyes del Trabajo, expedidas todas ellas a través del poder Legislativo Federal, corresponde originalmente a las autoridades del orden local.

A manera de resumen queda establecido que a naturaleza jurídica de la capacitación y adiestramiento, corresponde a un derecho social de clase y orden público, que constituye la fórmula eficaz para preparar a los trabajadores ante las innovaciones tecnológicas que les presentan, para producir más y mejor.

III.3.- EVOLUCIÓN E IMPORTANCIA DE ESTA FIGURA JURÍDICA.

La productividad es un factor que esta presente en tareas con fines educativos para acrecentar la eficiencia y suficiencias del aparato económico y contribuir a la justa distribución del ingreso. En consecuencia, además de la revisión sistemática de las políticas de productividad por ramos de la industria y la coordinación de asesorías en empresas concretas, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social contempló en concordancia con lo establecido en el artículo 40 de la nueva Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, se propuso el diseño y establecimiento de un Sistema Nacional de Formación Profesional en coordinación con la Secretaría de Educación Pública, el fomento de cooperativismo y promoción de la organización social para el trabajo y la promoción de proyectos específicos de productividad.

Entre los objetivos que persiguen estos programas, destacan el de procurar que se emplean mejor los recursos destinados para las empresas para la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, desarrollar mejores Sistemas de Administración, orientar la Selección de Tecnología más convenientes, lo gran la educación entre las necesidades del Sistema Productivo, y la enseñanza que se ofrece al Sector Laboral, promover la organización y adecuado funcionamiento de las Organizaciones Sociales para el Trabajo.

Asimismo, la productividad de nuestro sistema económico y el proceso productivo, representa la capacidad de la sociedad para utilizar en forma racional, y de manera óptima los recursos de que dispone. Pero también refleja la voluntad de esa sociedad de ser más justa la distribución de sus beneficios entre el trabajo, el capital y el público consumidor. Por lo tanto, la productividad

no es solamente agente del crecimiento económico, sino instrumento básico de bienestar social.

De ahí la necesidad de capacitar para participar y de participar para competir se plasmó en la modificación del texto Constitucional que estableció a partir del 9 de enero de 1978, la obligación de las empresas de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo. La Ley Reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

El 9 de enero de 1978, también se reformó la fracción XXXI del artículo, precisando que es de competencia exclusiva de las Autoridades Federales, la aplicación de las disposiciones relativas a las obligaciones que corresponden a los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de seguridad e higiene. Esta fórmula señalan que las materias apuntadas:

“las Autoridades Federales, contarán con el auxilio de las Estatales, cuando se trate de ramas o actividades de Jurisdicción local, en los términos de la Ley Reglamentaria correspondiente, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”.

Tanto el sistema como las Reformas Constitucionales establecieron después la Ley Federal del Trabajo, el 28 de abril de 1978, en sus artículos 3, 25 fracciones III, V, 391 fracciones III y X, 412 fracciones V y VI, 523 fracción V, 526, 527, 537, 539 F, crearon los mecanismos e instruyeron los organismos necesarios, tanto federales como locales para conformar el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que constituyen un sistema capaz de adaptarse con oportunidad a los cambios sociales y que permite la

capacitación de obreros y empresarios. Algunos de los motivos que se expusieron en la iniciativa de la Ley fueron:

"En materia de capacitación y adiestramiento para los trabajadores y desde un punto de vista la reforma de que se trata permitirá elaborar, al igual que a los aspectos de seguridad e higiene en el trabajo, un Sistema Nacional que alcance a toda la población trabajadora del país".

De ésta manera, la iniciativa señala que la capacitación y adiestramiento tiene como finalidad coexistente, actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador a su actividad; prepararlo para el ascenso, evitar riesgos de trabajo, incrementar la productividad y; en suma, abrir a la población trabajadora perspectivas más alentadoras al quedar sólidamente vinculadas, al adiestramiento y a la capacitación con la posibilidad de ascender a puestos de nivel superior.

Al respecto, se ha establecido que:

"A la conclusión del curso o programa de capacitación, los trabajadores tienen el derecho de recibir un certificado de sus habilidades laborales en relación con los puestos y categorías que contengan el Catálogo Nacional de Ocupaciones, documentos que constituyen una gran importancia como antecedentes para la promoción de las oportunidades de empleo y la reducción del índice del empleo y del subempleo de la mano de obra.

*Las calificaciones de referencia, según está previsto en la
proyecto surtirá plenos efectos, pero en el caso de que el
puesto o categoría en relación para la cual fueron expedidas
tengan en la empresa varias especialidades o niveles, el
trabajador deberá acreditar mediante exámenes para cual
de ellos es apto".*

Esta misma Ley ubica la responsabilidad de este servicio en la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, UCECA, creado el 28 de abril de 1978, cuyo reglamento fue expedido el 5 de junio de 1978, el cual tiene a su cargo establecer los criterios técnicos para la presentación y aprobación de planes y de programas de capacitación, autorizar las instituciones capacitadoras expedir el registro, las constancias de habilidades y vigilar que en las empresas se cumplan con este derecho de los trabajadores. Este servicio tiene una estructura vertical, que parte de una misma unidad coordinadora y concluye en las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, instaladas en cada empresa; además incluye órganos auxiliares entre los que destacan El Consejo Constructivo Nacional de los Consejos Constructivos Estatales, así como comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, integrados por representantes del Gobierno Federal y de los sectores que concurren en la producción.

Uno de los Centros de Apoyo y de Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, así como la investigación en la materia de productividad es el Centro Nacional de Productividad, CENAPRO, con su rama auxiliar de Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de Mano de Obra para la Industria ARMO, mediante acuerdo presidencial de sectorización del 11 de Mayo de 1977, se agrega a este organismo al Sector Público Laboral.

Como también existía la necesidad de la creación de un Organismo Público Descentralizado, cuya naturaleza jurídica se encontrará más acorde con las funciones y objetivos atribuidos al Centro Nacional de Productividad A.C. el 24 de Septiembre de 1982, por Decreto Presidencial, se crea el Instituto Nacional de Productividad con personalidad jurídica y patrimonios en forma dinámica y eficaz y congruente las tareas que en materia de productividad impone el proceso de reforma administrativa instrumentado por el Gobierno Federal. Por otra parte el objetivo era la de integrar los esfuerzos que en materia de productividad realizan los Sectores Públicos, Privado y Social, y vinculados a los Planes y Prioridades Nacionales.

A éstas cuestiones básicas de empleo, Capacitación y Adiestramiento se agregó la Constitución Política a partir del 9 de Enero de 1978, la modificación relativa a la Higiene y Seguridad en el artículo 123 fracción 31, que establece que será competencia exclusiva de las disposiciones de esta materia con el auxilio de las autoridades estatales.

En cuanto a la Ley Federal del Trabajo se refiere, se reglamenta esta materia en sus artículos 132 fracción XVI, XVIII y XXVIII, 412 fracción IV, 504 fracción V, VI, 512, 512 A al 512 F, 513, 527 y 527 A. Lo anterior se estableció junto con la capacitación y adiestramiento con un sistema de corresponsabilidad entre la Federación y los Estados, y como mecanismo de corresponsabilidad obrero - patronal.

El Reglamento de Seguridad e Higiene que se encuentra en vigor desde el 9 de junio de 1978, resultado de las reformas de la Ley del Federal del Trabajo, del 18 de abril del mismo año sobre la materia, es una norma en la que el interés jurídicamente protegido en la vida y en la seguridad del trabajador, precisamente uno de los aspectos no negociables de la relación

laboral. En este ordenamiento que establece la coordinación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el Instituto Mexicano del Seguro Social en materia de Previsión de Accidentes y Enfermedades del Trabajo. Asimismo, el 8 de mayo de 1978 se expiden las bases para la designación de representantes de las organizaciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que junto con las Comisiones Mixtas en los Centros de Trabajo, Integran el sistema de Seguridad e Higiene.

Con la finalidad de instrumentar las reformas derivadas de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, y específicamente a lo que se refiere al artículo 40 que señala las atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, esta dependencia, desde 1977 modificó su estructura orgánica y funcional, que quedó plasmada en su Reglamento interior el 1 de marzo de 1977.

Más adelante, debido a las reformas de 1978 a la Ley Federal del Trabajo, en materia de empleo, capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene, así como por lo que se refiere a la Federación de actividades y ramas industriales, a que hacen mención los artículos 527, 527 A, 528 y 529 de la misma Ley y que entraron en vigor en 28 de abril de 1978, se asignaron otras actividades a la Secretaría. Asimismo la desconcentración territorial de las autoridades federales del Trabajo, hizo indispensable contar con los órganos y funciones administrativas adecuadas. Como resultado de lo anterior se explicó el 5 de junio de 1978, un Reglamento Interior de la propia dependencia.

Con la finalidad de lograr una mayor coordinación en las tareas de Gobierno con los Ejecutivos de los Estados y a fin de fortalecer conjuntamente el Sistema Federal establecido por la Constitución, el Ejecutivo Federal, expidió el 2 de diciembre de 1978, un Acuerdo mediante el cual se constituyeron los

convenios únicos de coordinación. Uno de sus capítulos permite la instrumentación de los cinco objetos de la política laboral en todo el país. Dentro de dicho convenio, el Sector Laboral Federal ha constituido un programa de Desarrollo Sectorial en materia de administración del Trabajo en cada uno de los Estados de la Federación el cual implica, entre los objetivos, elevar la productividad, impulsar y vigilar la capacitación y el adiestramiento y promover la seguridad e higiene laborales.

La Reforma Legislativa en materia laboral, ha sido muy acertada para llevar adelante una administración del trabajo integral, eficaz y eficiente; reafirma el principio de que el derecho es una relación dialéctica con el cambio, constituye un paso más en el objetivo de hacer de México un país en el que el bienestar del hombre sea un fin y no un medio.

A continuación, enumero los principales objetivos de la capacitación y adiestramiento:

- 1.- Promover las oportunidades de empleo;
- 2.- Elevar la productividad;
- 3.- Mejorar los niveles de bienestar de los trabajadores y de sus familiares;
- 4.- Promover la justicia en las relaciones laborales;
- 5.- Desarrollar y fortalecer las autoridades e Instituciones de la política laboral y el bienestar social;
- 6.- Prevenir los riesgos de trabajo;
- 7.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

El profesor Baltazar Cavazos señala al Respeto:

"Siempre he pensado que una enumeración casuística es sumamente peligrosa, ya que la capacitación o adiestramiento podrán tener objetivos diferentes a los señalados". (3)

De conformidad con el precepto de la Ley Federal del Trabajo, que se desprende del nuevo artículo 153 - F.

Artículo 153 - F: La Capacitación y el Adiestramiento tienen como objeto:

- I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.

"La capacitación y adiestramiento no es esencial únicamente en la hora actual, sino que además un beneficio general para los trabajadores, porque es la base de su elevación en jerarquía de las actividades y para la empresa, porque la preparación técnica de los hombres es el imperativo del maquinismo y porque al crecer el rendimiento del trabajo aumentará la producción, disminuirán los costos y se elevarán las utilidades". (4)

- II.- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

Esta disposición, tiene estrecha relación con lo dispuesto en el artículo 159 que regula los ascensos.

"Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los Trabajadores..."

El beneficio de éstos, sería nulo si en el momento de los ascensos escalafonarios no fueron escogidos por su destreza en el desarrollo del trabajo los mejores trabajadores.

La antigüedad en el empleo, por sí sola goza de importantes beneficios en la Legislación Laboral y sería irreal que se tomara en consideración únicamente la capacitación y el adiestramiento, para ocupar un puesto vacante superior, y con mayor remuneración.

Es decir, se aplica el escalafón ciego, que más que la capacidad, importa la antigüedad del trabajador, sea o no apto para realizar un trabajo en plaza superior vacante.

III.- Prevenir Riesgos de Trabajo.

Debe evitarse que el rendimiento de capital sea menor por falta de disponibilidad de mano de obra suficientemente calificada, esto es: de trabajadores formados profesionalmente para el desarrollo correcto de un trabajo específico de la producción, más importante es liberar al trabajador del temor y de la angustia que le impone el reconocimiento de su inadaptación a las innovaciones actuales y batir la incapacidad y el apego a los hábitos de trabajo viciados, circunstancias que reducen las posibilidades de acceso a mejores niveles de vida.

IV.- Incrementar la Productividad.

La interpretación de esta fracción concibe la función de capacitación y adiestramiento únicamente deferida al beneficio de la productividad en las organizaciones olvidándose del hombre como persona y sólo considerándolo como elemento productivo, es decir, uno más de los factores de producción.

V.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

El anterior precepto, debe entenderse además como un aspecto reivindicatorio del trabajador en todo lo que . el fenómeno humano - laboral, relativo a lo moral, motivación compromiso y convivencia que afecten a su familia, a su comunidad y al mismo Estado.

I.4. CONCEPTOS Y ELEMENTOS DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

Adolfo Tena Morales nos da el concepto de Capacitación y Adiestramiento:

Capacitar: *"Hacer a uno apto, Habilitarlo para alguna cosa";*

Adiestrar: *Hacer diestro, enseñar, instruir, guiar, encaminar". (5)*

A simple vista no se encuentra diferencia entre ambos conceptos, tanto la Constitución como la Ley, usan capacitación y adiestramiento en forma conjuntamente, por lo que, jurídicamente resulta difícil hacer una diferenciación.

Sin embargo, existe la opinión de que en el uso práctico así necesario encontrar alguna diferencia en los conceptos para el convenio que debe celebrarse para determinar la manera de impartir capacitación y adiestramiento. Por lo anterior, se dice que debe definirse de manera expresa:

"La capacitación como la impartición de conocimientos par hacer el trabajador más apto en el desempeño de su labor que normalmente ejerce".

Aunque generalmente, no todas las definiciones son aceptadas, sí existe acuerdo en que:

CAPACITAR *Implica el promocionar conocimientos que permitan al trabajador desarrollar su labor y resolver los problemas que se le presentan durante su desempeño. Se capacita alguien cuando se le proporcionan datos que le permiten conocer a fondo lo que se hace, y a su interrelación con otras actividades inherentes.*

ADIESTRAR *Significa el desarrollo de habilidades de tiempo molriz de facilidades mensuales que permiten llevar a cabo operaciones mecánicas. Se adiestra a alguien que ya tiene conocimientos de su trabajo, pero carece de habilidades incorporadas que le permiten hacerlo bien. lo primero implica incremento.*

Es decir, la capacitación es el acto de obtener conocimientos nuevos, diferentes de los habituales, que proyectan al trabajador hacia un nivel superior, tanto en el orden jerárquico como el económico.

Esta distinción tiene solo respecto a los fines que se siguen en cada caso específico. Por su parte, el Glosario de términos empleados en capacitación y adiestramiento nos señala:

CAPACITACION: Debe de entenderse como:

"La acción destinada a desarrollar las actividades del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo, su cobertura entre otros aspectos de atención memoria, análisis, actitudes y valores de los individuos, respondiendo sobre todo a las áreas de aprendizaje cognoscitiva y afectiva". (6)

ADIESTRAMIENTO por su parte es:

“La acción destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destreza del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo, su cobertura abarca los aspectos de las actividades y coordinaciones de los sentidos y motores; respondiendo sobre todo al área del aprendizaje psicomotriz”. (7)

Por lo anterior, se desprende que el texto legal no se usa indistintamente uno u otro término y no se comparten afirmaciones en el sentido de que la Legislación Mexicana los emplea de una manera distinta o conjunta.

La opinión del Maestro Néstor de Buen es la siguiente:

“En la práctica ha comenzado a cobrar prestigio una distinción; la capacitación implica el habilitar al trabajador, tenerlo en actitud de desempeñar una actividad superior a la que realiza, a través de la obtención de conocimientos nuevos, el adiestramiento consiste en señalar, instruir al trabajador en el trabajo que desempeña normalmente, buscando su perfeccionamiento”. (8)

Los elementos básicos de la Capacitación y adiestramiento para éste estudio serán todos aquellos recursos que integran el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento. A continuación se desarrollará cada uno de ellos.

I.- Sistema General.

Conjunto de planes y programas Generales que determinan las acciones de Capacitación y adiestramiento de cada rama o actividad económica y cuya finalidad es satisfacer las necesidades que en la materia representan la totalidad de las empresas que la integran.

II.- Plan Común de Capacitación y Adiestramiento.

Aquellos planes y Programas de Capacitación y adiestramiento se satisfacen las necesidades de dos o más empresas con características afines a una misma rama o actividad económica.

III.- Plan de Capacitación y Adiestramiento por Empresa.

Expresión escrita a través de la cual las empresas presentan para su autorización y registro de la organización de las acciones de capacitación y adiestramiento de cada una de las áreas ocupacionales que la integran, con el objeto de satisfacer las necesidades en la materia de todos y cada uno de los puestos de trabajo de cada una de dichas áreas ocupacionales.

IV.- Plan de Capacitación y Adiestramiento.

Conjunto de actividades de Capacitación y Adiestramiento referidas a cada una de las áreas ocupacionales que integran a una empresa determinada y que agrupadas conforman un Sistema General por una rama o actividad económica.

V.- Curso.

Conjunto de actividades practicas que se desarrollan con base de un programa de Capacitación y Adiestramiento, delimitado en tiempo y recursos determinados

VI.- Programa.

Presentación ordenada y sistematizada de las actividades de instrucción que satisfacen las necesidades de Capacitación y Adiestramiento en un determinado puesto de trabajo.

VII.- Programa General.

Unidad formal y explícita de carácter terminal que forma parte de un sistema general que corresponde a un determinado puesto de trabajo integrado por uno o mas módulos y el cual se pueden adherir a las empresas.

VIII.- Programas Especificos.

Aquel que corresponde a un puesto de trabajo y se elabora al interior de la empresa que satisface a las necesidades particulares de la misma y que puede ser impartido con recursos propios y/o externos.

XI.- Eventos.

Acciones eventuales de corta duración, que se consideran parte complementaria de la Capacitación y el Adiestramiento de los trabajadores.

X.- Área Ocupacional.

La división administrativa que hace la empresa para agrupar distintos puestos con un mismo fin productivo, según las funciones básicas que se desarrollan al interior de la misma y su estructura organizacional.

XI.- Ocupación.

Conjunto de puestos con características comunes e interrelacionadas funcionalmente entre sí.

XII.- Puesto de Trabajo.

Operaciones, actividades y tareas que realiza un individuo, propias de una determinada unidad de trabajo.

XIII.- Instructor Externo Independiente.

La persona física autorizada para impartir en forma independiente programas de capacitación y adiestramiento.

XIV.- Institución Capacitadora.

La entidad que cuenta con instalaciones, mobiliario, personal docente y programas de Capacitación Adiestramiento, entre otras y que esta autorizada para impartir Capacitación y Adiestramiento.

XV.- Instructor Interno.

Es la persona física, que teniendo el carácter de patrón o trabajador en los términos de la Ley Federal del Trabajo, y dentro de la jornada de trabajo, imparte capacitación y adiestramiento a los trabajadores que ocupen puestos de trabajo de los cuales posee conocimientos y experiencia. y de acuerdo al plan y programas específicos de la empresa, autorizado y registrado por la Secretaría o del Plan Común a que este integrado el Centro de Trabajo en que labora.

Se excluye de este apartado el concepto de empresa o centro de trabajo, así como de trabajador ya que se hizo mención de cada uno de ellos en el desarrollo de los anteriores punto.

PIE DE PAGINA

CAPITULO I

- 1.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa. 15ª. Edición. México 1993. Tomo I. Pág. 406
- 2.- Trueba Urbina, Alberto. Derecho Social Mexicano. Edit. Porrúa. México 1990. 20ª. Edición. Pág. 227
- 3.- Cavazos Flores, Baltazar. Nueva Ley del Trabajo Sistematizada 23ª. Edición. Edit. Trillas. México 1995. Pag. 200.
- 4.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México. Edit. Porrúa. 15ª. Edición. 1993. Pag. 397.
- 5.- Tena Morales, Adolfo. Aspectos Básicos de Capacitación y Adiestramiento. Edit. COPARMEX. México, 1979. Pag. 18.
- 6.- UCECA. Glosario de Términos Empleados en la Capacitación y Adiestramiento. México. Edit. Porrúa de los Trabajadores. 1981.
- 7.- Op. Cit.
- 8.- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajador. Edit. Porrúa. 8ª. Edición. México, 1989. p.p. 271 y 272.

CAPITULO II

ANALISIS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DE INTEGRACION Y REGISTRO (CONSIDERACIONES)

- II.1 INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.**
- II.2 ELABORACIÓN Y REGISTRO DE PLANES Y PROGRAMAS.**
- II.3 LA COMPROBACIÓN DE CUALIDADES EN SU DESEMPEÑO LABORAL MEDIANTE CONSTANCIAS.**

ANALISIS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DE INTEGRACION Y REGISTRO (CONSIDERACIONES)

Es importante señalar que los criterios emitidos por la Dirección General de Capacitación y Productividad, establecen los procedimientos a seguir para la correcta integración y registro de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y Constancias de Habilidades Laborales, mediante formatos diseñados por la propia Dirección, los cuales han quedado establecidos y se han aplicado a todas las empresas de acuerdo a sus necesidades, entendiéndose ésta básicamente en lo relativo al número total de trabajadores.

Es así como queda establecido que todas las empresas tendrán la obligación de integrar las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en cada centro de trabajo y/o establecimientos, como primera obligación derivada del artículo 153 Bis de la Ley Federal del Trabajo, la denominación de Comisión Mixta entiende concretamente a la representación en la misma de los dos sectores del trabajo.

La integración en cada comisión deberá hacerse con igual número de representantes por cada parte y se entenderá para este efecto al número total de trabajadores de la empresa.

Integrada la Comisión Mixta de Capacitación y de Adiestramiento se elaborarán los Planes y Programas atendiendo a las necesidades propias del centro de trabajo, las cuales deberán ser determinadas por el mismo patrón y con la colaboración de los integrantes de comisión.

Una vez diseñado el plan que deberá reglamentar en los centros de trabajo, estos se presentaran ante la autoridad área su aprobación y el otorgamiento del respectivo registro, en este sentido se deberá anotar la posibilidad de que el registro de la Comisión mixta y el plan de programa pueden hacerse de manera simultánea, e incluso la autoridad deberá emitir un solo oficio de registro para ambas obligaciones, atendiendo el número de trabajadores a capacitar.

Cuando finalizan los cursos contenidos en cada programa, se procederá, a otorgar las constancias de Habilidades Laborales a cada participante que haya incrementado los exámenes correspondientes, e inmediatamente presentarlos a registro ante la Dirección General de Capacitación y Productividad.

Ahora bien, es necesaria una secuencia lógica para el cumplimiento de la obligación de capacitar y adiestrar al trabajador, sin embargo, en la práctica se a llegado a la conclusión de que se han registrado Planes y Programas de Capacitación, sin haber atendido a la vigencia de la Comisión, y por este es deficiente la comunicación dentro de los diferentes departamentos especializados.

En la practica se ha encontrado la presentación y registro de las Constancias y Habilidades Laborales de una forma sumamente extemporánea.

Como se puede observar, la autoridad a emitido criterios generales al respecto de diseñar y operar los procedimientos administrativos que analicen la entrega de informes correspondientes ha Comisiones y Mixtas, Planes y Programas, Constancias de habilidades laborales, así como también el verificar y dictaminar las actividades de capacitación del centro de trabajo.

Asimismo, se han emitido oficios publicados al Diario Oficial de la Federación, criterios respecto a la constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, así como la formulación de Planes y Programas con el objeto de simplificar y agilizar los tramites de su autorización y registro; dichos criterios consideran las opiniones vertidas por patrones y trabajadores en el foro de consulta popular para la planeación democrática de capacitación y productividad.

El resultado de dichas consideraciones que se llevaron acabo en este foro, fue la creación de un formato único para el registro de la Comisión Mixta de Capacitación y el plan y programa de Capacitación, tomando en cuenta un gran número de empresas que contaban con un numero de 20 trabajadores, y de esta manera facilitar los trámites de autorización y registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El formato en cuestión pasará a denominarse DCU (Dirección de Capacitación Unico), utilizándose en empresas hasta con 19 trabajadores.

II.1 INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Como ya se mencionó con anterioridad, existen dos formatos para la integración de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, estos corresponden con el número de trabajadores que laboran para la empresa.

Sin embargo, a dicha situación se deberá anexar previamente bases generales de funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, es decir, los estatutos de sujetarse a la Comisión durante su gestión, mismos que deberán comprender los siguientes puntos:

Disposiciones Generales

Artículo 1o., nombramiento de integrantes con igual número de cada parte

De Funciones de la Comisión

Artículo 2o., la Comisión, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, tendrán las siguientes funciones :

a) Vigilar la instrumentación y operación de sistema interno de capacitación de la empresa, conforme al Plan y programas autorizados por la Secretaría del trabajo y previsión Social, así como los procedimientos que se imparten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, lo anterior, mediante el informe que solicita la Comisión a los agentes capacitadores y a este le rindan de los cursos que se imparten y del personal que reciben la capacitación evaluando semestralmente los resultados.

b) Verificar que los agentes capacitadores externos que vayan a ser contratados por la empresa, cuenten con el registro correspondiente ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

c) Sugerir a los agentes capacitadores las medidas tendientes a perfeccionar los sistemas y Procedimientos de Capacitación y Adiestramiento, conforme a las necesidades de desarrollo y entrenamiento que requiera la fuente de trabajo.

d) Autenticar las Constancias de Habilidades laborales, en los términos del artículo 153-T de la Ley Federal del Trabajo, recabando previamente para efecto de cada uno de los instructores internos y/o que aparecen en el plan y programas autorizados a la empresa, la certificación de resultados obtenidos por cada trabajador participante.

Las constancias de Habilidades laborales a que se refiere el ordenamiento laboral citado, son independientes de cualquier otro documento de carácter simbólico que los agentes capacitadores deseen otorgar a los trabajadores capacitadores o adiestrados.

e) Practicar a los trabajadores los exámenes de los que se trata el Artículo 153_V, de la Ley Federal del Trabajo , emitiendo el fallo correspondiente.

f) Verificar el funcionamiento de los agentes capacitadores internos y/o externos, conforme a lo establecido en el Plan de Programas de Capacitación y Adiestramiento autorizados, y detectar las irregularidades de su funcionamiento, a efecto de establecer las medidas correctoras o en su caso

presentar el reporte correspondiente ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como autoridad competente.

g) Prestar el apoyo necesario en la detección de necesidades de Capacitación y Adiestramiento y además, en caso de ser conveniente, coadyuvar con la empresa en la elaboración del Plan de Programas que se vaya a implementar de acuerdo el diagnóstico de necesidades, dentro del alcance de conocimientos que la Comisión tenga de las actividades esenciales que componen los puestos de trabajo existentes en la empresa en donde se constituido.

h) Elevar sugerencias o recomendaciones, al Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la rama Industrial o de actividad económica a que pertenezca la empresa donde esta constituida la Comisión, a fin de coadyuvar en la elaboración de criterios y establecimiento de procedimientos que beneficie sistema de capacitación y adiestramiento y a los programas para los que esta rama se establezca.

l) Promover la participación activa de los trabajadores en los procesos de capacitación y adiestramiento de empresas. Asimismo, aprovechar la experiencia y conocimiento que el trabajador tenga en su puesto de trabajo para convertirlo en instructor interno de la empresa, mediante las sugerencias, que en este sentido de comisión haga el patrón.

j) Establecer un registro actualizado de las actividades de comisión Mixta y de los acuerdos que se hayan tomado en cada sesión ordinaria y extraordinaria que se celebre, en relación con la implantación del Plan y Programas de Capacitación y adiestramiento autorizados a la empresa a efecto

de llevar un seguimiento que le permita evaluar los resultados y alcances de su gestión y sirva de base para los reportes que periódicamente debe rendir a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y además facilitar el funcionamiento adecuado de la Comisión.

k) Verificar que se explican las Constancias de Habilidades Laborales, entregándolas al destinatario debidamente y autenticadas.

Organización Interna de los Integrantes de la Comisión.

Artículo 3o. Son atribuciones de los integrantes de la Comisión las siguientes:

- a) Asistir puntualmente a las sesiones ordinarias y/o extraordinarias que se convoquen.
- b) Hacer uso de la Palabra.
- c) Hacer sugerencias o recomendaciones en relación a los puntos tratados en la orden del día.
- d) Analizar y discutir los asuntos relativos a la capacitación.
- e) Acordar en relación a las propuestas presentadas en las sesiones.
- f) Firmar las actas de reunión de la Comisión.

De la Duración del Cargo

Artículo 4o. Los integrantes de la Comisión, tanto representantes del patrón como de los trabajadores, durarán en su cargo a partir de la integración de dicha Comisión mientras renuncien o sean destinados.

Artículo 5o. En caso de cambio alguno de los integrantes, la nueva designación deberá hacerse del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en un plazo no mayor a 30 días.

De las Sesiones y Acuerdos de la Comisión

Artículo 6o. Las sesiones de la comisión podrán ser de carácter ordinario y/o extraordinario.

Las sesiones extraordinarias se podrán celebrar cada vez que sean necesarias a juicio y por acuerdo expreso de la Comisión.

Artículo 7o. La Comisión deberá levantar acta de cada una de las sesiones, las cuales deberán contener cuando menos la siguiente información:

- A) Fecha, en que se celebre la sesión.
- B) Mencionar si es ordinario o extraordinario.
- C) Orden del día de la sesión.
- D) Acuerdos tomados en la sesión.
- E) Firma de los asistentes.

Empresas Hasta con 19 Trabajadores.

1.- Para el informe de la Constitución de la Comisión Mixta de Capacitación y adiestramiento, y la presentación del Plan y Programas correspondientes ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las empresas que tengan hasta 19 trabajadores podrán utilizar la forma DCU impreso (anexo 1) en hoja de 28 x 21.5 cm. Se autoriza a los particulares la libre impresión de la forma cuyo uso se establece, siempre y cuando se ajuste a las dimensiones y al modelo anexo, publicado en el Diario Oficial de la Federación del día 10 de Septiembre de 1985.

2.- El manejo de la forma DCU se ajustará a los siguientes lineamientos:

a) Se llenará por triplicado usando máquina de escribir o letra de imprenta.

b) Se presentará directamente ante la Dirección General de Capacitación y Productividad o por conducto de la Delegación Federal del Trabajo.

3) Estos criterios están sujetos a las disposiciones contenidas en los criterios urgentes publicados en el Diario Oficial de la Federación el 10 de agosto de 1984.

Empresas con más de 20 Trabajadores

Para el informe sobre la Constitución de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, se utiliza el formato DCI (anexo 2) el cual también se presenta con las bases generales ya referidas, y el criterio para la designación del número de integrantes es el siguiente:

- a) Empresas con número de trabajadores no mayor a 20, el representante de los trabajadores y uno de los patrones (con su respectivo suplente).
- b) Empresas con más de 21 y menos de 100 trabajadores, tres representantes de los trabajadores y tres de los patrones (con su respectivo suplente).
- c) Empresas con más de 100 trabajadores, cinco representantes por cada parte (con su respectivo suplente).

Las reglas para la presentación de este informe son los mismos que para la presentación del DCU, es decir:

- a) Anexar bases generales.
- b) Llenar a máquina o con letra de molde
- c) Presentar la forma DC-1 en original y dos copias.

En éste formato resalta a la vista un nuevo elemento, que es la autorización y firma por parte del sindicalismo titular cuando exista, es más deberá llevar el sello de la misma, a diferencia de la forma DCU.

II.2 ELABORACION Y REGISTRO DE LOS PLANES Y PROGRAMAS.

Con relación al formato DCU, la existencia de empresas que pueden formular su Plan y Programa y registrarlo simultáneamente con su Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Se puede reiterar que fue verdaderamente útil simplificar el trámite al emitirse este formato único.

Plan y Programas para Empresa con más de 20 Trabajadores.

La forma DC-2 (anexo 3) se empleará para la presentación de los Planes y Programas se deberán detectar las deficiencias en la ejecución de las actividades propias de un puesto de trabajo específico, comparado con un perfil ideal del mismo:

Los Planes y Programas deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Referirse a periodos no mayores de cuatro años.
- b) Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.

- c) Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación 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.
- f) Los establecidos en los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las formas deberán presentarse debidamente requisitadas y por triplicado ante la ya mencionada Dirección General de Capacitación y Productividad para su aprobación y registro.

La forma DC-2 A (anexo 4) se empleará para la presentación de las modificaciones, que patrón y sindicato o trabajadores hayan convenido introducir en los Planes y Programas ya implantados y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

II.3 LA COMPROBACION DE LAS CUALIDADES EN SU DESEMPEÑO MEDIANTE CONSTANCIAS.

La constancia de Habilidades Laborales, en el documento expedido por el capacitado, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de Capacitación. (Artículo 153-V.L.F.T.).

La validez de la Constancia de Habilidades Laborales se limita al interior de la empresa, permitiendo al trabajador acreditar su aptitud para desempeñar un puesto específico de trabajo y aumentar sus prioridades de ascenso al puesto inmediato superior. (Artículo 153 - V , 159 L.F.T.).

Esta constancia deberá ser expedida por el instructor debidamente autenticado por los representantes de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, y tendrá un registro por la empresa, acompañada de la lista correspondiente, en la Dirección General de Capacitación y Adiestramiento.

La forma DC-4 corresponde a la Constancia de Habilidades Laborales (anexo 5) a la lista de la Constancia de Habilidades Laborales, esta última se presentará y registrará por triplicado anexando una copia de cada constancia, preventiva firma de recibido por parte del trabajador.

La autoridad administrativa ha dotado a la Constancia de Habilidades Laborales de un carácter terminal, de acuerdo al Artículo 152-V.

El anterior criterio obedece a razones de economía administrativa, pues ha interpretado sistemáticamente todo el texto legal. Es así como a través de la tendencia de una Constancia de Habilidades Laborales, los trabajadores acreditan su aptitud para la ocupación de un puesto a nivel inmediato superior.

El texto brinda la oportunidad a los trabajadores a tomar determinado programa por considerar, según raza el Artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo, que tienen los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, en este caso, está prevista una comprobación documental o la presentación de un examen de suficiencia, que es señalada por la Dirección General de Capacitación y Productividad.

A través de la exhibición de los certificados, diplomas, títulos o grados que haya expedido el Estado o sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios se puede hacer la comprobación documental. También deben tomarse en cuenta las licencias habilitantes o de ejercicio que expidan autoridades administrativas, al aplicar Leyes Reglamentarias de alguna actividad económica, caso típico es el de algunos servicios públicos concesionados, como los de autotransporte, aerotransporte, transportes marítimos y fluvial, pesca, radio y televisión, etc.

ANEXO 1

Diario Oficial de la Federación, 10 de Septiembre de 1985

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SUBSECRETARÍA B
Dirección General de Capacitación y Productividad
FORMA ÚNICA PARA EL INFORME SOBRE LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN
MIXTA Y PRESENTACIÓN RESUMIDA DEL PLAN Y DE LOS PROGRAMAS DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA EMPRESAS HASTA CON
10 TRABAJADORES

I DATOS GENERALES					NO SE LLENE
NOMBRE DE ESTABLECIMIENTO: <input type="checkbox"/> INDUSTRIAL <input type="checkbox"/> AGRÍCOLA <input type="checkbox"/> OTRO					NO SE LLENE
CALLE		No. EXT.	No. INT.	C.P.	MUNICIPIO PATRIAL DEL DISTRITO
CÓDIGO		POBLACION		TELÉFONO	PARTEADOS DEL DISTRITO
MUNICIPIO DELEGACION POR TURNO		NO SE LLENE	ENTIDAD FEDERATIVA		NO SE LLENE
ACTIVIDAD ESPECÍFICA O TIPO DE EMPRESA		NO SE LLENE	No TOTAL DE TRABAJADORES	HOMBRES	MUJERES
II CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO <small>En caso de estar regido por el Código de Comercio, indicar una persona de su entidad pública o de las actividades a desarrollar en el trabajo</small>					
REPRESENTANTE PATRONAL		REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES			INICIO DE ACTIVIDADES DE LA COMISIÓN DÍA MES AÑO DURACION EN EL CARGO
NOMBRE	FIRMA	R.F.C.	NOMBRE	FIRMA	
ANEXAR BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO		TIPO DE CONTRATO		INDIVIDUAL <input type="checkbox"/>	COLECTIVO <input type="checkbox"/>
III CARACTERÍSTICAS DEL PLAN <small>Numero programado de cursos o actividades a desarrollar en el periodo que abarca el plan</small>					
No. DE ESTABLECIMIENTOS EN LOS QUE RIGE EL PLAN Y LA COMISIÓN MIXTA		ETAPAS DE CAPACITACION		No. DE TRABAJADORES A CAPACITAR POR	
PERIODO TOTAL QUE ABRACA EL PLAN		Periodo que abarca el curso		PROGRAMAS ESPECÍFICOS	
DEL _____ DIA MES AÑO		DEL _____ DIA MES AÑO		PROGRAMAS GENERALES	
DEL _____ DIA MES AÑO		DEL _____ DIA MES AÑO		No. DE PARTICIPANTES EN NIVELES EDUCATIVOS DE	
DEL _____ DIA MES AÑO		DEL _____ DIA MES AÑO		ALFABETIZACION	
DEL _____ DIA MES AÑO		DEL _____ DIA MES AÑO		PRIMARIA	
DEL _____ DIA MES AÑO		DEL _____ DIA MES AÑO		SECUNDARIA	
NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA			NOMBRE Y FIRMA DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO O DE SU REPRESENTANTE LEGAL O EN SU CASO DEL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES ANTE LA COMISIÓN MIXTA		
NOMBRE			NOMBRE		
FIRMA			FIRMA		
HOJA 1 ANVERSO		PROPORCIONAR POR SEPARADO LOS DATOS REFERENTES AL R.F.C. LA CLAVE DEL DISTRITO Y EL DOMICILIO DE LOS ESTABLECIMIENTOS FORMADO CON EL DISTRITO QUE RIGE EL PLAN Y LA COMISIÓN MIXTA			

Documento de Distribución y Trámite **GRATUITOS**

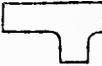
SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SUBSECRETARÍA B
Dirección General de Capacitación y Productividad
FORMA ÚNICA PARA EL INFORME SOBRE LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN
MIXTA Y PRESENTACIÓN RESUMIDA DEL PLAN Y DE LOS PROGRAMAS DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA EMPRESAS HASTA CON
10 TRABAJADORES

I DATOS GENERALES					NO SE LLENE
NOMBRE DE ESTABLECIMIENTO: <input type="checkbox"/> INDUSTRIAL <input type="checkbox"/> AGRÍCOLA <input type="checkbox"/> OTRO					NO SE LLENE
CALLE		No. EXT.	No. INT.	C.P.	MUNICIPIO PATRIAL DEL DISTRITO
CÓDIGO		POBLACION		TELÉFONO	PARTEADOS DEL DISTRITO
MUNICIPIO DELEGACION POR TURNO		NO SE LLENE	ENTIDAD FEDERATIVA		NO SE LLENE
ACTIVIDAD ESPECÍFICA O TIPO DE EMPRESA		NO SE LLENE	No TOTAL DE TRABAJADORES	HOMBRES	MUJERES
II CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO <small>En caso de estar regido por el Código de Comercio, indicar una persona de su entidad pública o de las actividades a desarrollar en el trabajo</small>					
REPRESENTANTE PATRONAL		REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES			INICIO DE ACTIVIDADES DE LA COMISIÓN DÍA MES AÑO DURACION EN EL CARGO
NOMBRE	FIRMA	R.F.C.	NOMBRE	FIRMA	
ANEXAR BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO		TIPO DE CONTRATO		INDIVIDUAL <input type="checkbox"/>	COLECTIVO <input type="checkbox"/>
III CARACTERÍSTICAS DEL PLAN <small>Numero programado de cursos o actividades a desarrollar en el periodo que abarca el plan</small>					
No. DE ESTABLECIMIENTOS EN LOS QUE RIGE EL PLAN Y LA COMISIÓN MIXTA		ETAPAS DE CAPACITACION		No. DE TRABAJADORES A CAPACITAR POR	
PERIODO TOTAL QUE ABRACA EL PLAN		Periodo que abarca el curso		PROGRAMAS ESPECÍFICOS	
DEL _____ DIA MES AÑO		DEL _____ DIA MES AÑO		PROGRAMAS GENERALES	
DEL _____ DIA MES AÑO		DEL _____ DIA MES AÑO		No. DE PARTICIPANTES EN NIVELES EDUCATIVOS DE	
DEL _____ DIA MES AÑO		DEL _____ DIA MES AÑO		ALFABETIZACION	
DEL _____ DIA MES AÑO		DEL _____ DIA MES AÑO		PRIMARIA	
DEL _____ DIA MES AÑO		DEL _____ DIA MES AÑO		SECUNDARIA	
NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA			NOMBRE Y FIRMA DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO O DE SU REPRESENTANTE LEGAL O EN SU CASO DEL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES ANTE LA COMISIÓN MIXTA		
NOMBRE			NOMBRE		
FIRMA			FIRMA		
HOJA 1 ANVERSO		PROPORCIONAR POR SEPARADO LOS DATOS REFERENTES AL R.F.C. LA CLAVE DEL DISTRITO Y EL DOMICILIO DE LOS ESTABLECIMIENTOS FORMADO CON EL DISTRITO QUE RIGE EL PLAN Y LA COMISIÓN MIXTA			

Documento de Distribución y Trámite **GRATUITOS**

ANEXO 2.

Diario Oficial de la Federación, 10 de Agosto de 1984



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
 SUBSECRETARIA "B"
 DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD
 INFORME SOBRE LA CONSTITUCION DE LA COMISION MIXTA DE
 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

NO LLENAR NO LLENAR

I - DATOS DE LA EMPRESA

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL _____ RFC _____ NO LLENAR REG. FISS _____

CALLE _____ NO. EXT. _____ NO. INT. _____ COLONIA _____ LOCALIDAD _____ CODIGO POSTAL _____

MPO O DELEGACION POLITICA _____ NO LLENAR ENTIDAD FEDERATIVA _____ NO LLENAR TELEFONOS _____

SI EL DOMICILIO DONDE LA EMPRESA RECIBE CORRESPONDENCIA ES DIFERENTE DEL ANTERIOR, FAVOR DE MENCIONARLO _____

ACTIVIDAD ESPECIFICA O TIPO DE LA EMPRESA _____ NO LLENAR

II - DATOS DE LOS TRABAJADORES

NO. TOTAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA <input type="text"/>	NO. DE TRABAJADORES REPRESENTADOS EN LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO <input type="text"/>	NO. DE TRABAJADORES REPRESENTADOS CON CONTRATO <input type="text"/>
		INDIVIDUAL <input type="text"/> COLECTIVO <input type="text"/> LIT. <input type="text"/>

III - DATOS DEL SINDICATO

RECONOCIMIENTO _____ NO REGISTRO _____

CALLE _____ NO. EXT. _____ NO. INT. _____ COLONIA _____ CODIGO POSTAL _____

POBLACION _____ MPO O DELEGACION POLITICA _____ NO LLENAR

ENTIDAD FEDERATIVA _____ NO LLENAR TELEFONOS _____

FORMA DC: _____ HOJA 1 ANVERSO

IV - CONSTITUCION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
 EL NUMERO DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DEBE SER EXACTAMENTE IGUAL AL NUMERO DE REPRESENTANTES DEL PATRON.

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES		
NOMBRE	R.F.C.	FIRMA

REPRESENTANTES PATRONALES		
NOMBRE	R.F.C.	FIRMA

NUMERO DE ACTIVIDADES DE LA COMISION MIXTA DE _____ DIA _____ MES _____ AÑO _____
 DURACION EN EL CARGO _____ (CONFORME A LAS BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO):
 SI LA COMISION MIXTA RIGE PARA MAS DE UN ESTABLECIMIENTO INDICAR TOTAL _____ Y DOMICILIOS _____

V - DOCUMENTACION ADJUNTA

-BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO Y FIRMANAS POR LA COMISION MIXTA;
 RELACION DEL TOTAL DE TRABAJADORES REPRESENTADOS CON LA FIRMA DE CERTIFICACION DE LA PATRONA (SIENDO NO HAY INDICADO)

VI - CERTIFICACION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

POR LOS TRABAJADORES _____ NOMBRE Y FIRMA DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO (SI CUANDO NO HAY SINDICATO BASTARÁ CON ANTERO)	POR LA EMPRESA _____ NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL LUGAR Y FECHA _____
--	--

LOS DATOS QUE SE PROPORCIONAN SON SOLO PROPOSITO DE SEGURO JURIDICO, OPERATIVOS DE LA RESPONSABILIDAD EN QUE INCURRE TODO AQUEL
 QUI NO SE CONDUCE CON VERDAD

FORMA DC-1 HOJA 1 REVERSO

ANEXO 3

Diario Oficial de la Federación, 10 de Septiembre de 1985

IV- NOMBRE DE LOS PROGRAMAS ESPECIFICOS, NIVELES EDUCATIVOS Y/O PROGRAMAS GENERALES POR PUESTOS DE TRABAJO *

DESCRIPCION DE LOS PUESTOS	REQUISITOS EDUCATIVOS Y/O PROGRAMAS GENERALES	REQUISITOS EDUCATIVOS Y/O PROGRAMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS DE LOS CURSOS Y/O SEMINARIOS	CONTENIDO TEMÁTICO DE LOS CURSOS Y/O SEMINARIOS	LOGROS DE LOS CURSOS Y/O SEMINARIOS
111	113	119	120	121	
GERENTE	GERENCIAL	1.- Supervisión de actividades. 2.- Manejo de las relaciones. 3.- Ventas. 4.- Manual del vendedor.	El participante aplicará las técnicas de supervisión efectiva para mejorar las relaciones entre jefe y subordinados. El participante aplicará los procedimientos de análisis de ventas, y aplicará datos para mejorar los métodos de trabajo. El participante aplicará las técnicas modernas para la venta de productos. El participante aplicará las normas, procedimientos y métodos que han de seguirse para definir la estructura que debe seguir un vendedor.	Consideraciones generales: proceso de la comunicación, características del vendedor, técnicas de supervisión. Prácticas del análisis, procedimientos de trabajo, los métodos de trabajo. Qué se venderá, técnicas, principios, el vendedor, la venta y el autoventa. El vendedor y sus funciones: normas, procedimientos, métodos de trabajo, para definir la estructura que debe seguir un vendedor. Balance General, flujo de la participación, elaboración de facturas.	
VENDEDOR	VENDEDOR	5.- Contabilidad básica.			
COJERO	COJERA				

FECHA 8 de febrero

en donde los puestos deben ser necesarios

Página N.º 2

IV- ETAPAS EN LAS QUE SE CAPACITARA AL TOTAL DE LOS TRABAJADORES

DESCRIPCION DEL TITULO DE PUESTO EXISTENTE EN LA EMPRESA	NO TOTAL DE TRABAJADORES EN EL PUESTO	NO DE TRABAJADORES A CAPACITAR EN EL CURSO				NO DE TRABAJADORES A CAPACITAR EN EL SEMINARIO			
		I		II		I		II	
		1981	1982	1983	1984	1981	1982	1983	1984
111	113	119	120						
GERENTE	1								
VENDEDOR	0								
COJERA	1								
PARACRISTAL	1								
ALACRISTAL	1								

en caso de que el plan contenga más etapas en donde los puestos deben ser necesarios

FECHA 8 de febrero

ANEXO 4

Diario Oficial de la Federación, 10 de Septiembre de 1985

CAPITULO III

LOS COMITES DE CAPACITACION Y LOS ORGANOS SINDICALES MIXTOS

- a) Antecedentes Históricos de la Ley del ISSSTE
- b) Formación y Marco Legal
- c) Antecedentes de Capacitación y Adiestramiento de los
Trabajadores del ISSSTE
- d) Reglamento Interior de la Capacitación y Productividad de los
Trabajadores del ISSSTE

- III.1 Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene
- III.2 Comisión Nacional Mixta de Escalafón
- III.3 Importancia de las Comisiones Mixtas de Capacitación y
Productividad

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LEY DEL ISSSTE

a) Formación y Marco Legal

El antecedente inmediato de la Ley del I.S.S.S.T.E es la Ley de Pensiones Civiles y del Retiro aprobada el 12 de agosto de 1925, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de agosto y entrando en vigor el 1º de octubre del mismo año, la cual crea a su vez la Dirección General de Pensiones Civiles y del Retiro, primera institución de seguridad social en México.

Esta Dirección de Pensiones surgió por así decirlo, como un paliativo para calmar un tanto las inquietudes justas de los trabajadores al servicio del estado pues había serio descontento en aquellos años por que la Constitución de 1917 de Querétaro se legisló ampliamente sobre el derecho laboral; preceptos substanciales del artículo 123, pero los trabajadores al servicio del estado quedaron marginados y no tenían plenos derechos para ejercer su lucha, por lo anterior y debido a la intranquilidad de los servidores públicos que preocupó hondamente al gobierno del General Calles, se estableció en 1925 la Dirección General, ésta otorgaba diversos beneficios mínimos que no alcanzaban a todos los trabajadores y además no evitaba el malestar ocasionado por los continuos ceses en todas las dependencias gubernamentales.

Esta primera tentativa del régimen para dar seguridad a sus trabajadores fracasó en su propósito por no constituir un sistema integral, sino solo un estudio aislado que satisfacía una parte de las múltiples necesidades de éstos

trabajadores del Estado. La escasa legislación sobre seguridad social durante la segunda década del presente siglo explica claramente, si tenemos en cuenta que se trata de años de intensa lucha armada y grandes convulsiones políticas. Se comprende también que durante los primeros años de vigencia de la Constitución de 1917, los legisladores se ocuparon principalmente de los problemas de cimentación de las estructuras jurídicas fundamentales y del asentamiento político de la nación.

La citada ley de pensiones civiles y del retiro calmó un poco las inquietudes de los trabajadores al servicio del Estado independientemente de que el 1º de noviembre de 1938 nace la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio Social del Estado; las acciones de los trabajadores seguían su marcha nadie detenía sus justas aspiraciones por una vida mejor, en ese caminar surgió la oportunidad de que aquellos derechos dispersos anhelos de seguridad y esperanza, encontraran cabida en el pensamiento de un hombre y en la estructura de una ley, ese hombre que llegó al corazón del campesino, al alma del obrero, también llegó al sentimiento del burócrata, el presidente Lázaro Cárdenas del Río y la ley fue el *"Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión"* publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de Diciembre de 1938. El aspecto más relevante de éste documento, es que por primera vez se da a los trabajadores del Estado personalidad jurídica propia garantizándoles la seguridad en el empleo y la libre asociación para la defensa de sus intereses.

En el año de 1947 la Ley de Pensiones sufre reformas significativas tendientes a extender la gama de prestaciones, mejorar la calidad de la ya existentes e incorporar al régimen de seguridad social a un mayor número de trabajadores y organismos públicos; sin embargo en los años subsecuentes a

su emisión se generaron factores derivados del crecimiento cada vez mayor del sector público y la necesidad de ampliar la política de bienestar.

Esta nueva ley transforma a la Dirección General de Pensiones Civiles y del Retiro en un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonios propios, y se establece que la edad para recibir pensiones fuera de 55 años con un mínimo de 15 de servicio. También se amplían los seguros de vejez, invalidez, muerte, orfandad y viudez, así como, el aumento a los montos para préstamos hipotecarios. se autorizó, a partir de ésta ley, que parte de los fondos de pensiones se canalizaran para la construcción de colonias burocráticas dentro y fuera del Distrito federal. En lo que se refiere a los servicios médicos, se amparo por primera vez a los trabajadores al servicio del Estado, cubriendo únicamente accidentes laborales. Este servicio se subroga a hospitales particulares.

En 1959 con motivo del vigésimo primer aniversario de la expedición del Estatuto Jurídico de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión; la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado efectuó una ceremonia en el palacio de bellas artes, en donde el Presidente Adolfo López Mateos presentó al Congreso de la Unión la iniciativa de la Ley que fue promulgada el 20 de Diciembre de 1959 para entrar en vigor el primero de Enero de 1960 en que daba origen al *"al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado"* .quedando abrogada la Ley de Pensiones Civiles y del Retiro de 1947. Por primera vez se concreta la Ley del I S S T E, una visión integral de la seguridad social, que cubre tanto prestaciones relativas a la salud como prestaciones sociales, culturales y económicas haciéndose extensivo el beneficio a los familiares de los trabajadores

Así más tarde a la experiencia propia y onda convicción revolucionaria de otro ilustre mexicano el Lic. Adolfo López Mateos, quien siendo Presidente de la República impulsa nuevamente el movimiento de la burocracia mexicana, elevando al rango constitucional el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, convirtiéndolo en el apartado "B" del artículo 123 constitucional, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Diciembre de 1960, para entrar en vigor al día siguiente de su publicación, en éstas condiciones, los trabajadores al Servicio del Estado se colocaron en un plano de igualdad con sus hermanos de clase, de lucha y de destino, para así unirse en un solo rubro: trabajadores mexicanos.

Siendo Presidente de los Estados Unidos Mexicanos el Lic. Miguel de la Madrid Hurtado, la nueva Ley del I S S T E es publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de Diciembre de 1983 entrando en vigor el 1º de Enero de 1984, quedando abrogada la Ley de 1959, en base a la nueva iniciativa de ley se encuentran, el concepto de solidaridad social, buscando que los servidores públicos gocen por igual de ciertas prestaciones en especie sin distinción del nivel salarial o antigüedad y en aquellos servicios que tienen como referencia el salario, definiendo prioridades, topes y límites que puedan mitigar las disparidades, tratando de igualar las seguridades básicas en beneficio de los derechohabientes de menores ingresos; se pretende entre otros aspectos fundamentales establecer un régimen de seguridad social para los servidores públicos, un mejor esquema de prestaciones y una organización administrativa más moderna para el instituto.

El I S S S T E en el Programa Institucional 1989-1994 ratifica la practica y el propósito general de fortalecer la salud y la seguridad social de los servidores públicos y sus familias, a través del otorgamiento eficiente, oportuno y equitativo de los servicios, seguros, prestaciones de mayor incidencia en el

bienestar de los derechohabiente, siendo la Subdirección General de Administración que de acuerdo al artículo 50 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado tienen como funciones planear, organizar, normar, coordinar y controlar las funciones de administración de recursos humanos, informática, capacitación, servicios generales, sistemas y organización, y vigilar la observancia de las normas técnicas aplicables en cada caso, así como diseñar y operar el sistemas de capacitación interna para los trabajadores del instituto; proporcionar y difundir programas de capacitación para los derechohabientes. (1)

El programa del I S S T E para 1996 propone la tarea de modernizar al instituto y acercarlo más a sus usuarios. Las principales líneas de acción en términos generales son:

1. Reordenar los servicios médicos dando mayor énfasis a la medicina preventiva buscando una nueva relación medico-paciente poner en marcha un programa de educación para la salud, motivar al personal de salud con incentivos a la productividad y desarrollo personal; un trato más digno y respetuosos a los usuarios, cita por teléfono que serán controladas electrónicamente, eliminando el sistema de fichas, esfuerzo para vencer inercias en el abasto de medicamentos y material de curación.
2. Financiar las pensiones en el pago oportuno a los pensionistas.
3. Abatir el rezago en vivienda diseñando nuevos mecanismos para financiar 31 000 viviendas.

4. Nueva imagen corporativa y modernos sistemas de administración en los centros comerciales.

5. El desafío administrativo consistente en el esfuerzo sin precedente de la racionalización administrativa, modernización **capacitación del personal.**

b) Antecedentes de Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores del ISSSTE.

La Subdirección de acción cultural cuyo objetivo general era coadyuvar con la reforma administrativa mediante el otorgamiento de prestaciones y servicios que mejorará la preparación técnica y cultural de los trabajadores del Estado, activando las formas de sociabilidad de éstos y de sus familias, favoreciendo el cambio de actitudes y aptitudes, promoviendo la elevación de los deberes de vida. Esta Subdirección tomó a su cargo el Centro Nacional de Capacitación Administrativa (C. N. C. A.) el cual fue establecido debidamente mediante decreto presidencial, ya que el presidente Echeverría tenía un profundo interés en que la reforma administrativa se hiciera realidad, la cual no podía ser integral, sino había capacitación de quienes la deberían de realizar. Por eso el C.N.C.A que así se conocía por sus siglas tenía a su cargo ésta importante tarea que era la de coadyuvar con el desarrollo de capacitación para los empleados de base del sector público y elaborar los proyectos de los planes de trabajo anuales y sexenales, la subdirección de acción cultural contaba con las siguientes dependencias: El 1. Departamento de Fomento Cultural; 2. Departamento de Fomento Deportivo; 3. **Centro Nacional de Capacitación Administrativa**, 4. Departamento de Orientación y Difusión. (2)

El C. N. C. A. creador de una conciencia de solidaridad entre todos los servicios públicos implementada en el régimen del Presidente Echeverría fue el impulsor de la revolución administrativa, como una escuela de penetración en la conciencia del pueblo, por que a través del trabajo cotidiano, los trabajadores que asistían a los cursos que impartían demostraba un cambio en su conducta por la acción educativa, éste centro de capacitación se extendió a todo el ámbito nacional en 60 centros en toda la república.

b) Antecedentes de Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores del ISSSTE.

La Subdirección de acción cultural cuyo objetivo general era coadyuvar con la reforma administrativa mediante el otorgamiento de prestaciones y servicios que mejorará la preparación técnica y cultural de los trabajadores del Estado, activando las formas de sociabilidad de éstos y de sus familias, favoreciendo el cambio de actitudes y aptitudes, promoviendo la elevación de los deberes de vida. Esta Subdirección tomó a su cargo el Centro Nacional de Capacitación Administrativa (C. N. C. A.) el cual fue establecido debidamente mediante decreto presidencial, ya que el presidente Echeverría tenía un profundo interés en que la reforma administrativa se hiciera realidad, la cual no podía ser integral, sino había capacitación de quienes la deberían de realizar. Por eso el C.N.C.A que así se conocía por sus siglas tenía a su cargo ésta importante tarea que era la de coadyuvar con el desarrollo de capacitación para los empleados de base del sector público y elaborar los proyectos de los planes de trabajo anuales y sexenales, la subdirección de acción cultural contaba con las siguientes dependencias: El 1. Departamento de Fomento Cultural; 2. Departamento de Fomento Deportivo; 3. Centro Nacional de Capacitación Administrativa, 4. Departamento de Orientación y Difusión. (2)

El C. N. C. A. creador de una conciencia de solidaridad entre todos los servicios públicos implementada en el régimen del Presidente Echeverría fue el impulsor de la revolución administrativa, como una escuela de penetración en la conciencia del pueblo, por que a través del trabajo cotidiano, los trabajadores que asistían a los cursos que impartían demostraba un cambio en su conducta por la acción educativa, éste centro de capacitación se extendió a todo el ámbito nacional en 60 centros en toda la república.

c) **Reglamento Interior de la Capacitación y Productividad de los Trabajadores del ISSSTE**

Reglamento Interior.- Definición: Es el instrumento jurídico que expide el Ejecutivo Federal, en ejercicio de la facultad que le confiere el artículo 89 fracción I de la Constitución con el objeto de reglamentar las disposiciones legales que confieren atribuciones a las dependencias del Ejecutivo, delerminando la distribución de dichas atribuciones entre las diferentes unidades de cada dependencia, siendo el caso que el artículo 163 fracción quinta de la Ley del ISSSTE, faculta al Director General del instituto para someter a la junta directiva los "proyectos de reglamentos interiores y de servicio para la operación del instituto". (3)

Este reglamento fue firmado el 1º de octubre de 1992 y entró en vigor el primero de diciembre del mismo año, fecha en que fue acordado en sesión plenaria su deposito ante el H. Tribunal de Conciliación y Arbitraje. El cual tiene por objeto regular la integración y funcionamiento de las facultades de la Comisión Mixta de Capacitación y Productividad y de las subcomisiones del instituto en cumplimiento a lo establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123 apartado "B", fracción séptima y la Ley Federal de trabajadores al Servicio del Estado en el artículo 43 fracción VI, inciso "F", artículo 44 fracción octava de la Ley del ISSSTE en su artículo 15 fracción IX, artículo 157 fracción quinta así como el reglamento de las condiciones generales del ISSSTE en su artículo 47 fracción VIII, artículo 48 fracción XIV, artículo 113 punto cuatro, fracciones I, II y III, artículo 117 y el artículo segundo transitorio.

Las disposiciones de éste reglamento son de observancia obligatoria para el titular, la comisión, el sindicato y los trabajadores de base del instituto. Con forme al artículo tercero de dicho reglamento se denominan:

- A) El Instituto, al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- B) El sindicato, al Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto.
- C) La comisión, a la Comisión de Capacitación Mixta de Capacitación y Productividad.
- D) Las subcomisiones, a las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Productividad.
- E) El reglamento, al Reglamento de la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Productividad.
- F) Capacitación al proceso permanente cuyo propósito es desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal para que éste se desempeñe adecuadamente en su puesto de trabajo.
- G) Adiestramiento, al proceso de enseñanza-aprendizaje de conductas generalmente motoras, tendientes al desarrollo de habilidades y destreza técnico-profesionales, que contribuye a la especialización del trabajador en la ejecución de determinado puesto.
- H) Productividad al incremento del rendimiento y aprovechamiento de la fuerza laboral con la que cuenta el instituto, para contribuir a una

mayor eficiencia en el otorgamiento de los servicios y prestaciones a la derechohabiente, así como los servicios internos que el mismo requiere para su funcionamiento .

- I) Plan, al conjunto de programas que integran actividades de capacitación.
- J) Programas a la presentación ordenada y sistematizada de las actividades de enseñanza-aprendizaje que satisfacen las necesidades de capacitación.
- K) Curso, conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje para la adquisición o actualización de las habilidades, conocimientos y desarrollo relativas a un puesto de trabajo.
- L) Constancia, al documento expedido por el instituto por el cual el trabajador comprobará haber aprobado un curso de capacitación. (4)

III. LOS COMITES DE CAPACITACION Y LOS ORGANOS SINDICALES MIXTOS.

Se entiende por Comité: A la reunión de miembros escogidos en una asamblea o grupo, para examinar ciertos asuntos.

Y el Comité Mixto de Capacitación es el organismo encargado de detectar las necesidades de capacitación, de fijar los objetivos y políticas de la misma, así como la instrumentación y aplicaciones de los sistemas de capacitación en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Estudiando un modelo de organigrama estatal simplificado de un Comité de Capacitación, se localizan tres niveles diferentes:

- a) Nivel Dirección;
- b) Nivel Coordinación;
- c) Nivel Ejecución.

a) Nivel Dirección

Responsables:

- 1.- Representantes Estatales del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- 2.- Coordinador Estatal de Centro de Capacitación Administrativa.
- 3.- Secretario General de la Sección Sindical.

Funciones.

- 1.- Dirigir las actividades.
- 2.- Revisar los planes de Trabajo
- 3.- Asegurar recursos.
- 4.- Tomar decisiones.

b) Nivel de Coordinación:

Responsables:

- 1.- Responsables de las áreas de Trabajo.
- 2.- Delegado Sindical.
- 3.- Coordinador Estatal del Centro Nacional de Capacitación Administrativa.

Funciones:

- 1.- Coordinar los recursos Humanos, técnicos y materiales de los procesos.
- 2.- Identificación de necesidades
- 3.- Diseño de Programas.
- 4.- Organización.

c) Nivel de Ejecución:

Responsables:

- 1.- Los trabajadores responsables de ejecutar los programas.

Funciones:

- 1.- Identificar necesidades.
- 2.- Elaborar programas.
- 3.- Organizar las actividades.
- 4.- Fungir como instructores.
- 5.- Evaluar resultados.

Los objetivos de los Comités de Capacitación se clasifican en:

a) Centrales

Contribuir al mejoramiento de las prestaciones que el Instituto de Seguridad de Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado tiene a su cargo, a través de actividades de promoción, coordinación, ejecución, evaluación y asistencia técnica relacionadas a la capacitación y el desarrollo de sus recursos humanos.

Asimismo, coadyuvar al incremento cuantitativo y cualitativo de las acciones que en materia de capacitación y desarrollo de recursos humanos realizan los organismos de la Administración Pública y las entidades afiliadas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

b) Específicos

Identificar necesidades de capacitación y desarrollo personal que labora en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y diseñar, ejecutar y evaluar programas que permitan satisfacerlas.

En contribuir que los beneficios de la capacitación alcancen progresivamente a todo el personal del Instituto de Seguridad Sociales de los Trabajadores del Estado a través del establecimiento de Comités que funcionan en cada dependencia con asesoría directa del Centro Nacional de Capacitación Administrativa.

Participar en la coordinación de las acciones que en materia de capacitación y desarrollo de los trabajadores de base, realicen las dependencias de la Administración Pública Centralizada y los organismos incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, de conformidad con los lineamientos que establezcan la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal.

Formar, asesorar y perfeccionar al personal técnico y administrativo que presta sus servicios en las Unidades de Capacitación y/o desarrollo de Recursos Humanos de las Secretarías y Departamento de Estado, y coadyuvar en este mismo sentido, con las autoridades de los organismos para estatales y de las entidades federativas que lo soliciten, afiliados al régimen del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, previo convenido con aquellos que no lo estén.

Participar en el mejoramiento de la administración Pública, colaborado estrechamente con los órganos responsables de los diversos programas de reforma administrativa, puestos en marcha por el Gobierno Federal.

c) Particulares

Lograr un mejor desempeño en el puesto del trabajador, promoviendo su capacitación o suministrándole conocimientos adecuados a su puesto.

Propugnar por el mejoramiento de los trabajadores, mediante la promoción y organización de cursos encaminados a dominar los conocimientos administrativos indispensables.

Aprovechar como recurso de capacitación, a los empleados del propio centro de trabajo, que posean conocimientos y experiencias específicas.

Investigar las necesidades manifiestas y encubiertas de capacitación en forma permanente.

Elaborar los programas en base a las necesidades detectadas.

Organizar y realizar la capacitación, con los recursos humanos y materiales dispongan en la propia área de trabajo.

Evaluar los resultados obtenidos que deben servir para:

- 1.- Encauzar al personal de la dependencia, hacia una auténtica motivación e integración en el trabajo.
- 2.- Promover el desarrollo de la personalidad, del nivel cultural y el dominio del ambiente.
- 3.- Lograr un ambiente de satisfacción y cordialidad en el trabajo.

III.I.- COMISIÓN NACIONAL MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE

El Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Unico de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuenta entre otros con la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

La Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, es un órgano colegiado, integrado por tres representantes del Instituto y tres representantes del Sindicato, con un suplente cada uno.

En la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene, los representantes del Instituto serán nombrados por el Director General, y los representantes del Sindicato por el Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Dicha Comisión en cumplimiento de sus atribuciones y ejercicio de sus funciones, creará subcomisiones auxiliares mixtas integradas por cuatro miembros cada una, estas últimas tienen jurisdicción seccional.

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado proporcionarán los recursos humanos, económicos y materiales necesarios para la instalación y buen funcionamiento de la Comisión Nacional y Subcomisiones Auxiliares.

Dentro de las atribuciones fundamentales de la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene, está la de promover y coordinar la capacitación y el

adiestramiento de los trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en materia de seguridad e higiene, preparando para ello los cursos respectivos, carteles, boletines, folletos, etc., explicando la necesidad de adoptar medidas de seguridad en el trabajo con el fin de evitar enfermedades y accidentes.

III. 2.- COMISION NACIONAL MIXTA DE ESCALAFON

"Marco Jurídico (5)

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

Título Sexto: Del Trabajo y de la Previsión Social.

Artículo 123 apartado "B" fracción VIII.

Disposiciones Legales

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

Título Tercero: del Escalafón de artículo 47 al 66

Publicada en el Diario Oficial de la Federación publicada el 28 de Diciembre de 1963.

Disposiciones Reglamentarias

Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del ISSSTE.

Capítulo X: de las Comisiones Nacionales Mixtas.

Artículo 113 y 116

Vigente a partir del 1º de Diciembre de 1992.

Reglamento de Escalafón del I S S S T E
Vigente a partir del 1º de Diciembre de 1992.

Acuerdo que Adiciona al Reglamento de Escalafón de la Carrera Institucional de la Rama Médica vigente a partir del 1º de Diciembre de 1992." (6)

Estructura:

a) A Nivel Nacional

La Comisión Nacional Mixta de Escalafón se integra a nivel nacional con: tres representantes del Titular del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y tres del Sindicato, funcionando como cuerpo colegiado autónomo; por cada uno de los representantes del Instituto y del Sindicato se designará a un suplente.

El titular del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, tiene facultades para designar y remover libremente a sus representantes. El Sindicato puede a su vez, remover a sus representantes, siempre y cuando estos movimientos se hagan de conformidad con sus disposiciones estatutarias, en ambos casos se deberá dar aviso a la Comisión. (7)

La Comisión que de acuerdo al artículo 39 del Reglamento interior del ISSSTE es el órgano encargado de vigilar el cumplimiento del reglamento para el desahogo de los asuntos siguientes: (8)

- I. Designar representante legal de la Comisión ante autoridades y terceros.

- II. Modificar el número de subcomisiones de acuerdo con sus necesidades.
- III. Sancionar los nombramientos de los secretarios técnicos de las subcomisiones.
- IV. Integrar a nivel nacional un escalafón por cada centro de trabajo de acuerdo con las plantillas del personal y catálogos de puestos que para el efecto le proporcione la subdirección de recursos humanos.
- V. Resolver los casos de inconformidad que le sean planteados en los términos previstos en el capítulo VII de éste reglamento.
- VI. Establecer los procedimientos administrativos adecuados para dar a conocer a los trabajadores el resultado de los cursos y las calificaciones.
- VII. Integrar y modificar cuando proceda la estructura escalafonaria.
- VIII. Comunicar al titular, a través de la Subdirección General de Administración o a quien ésa delegue, y al sindicato, la resoluciones emitidas en relación con las inconformidades de los trabajadores.
- IX. Formular programas de trabajo y asignar funciones al Secretario Técnico.
- X. Solicita y obtener del titular del instituto, por conducto de la Subdirección General de Administración, los recursos necesarios para el adecuado desempeño de su funciones.

XI. Informar a la Subdirección de Recursos Humanos de las plazas escalafonarias declaradas desiertas, y ponerlas a disposición de la Subcomisión de Bolsa de Trabajo correspondiente.

XII. Y demás que derive de la ley, del reglamento y de otras disposiciones legales aplicables.

La Comisión Nacional Mixta de Escalafón, se auxiliará de un Secretario, que tendrá exclusivamente funciones administrativas y será designado por el titular del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; de una terna de candidatos que será propuesta por el pleno de la Comisión y podrá removerlo libremente.

b) A Nivel Seccional

Para su correcto funcionamiento, la Comisión Nacional Mixta de Escalafón requiere de auxilio de las Subcomisiones Mixtas de Escalafón, cuya jurisdicción se ejerce a nivel puramente seccional, y todas estas depende de la Comisión Nacional.

La Subcomisión Mixta de Escalafón, se integra únicamente por dos funcionarios del instituto y dos representantes nombrado por los trabajadores de la sección sindical respectiva, y otro designado por el Titular del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado que preste sus servicios fiscalmente en cualquier de las unidades adscritas a la sección. Los representantes del Sindicato en las Subcomisiones Mixtas de Escalafón, será designados o removidos por los trabajadores, de conformidad con las normas estructuraras vigentes.

El titular del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, proporcionará los recursos y dará las facilidades necesarias para el funcionamiento de las Subcomisiones Mixtas de Escalafón.

De acuerdo al artículo 50 del Reglamento Interior del ISSSTE.- Las Subcomisiones en su carácter de órganos desconcentrados, tendrán a su cargo la atención y desahogo de los asuntos siguientes: (9)

- i. Mantener actualizado su registro de plaza escalafonarias vacantes y las de nueva creación que sean de carácter escalafonario, en los diversos centros de trabajo de su circunscripción.
- ii. Auxiliar a la Comisión para mantener actualizada la ficha escalafonaria de los trabajadores de base de los centros de trabajo de su localidad.
- III. Integrar dentro de su circunscripción un escalafón por cada centro de trabajo, de acuerdo con las plantillas del personal y el catálogo de puestos que para el efecto le proporciona la autoridad administrativa correspondiente.
- IV. Proporcionar orientación a los trabajadores para que estén en posibilidades de ejercer correctamente sus derechos escalafonarios.
- V. Emitir los boletines convocando los concursos o exámenes.
- VI. Celebrar los cursos de las plazas vacantes.

- VII. Evaluar los factores escalafonarios de los trabajadores que se inscriban en el curso.
- VIII. Comunicar por escrito a la Comisión las irregularidades que se presenten en los movimientos del personal.
- IX. Registrar plantillas autorizadas y actualizadas de los centros de trabajo de su circunscripción que les serán proporcionados por la autoridad administrativa correspondiente.
- X. Turnar a las Subcomisiones correspondientes las solicitudes de permutas.
- XI. Registrar y resolver las solicitudes de permutas de su circunscripción.
- XII. Turnar a la comisión las plazas vacantes escalafonarias declaradas desiertas.
- XIII. Resolver las inconformidades en primer instancia.
- XIV. Turnar a la Comisión para su resolución la documentación sobre inconformidades de segunda instancia.
- XV. Enviar mensualmente a la Comisión un informe de las actividades desarrolladas.
- XVI. Decidir los asuntos de su competencia en pleno que se integrará con dos representaciones; en caso de no llegar a un acuerdo se turnará el asunto a la Comisión para su resolución definitiva.

XVII. Publicar oportunamente los cuadros escalafonarios en los centros de trabajo que conforman la circunscripción.

XVIII. Dictar las medidas necesarias para mejor organización y funcionamiento.

XIX. Dar a conocer los cuadros con las calificaciones y antigüedades de los trabajadores inscritos en el concurso.

XX. Informar a la Coordinación Administrativa, Subdelegación de Administración o Subdirección Administrativa del Hospital Regional o General según corresponda, la plaza vacante de pie de rama resultante del procedimiento escalafonario.

XXI. Todas las demás que le confiera la Comisión en el presente reglamento.

III. 3.- IMPORTANCIA DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD

El derecho a la capacitación ha sido elevado a un rango Constitucional, como una respuesta a la voluntad política del Estado Mexicano. El Comité Nacional Mixto de Capacitación del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, es el órgano encargado de detectar las necesidades manifiestas y encubiertas de capacitación, realizando esta actividad en forma permanente.

El Comité Nacional Mixto de Capacitación se abocará a elaborar los programas de capacitación, en base a las necesidades detectadas; organizará y realizará la capacitación, con los recursos humanos y materiales disponibles en el área de trabajo, realizado además evaluaciones de los resultados obtenidos.

Por lo tanto, el Comité Nacional Mixto de Capacitación es una parte importante, ya que es el encargado de la detección de fallas humanas en las distintas áreas del personal del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, así como también de instrumentar y aplicar los sistemas de capacitación que se considera más adecuados con el fin de subsanar las diferencias encontradas.

Su importancia también radica por el hecho de que los Comités de Capacitación sea un órgano mixto, ya que esto da la pauta para que la representación sindical participe activamente en la organización, coordinación instrumentación y ejecución de la capacitación.

Asimismo, su importancia histórica que reviste el proceso de capacitación del personal del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores

del Estado, planteó a la Representación Sindical del período en 1978-1981 el problema de encontrar un camino, una salida a éste tipo de requerimientos, por los cual se crea la Secretaría de Recursos Humanos de dicho Instituto.

Más adelante, una vez integrado el Comité Coordinador Nacional, se organizan los Comités Seccionales que en su porción sindical quedaron integrados por los Secretarios Generales de cada Sección, estos a su vez, organizan los Comités Locales correspondientes a cada uno de los centros de trabajo de cada Sección. El Comité Local tiene como representante por la parte sindical al Delegado de cada centro de trabajo.

Teóricamente se habla del factor psicológico que motiva al trabajador a superarse en la práctica, desgraciadamente no se toma en cuenta éste aspecto que es de vital importancia.

En la vida diaria no es posible que un trabajador se decida a capacitarse por el simple hecho de obtener un conocimiento, al menos poco posible entre la base trabajadora; generalmente se requiere de incentivos, que el trabajador espera recibir en el momento en que ya ha pasado por un proceso capacitador.

El estímulo viene a ser ascenso a la categoría escalafonaria inmediata superior, lo cual conlleva un aumento en las percepciones salariales; en el caso en que el trabajador capacitado no obtenga ninguna mejora económica, lo único que se logrará es ocasionar sentimientos de frustración que él mismo se encargará de diseminar entre sus compañeros de labores, lo cual va a ocasionar a mediano o largo plazo un sentimiento de rechazo hacia la participación efectiva en los sistemas de capacitación que se apliquen.

Ahora bien, dentro de un gran sistema administrativo y de desarrollo del personal al servicio del Estado, la capacitación representa tan solo un subsistema.

Mediante capacitación y desarrollo, se trata de mejorar en forma positiva el comportamiento humano, aumentar la información y conocimientos de individuo y mejorar las relaciones laborales, pero no se debe considerar a la capacitación como un fin, ya que el trabajador para ser participe en este proceso se requiere primero de una información total y veraz respecto a la capacitación, al saber que una vez capacitado su esfuerzo será reconocido, no sólo con la documentación probatoria correspondiente; la cual hasta ahora no se le entrega al trabajador, sino con una mejora en su empleo.

Una vez que el interesado conozca estos aspectos, modificará su comportamiento actual, sintiéndose motivado para participar en el gran proceso capacitador que se pretende llevar a cabo.

Sin embargo, estos hechos vienen a plantear el problema de la capacidad de respuesta de la organización sindical ante el trabajador, una vez que éste ha sido capacitado. Tomado en cuenta que la Comisión Nacional Mixta de Escalafón es la encargada de dictaminar respecto a las ascensos.

Por lo tanto, el manejo de la gran cantidad de datos de documentos es muy complicada, y sin ningún temor a caer en el error; se puede afirmar que en la actualidad el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, carece de una capacidad de respuestas adecuada y expedita, que llene los requerimientos del esfuerzo capacitador que se pretenden llevar a cabo en forma permanente.

Para que el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado llegue a tener una capacidad de respuesta adecuada e inmediata, requiere de la estructuración de un sistema escalafonario computarizado, lo cual permitiría un conocimiento real y efectivo del número de plazas escalafonarias, de los movimientos por defunción etc., que se produzcan en cualquier centro de trabajo a nivel Nacional, del manejo y actualización periódica de las fichas escalafonarias de cada trabajador, agilizando los ascensos cuando se detecte algún movimiento en el escalafón y al mismo tiempo se fundamentarían en forma más adecuada los dictámenes escalafonarios emitidos por dicha Comisión.

Durante el período sindical 1978-1981, fue aprobado el Reglamento de Escalafón, que marca el proceso de denuncia, boletinado y concurso de las plazas con afectación escalafonaria.

Se inicia un reencuentro y clasificación de los puestos con el fin de detectar todos los que deben ser manejados por la Comisión Nacional Mixta de Escalafón.

Se recaba información de toda la base trabajadora, solicitando la documentación probatoria de los estudios realizados, con el fin de elaborar las fichas escalafonarias.

En base a los datos obtenidos, se lleva a cabo la creación de las pirámides escalafonarias de cada centro de trabajo con el propósito de hacer funcionar realmente el escalafón, realizando una recategorización de los trabajos destinada a ordenar en parte la situación anárquica existente, creada

por la contratación indiscriminada de personal que nunca fue regularizado en su puesto.

Ante esta situación, la representación sindical por medio de su Comisión Nacional Mixta de Escalafón inicia el proceso de certificación de todos y cada uno de los puestos, detallando que un gran número de plazas escalafonarias se encontraban en manos ajenas a las del titular, algunas de estas plazas con afectación escalafonaria, se sometieron a procesos de regularización, iniciándose así el concurso escalafonario de las mismas.

Estas acciones, encaminadas a crear un escalafón ágil y funcional dentro del Sindicato Nacional de trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, se encuentran íntimamente relacionadas al proceso de capacitación de la base trabajadora. Y se mencionan en forma muy somera, porque es precisamente el ascenso escalafonario el estímulo que desencadena una motivación eficaz para que un trabajador llegue a sentir el deseo de superación; al saber que la capacitación conlleva un ascenso en cuanto a su categoría como trabajador se refiere, y consecuentemente en sus percepciones salariales.

Es por esto que se considera que el esfuerzo capacitador realizado por una Organización Sindical, debe estar relacionado directamente con su capacidad de respuesta de mejoras salariales a los trabajadores cuando éstos han sido capacitados.

Es decir, todo esfuerzo capacitador que se pretenda realizar en la Institución, debe ir acorde con la capacidad de respuesta para mejorar el estatus del trabajador; ya que si se realiza un esfuerzo capacitador de gran envergadura sin tener debidamente estructurado el aparato de respuesta

adecuado, el único logro sería la frustración del trabajador capacitado y posteriormente una actitud de rechazo y repulsa hacia la aplicación de dichos sistemas.

Estos han sido los resultados de los cursos de Centro Nacional de Capacitación Administrativa, ya que después de haber realizado un esfuerzo de superación personal en su área laboral, los trabajadores han seguido en la misma situación económica, y en muchos casos ni siquiera se la ha hecho entrega de los documentos probatorios de dichos cursos.

Además de todo esto, la Representación Sindical, debe pugnar por lograr una aplicación considerable de las diferencias salariales entre una categoría y la próxima superior. Es decir, resulta difícil considerar que un trabajador esté dispuesto a realizar un esfuerzo para capacitarse en forma efectiva, durante un determinado lapso, si al final del proceso solamente obtendrá un incremento salarial de cuarenta pesos al mes, por ejemplo.

Al analizar los diferentes subsistemas que inciden sobre el subsistema de capacitación, resalta a la vista la relativa importancia que las Comités de Capacitación tienen, si alguno de los subsistemas falla.

Una vez asentadas las bases organizativas dentro del Instituto de Seguridad y Servicio Sociales de los Trabajadores del Estado, para iniciar el despegue de la labor capacitadora de los servidores públicos; se ha ido reestructurando el sistema escalafonario, así como la integración de los Comités Mixtos de Capacitación. Ahora bien, este esfuerzo realizado, esta destinado irremediamente al fracaso en el supuesto caso de que no modifique la situación que prevalece en la actualidad.

Logros de los Cómites de Capacitación y Productividad

En el mes de febrero de 1978 se crea la Secretaría de Recursos Humanos dependiente del Comité Ejecutivo Nacional. Una vez constituida ésta, se abocó de inmediato al elaborar el plan de trabajo que marcaría el inicio de sus actividades orientadas a; interpretar, instrumentar y ejecutar las disposiciones relativas de la capacitación.

Como paso inicial en su programa de trabajo, la Secretaría de Recursos Humanos del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, se dio a la tarea de realizar un censo de los recursos humanos de dicho Instituto. Es decir, llegar a conocer los datos referentes a escolaridad y capacidades de cada uno de los trabajadores de base, tanto en el Distrito Federal como en el interior de la República Mexicana.

Actualmente lo que rige, en lo que respecta a la capacitación y productividad es el reglamento que fue firmado el 1º de octubre de 1992 y que entro en vigor el día 1º de diciembre del mismo año, fecha en que fue acordado en sesión plenaria su deposito ante el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, siendo director del ISSSTE el Lic. Emilio Lozoya Thalmann.

Funciones de la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Productividad y las Funciones de las Subcomisiones

La Comisión está integrada de la siguiente manera, tres representantes del instituto, designados por el Director General o en quien éste delegue dicha facultad, así como tres representantes del sindicato, designados por el Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional conforme a sus estatutos, el

Secretario Técnico: es nombrado por la Subdirección General de Administración, cada uno de los integrantes podrá nombrar a un suplente que asistirá en su ausencia cumpliendo con las mismas funciones.

De las Subcomisiones, éstas se integran por dos representantes del instituto designados por el Subdirector General respectivo, el Vocal Ejecutivo del Fondo de la Vivienda, el Delegado o el Titular del Hospital Regional o General, así como dos representantes del sindicato designados por el Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional.

El Secretario Técnico será un miembro del Departamento de Capacitación y Servicios Educativos de la Delegación, y en el caso de las Subdirecciones Generales el que designe el Subdirector General correspondiente y el Vocal Ejecutivo del Fondo de la Vivienda; así como el titular del Hospital General o Regional en el D.F. cada uno de los integrantes contará con un suplente que asistirá en su ausencia cumpliendo con las mismas funciones.

La Comisión como órgano encargado de la planeación y evaluación de los planes y programas del instituto tiene las siguientes funciones:

Asegurar que tengan acceso a la capacitación el personal de base de todas las unidades que integran el instituto, conocer las necesidades entorno a la capacitación, proponer, autorizar normas y políticas para la elaboración de planes y programas de capacitación, vincular planes y programas a las necesidades del instituto, mantener contacto estrecho con la Comisión Nacional Mixta de Escalafón de manera que los programas estén vinculados para promover el desarrollo personal, crear órganos auxiliares, analizar el informe de resultados verificando que se haya cumplido con lo planeado, así como aplicar

las medidas correctivas que ameriten las posibles desviaciones de los planes y en su caso resolver las inconformidades que les sean planteadas.

De acuerdo al artículo 10 del Reglamento en cita, las funciones de los representantes de la Comisión son las siguientes:

1. Asistir a las reuniones de la Comisión.
2. Definir y autorizar normas y políticas inherentes al desarrollo y ejecución de los planes y programas de capacitación.
3. Evaluar los informes de resultados obtenidos.
4. Convocar por conducto del Secretario Técnico las reuniones de la Comisión.
5. Apoyar los planes y programas de capacitación del instituto.
6. Proponer las modificaciones a los planes y programas.
7. Examinar los asuntos a tratar.
8. Vigilar la correcta aplicación de los planes y programas.
9. Coadyuvar en la evaluación de los planes y programas.
10. Elaborar y proponer medidas correctivas en caso de desviaciones de los programas.

Las Subcomisiones son órganos encargados de vigilar las disposiciones establecidas por la Comisión y a sus integrantes les corresponde entre otras funciones, las de asistir a sus reuniones para conocer necesidades de capacitación en sus áreas, operar los lineamientos o programas que establezca la Subcomisión, proponer programas de capacitación que sean requeridos en su ámbito jurisdiccional, tomado como base el análisis de puesto que lleva acabo la Subdirección de Recursos Humanos, difundir los programas a los trabajadores, evaluar los resultados de los programas, informar el avance de éstos, lo que deberán hacer los primeros cinco días de cada mes, al Secretario Técnico de la Comisión. La primera quincena de septiembre remitirá el programa del siguiente año al Secretario Técnico de la Comisión, atenderá y resolverá en primera instancia las inconformidades que les sean planteadas, a las sesiones de la subcomisión podrán invitar a los funcionarios del sindicato o del instituto, cuando los asuntos a tratar así lo requieran, quienes en todo caso tendrán voz y no voto.

De la Elaboración y Ejecución de los Programas.

Los planes y programas de la Subcomisión deben ser remitidos oportunamente a la Subdirección de Capacitación y Servicios Educativos para considerarse en el programa anual de actividades, éstos deben ser congruentes con el presupuesto anual asignado, siendo obligación de los trabajadores el asistir a los cursos de capacitación programados en las horas establecidas dentro de su jornada de trabajo. Además deberán desempeñar con responsabilidad y eficiencia las actividades señaladas en los cursos de capacitación.

Acreditación de los Programas de Capacitación

Las constancias para los capacitados así como el reconocimiento de los capacitadores; serán elaborados y entregados a la Subdirección de Capacitación y Servicios Educativos a través de los Departamentos de Capacitación Delegacionales.

Solo se acreditará la participación en un curso cuando el trabajador cubra el 80% de la asistencia y el 70% de la calificación, la Comisión Mixta de Escalafón para efectos de ascenso, tomará en cuenta los resultados de la evaluación que les sean informados por la Subdirección de Capacitación y Servicios Educativos.

Objetivos y Características de la Capacitación y Productividad

De acuerdo al artículo 14 del Reglamento Interior de Capacitación y Productividad, los planes y programas de capacitación que se realicen en el instituto deberán estar orientados hacia los objetivos siguientes.

Objetivo General:

Propiciar el desarrollo de habilidades y la superación individual y colectiva del personal de base del instituto a través del proceso de capacitación congruente con el sistema escalafonario y de acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo.

Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000:

"REFORMA DE GOBIERNO Y MODERNIZACION DE LA ADMINISTRACION PUBLICA.

La administración pública desempeña un papel esencial para el desarrollo del país. Una administración pública accesible, moderna y eficiente es un reclamo de la población un imperativo para coadyuvar al incremento de la productividad global de la economía y una exigencia del avance democrático.

El desenvolvimiento de México requiere una administración pública orientada al servicio y cercana a las necesidades e intereses de la ciudadanía, que responda con flexibilidad y oportunidad a los cambios estructurales que vive y demanda el país, que promueve el uso eficiente de los recursos públicos y cumpla puntualmente con programas precisos y claros de rendición de cuentas.

Paralelamente es necesario avanzar con rapidez y eficacia hacia la prestación de servicios integrados al público que eviten tramites, ahorren tiempo y gastos e inhiban discrecionalidad y corrupción. Asimismo, se requiere fomentar la dignidad y profesionalización de la función pública y proveer al servidor público de los medios e instrumentos necesarios para aprovechar su capacidad productiva y creativa al servicio de la sociedad." (10).

"Profesionalización de los servidores públicos.

Un agente central de la reforma administrativa es el propio servidor público. En los recursos humanos con que cuenta el gobierno recibe el mayor potencial para promover el cambio estructural y orientar eficazmente su sentido.

La profesionalización del servicio público permitirá dar continuidad a muchos programas de trabajo. Es necesario avanzar en la conformación de un servicio profesional de carrera que garantice que en la transición por el relevo en la titularidad de los poderes aprovechará la experiencia y los conocimientos del personal y que no interrumpirá el funcionamiento administrativo. De igual

modo, un servicio de carrera debe facilitar la capacitación indispensable para el mejor desarrollo de cada función, la adaptación de los cambios culturales y tecnológicos, y el desenvolvimiento de la iniciativa y creatividad que contribuya a un mejor servicio para la sociedad. Un servicio profesional de carrera deberá establecer además un código claro de ética del servidor público y promover esquemas remuneración, promoción e incentivos basados en el mérito y la capacidad profesional." (11)

Capacitación:

"Elevar el potencial productivo de la fuerza laboral y propiciar su desarrollo constituye un objetivo de la mayor importancia para alcanzar el crecimiento sostenido de la producción, la productividad y los salarios, con ese fin resulta estratégico impulsar las oportunidades de formación técnica y capacitación de los trabajadores del país, si bien hoy en día México cuenta con una importante infraestructura de capacitación y programas que han tenido éxito, es preciso reconocer que en relación con las necesidades del país los logros son aún limitados. Se estima que sólo uno de cada cinco personas económicamente activas han recibido algún curso de capacitación y que ésta es mayor entre la población desocupada que entre la ocupada. El año pasado todos los sistemas de capacitación del sector público y privado solo atendieron a un millón de trabajadores monto muy reducido respecto al total de la población económicamente activa.

El problema de la capacitación no solo es cuantitativo, la capacitación para el trabajo continua entendiéndose como una etapa de corta duración y de importancia secundaria del trabajador." (12)

Objetivos Particulares:

Coadyuvar al logro de los objetivos y metas institucionales por medio de la capacitación y desarrollo del personal, estableciendo un sistema integrado de capacitación en todos los niveles y áreas del instituto, vincular los programas y el sistema escalafonario para que la capacitación sea un instrumento para que los trabajadores obtengan conocimientos, habilidades y ascensos escalafonarios, mejorar los niveles de eficiencia y eficacia que existen en el instituto, así como promover el mejoramiento de conocimientos, aptitudes y actitudes de los trabajadores del instituto.

PIE DE PAGINA

CAPITULO III

1. - ISSSTE: En Transformación con el México Moderno. Emilio Lozaya Thalmann. Director General. Revista, Méx. D.F. 1991
2. - Sistema de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado, apuntes por Edgar Robledo Santiago. pag. 121
3. - Diccionario Jurídico Mexicano, UNAM, Ed. Porrúa, México 1992. pag. 2755
4. - Reglamento de Capacitación y Productividad de los Trabajadores del ISSSTE. pag 141. Emilio Lozaya Thalmann. Director General, Sindicato ISSSTE
5. - Manual de Procedimientos del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado. 1995, pag. 3.
6. - Reglamento de Escalafón del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. pág. 225. Edición. del Comité Ejecutivo Nacional 1992.
7. Ob. Cit. págs. 208
8. Ob. Cit. págs. 209

9. - Ob. Cit. págs. 208

10.- Diario Oficial de la Federación, Mayo de 1995. Pag. 39, apartado 3.9.

11.- Diario Oficial de la Federación, Mayo de 1995. Pag. 40.

12.- Diario Oficial de la Federación, Mayo de 1995. Pag. 83.

CAPITULO IV

CONSIDERACIONES DEL TEMA EN CUESTION

IV.1 CONSIDERACION DEL TEMA EN CUESTION

OPCION PARA REFORMAR

a) En Su Estructura

1.- Se sugiere modernizar y agilizar la Comisión Nacional Mixta de Escalafón del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, adicionándola con un sistema de manejo de datos y documento totalmente computarizados, que permita responder en forma efectiva y adecuada a los requerimientos de los planes de capacitación, ya que si no garantiza al trabajador una respuesta promocional como premio al esfuerzo realizado, solamente se estará generando falsas expectativas y frustraciones.

2.- Se propone la creación de un cuerpo de personal conocedor del manejo del sistema escalafonario del Instituto, cuya función dentro de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón deberá ser permanente, evitando su remisión cada tres años con el fin de no entorpecer las gestiones de dictaminación, basificación, etc. los cuales normalmente se ven interrumpidas en forma cónica por los cambios de autoridades del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con lo cual se evitarían las altibajas de actividades en este campo, que son determinadas por fenómenos puramente políticos, pero que afectan al grueso de la base trabajadora.

3.- Asimismo, también se sugiere la creación de una Comisión Mixta, integrada por dos representantes del Titular y dos de la representación sindical, cuya obligación sería la de mantener actualizada la plantilla de trabajadores del Instituto a nivel nacional, haciendo revisiones de dicha plantilla cada quince días, con la finalidad de detectar de inmediato los cambios que se produzcan por renuncia o defunción y previendo con la debida antelación los movimientos escalafonarios que vayan a producirse por jubilación de trabajadores.

Hasta nuestros días, la autoridad administrativas sigue cubriendo a su arbitrio un gran número de plazas escalafonarias de base, debido a la deficiente intervención de la representación sindical en la detección oportuna de dichas plazas.

b) En Su Funcionamiento

1. De los Comités Mixtos de Capacitación
2. De la Comisión Mixta de Escalafón
3. Del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Por lo que respecta al funcionamiento de los Comités Mixtos de Capacitación, se propone:

1.- Modificar el proceso de selección de los frutos instructores, que actualmente se deja en manos de la autoridad administrativa, se hace necesario democratizar estas designaciones, ya que son trabajadores los más indicados para designar a las personas que reúnan las aptitudes de capacidad, de comunicación de ideas de laborasidad, compañerismo y conocimiento de las diferentes áreas; ya que frecuentemente seleccionados por los mismos

trabajadores incondicionales de la autoridad administrativas, que por esto mismo se han hecho acreedores al repudio de la mayoría de sus compañeros, en estos casos el instructor no podrá lograr los recursos apetecidos por los cursos de capacitación debido a la predisposición psicológica de los trabajadores.

2.- Es necesario proteger a los trabajadores que participen en el proceso capacitador en los aspectos económicos y laborales. Ya que el área foránea, se dieron casos en los cuales a los trabajadores que participaron en los cursos de formación de instructores se les tomó como falta el periodo de capacitación, descontroladores los emolumentos correspondiente, y en algunas ocasiones se llegó al absurdo de levantarles actas administrativas por abandono de empleo.

3.- Se propone que la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, en conjunto con la Comisión de Recursos Humanos del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, asuman como función obligatoria la de vigilar en forma permanente, que las autoridades administrativas cumplan cabalmente y en el término de la Ley, con su obligación de notificar al Sindicato los aumentos de las plantillas en cualquier centro de trabajo, así como del número total de plazas de nueva creación por ampliación de los servicios, tal y como lo señala el Artículo 57 de la Ley del Trabajo Burocrático, la cual marca un lapso de 10 días para dicha notificación; así como lo estipulado en el artículo 30 del Reglamento de Escalafón. Pues actualmente, las autoridades sindicales se enteran del número de plazas de nueva creación cuando éstas ya han sido cubiertas en su totalidad por personal propuesto exclusivamente por las autoridades administrativas.

4.- Se propone que el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, a base de una

acción sindical efectiva, suprime definitivamente el viejo procedimiento de integración de grandes núcleos de trabajadores del instituto, aparentando un contrato de prestación de servicios con alguna compañía particular; grupos de trabajadores que por lo general son identificados con siglas resonantes.

5.- Dejando imposibilitada a la Comisión Mixta de Escalafón y obligando al sindicato a realizar acuerdos posteriores concertando se le entregue en grupos reducidos de dichas plazas para su concurso escalafonario condicionado, ya que las mismas se les aplican cargas laborales excesivas con lo cual se redondea un sistema de explotación inicua del trabajador que es solapado y avalado por la propia representación sindical, no conformes con ésto, los representantes del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, manejan dichos acuerdos ante sus trabajadores proclamando que son verdaderos triunfos de la esforzada lucha sindical que a diario libran en beneficio de sus agremiados.

6.- Asimismo se manifiesta que el Comité Ejecutivo Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado capacite a todos sus Secretarios Generales Seccionales y éstos a su vez a los Delegados de cada centro de trabajo de su jurisdicción para que en forma mancomunada se aboquen a realizar una verdadera campaña de concientización entre la base trabajadora organizando visitas bimestrales a todos y cada uno de los centros de trabajo con el objeto de lograr que los integrantes de la base trabajadora comprendan la importancia que reviste su participación colectiva en el proceso capacitador; resaltando la existencia de un sistema escalafonario efectivo, así como la responsabilidad del propio trabajador en el funcionamiento y actualización del sistema escalafonario, ya que es él quien va a aportar la documentación respectiva que hará posible todo éste proceso.

7.- Además se propone que la Comisión Nacional Mixta de Escalafón del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, elabore y mantenga actualizada una tabla de reemplazos que incluya el total de trabajadores que se van a jubilar en una fecha determinada, para que las vacantes se vayan generando sean atendidas de inmediato por dicha Comisión, con el fin de proporcionar a los trabajadores mediante los movimientos escalafonarios correspondientes, lo cual ayudaría también a la planeación de los cursos de Capacitación en base a hechos reales; ya que cada vacante escalafonaria tiene efecto multiplicador pues va a ocasionar de tres cinco movimientos en el escalafón, esta Tabla de reemplazos permitiría mejoras en la planeación de los mismos cursos de capacitación, sin desperdicio de recursos.

8.- Considerando que ya se ha realizado un inventario con fiabilidad de los recursos humanos del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, se propone:

9.- Que el Sindicato se obligue a estructurar y mantener actualizado un sistema de reporte quincenal de los movimientos de las plazas escalafonarias, efectuadas en cada centro de trabajo del país, para que sean sometidas de inmediato al concurso respectivo. Esto es fundamental con objeto de que la Comisión Nacional Mixta de Escalafón se encuentre en posibilidades de manejar las oportunamente, evitando con ello la interferencia de las autoridades administrativas en dichas actividades.

c) En el Marco Jurídico

Se sugiere las siguientes modificaciones:

1. Que con la participación conjunta de los representantes del titular y del Sindicato Nacional de los Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, se lleve a cabo una revisión a fondo del convenio de pies de rama y las categorías de los diferentes grupos, transformándolo en descriptivo y no solamente en enumerativo, en donde cada trabajador tendrá una categoría determinada de acuerdo a la labor que desempeñe, la cual será ampliamente descrita en dicho catálogo.

Los enlistados de diferentes categorías escalafonarias se acompañan de una clara y precisa determinación de las funciones de cada puesto, est, en un momento dado facilitaría la exigibilidad de la prestación de servicios de cada trabajador y, este a su vez, podría conocer y valorar previamente la carga laboral que le corresponda desarrollar, aclarando las anomalías antilaborales que se han venido presentando en los diferentes grupo de trabajadores y con intensidad en el grupo de médicos y paramédicos que contempla el actual Reglamento de Escalafón.

Además de esto, las modificaciones propuestas se harán con el objeto de que las diferentes categorías o empleos que ofrece el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, sirva para establecer una verdadera carrera administrativa para el trabajador sindicalizado, sin más limitaciones que su propia capacidad e interés demostrados en el trabajo encomendado.

Solo en ésta forma se logrará crear entre la base trabajadora una verdadera vocación de servicio.

2.- Que la representación sindical suprima las condiciones antijurídicas de explotación absurda a que son sometidos actualmente los médicos que

anteriormente detentaban plazas de cuatro horas y que buscando una mejoría económica concursaron plazas escalafonarias de seis horas correspondientes al programa Cita Programada por teléfono, CIPROTEL, y posteriormente los ganadores y supuestos beneficiarios con dichos concursos escalafonarios, se encontraron con que dichas plazas son consideradas de nueva creación, y que además se les denomina con el término de: Médicos desahogadores del servicio; por ésta simple clasificación curiosa, a éstas plazas se les impone un carga laboral que corresponda a un médico de ocho horas, es decir, que dichos trabajadores médicos, verdaderos obreros de la medicina se ven obligados a desahogar un total de hasta de cuarenta pacientes por turno de seis horas, por necesidades del servicio.

Este tipo de concurso escalafonarios debe ser prohibido terminantes, pues esta visto que los trabajadores médicos que lograron las supuestas mejoras escalafonarias, han sido sometidos en realidad a un brutal proceso de explotación, el cual es solapado descaradamente por la representación sindical, la cual avala el hecho de que obreros de la medicina vean en total de 36 pacientes por turno de seis horas de labores, sin importar su antigüedad y capacidad para desarrollar sus labores.

El rechazo de estos supuestos beneficios escalafonarios se comprueba con la serie de renuncias de dichas plazas escalafonarias, que se presentaron de inmediato a la Comisión Nacional Mixta de Escalafón por los trabajadores médicos supuestamente beneficiados.

La simple estipulación de las funciones que debe desarrollar cada trabajador de acuerdo a su categoría, evitaría estas situaciones antijurídicas, que impiden la prestación de servicios de calidad; suprimiendo además estos sistemas por de más sutiles de explotación laboral que imponen las autoridades

administrativas en franco contubernio con la propia representación sindical del Instituto.

3.- Se propone que el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado oriente su acción hacia el logro de metas más elevadas para sus agremiados, en cuanto a las condiciones laborales de los mismos

Se sugiere que la representación sindical se abogue a lograr la aplicación de las disposiciones del convenio No. 97 de la Organización Internacional del Trabajo, tomando en consideración que México signó y aprobó las disposiciones de dicho convenio, el cual establece que los trabajadores del Servicio del Estado pueden firmar Contratos colectivos de trabajo.

Dicha sugerencia reviste una gran importancia, ya que de lograr su aplicación práctica a nivel nacional, los Trabajadores al Servicio del Estado ya no firmarían Condiciones Generales de Trabajo, si no Contratos Colectivos de Trabajo, lo cual les daría mayores ventajas en el aspecto laboral.

4.- Se hace necesario legislar el trabajo de participación de la base trabajadora en una forma verdaderamente democrática con el fin de que participen en forma activa para la selección de los instructores de capacitación más aptos, así como de los trabajadores que participarán en el proceso capacitador, los cuales deberán ser elegidos de entre las bases. Ya que de no hacer así, estos aspectos seguirán siendo manejados por las autoridades administrativas, las cuales designaran a sus incondicionales como instructores y a los trabajadores problema como sujeto de capacitación.

5.- Se sugiere plasmar en el Reglamento de Escalafón el artículo necesario y suficiente para que especifique claramente cuales son los puntos de manejo técnico y administrativo dentro de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, para que un plaza sea considerada de base, ya que actualmente se considera que son de base aquellas plazas en las cuales el trabajador carece de mando sobre compañeros. Partiendo de ésta de función el nombramiento de un Subdirector o Directos de Clínica Médica debería considerarse como plazas de confianza; sin embargo es frecuente encontrar Directores de Servicio que tienen plazas consideradas de base y que además colizan a la representación sindical; todo esto, aún cuando son autoridades administrativas.

Sin embargo, se han llegado a considerar este tipo de funcionarios con plazas como híbridas, ya que son tanto sindicales como administrativas; es que generalmente sobre explotan a sus trabajadores, imponiéndoles largas cargas laborales excesivas; los hacen trabajar tiempo extra el cual jamás se les paga, y la autoridad sindical se ve impedida a frenarlos ya que son compañeros sindicalizados en goce de sus derechos plenos ya que generalmente siempre están al corriente de sus cuotas y por lo tanto sería antisindical atacar a este tipo de agremiados.

Para evitar estos abusos sindicales, se sugiere la descripción cabal de los mencionados anteriormente, así como el secuestro de todo tipo de puestos-base para ponerlos a cubierto de los vaivenes políticos periódicos, que en forma casi total suprimen las actividades de dicha Comisión por lapso prolongados; pues cada tres años se integran una nueva Comisión Nacional de Escalafón con funcionarios que desconocen totalmente la importancia, el alcance y funcionamiento de la misma.

d) En el Marco Económico

Los escalafones imperantes en la actualidad tienen entre sus características más importantes, una estructura presupuestal rígida, clásica del llamado escalafón ciego.

Para que los trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado lleguen a tener un verdadero escalafón abierto se propone:

- I. Que el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, pague a toda costa por crear una estructura presupuestal elástica, en base a evaluaciones y programas preestablecidos sobre las necesidades de capacitación y los sistemas que deben aplicarse; de tal manera que la acción capacitadora y los ascensos escalafonarios, se liguén íntimamente a la Secretaría de Programación y Presupuesto para que, concluidos los cursos de capacitación, la Comisión Nacional Mixta de Escalafón cuente con las partidas presupuestales requeridas y aprobadas de antemano.
- II. Se propone que la autoridad sindical solicite las partidas presupuestales necesarias para ampliar el margen diferencial económico existente entre una categoría y la inmediata superior, con el objeto de mejorar el factor motivacional para que el trabajador se capacite, considerando que el costo actual de la vida los requerimientos económicos, el aumento logrado resulta a todas luces despreciables y nada estimulante para que el trabajador sienta el deseo de someterse a un proceso capacitador, si al final del mismo

únicamente obtendrá a mi manera de reconocimiento con al ascenso de categoría, una diferencia salarial poco satisfactoria y remunerante.

Por lo anterior se hace necesario que la representación sindical enfoque su acción sobre la Secretaría de Programación y Presupuesto, con el fin de obtener las partidas económicas permitan este importante cambio, pues entre mayor sea la diferencia económica entre cada categoría, mayor será el interés de los trabajadores por capacitarse con el fin de lograr un ascenso y la consiguiente mejoría económica.

Sólo con el apoyo económico adecuado se lograrán integrar un escalafón abierto, aprovechando las bases que ya han sido sentadas para serlo realidad a corto plazo.

e) El Marco Operativo

En el sistema escalafonario actual, el único factor valedero y efectivo para lograr un ascenso, es la antigüedad con este sistema obsoleto, se evalúa exclusivamente al puesto no a la persona perdiéndose la perspectiva de la finalidad del puesto y el objetivo para el cual fue creado. Por esto mismo se propone:

- La supresión total y definitiva, de las recategorizaciones que vienen de realizando el Sindicato Nacional de Trabajadores de Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, tomando en cuenta exclusivamente la antigüedad del trabajador como único factor de ascenso y olvidando el resto de los factores de valoración escalafonaria. Lo cual viene hacer una negación absoluta del sistema avanzado de ascensos que se pretende implantar en el

Instituto, y esta visto definitivamente, que no sólo acarrea problemas en las áreas de trabajo por los grandes errores de valoración cometidos, sino que ha desencadenado una serie de protestas airadas del resto de los trabajadores, que entienden lo absurdo de estos movimientos y que, además, en muchos casos, tienen y comprueban mejor capacidad y actitud de servicios que los trabajadores de mayor antigüedad premiados con ascensos escalafonarios, por el simple hecho de haber acumulado un determinado número de años dentro de la Institución.

En el sistema escalafonario actual, desgraciadamente no se vincula a la capacitación con los sistemas de producción y ascensos laborales.

Actualmente, hay trabajadores que han realizado varios recursos de capacitación, sin haber recibido ningún incentivo escalafonario, y si bien es cierto que actualmente en muchas ocasiones se le hacen entrega al trabajador de la documentación probatoria de los cursos realizados, estos documentos no le sirven de nada al trabajador ni a su familia, que por lo general se desenvuelven con grandes limitaciones económicas y lo que se requeriría en estos casos son estímulos monetarios para incentivar al clase trabajadora.

El centro de capacitación administrativa, ha venido realizando cursos de capacitación, que van de detrimento de los trabajadores, por que nunca fueron acompañados del incentivo correspondiente, ni siquiera se les hizo entrega de los documentos probatorios de este esfuerzo capacitador; además de esto, las políticas mal entendidas por las mismas autoridades administrativas de baja jerarquía, ocasionó que a estos cursos fuera enviada la gente menos adecuada, ya que por lo general mandaban a los trabajadores indeseables, a la gente problema que quería alejar un tiempo a los centros de trabajo.

Que la representación sindical adopte un papel participativo más intenso en los procesos de capacitación, y que impida definitivamente la implementación de cursos de capacitación que no vayan a ser reconocidos debidamente, exigiendo que todos estos esfuerzos sean constatados con la documentación probatoria de los mismos, la cual, deberá entregarse a cada participante con copia a la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, ya que una estructura de capacitación carente de un sistema escalafonario eficaz, no va a funcionar nunca.

CONCLUSIONES

- 1.- Podemos decir que la naturaleza jurídica del Capítulo III bis., se encuentra contenido en los preceptos que marca nuestra carta magna, así como la ley Federal de Trabajo actual, que viene a sustituir a la figura de Contrato de aprendizaje plasmado en la ley de 1931, el cual tutela el Estado al estar considerado como una garantía social.
- 2.- La Capacitación y Adiestramiento es considerado en nuestra Legislación como un derecho mínimo y por ende, se sintetiza como una obligación de patrón y un derecho del trabajador.
- 3.- Los objetivos principales que consagra el Capítulo III bis., de la ley Federal del Trabajo deben ser: a) promover la oportunidad del empleo; b) elevar la calidad y la productividad; c) mejorar el nivel de vida de los trabajadores ; d) prevenir los riesgos de trabajo y hacer óptimas la cualidades de los trabajadores.
- 4.- No han sido completamente diferenciados los conceptos de capacitación y adiestramiento en el marco legal, sin embargo algunos autores consideran que la Capacitación implica una connotación más restringida, es decir, la Capacitación implica el habilitar o enseñar al trabajador a realizar una actividad específica, por otro lado el Adiestramiento lo podemos definir como aquella acción destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador con la finalidad de eficientizar la actividad que se le ha encomendado.

- 5.- Considero que el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento cuenta con recursos materiales y humanos para llevar a cabo su cometido, sin embargo, debe de perfeccionarse en la medida de los avances científicos y tecnológicos que pondera el México de Hoy.
6. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social con base a las funciones y atribuciones que se le confieren a la Dirección General de Capacitación y Productividad contenida en el artículo 15 del Reglamento Interior goza de facultades discrecionales para emitir dictámenes respecto a esta obligación y aplicar sanciones conjuntamente con la Dirección General de Asuntos Jurídicos
- 7.- Respecto a la administración burocrática podemos decir que la Capacitación esta regulada por nuestra Constitución, la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, y la del I.S.S.S.T.E., y los diferentes acuerdos presidenciales que han sentado las bases para elaborar toda la estructura capacitadora del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- 8.- Con base al marco Jurídico, el Gobierno federal a creado el llamado comité nacional mixto de capacitación, el cual se compone de una estructura tripartita que le ha dado oportunidad al sindicato de participar en el proceso capacitador. Y así la autoridad administrativa conjuntamente con la sindical planean objetivos y políticas en base a las necesidades detectadas evaluarán y aplicarán planes y programas de capacitación.
- 9.- Asimismo, la comisión Nacional Mixta de Escalafón consideró debieran trabajar juntas en forma estrecha y coordinada por los comités Nacionales

Mixtos de Capacitación, ya que es la encargada de investigar la existencia de plazas escalafonarias.

- 10.- Es de importancia resaltar los logros de los Comités de Capacitación, pues se requirió de varios periodos sindicales para integrar la totalidad de los Comités Mixtos de Capacitación en todo el país. Asimismo, se valoró, redactó y aprobó el Reglamento Escalafonario, el cual marca un procedimiento equitativo para que cualquier trabajador pueda ascender dentro del sistema escalafonario. En dicho Reglamento, se contempla la creación de la ficha escalafonaria para cada trabajador.
- 11.- Estos órganos antes mencionados crean posteriormente la infraestructura necesaria para iniciar la capacitación de los trabajadores. Sin embargo, cabe señalar que en la actualidad no se aprovecha al cien por ciento, ya que en muchos de los casos no se toma en cuenta para ocupar plazas de nueva creación. Cabe hacer notar que esta ficha escalafonaria debe de actualizarse cada seis meses, cosa que no ocurre ya por negligencia de los representantes sindicales, por la apatía de los propios trabajadores o por la falta de un sistema escalafonario moderno actualizado y expedito.
- 12.- Ahora bien, debemos de considerar que la empresa es una unidad económica ya sea pública o privada que administra el capital y el trabajo, utiliza recursos materiales, humanos y por medio de las tecnologías del proceso y técnicas de organización produce bienes y servicios para satisfacción de las necesidades de la misma sociedad, en tal virtud quiera que sea la empresa ocupa un lugar importante en el desarrollo de México y social de los pueblos, por ello en los países desarrollados, cuyas tecnologías y técnicas de administración, los productos y servicios son competitivos y de alta calidad. Este es el resultado de los recursos e

intenciones que se aplican a la capacitación que reciben constantemente sus empleos.

- 13.- Hoy en día, es importante hacer un profundo y significativo cambio en la forma de pensar, de trabajar y de administrar, ya que a la luz de este concepto se valora a la calidad como una estrategia fundamental para alcanzar la competitividad; para ello es necesario contar con verdaderas guías que regulen la conducción de las acciones y permitan lograr los objetivos.
- 14.- Con Base a lo anterior, se propone crear nuevas políticas y objetivos en donde las metas deberán cursarse y distribuirse por escrito; mientras más abajo este en el organigrama, el nivel de los empleados a quienes van dirigidas, deberán ser más claras, precisas y concretas.
- 15.- Asimismo, la capacitación y productividad a partir de esta cultura deberá convertirse en la nueva religión, puesto que ya no podemos darnos el lujo de vivir con errores, defectos, mala calidad, trabajadores temerosos e ignorantes, entrenamiento deficiente y con rotación de empleo.
- 16.- En tal virtud, podemos obtener un servicio confiable al reducir los costos, ya que de continuar con la mentalidad que hasta hoy se tiene continuarán actitudes deficientes que producen demoras, errores, accidentes que aumentan los costos.
- 17.- Sin duda alguna, la concientización de los programas que pudieran desarrollarse bajo esta óptica de modernidad respecto a la buena administración, darán como resultado en el mediano plazo la

productividad y competitividad en nuestros productos y servicios que a su vez se traduce en beneficio para la población económicamente activa.

- 18.- Hacer un censo en la base de los trabajadores al servicio del ISSTE a efecto de saber cuantas personas han tomado cursos de capacitación y si éstos son de acuerdo al puesto que desempeñan.
- 19.- Tener una estadística confiable computarizada para saber el número de trabajadores capacitados en informes semestrales, ya que en la actualidad solo se tienen números redondos sin distinguir entre la capacitación que reciben los trabajadores al servicio del ISSSTE y los derechohabientes del instituto.
- 20.- Que los cursos de capacitación que imparte el ISSSTE a sus trabajadores sean en horarios no laborables, recompensando el 50% de las horas que ocupe el trabajador en el curso de capacitación con su horario de trabajo y de acuerdo al convenio que haga con el instituto y a las necesidades del horario del puesto que desempeña.

BIBLIOGRAFIA

1. Alcalá Luis, Zamora y Castillo. "Tratado de Política Laboral y Social." Heliasta S.R.L. Argentina, Buenos Aires. 1988
2. Alvarez Frías, Alfonso, Real Rodríguez Cesar. Comités de Capacitación. Monografía por la Secretaría de Recursos Humanos del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Nacional de trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Período 1988-1991.
3. Alvarez Frías, Alfonso, Real Rodríguez Cesar. Programa del Censo de Recursos Humanos del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Secretaría de Recursos Humanos del S.E.N. del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Enero de 1990.
4. Barbagelata, Héctor Hugo. La Legislación Mexicana sobre Capacitación y Adiestramiento desde la Perspectiva del Derecho Latino Americano.
5. Bermúdez Cisneros, M. "Derecho del Trabajo el Empleado y Empleador". Ediciones Cárdenas. 1990
6. Bermúdez Cisneros, M. "Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo". Cárdenas Editor y Distribuidor. 1995
7. Breve Monografía Sobre "Comités de Capacitación, Editado por el Centro Nacional de Capacitación y Administración. 1991
8. Briseño Ruiz, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo". Colección Textos Jurídicos Universitarios. Edit. Harla, 1990
9. Cavazos Flores, Baltazar y Cavazos Chema, Humberto y J. Carlos Cavazos Chema. "Ley Federal del Trabajo, temalizada y Sintetizada, 23ª edición, 1995.
10. De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajador. Edit. Porrúa. 8ª. Edición. México, 1989.
11. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa. 15ª. Edición. México 1993. Tomo I.

12. Delgadillo Gutiérrez, Luis Humberto. "Elementos de Derecho Administrativo". 4ª reimp. México, Limusa, 1995.
13. Diario Oficial de la Federación, Mayo de 1995.
14. Díaz Amado R. "Régimen Jurídico de la Capacitación y Adiestramiento". Fondo Editorial COPARMEX. México 1989.
15. Diccionario Jurídico Espasa. Madrid-Fundación Tomás Moro, ESPASA-CALPE, 1991
16. Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Editado por el Comité Ejecutivo Nacional, Período de 1988-1991.
17. Guerrero Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo". Décimo Octava Edición, 1994.

ISSSTE :En Transformación con el México Moderno. Emilio Lozoya Thalmann, Director General. México, 1991.
18. ISSSTE. Informe Anual de Actividades 1995 (Programa de Trabajo 1996). Manuel Aguilera Gómez Director General. México, 1996.
19. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, 34ª Edición Porrúa, México D.F. a 1995.
20. Manual de Capacitación Sindical Sobre Formación Profesional, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México 1989.
21. Manual de Procedimientos. ISSTE, 1995.
22. Programa Correspondiente al Ciclo de Conferencias. "La Capacitación como Eje de la Reforma Administrativa". Llevadas a cabo los días 28 de febrero, 13 y 20 de marzo de 1980, en el Teatro de la Ciudadela del Sindicato Nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
23. Reglamento de Capacitación y Productividad de los Trabajadores del ISSTE. Emilio Lozoya Thalmann. Director General, Sindicato ISSSTE, 1991
24. Reglamento de la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene. Editado por el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores del

- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; Período 1988-1991.
25. Reglamento de Escalafón del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Editado por el Comité Ejecutivo Nacional; Período 1991. Emilio Lozaya Thalmann.
 26. Sayeg Helú, Jorge. "Introducción a la Historia Constitucional de México". México, UNAM-ENEP Acatlán, 1983.
 27. Sistema de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado, apuntes por Edgar Robledo Santiago.
 28. Tena Morales, Adolfo. Aspectos Básicos de Capacitación y Adiestramiento. Edit. COPARMEX. México, 1979.
 29. Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. México, Porrúa, 1973. vol. I y II.
 30. Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera Jorge. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Editorial Porrúa. México D.F. 1995
 31. Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Edit. Porrúa. México D.F. 76° Edición Actualizada, Febrero, 1996.
 32. UCECA. Glosario de Términos Empleados en la Capacitación y Adiestramiento. México. Edit. Porrúa de los Trabajadores. 1981.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 9ª. Edición, Editorial Pac. S.A. México. Abril de 1995
2. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. 34ª Edición. Editorial Porrúa. S.A. México, 1995.
3. Reglamento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Edición 75ª, Editorial Porrúa 1995.
4. Revista Mexicana del Trabajo. Tomo IV. Octubre-Diciembre.