

no. 30  
Lej.



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

## LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LAS EMPRESAS DE CALENTADORES DE AGUA DOMESTICOS

### T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION  
P R E S E N T A N :

CORDERO GARCIA JACQUELINE SUSANA  
CORDERO GARCIA MARIA DEL PILAR  
MOHEYER NEGRETE LAURA ELIZABETH  
TORRES CHAVEZ GERARDO

COORDINADOR:

L. A. E. GILBERTO VALENZUELA DE LA CONCHA



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## INDICE.

Introducción

Hipótesis.

I. Antecedentes históricos de las Fabricas de Calentadores de agua Domésticos en México.

1.1 Marco Histórico de las Fabricas de Calentadores de agua.

1.2 Proceso Simplificado de Producción de calentadores de -- agua.

II. La Capacitación y Adiestramiento.

2.1 Aprendizaje.

2.2 Educación.

2.3 Entrenamiento.

2.4 Capacitación y Adiestramiento.

2.4.1 Definición.

2.4.2 Finalidades.

2.4.3 Necesidades.

2.4.4 Problemas Comunes.

III. Marco Legal para el ejercicio de la Capacitación y Adies tramiento.

3.1 Externa a la Empresa.

3.1.1 Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

3.1.2 Ley Federal del Trabajo.

3.1.3 Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

3.1.3.1 Sanciones.

3.2 Interna a la Empresa.

3.2.1 Contrato Colectivo.

3.2.2 Reglamento Interior.

#### IV. Investigación Práctica.

##### 4.1 Consideraciones Previas.

##### 4.2 Método Experimental

###### 4.2.1 Fijación de Objetivos.

###### 4.2.2 Identificación del Universo.

###### 4.2.3 Diseño del Cuestionario.

###### 4.2.3.1 Prueba Piloto

###### 4.2.3.2 Cuestionario Final.

##### 4.3 Análisis e Interpretación de la Información.

Conclusión

Recomendaciones

Anexos.

Bibliografía.

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

En el complejo mundo actual de los negocios, con su tecnología en constante cambio, tradiciones que se derrumban, presiones crecientes de los grandes capitales que hacen víctimas a grupos de consumidores, como también de los empleados y obreros, es necesario que todas las entidades que conforman el grupo empresarial, otorguen Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores para lograr los objetivos que se proponen tanto el sector obrero como el empresarial y mejorar el nivel de vida de estos en beneficio también de la producción fabril.

Careciendo de fuentes de información para conocer un poco sobre los diversos tipos de empresas, nos obligó a formular cuestionarios especiales, que se aplicaron en las empresas que son objeto de estudio, obteniendo como resultado los datos que comprende el Capítulo I.

En el capítulo II se hace énfasis a términos que están relacionados con el tema central de la investigación.

Tanto en el capítulo anterior como en el capítulo III, se da una mayor importancia a las dos modalidades del entrenamiento, es decir, la capacitación y el adiestramiento, siendo estos la base fundamental para el desarrollo de la investigación.

Es de esperarse que este ensayo resulte útil para las organizaciones, profesionistas y estudiantes interesados en el área.

**HIPOTESIS:**

Verificar el cumplimiento de la obligación de dar -  
capacitación o Adiestramiento, a los obreros que la  
boran en las Fabricas de Calentadores de agua domés-  
ticos, como lo establece la Ley Federal del Traba--  
jo.

## I. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS FABRICAS DE CALENTADORES DE AGUA DOMESTICOS EN MEXICO.

### 1.1 MARCO HISTORICO.

La industrialización en nuestro país prácticamente se inicia desde el siglo pasado durante la época porfiriana. Sin embargo, en el porfiriato fué muy pobre esta actividad; la principal era la agricultura y se fomentaba poco la industria.

En la década del cardenismo (1934-1940) empieza el proceso de sustitución de importaciones, que trató de eliminar las compras en el exterior, a base de producir en México lo que se importaba. En este período surgen una gran diversidad de fábricas tales como la textil, tabaquera, Farmacéuticas, entre las que podemos citar las de calentadores de agua que producían cubetas de aluminio y bajo la denominación de Sociedad Anónima y algunos con capital extranjero. El personal con que contaban era semicalificado y el número de trabajadores que laboraban dentro de ellas era de 5 hasta 20. Algunas de estas fábricas crearon su propia maquinaria, mientras que las otras las importaban de los Estados Unidos.

En 1950 a 1960 este tipo de empresas decidieron cambiar su giro al de la producción de calentadores de agua, comúnmente llamados boilers, con la idea de fabricar y comercializar esta clase de productos en México, permitiendo abrir nuevas fuentes de trabajo y sustituyendo a los calentadores americanos que se encontraban en el mercado.

Estas empresas se abastecen de insumos que provienen de los Estados de la República Mexicana, como son: San Luis Potosí, Coahuila y Monterrey.

En los años de 1970 hasta nuestros días el crecimiento que han tenido estas empresas ha sido muy lento, ya que se puede observar ésto en el tamaño y en la capacidad de producción que tienen estas empresas, ya que la mayoría se encuentra clasificadas como microindustrias y otras como pequeñas industrias.

Actualmente estas empresas están constituidas con capital Mexicano y satisfacen el consumo interno con el 89% de calentadores de agua que utilizan gas y un 20% con calentadores de leña. El mercado, que surten es en todo el país, y la maquinaria que se emplea en la fabricación de estos artículos se ha tecnificado, y ya llevan a cabo el proceso de línea. El cual se describe en el siguiente subíndice.

## 1.2 PROCESO SIMPLIFICADO DE PRODUCCION DE CALENTADORES DE AGUA.

De acuerdo con la visita hecha a conocidas fábricas de calentadores, los pasos principales para la fabricación de un calentador, está mencionado en el "diagrama 1" y lo explicaremos brevemente.

El material que llega a la planta es lámina de acero -

1: VADILLO, Jesús E. y TORT, Damián; Diseño de un calentador de agua Doméstico; México, 1978; pág. 26-27.



tipo 10-10 que viene en rollo para los calibres del 24 al 12 y se pide ya cortado ( en hojas ) para el calibre 10. Esta lámina consituye la materia prima de apróximadamente el 90% del calentador y sigue los siguientes pasos :

Primero es cortada en su primer y segundo corte para -  
- que pese a los dos caminos principales del proceso. Si -  
- seguimos el camino del tanque y cámara de combustión, vemos -  
- que una vez cortada la lámina, se le practican las perfora- -  
- ciones (o sea troquelan). Ver figura 2.

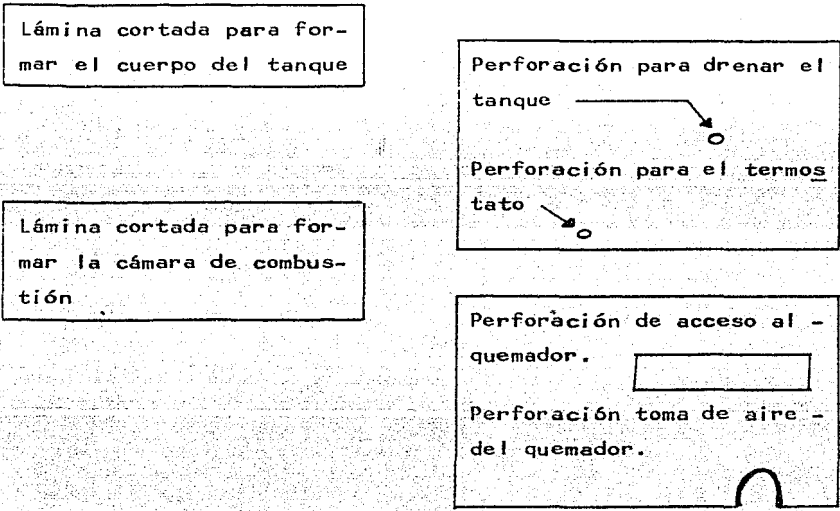


FIGURA 2

En el caso del tanque las perforaciones son para el desagüe y el termóstato y en el caso de la cámara de combustión son el acceso al quemador y la entrada de aire del quemador.

Después se rolan y se puntean lo que va a constituir:-  
1o. el tanque 2o. la cámara de combustión y 3o. el tubo de escape (Fig. 3)

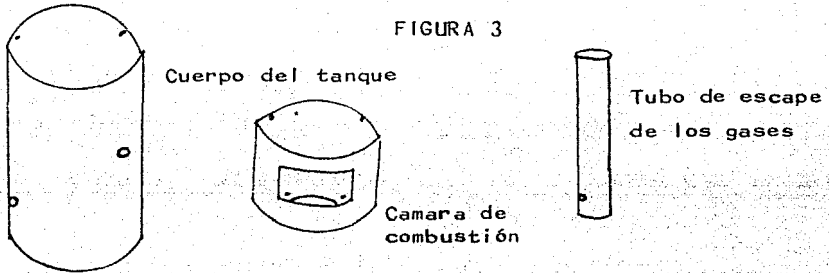
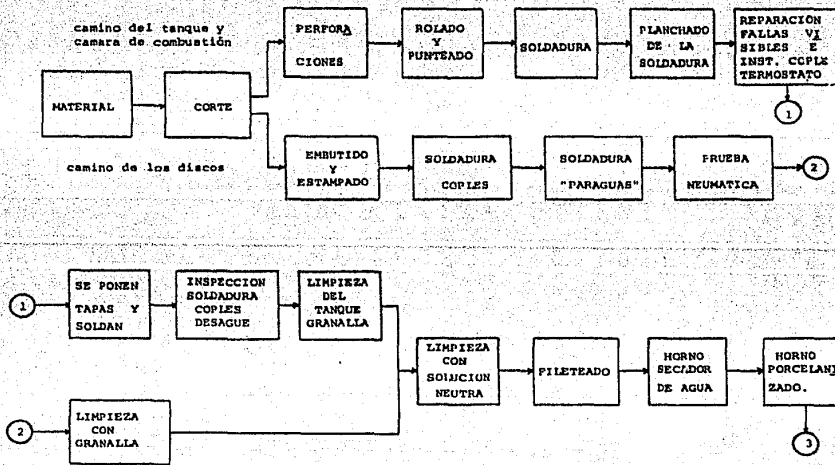


FIGURA 3

DIAGRAMA 1



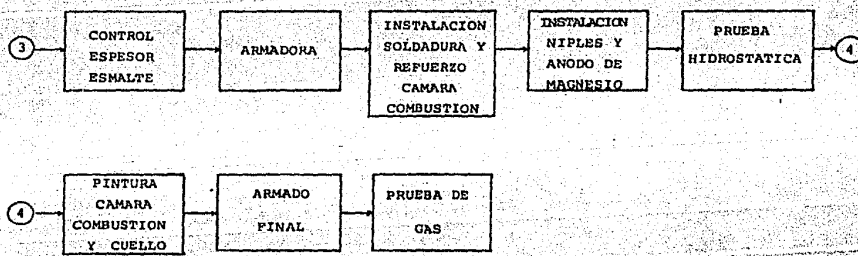


DIAGRAMA 1 (CONT.)

En el siguiente paso estas tres piezas se soldan por el método de soldadura de arco sumergido y fundente, con máquinas automáticas.

Una vez soldado el tanque de agua, se plancha su cordón de soldadura, para que el porcelanizado que posteriormente se le va a hacer sea perfecto.

Después de la soldadura, como en todos los casos de esta fábrica, se hace una inspección visual y se reparan los defectos que pudo dejar la máquina soldadura y a la vez se instala el cople del termostato.

En la siguiente estación de la fabricación en serie, se instalan las tapas superiores del tanque. (Las tapas vienen en la otra línea de producción que es paralela). Ver figura 4.



Tanque de agua con la tapa superior.

FIGURA 4

Observando en el diagrama la otra línea, o sea, la de los discos vemos que como primer paso se estampan o embuten todas las tapas y discos que va a llevar el calentador. Esto se hace por medio de una prensa hidráulica.

A las tapas superiores del tanque se les soldan los co ples con una máquina soldadora micro-wave con atmósfera de - gas inerte y a las inferiores se les solda el tubo de escape- para formar lo que ellos llaman "Paraguas". (Ver figura 5).

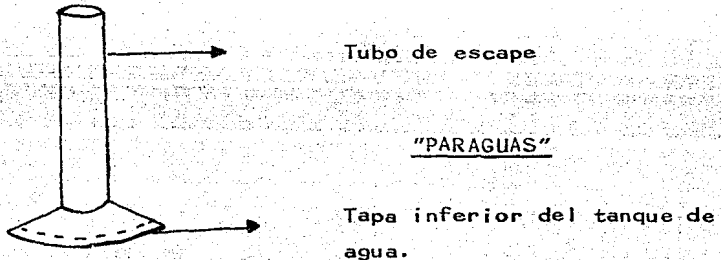


FIGURA 5

Los "Paragus" se prueban a 25 lbs./pulg<sup>2</sup> en la prueba- neumática y pasan junto con el tanque de agua a limpieza con- un chorro de granalla de acero. Esta limpieza se hace en las superficies que van en contacto con el agua, porque se van a esmaltar (porcelanizar).

Saljendo de aquí las piezas pasan a limpieza por medio de una solución neutra, después se filetean los tanques para- que embonen con los "Paraguas". Seguidamente pasan al esmalta- do donde se cuelgan en las cadenas transportadoras que pasan- por dos hornos. ( Ver fig. 6)

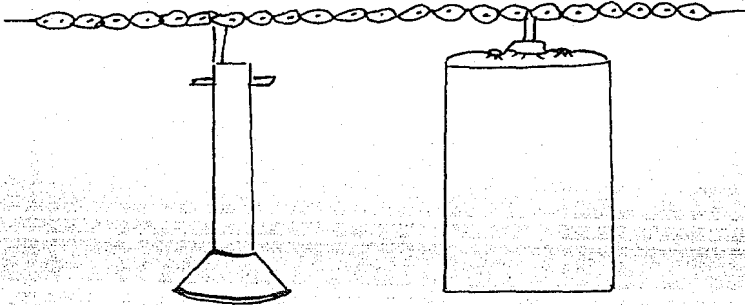


Figura 6

En el primer horno se evapora la posible humedad de la pintura y las piezas que se van a esmaltar y el segundo, que es el horno de porcelanizado, trabaja a  $830^{\circ}\text{C}$  cada 18 minutos.

La siguiente estación es de control de calidad (de espesor de esmalte) y por fin se termina el tanque al unirlo (o sea se solda). Una vez que se tiene el tanque porcelanizado se solda con arco sumergido la cámara de combustión. También se solda al cuello y se refuerza. (Fig. 7)

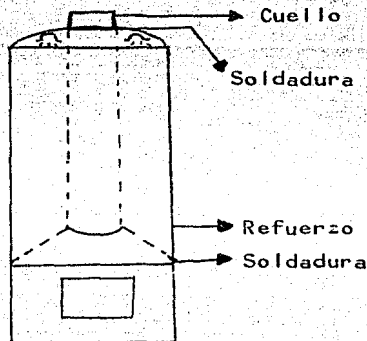


Figura 7

Después en la siguiente estación se instalan los ni-  
ples y el ánodo de magnesio para poder pasar a la prueba hi-  
drostática de 15 Kg./ cm<sup>2</sup>.

En el paso siguientes se pinta la cámara de combustión  
y el cuello con esmalte adecuado.

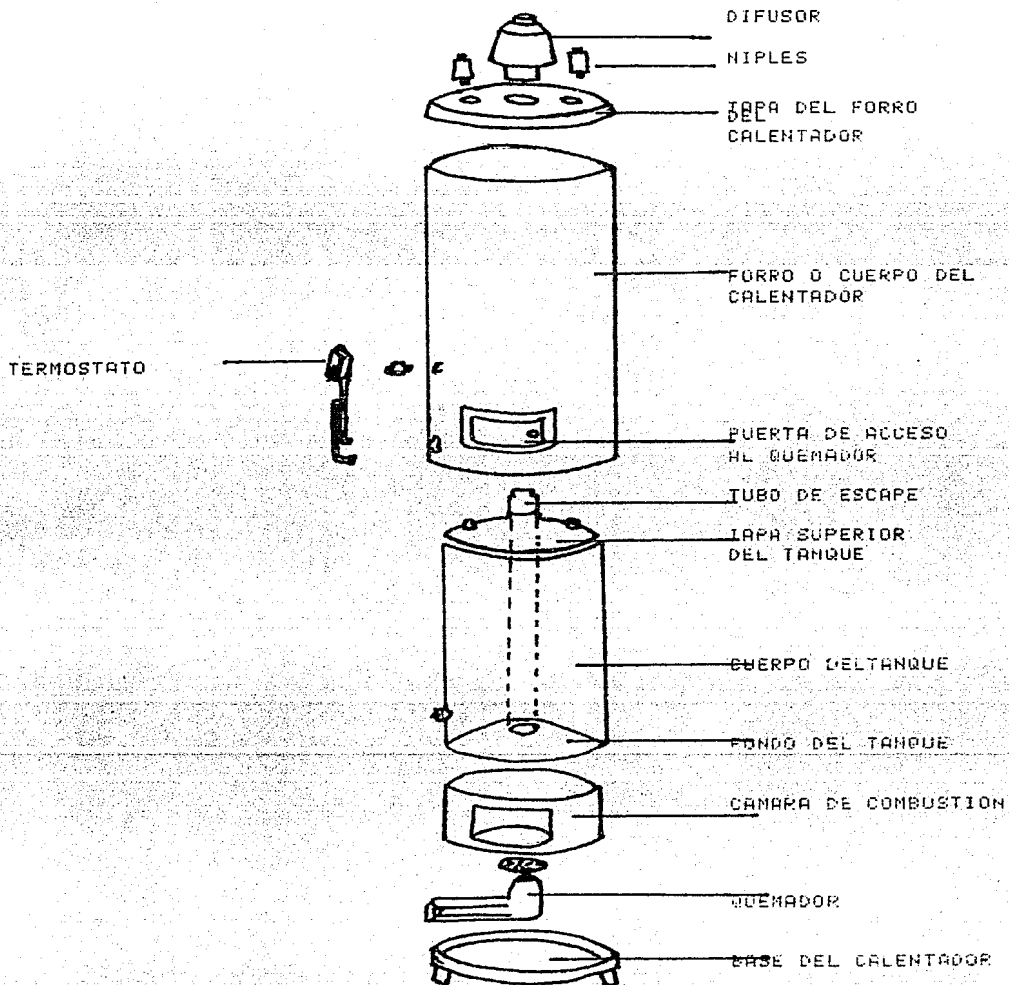
Las últimas estaciones son de armado y control de ca-  
lidad y se instalan las siguientes piezas: serpentín, vena -  
mezcladora, quemador, base y tapa del calentador con el forro,  
aislante (fibra de vidrio), puerta, chapetones, termóstato y  
difusor.

La mayoría de estas partes venían de la línea de pie-  
zas chicas y accesorios cuyo proceso de fabricación es simi-  
lar.

La última prueba que se hace a los calentadores es que  
no presenten fugas de gas. Se prueba también el quemador y -  
se pegan las calcomanías de instrucciones, marca, garantía --  
etc.

Los calentadores que siguen este proceso se prueban el  
100%.





## II. LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.

Para mejor comprensión del tema que se trata, fue necesario configurar un análisis de cada uno de los términos que se emplearán, ya que estos se relacionan entre sí, pero que responden a una sola necesidad que es la capacitación y adiestramiento.

### II.2 APRENDIZAJE.

El hombre desde que nace hasta que muere está en constante aprendizaje, ya que el aprender le ayuda a desarrollarse y bastarse a sí mismo, por eso es de su importancia en la vida humana.

El aprendizaje podemos decir que es un cambio relativamente permanente de la conducta producida por la experiencia.

La frase relativamente permanente se refiere a los cambios a largo plazo producidos por la práctica o la experiencia; todo lo que se aprende normalmente se encuentra disponible para ser usado por el organismo por un largo período.

La conducta es la manera de comportarse o responder a determinadas situaciones o estímulos.

Los estímulos y respuestas, la primera es todo aquello que el organismo sea capaz de percibir o de sentir y, la segunda es la reacción, es el comportamiento, es la manifestación conductual de un organismo frente a un estímulo.

### 11.3 EDUCACION.

Se da en todo sitio donde conviven institucionalmente-  
varios seres humanos.

La educación actúa por variados caminos, pero a medi--  
da que una sociedad se desenvuelve, la transmisión se realiza  
a través de la influencia familiar, a través del ambiente o -  
circunstancias sociales, y sobre todo, en planos más elevados  
y complejos, a través de los centros escolares o planteles --  
que tienen la específica misión de enseñar a los individuos -  
cuando se considera indispensable para el bien de ellos y de  
la sociedad misma.

Ampliados los conocimientos con el tiempo, aumentando-  
el saber acumulado por los años, la educación no puede que- -  
dar, en un momento dado, confinada a sólo el ámbito estrecho  
de la familia, ni al ambiente disperso y heterogéneo de la vi  
da común, sino que tomando en cuenta lo anterior, que en modo  
alguno puede ser desconocido, se encauza en instituciones y-  
en normas consuetudinarias o escritas que suelen tener mejores  
expresiones prácticas, para hacer llegar al educando las no--  
ciones que quieren transmitirsele, y con las cuales él por su  
cuenta, podrá desenvolverse y desenvolver sus propias inquie-  
tudes.

Resumiendo decimos que la educación es toda influencia  
que el ser humano recibe del ambiente social, durante su exis  
tencia, para adaptarse a las normas y valores sociales vigen-  
tes y aceptados.

#### 11.4 ENTRENAMIENTO.

El entrenamiento es el proceso educativo a corto plazo que utiliza un procedimiento sistemático y organizado por el cual el personal no gerencial aprende conocimientos y habilidades técnicas para un propósito definido.

El entrenamiento se distingue de la educación, principalmente en cuanto a los objetivos fijados. Se ocupa de la enseñanza de habilidades particulares con fines específicos, mientras que la educación presupone el desarrollo global de la persona, social, intelectual y físicamente.

Existen dos modalidades del entrenamiento que son las siguientes: la capacitación y el adiestramiento.

#### 11.5 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

##### 11.5.1 DEFINICION.

La capacitación es la adquisición de conocimientos - principalmente de carácter técnico, científico y administrativo.

El adiestramiento es proporcionar destrezas en una habilidad adquirida casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz.

##### 11.5.2 FINALIDADES.

Estas finalidades (objetivos) desde cuatro puntos de vista del capacitado, capacitador, organización y estado.

CAPACITADO.- Su finalidad es aprender para lograr ser competente en cierta actividad para un desarrollo mínimo del individuo como una satisfacción de sus necesidades personales.

CAPACITADOR.- Cumplir eficientemente con la tarea encomendada para lograr un desarrollo profesional que se transmita en un beneficio económico.

ORGANIZACION.- Necesidades de disponer de trabajadores competentes que le permitan hacer frente a la situación de su medio, obteniendo mayor productividad y eficiencia de sus trabajadores.

ESTADO.- Disponer de ciudadanos competentes, libres, educados etc. que permitan al país obtener una mayor tecnología aplicada y un beneficio social.

### 11.5.3 NECESIDADES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Las necesidades de capacitación y adiestramiento, podemos decir que son aquellas carencias tanto del trabajador como de la empresa en materia de formación profesional y que impidan el adecuado desempeño del primero en su puesto de trabajo y de la segunda en cuanto a su eficaz funcionamiento.

Para la determinación de las necesidades de capacitación y adiestramiento, nos dice, McGehee y Thayer que existen por lo menos tres tipos de análisis que deben llevarse a cabo para el requerimiento de la capacitación o adiestramiento en la organización y consiste en lo siguiente: Análisis de los -

puestos, Análisis de la fuerza de trabajo y Análisis de la organización.

**ANALISIS ORGANIZACIONAL.-** Implica un estudio de la organización completa, sus objetivos, sus recursos, la colocación de estos recursos para alcanzar sus objetivos y el medio socio-económico-tecnológico total dentro del cual existe la organización. Este análisis nos puede dar claves para encontrar necesidades de capacitación o adiestramiento.

**ANALISIS DE PUESTO.-** Consiste en un cuidadoso estudio de los puestos de la empresa, el propósito es definir con el mayor detalle posible las tareas inherentes al puesto, cómo deben ser ejecutadas y qué comportamiento (habilidades, conocimientos y actitudes) debe tener el encargado del puesto para ejecutar ciertas tareas específicas, considerando los objetivos organizacionales.

**ANALISIS DE LA FUERZA DE TRABAJO.-** Se enfoca en el individuo que ocupa un puesto dado, más que en el puesto mismo.

Tres factores básicos están implicados en este análisis para propósitos de capacitación y adiestramiento:

- 1.- Determinar si el rendimiento del trabajo es adecuado al estándar.
- 2.- Si los empleados actuales con rendimiento inferior al estándar pueden mejorar su trabajo mediante un curso de capacitación o adiestramiento.

3.- Si los empleados actuales son capaces de someterse a la capacitación o adiestramiento.

Las pruebas de conocimiento del trabajo, el muestreo de trabajo, las pruebas de diagnóstico psicológico y los reportes de rendimiento proporcionan un tipo de información que se necesita para ver si el curso de capacitación o adiestramiento servirá.

#### 11.5.4 PROBLEMAS COMUNES.

Carecen de una adecuada organización administrativa, aparece aisladamente y no como una función necesaria y útil para las actividades de la organización.

- Se realiza en forma empírica, no se precisan planes y programas dirigidos a satisfacer necesidades reales de los trabajadores y de la empresa.
- Los programas de capacitación y adiestramiento no se actualizan, trayendo como consecuencia que el trabajador se aburra.
- No existe por parte de la empresa un interés de ofrecer los cursos de capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, sino como una obligación legal.
- Al cursar los programas de capacitación y adiestramiento, el trabajador sigue con las mismas condiciones de trabajo.
- Muchas veces al finalizar un programa de capacitación y adiestramiento, no se les otorga a los trabajadores una constancia, que certifique, que la persona lo curso.
- No se les aplica un examen, para evaluar el aprendizaje adquirido por el trabajador capacitado.

### III. MARCO LEGAL PARA EL EJERCICIO DE LA CAPACITACION Y EL -- ADIESTRAMIENTO.

#### 3.1 EXTERNA A LA EMPRESA.

La capacitación y el adiestramiento como muchas actividades importantes tanto para el patrón como a los trabajadores, están reglamentadas, en la actualidad, por las leyes nacionales, mismas que representan el marco jurídico externo a la empresa, que por su papel de medición, es posible conciliar y regular el ejercicio óptimo de la capacitación y adiestramiento dentro de los centros de trabajo.

Dentro de la parte externa encontramos lo siguiente:

##### 3.1.1 LA CONSTITUCION DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

El capacitar y adiestrar a los trabajadores en México no es una actividad nueva, ya que existen referencias históricas que datan de la época de la Colonia en donde ya se registran actividades en esta materia.

El método de instrucción para el trabajo, originalmente consistía en que una persona, experimentada en determinado oficio o actividad, instruía a un aprendiz en dicha labor, con el propósito de impartirle conocimientos y desarrollarle habilidades, por lo tanto, aunque debe considerarse a este sistema de aprendizaje como elemental, puede afirmarse que ya existía un proceso de instrucción para adaptar a los individuos a su actividad productiva.



Desde entonces, la capacitación y el adiestramiento como procesos de enseñanza-aprendizaje, han evolucionado al ir surgiendo nuevas técnicas pedagógicas y didácticas que han encontrado su aplicación en ellos.

El crecimiento de la industria a fines del siglo pasado e inicios del presente, provocó que la actividad de capacitar y adiestrar la mano de obra se formalizara, pues comenzaba a existir fuerte demanda de obreros calificados para satisfacer los requerimientos que originaban la tecnología y la expansión de las empresas. Por ello, fueron apareciendo diversas disposiciones legales que pretendieron reglamentar el fenómeno: en 1870, el Código Civil incluía un capítulo destinado al aprendizaje; en los centros de trabajo; en 1931 la Ley Federal de Trabajo destinó su título tercero al Contrato de Aprendizaje; sin embargo, fué hasta 1970 en la Ley Federal del Trabajo se suprime el Contrato de Aprendizaje y se establece la obligación patronal de capacitar a los trabajadores, específicamente, en su art. 132 fracción XV.

En esta década, se inicia una etapa de desarrollo con relación a estas materias, ya que el concepto de educación; los nuevos enfoques para el desarrollo de los recursos humanos; así como las aspiraciones de orden personal y social adquieren gran significación al detectar deficiencias en el aparato productivo nacional, debido al acelerado avance tecnológico y a la gran cantidad de mano de obra no calificada.

Ante esto, el Gobierno Mexicano llevó a rango Constitucional el derecho obrero a la capacitación y al adiestramien-

to. Siendo el 28 de Abril de 1978 cuando el Poder Ejecutivo dá a conocer, en el Diario Oficial de la Federación, la reforma en la Constitución en su artículo 123 Apartado A, fracción XIII, el texto que a la letra dice... "las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y/o adiestramiento para el trabajo"...

### 3.1.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Como un avance más del Derecho Laboral Mexicano, el 28 de Abril de 1978 se publican en el Diario Oficial de la Federación las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo referentes a la Capacitación y Adiestramiento.

En el art. 3 de esta Ley después de enunciar que el -- trabajo es un derecho y un deber social... "se le adiciona -- que así mismo es de interés social promover y vigilar la Capacitación y el Adiestramiento de los trabajadores"

De la misma manera se incluye la fracción XV en el -- art. 132 (Obligaciones de los patrones), que es obligación de los patrones proporcionar Capacitación o Adiestramiento a -- sus trabajadores apegándose en lo dispuesto en el Capítulo -- III bis del art. 153 a el 153 x, el cual tiene como finalidad reglamentar el derecho de Capacitación o Adiestramiento para el trabajador y así cumplir el propósito fundamental de elevar su nivel de vida y productividad conforme a programas formulados de común acuerdo entre patrón y sindicato a sus trabajadores.

Los patrones o patrón deben convenir con los trabajadores si esa Capacitación o Adiestramiento se proporcionará dentro o fuera de la empresa, y por conducto de personal propio, por instructores especiales, instituciones, etc., todos estos medios deberán estar autorizados y registrados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Los cursos y programas de Capacitación y adiestramiento se podrán formular respecto a cada establecimiento, rama industrial o actividades determinadas.

La capacitación o adiestramiento deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que el patrón y el trabajador lo convengan de otra manera.

La Capacitación y Adiestramiento para que cumplan con su objetivo fundamental deberá de encaminarse a:

- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador
- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación misma que estará sujeta a lo dispuesto en el art. 159 de la Ley Federal del Trabajo.
- Prevenir riesgos de trabajo.
- Incrementar la productividad.
- En general mejorar las aptitudes del trabajador.

Los trabajadores a quienes se les imparte Capacitación o Adiestramiento se obligan a asistir puntualmente a los

cursos, atender las indicaciones de las personas que impartan la Capacitación o Adiestramiento y presentar exámenes de valuación que sean requeridos.

En cada empresa se constituirán Comisiones mixtas de - Capacitación y Adiestramiento integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las autoridades laborales cuidaran que estas se integren y funcionen oportuna y normalmente como lo indica el art. 537 fracción III.

Los patronos deberán presentar ante la Secretaría y -- Previsión Social los planes y programas de Capacitación y -- Adiestramiento o en su caso las modificaciones que se hayan - convenido dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prorrogación del Contrato Colectivo de Trabajo, para - su aprobación donde se rija Contrato Colectivo deberán presentarse dichos planes y programas dentro de los primeros 60 - días de los años impares.

Con respecto a los planes y programas deberán estar -- sujetos a las siguientes disposiciones:

Deberan: -referirse a períodos no mayores de 4 años.

-comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.

-precisar las etapas durante las cuales se impartirá la Capacitación y Adiestramiento al total de los trabajadores.

-señalar el procedimiento de selección a través del cual se establecerá el orden en que-

serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.

- especificar el nombre y número de registro en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social - que se publiquen en el Diario Oficial de la - Federación.

Una vez aprobados estos planes deberán ser aplicados de inmediato; sino fuesen presentados, estos planes y programas para su aprobación dentro de los tiempos fijados, además de no llevarlos a la práctica será sancionado el patrón según la fracción IV de la art. 994 de la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de Capacitación y Adiestramiento tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, - mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para su registro y control. Estas surtirán efecto, para su ascenso -- dentro de la empresa en que se haya proporcionado la Capacitación o Adiestramiento.

### 3.1.3 SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

El papel que desempeña esta institución gubernamental - a partir de las modificaciones introducidas en la Ley Federal del Trabajo en 1978; ha sido fundamentalmente de supervisión, registro y vigilancia, en cuanto al cumplimiento de los preceptos legales sobre la materia.

Los objetivos que persigue la Secretaría de Trabajo y Previsión Social referentes a la Capacitación y Adiestramiento son los siguientes:

- Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas, contenidas en el art. 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos.

- Promover el desarrollo de la Capacitación y el Adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones.

- Prestar servicios de asesoría e impartir cursos de Capacitación para incrementar la productividad en el trabajo que requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

- Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes.

Para cumplir con la obligación del Plan Nacional de Capacitación y Adiestramiento se establece en el Reglamento Interior de la misma Secretaría, publicado, la creación de la Dirección General de Capacitación y Productividad; También y de acuerdo a las reformas a la Ley Federal del Trabajo, publicadas en el Diario Oficial del 30 de Diciembre, se llevaron a cabo modificaciones estructurales que permitieron que las funciones asignadas a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capaci-

tación y Adiestramiento (UCECA), fuesen desempeñadas en forma directa por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social con - la consecuente disolución de la citada unidad. Las funciones - conferidas a la Dirección General de Capacitación y Producti - vidad son:

- Vigilar la Constitución y funcionamiento de las Comi - siones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- Establecer los lineamientos para establecimiento de Comités Nacionales de Capacitación y adiestramiento - en aquellas ramas industriales o actividades en que - lo juzgue conveniente.
- Establecer los criterios generales a observar en los planes y programas de capacitación y adiestramiento.
- Autorizar, registrar y en su caso cancelar la autori - zación a las instituciones que impartan capacitación y adiestramiento a los trabajadores.
- Regular los planes y programas de capacitación o - - adiestramiento que los patrones presten, así como -- llevar los registros correspondientes.
- Establecer sistemas generales de capacitación y - - adiestramiento a los trabajadores conforme al proce - dimiento de adhesión convencional establecido por la ley.
- Aplicar, conforme a las disposiciones legales proce - dentes a las disposiciones legales precedentes, los - exámenes de eficiencia a capacitadores y trabajado - res.
- Emitir dictámenes que proceden por la violación de - las normas establecidas en el art. II del Título - -

cuarto de la Ley Federal del Trabajo. Este artículo se refiere al equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

- Establecer planes o programas de capacitación y -- adiestramiento para el trabajo, así como expedir certificados, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública y de acuerdo con los ordenamientos legales en vigor.
- Establecer los registros de constancias sobre los -- trabajadores capacitados o adiestrados.
- Determinar la tecnología más adecuada según las necesidades específicas que se tengan.

En cuanto a las Comisiones Mixtas, en los términos del artículo 538 de La Ley Federal del Trabajo, el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento esta a cargo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social por conducto de -- las unidades de la misma, a las que competen las funciones anteriormente mencionadas correspondientes en los términos de -- su Reglamento Interno.

Con base a lo expuesto, se ha estimado conveniente expedir los siguientes criterios:

I. Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integrarán refrentemente con el siguiente número de representantes:

1.- Uno por parte de los trabajadores y otro por parte del patrón cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adies



tramiento represente hasta 20 trabajadores.

2.- Tres de los trabajadores y tres del patrón cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente a 21 a 100 trabajadores.

3.- Cinco de los trabajadores y cinco del patrón cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente a más de 100 trabajadores.

II. El número de integrantes a que se refiere el criterio que antecede podrá aumentarse en forma proporcional, conforme a la diversidad de puestos, niveles de trabajo, variedad y complejidad de los procesos tecnológicos y a la naturaleza de la maquinaria y equipos empleados en la empresa.

A las empresas con más de 200 trabajadores se recomienda hacer una sola Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, la cual puede contar con subcomisiones en razón de la dispersión geográfica, de los establecimientos de la empresa, de sus características tecnológicas o la cantidad de mano de obra que ocupe.

III. Se recomienda que los integrantes que representan la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento reúnan las siguientes características:

i.- Por los trabajadores:

- a) Ser trabajadores de la empresa.
- b) Ser mayor de edad.

- c) Saber leer y escribir.
- d) Ser reconocido por su buena conducta.
- e) Ser designado por los trabajadores.

2.- Por el Patrón:

- a) Ser mayor de edad.
- b) Saber leer y escribir.
- c) Ser reconocido por su buena conducta.
- d) Poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos propios de la empresa.
- e) Ser designado por el patrón.

IV. En una empresa se podrán constituir más una comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento cuando las relaciones laborales así lo requieran.

V. Trabajadores y patrones deberán elaborar las bases Generales de Funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento que podrán contener entre otros los siguientes aspectos:

- 1.- Funciones específicas que deben realizar.
- 2.- Organizaciones internas de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
- 3.- Duración en el cargo de los representantes.
- 4.- Periodicidad y condiciones de las reuniones.
- 5.- Normas de control y registro de sus actividades.
- 6.- Normas de operación para los acuerdos de la Comisión.
- 7.- En caso, normas de operación a que se sujetarán -

las subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adies--  
miento y periodicidad en que presenten sus infor--  
mes.

8.- Funciones que la Ley Federal del trabajo establece  
para la Comisión Mixta.

### 3.1.3.1 SANCIONES

Cuando el patrón no cumple con la obligación de propor--  
cionar capacitación y adiestramiento se le impondrá una multa  
cuantificada, por el equivalente de 15 a 315 veces el salario  
mínimo general como lo indica el Art. 994. frac. IV de la Ley  
Federal del Trabajo.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social determina  
el monto de la multa de acuerdo a los siguientes factores; --  
por el número trabajadores que no esten capacitados o adies--  
trados, por el número total de trabajadores de la empresa, --  
por el riesgo de trabajo y por las actividades que realiza la  
empresa.

### 3.2 INTERNO A LA EMPRESA.

Dentro de las empresas encontramos documentos que --  
obligan a los patrones a proporcionar capacitación y adiestra--  
miento a sus trabajadores, quienes a través de estos testimo--  
nios tienen derecho a exigirlos. Estos títulos son los si --  
guientes: El Contrato Colectivo y el Reglamento Interior.

### 3.2.1 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo en su Art. 386 define al -- Contrato Colectivo de Trabajo como el convenio celebrado en -- tre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios pa trones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

En el Art. 391 en la fracc. VII de la Ley Federal del Trabajo nos dice que el Contrato Colectivo de Trabajo debe -- contener "Las cláusulas relativas a la Capacitación y Adiestra miento de los trabajadores en la empresa o establecimiento -- que comprenda, como en la fracc. VIII (de dicho Art.) se seña lan las disposiciones sobre la Capacitación y Adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a laborar en la empresa o establecimiento. "Ver anexo # 1 fracc. cuadragésima.

### 3.2.2. REGLAMENTOS O CONVENIOS.

El Reglamento Interior de Trabajo es un instrumento de origen Jurídico contenido en la Ley Federal del Trabajo en su Art. 422 el cual lo define como el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y patrones en el desarro llo de sus labores en una empresa o establecimiento.

Este constituye gran ayuda para la Administración de -- Recursos Humanos, ya que aquí como se citó en el mencionado -- Art. se deberán incluir los derechos y obligaciones tanto pa ra el patrón como para el trabajador en lo referente a la ela boración de los programas de capacitación y adiestramiento.

## IV INVESTIGACION PRACTICA.

### 4.1 Consideraciones Previas.

La presente investigación práctica se desarrolló en 6 empresas, ya que se consideran como microindustrias y pequeñas industrias fabricantes de calentadores de agua domésticos y que se dedican a la elaboración de otros artículos.

Tomando en cuenta lo anterior, se realizó un sondeo con el patrón y el trabajador con el fin de rectificar si los cursos de Capacitación y Adiestramiento se llevan a cabo como lo estipula la Ley Federal del Trabajo.

### 4.2 METODO EXPERIMENTAL.

El método experimental fué a base de cuestionarios a través de los cuales se obtuvo la información que sirvió para la comprobación de la hipótesis. Como punto de partida se elaboró un cuestionario piloto; uno para el patrón y otro para el trabajador, con el objeto de afinar detalles en cuanto a las preguntas y a la estructura.

#### 4.2.1 FIJACION DE OBJETIVOS.

El objetivo principal de esta investigación fué:

#### OBJETIVO GENERAL.

- Conocer el grado de cumplimiento de la obligación de dar --

cursos de Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores en las empresas fabricantes de calentadores de agua, como lo estipula la Ley.

#### OBJETIVOS PARTICULARES.

- Percatarse si los patrones y los trabajadores conocen los Artículos que señala la Ley Federal del Trabajo referentes a los cursos de Capacitación y Adiestramiento.
- Determinar si la situación económica de las empresas repercute en la aplicación de los cursos de Capacitación y Adiestramiento.
- Determinar si la Secretaría del Trabajo y Previsión Social realiza una eficiente supervisión de los cursos de capacitación y adiestramiento dentro de esta rama industrial.

#### 4.2.2 IDENTIFICACION DEL UNIVERSO.

Nuestro estudio comprende las empresas localizadas en el Distrito Federal, ya que de las 23 industrias identificadas, que se dedican a la fabricación de calentadores de agua domésticos en nuestro país, todas tienen sus oficinas generales dentro del área metropolitana.

El objetivo de nuestra investigación fué la de reunir la mayor información de un 90% de las industrias, más sin embargo, tuvimos que sugetarnos solamente a encuestar a 6 industrias, que fueron las que mostraron una total disposición a -

efecto de proporcionarnos la información con éxito.

Cabe hacer mención que estas 6 empresas están consideradas como las de mayor importancia y sus recursos humanos representan el 50% del total de la población de este tipo de industrias.

Para las empresas fabricantes de calentadores a manera de clasificarlas en microindustria, industria pequeña e industria medianas utilizamos las definiciones que aparecen en el Diario Oficial del Martes 3 de diciembre de 1986 y que dicen:

**Microindustria.-** Las empresas que ocupen hasta 15 personas y el valor de sus ventas netas sea hasta de 80 millones de pesos al año.

**Industria pequeña.-** Las empresas no comprendidas en el estrato anterior, que ocupen hasta 100 personas y el valor de sus ventas no rebase la cantidad de 1000 millones de pesos al año.

**Industria Mediana.-** Las empresas no contenidas en los estratos anteriores que ocupen hasta 250 personas y el valor de sus ventas netas no excedan de 2000 millones de pesos al año.

Con estos criterios y con la información recabada en la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación, en la que están afiliadas dichas industrias, determinamos que 9 empresas representan el 39% del universo de las fabricas de -

calentadores y están consideradas como Microindustrias, 8 empresas caen dentro del rango de las pequeñas industrias y representan un 35% del universo y las empresas que representan un 26% del universo total se clasifican como mediana industrial.

De esta manera también obtuvimos de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación el total de obreros empleados en esta industria y que ascienden a 1515 por lo que considerando este universo y viendo que solo en la empresa nos proporcionaron información y que estas en su conjunto reunieron un total de 747 obreros, mismas que representan casi un 50% del universo total, por lo que la población es representativa del estudio al referente de la investigación.

#### Cálculo del Premuestreo.

Aplicando la formula del premuestreo;

$$PR = \sqrt{\frac{N}{100}}$$

Donde:

PR= premuestreo

N= universo

Sustitución:

$$PR = \sqrt{\frac{747}{100}}$$



Operaciones:

$$PR = \sqrt{7.47}$$

$$PR = 2.73$$

PR= 3 personas a entrevistas.

Una regla de la aplicación de esta fórmula sugiere que cuando el pre-muestreo sea menor a 50 se establezcan por lo menos 50 entrevistas.

#### Distribución de las encuestas

Empresa	No. empleado	%	Cuestionario a aplicar.
1	27	3.61	2
2	225	30.12	15
3	85	11.38	6
4	60	8.03	4
5	150	20.08	10
6	200	26,78	13
	<u>742</u>	<u>100.00</u>	<u>50</u>

Las encuestas serán aplicadas exclusivamente a obreros escogidos al azar dentro de las empresas de acuerdo al número de control asignado por el área de Recursos Humanos de la institución.

Nota: Como se puede observar en Empresa solamente aparece un dígito que fué asignado al libre albedrío.

#### 4.2.3. DISEÑO DEL CUESTIONARIO

Para el diseño del cuestionario se tomó en cuenta que debía ser de un lenguaje fácil de entender, con una secuencia lógica y elaborado de tal manera que se pueda ir guiando y controlando las respuestas.

Las preguntas son en su mayoría cerradas, a excepción, de una abierta, formulada para conocer el puesto del entrevistado, dandonos cuenta con ésto, que la persona pertenecía al nivel obrero, ya que es el sector que nos interesa.

Se elaboraron dos tipos de cuestionarios, uno de ellos va dirigido al patrón y el otro a los obreros.

#### 4.1.3.2. PRUEBA PILOTO

Para determinar que el cuestionario estaba bien elaborado se aplicaron 10 cuestionarios pilotos de trabajadores y uno del patrón que es el total de la muestra que le tocaba a una sola empresa, ya que en esta fabrica, podíamos tener acceso ilimitado permitiendonos facilidades que en otras no podían tener, ya que conocíamos al dueño.

La prueba piloto nos permitió saber que preguntas eran confusas, para el entrevistador. Teniendo como resultado el cuestionario final.

#### 4.2.3.2. CUESTIONARIO FINAL.

Una vez corregido el cuestionario piloto, se procedio-

ha aplicar los cuestionarios finales a las empresas a encues-  
tar.

#### 4.3. ANALISIS E INTERPRETACION DE LA INFORMACION

Una vez efectuada la investigación, se procedió a tabu-  
lar e interpretar la información obtenida a través de los - -  
cuestionarios.

El tabulado de la información se presenta en forma se-  
cuencial de acuerdo al formato del cuestionario preparado pa-  
ra tal fin, auxiliándose con gráficas de barra.

Cuestionario No. \_\_\_\_\_

Cuestionario para determinar la Historia  
de las fabricas productoras de calentadores  
en México.

Fecha \_\_\_\_\_

Tipo de sociedad \_\_\_\_\_

1.- ¿Cuándo nació la empresa que tipo de sociedad era?

\_\_\_\_\_

2.- ¿Cuántos trabajadores tiene actualmente?

\_\_\_\_\_

3.- ¿En que clasificación se situa la empresa?

Microindustria ( )

Pequeña Industria ( )

Mediana Industria ( )

Grande Industria ( )

4.- ¿En que año se fundó la empresa? \_\_\_\_\_

5.- ¿Cual fue el motivo que dió origen a la creación de este-  
tipo de empresa en México?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6.- ¿Por medio de quien obtuvo la patente?

Nacional ( )

Extranjera ( )

7.- ¿ En que forma obtuvo esa patente?

Concesión ( )

Representación ( )

Otro ( )

Cuál \_\_\_\_\_

8.- ¿Como estaba constituido el capital social cuando \_\_\_\_\_  
surgio la empresa?

Capital extranjero ( )

Capital Mexicano ( )

+ Si contesta de Capital Mexicano, Diga ud. de que fuen--  
tes se obruvo el Capital Social.

Propio ( )

Banco ( )

Bolsa ( )

Acciones ( )

Otros ( )

Cuáles \_\_\_\_\_

9.- ¿Como esta actualmente ? \_\_\_\_\_

10.- ¿Quienes idearon las maquinarias que se emplean para la-  
fabricación de los calentadores?

11.- ¿Con que número de empleados contaba la empresa en su --  
inicio? \_\_\_\_\_

12.- ¿Con que clase de mano contaba cuando surgió la empresa?

Calificada ( )

Semi-calificada ( )

Otra ( )

Cuál \_\_\_\_\_

13.- ¿Cuando inició la empresa se contaba con forma de finan-  
ciamiento?

Banco ( )

Bolsa ( )

Acciones ( )

Otras ( )

Cuál \_\_\_\_\_

14.- Actualmente \_\_\_\_\_

15.- ¿ La maquinaria que emplean es importada?

si ( )

No ( )

16.- ¿Cuándo inició la empresa se fabricaban otra clase de --  
productos ¿ Como cuales? \_\_\_\_\_

si ( )

no ( )

17.- ¿Además de los calentadores producen otro tipo de articu  
los? ¿Como cuales?

si ( )

no ( )

18.- ¿Se ha ampliado la empresa?

si ( )

no ( )

19.- ¿Tienen sucursales?

si ( )

no ( )

+ Si la respuesta es afirmativa mencione en donde.

20.- ¿ Pertenece a alguna agrupación?

21.- ¿Ustedes fabrican sus propias maquinarias ?

si ( )

no ( )

22.- ¿Conocen a todos su competidores ?

si ( )

no ( )

23.- ¿Que porcentaje del mercado satisface usted con su pro--  
ducto? \_\_\_\_\_

24.- ¿La empresa satisface a toda la República Mexicana?

si ( )

no ( )

+ si la respuesta es negativa, diga solo cuales.

25.- ¿ Cuando el producto salió al mercado por primera vez de que forma fué aceptado por el cliente?

Buena ( )

Regular ( )

Mala ( )

26.- ¿ Cuando se inició la empresa ya existían en el mercado - productos semejantes.

si ( )

No ( )

- CUESTIONARIO PARA EL PATRON

1.- ¿ Considera que la Capacitación y Adiestramiento es necesaria dentro de su empresa?

1.- si ( )

2.- No ( )

2.- ¿ Se llevan a cabo programas de Capacitación y Adiestramiento dentro de su empresa?

1.- si ( )

2.- No ( )

3.- ¿ Creé usted que la Capacitación y el Adiestramiento, permite al trabajador alcanzar mejor nivel de vida?

1.- si ( )

2.- No ( )

4.- ¿ Que tipo de Capacitación y Adiestramiento se ve en su - empresa?

1.- Empírico. ( )

2.- Teórico. ( )

3.- Experiencia ( )

4.- Otro ( )

Cuál \_\_\_\_\_

5.- ¿ Con que periodicidad se imparten los cursos de Capacitación y Adiestramiento en su empresa?

---

6.- ¿ A que nivel jerarquico se le imparten los cursos?

1.- Supervisión ( )

2.- Empleados ( )

3.- Obreros ( )

7.- ¿ Existe rechazo por parte del trabajador a dichos cursos?

1.- Si ( )

2.- No ( )

Porque \_\_\_\_\_

8.- ¿ En relación al número de empleados con que cuenta la em-  
presa, cuantos de ellos han recibido el curso?

---

9.- ¿ Que tipo de contrato maneja en su empresa?

1.- Colectivo ( )

2.- Individual ( )

3.- Ambos ( )

10.- ¿ En el contrato colectivo se estipula las cláusulas ne-  
cesarias para la aplicación de los cursos de capacita-  
ción y adiestramiento?

1.- Si ( )

2.- No ( )

11.- ¿ Existen Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestra-  
miento.?

1.- Si ( )

2.- No ( )

12.- ¿ Con que periodicidad la Secretaría del Trabajo y Previ-  
sión Social supervisa el cumplimiento de los progra-  
mas de capacitación y adiestramiento en su empresa?

---

13.- ¿ Quienes escogen a las instituciones para que lleven -  
a cabo los cursos?

1.- Sindicato ( )

2.- Empresa ( )

3.- Trabajador ( )



- 14.- ¿ Quienes se ponen de acuerdo sobre el horario y lugar en donde se impartirá el curso?
- 1.- Empresa ( )
  - 2.- Sindicato ( )
  - 3.- Trabajador ( )
- 15.- ¿ Conoce las sanciones que establece la Ley sobre el incumplimiento de los cursos?
- 1.- si ( )
  - 2.- No ( )
- 16.- ¿ Los cursos ayudan al trabajador ha obtener un mejor ingreso?
- 1.- si ( )
  - 2.- No ( )
- 17.- ¿ La aplicación de los cursos han ayudado a obtener mayor productividad a la empresa?
- 1.- si ( )
  - 2.- No ( )
- 18.- ¿ Considera el otorgar los cursos como una inversión?
- 1.- si ( )
  - 2.- No. ( )
- 19.- ¿ La Secretaría del Trabajo y Previsión Social proporciona facilidades en la aplicación de los cursos?
- 1.- si ( )
  - 2.- No ( )
- 20.- ¿ Cuando el trabajador se niega a recibir los cursos de Capacitación y adiestramiento, usted como se protege ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 1.- Paga la sanción de la S.T. y P.S. ( )
  - 2.- Hace firmar al trabajador una constancia de que se niega a tomar este curso. ( )

No. \_\_\_\_\_

CUESTIONARIO DEL TRABAJADOR

FECHA \_\_\_\_\_

1.- ¿ Estado Civil?

Soltero ( )

Casado ( )

Separado ( )

Viudo ( )

Divorciado ( )

2.- ¿Cuál fué el último grado que terminó y aprobó?

Primaria ( )

Secundaria ( )

Preparatoria ( )

Otro \_\_\_\_\_

3.- ¿ Ocupación Actual?

4.- ¿La empresa les proporciona cursos de capacitación o --  
adiestramiento? (si contesta que no pasar a las pregun--  
tas que tienen raya roja)

1.- Si ( )

2.- No ( )

5.- ¿ Creé usted que la capacitación o adiestramiento permite  
alcanzar un mejor nivel de vida ?

1.- Si ( )

2.- No ( )

6.- ¿ Cada cuando se les dan los cursos de capacitación y --  
adiestramiento ?

- 1.- Quincenal ( )
- 2.- Mensual ( )
- 3.- Anual ( )
- 4.- Nunca ( )

7.- ¿ Usted conviene con el patrón en donde se le impartiran - los cursos de capacitación y adiestramiento, si fuera - o dentro de la empresa ?

- 1.- Si ( )
- 2.- No ( )
- 3.- No Hubo curso ( )

8.- ¿ Usted se pone de acuerdo con el patrón sobre las perso- nas que le impartirán los cursos de capacitación o - -- adiestramiento ?

- 1.- Si ( )
- 2.- No ( )
- 3.- No hubo curso ( )

9.- ¿ Las personas que les imparten los cursos son autorizadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social?

- 1.- si ( )
- 2.- No ( )
- 3.- No hubo curso ( )

10.- ¿ Usted y el patrón se ponen de acuerdo sobre el horario de los cursos ?

- 1.- si ( )
- 2.- No ( )
- 3.- No hubo curso ( )

11.- ¿ Están encaminados los cursos de capacitación y adies- tramiento a?

- 1.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habili- dades de usted ( )
- 2.- Prepararlo para ocupar una vacante o puesto nuevo ( )
- 3.- Prevenir riesgos de trabajo ( )
- 4.- Incrementar la productividad ( )

5.- Ninguna de las anteriores ( )

6.- Todos los anteriores ( )

12.- ¿ Asiste puntualmente a los cursos de capacitación o - -  
adiestramiento ?

1.- Si ( )      2.- No ( )      3.- No hubo  
Curso ( )

13.- ¿ Al finalizar los cursos de capacitación o adiestramien  
to ha realizado exámenes ?

1.- si ( )      2.- No ( )      3.- No hubo  
curso ( )

14.- ¿ Al terminar el curso obtuvo alguna constancia ?

2.- si ( )      2.- No ( )      3.- No hubo  
curso ( )

15.- ¿ En el Contrato Colectivo vienen estipuladas las cláusu  
las referentes a los cursos de capacitación y adiestra  
miento ?

1.- si ( )      2.- No ( )

16.- ¿ La empresa cuenta con Comisiones Mixtas de Capacitación  
o Adiestramiento ?

1.- si ( )      2.- No ( )

17.- ¿ Usted ha tomado algún curso de capacitación o adiestra  
miento ?

1 - si ( )      2.- No ( )

18.- ¿ Antes de ingresar a esta empresa usted y había recibi-  
do algún curso de capacitación o adiestramiento ?

1.- si ( )      2.- No ( )

19.- ¿ Usted está dispuesto a tomar un curso de capacitación

o adiestramiento ?

1.- si ( )                    2.- No ( )

SI CONTESTA QUE NO PREGUNTARLE LA QUE SIGUE

20.- ¿ Por qué no le gustaría tomarlo ?

1.- No le es útil ( )

2.- No tiene tiempo ( )

3.- Tiene miedo de tomarlo ( )

4.- Otras ( )

Cuáles \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

CORRELACION DE CUESTIONARIOS  
PATRON - TRABAJADOR.

Por el estudio de las gráficas que se acompaña se podrán desglosar con sus resultados cada una de las preguntas - del patrón y trabajador que tiene relación entre sí, es decir, que son correlativas (veanse gráficas patrón: 2, 3, 5, 10, -- 11, 13, 14, 17; trabajador: 4, 5, 6, 15, 16, 8, 10, 11.)

Por virtud de lo anterior se desprende, logicamente, - la afirmación que hacemos en el texto de estas conclusiones - cuando hablamos de que el trabajador no cumple cabalmente con lo que estipula con toda claridad y el articulado de la Ley de la materia que nos referimos anteriormente. (Ley Federal del Trabajo).

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

De acuerdo con los resultados que arrojaron las gráficas, que se obtuvieron de los dos tipos de cuestionarios aplicados en las fábricas de calentadores de agua domésticos, llegamos a la conclusión que los cursos de capacitación y adiestramiento como lo marca la Ley Federal del Trabajo, comprendidos en el Capítulo 3 de éstos apuntes, no se llevan a cabo, sino como al patrón y a las políticas de las empresas les conviene.

Es de considerar que a pesar de que los patrones están conscientes de que los cursos de capacitación y adiestramiento mejorarán en gran medida la producción y el nivel de vida de los obreros, éste únicamente cumple con estos cursos porque la Ley Federal del Trabajo y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se lo exige, pero no para superación de la misma empresa sino como una conquista de sus trabajadores, ya que para él creó erróneamente que representa una erogación innecesaria, puesto que considera que los trabajadores conocen sus actividades y las desempeñan adecuadamente, por lo que ofrece a éstos, proporcionarles cada cuatro años y en una forma empírica y teórica los cursos, en los horarios y lugares que este disponga sin tomar en consideración las conveniencias de los trabajadores.

Otro de los requisitos con que no se cumple es el que se fija en los reglamentos de la Ley Federal del Trabajo respecto de los programas de capacitación y adiestramiento que consisten en otorgar constancias de haber presentado exámenes que demuestren que los trabajadores tomaron los cursos respec

tivos, los trabajadores reconocen que los cursos de capacitación y adiestramiento tienen como objetivo actualizar, ampliar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades, así como de incrementar la productividad y prevenir riesgos de trabajo dando como resultado un mejor nivel de vida y un mejor salario, sin embargo, el 90% de los trabajadores que laboran en las fábricas de calentadores de agua domésticos, desconocen las cláusulas referentes a los cursos de capacitación y adiestramiento estipulados en el Contrato Colectivo de Trabajo, trayendo como consecuencia que éstos no puedan exigir al patrón que se cumpla con la Ley en materia de estos cursos y afirman además, que no existen Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento dentro de la empresa como lo marca la citada Ley.



## RECOMENDACIONES

Las empresas deben dar mayor importancia a los programas de adiestramiento y capacitación en el desarrollo del factor personal, el cual juega un papel decisivo, debido al grado de riesgo que existe en cada puesto que se requiere para la fabricación de los calentadores de agua domésticos.

Las organizaciones deben hacer una planeación de los horarios, lugares e impartir los cursos con personas que estén autorizadas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, con objeto de no interferir en las actividades normales de la misma y dar una orientación a los trabajadores a través de estas personas.

Deben hacer uso de los diferentes métodos de comunicación para que los empleados estén enterados de: la existencia de cursos de capacitación y adiestramiento, quienes van a impartir los cursos, la integración y función de las Comisiones Mixtas de capacitación y adiestramiento, etc..

Es necesario el establecimiento de un comité evaluador de los resultados obtenidos al término de los cursos de capacitación y adiestramiento, para determinar si se logran los objetivos establecidos o no, y en base a ello, hacer medidas correctivas.

Se debe actualizar y enriquecer constantemente los cursos de adiestramiento, para que estos no resulten obsoletos y aburridos.

Se le debe dar al trabajador un certificado que indique, que tipo de curso de adiestramiento o capacitación tomó y en que fecha se llevó a cabo.

Cualquier estudioso sobre la materia que desee realizar un estudio sobre este tipo de empresa se encontrará ante un área empírica, ya que no existen fuentes de información -- que proporcionen datos sobre las fábricas de calentadores de agua domésticos, de ahí nuestro esfuerzo inicial para dejar un antecedente de investigación en este ramo de empresas fabricantes de calentadores de agua domésticos.

A N E X O S

**CONTRATO COLECTIVO DE  
TRABAJO**

Sindicato "Mártires de Río Blanco" de la Industria del Acero,  
Hierro, Manufacturas Metálicas, Metales y Similares del D.F.  
Francisco I. Madero No. 9875  
4to. piso- México. D. F.

Asunto: SE REMITE CONTRATO CO  
LECTIVO DE TRABAJO PA  
RA SU DEPARTAMENTO.

C. PRESIDENTE DE LA H. JUNTA LOCAL  
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL D. F.  
P R E S E N T E .

ANTONIO SUAREZ de la TEJA, En su carácter de Secretario General del Sindicato "Mártires de Río Blanco" de la Industria del Acero, Hierro, Manufacturas Metálicas, Metales y Similares del D. F. señalando como domicilio legal para recibir citas y oír notificaciones la casa marcada con el número 9875 4to. piso de la Av. Francisco I Madero de esta Ciudad. Ante Usted con el debido respeto comparece y manifiesta.

Que adjunto el presente escrito, se esta permitiendo en viar original y copia del CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO que han celebrado el Sindicato que suscribe y la Empresa denominada CALENTADORES, S. A. con domicilio en Aluminio No. 5 Col. - Ecatepec. Edo. de Méx. Representada por su Gerente Sr. FEDERICO GONZALEZ CAMACHO.

Por contener nada contrario el presente documento, ni a la moral ni al derecho, atentamente se solicita se tenga por depositado, para que surta los efectos que haya lugar, de conformidad con el Art. 390 de la Ley Federal del Trabajo.

A T E N T A M E N T E .  
México, D. F., a 23 de mayo de 1986  
POR EL COMITE EJECUTIVO  
SECRETARIO GENERAL.  
ANTONIO SUAREZ de la TEJA.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE - -  
"CALENTADORES, S. A.", REPRESENTADA POR SU GERENTE EL SEÑOR-  
FEDERICO GONZALEZ CAMACHO, Y POR OTRA EL SINDICATO "MARTIRES-  
DE RIO BLANCO" DE LA INDUSTRIA DEL ACERO, HIERRO, MANUFACTU--  
RAS METALICAS, METALES Y SIMILARES DEL D. F., REPRESENTADO -  
POR SU SECRETARIO GENERAL EL SEÑOR ANTONIO SUAREZ de la TEJA.  
DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES .- - - - -

### C L A U S U L A S

PRIMERA.- Ambas partes convienen en una para los efec--  
- tos de dominación en el curso del presente Contrato a "CALE-  
TADORES", S. A. se le denominará "LA EMPRESA" y para referir-  
se al SINDICATO "MARTIREZ DE RIO BLANCO" DE LA INDUSTRIA DEL  
ACERO, HIERRO, MANUFACTURAS METALICAS, METALES Y SIMILARES --  
DEL D. F., se hará con la palabra "SINDICATO" y cuando haya -  
necesidad de hacer alusión a la LEY FEDERAL DEL TRABAJO", se-  
rá con la palabra "LEY".

SEGUNDA.- Ambas partes se reconocen mutuamente su perso-  
nalidad jurídica, con todas las consecuencias inherentes a di-  
cho reconocimiento.

TERCERA.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo, re-  
girá únicamente en la fábrica que la Empresa tiene estableci-  
do en la Casa marcada con el número 5 de la calle Aluminio, -  
en la Col. Ecatepec. Estado de México., se celebra por tiempo  
indefinido y su revisión o prórroga de su vigencia se harán -  
en los términos establecidos en la Ley.

CUARTA.- Queda fuera de la aplicación del presente Contrato, todas las personas, que ocupan puestos de confianza tales como: Dirección, Administración, Vigilancia, Fiscalización o en servicios personales de la Empresa.

QUINTA.- Ambas partes convienen en que será condición indispensable para prestar servicios en la Empresa, ser miembros activos del Sindicato contratante. Consecuentemente, cuando éste necesite los servicios de algún trabajador lo solicitará el sindicato y éste se obliga a proporcionarlo en un término máximo de setenta y dos horas; si en esta plazo no se proporciona, la empresa estará en libertad de contratarlo, con la obligación de enviarle al sindicato contratante para su afiliación al mismo, sin cuyo requisito no podrá prestar servicios a la Empresa.

SEXTA.- Los trabajadores de nuevo ingreso deberán ser examinados por el médico empresarial para comprobar si no padecen alguna enfermedad contagiosa o algún otro tipo de impedimento, este requisito será potestativo de la Empresa.

SEPTIMA.- Todo trabajador que ingresa al servicio de la empresa, lo hará por un término convencional, después del cual si sus servicios y conducta no son satisfactorias terminará la relación contractual sin responsabilidad alguna para ésta.

OCTAVA.- Todo trabajador que preste en un año sus servicios continuos a la Empresa, será considerado como de planta, La Empresa de acuerdo con sus necesidades podrá cambiar a sus

trabajadores de una actividad a otra siempre y cuando sin menoscabo de su salario. Queda entendido que de ninguna manera se utilizará la movilidad como sanción.

NOVENA.- Dada la naturaleza de las actividades fluctuantes de la Empresa ésta frecuentemente utilizará trabajadores-eventuales que serán contratadas por tiempo fijo o por obra -determinada, ajustándose las partes a lo establecido por la Ley.

DECIMA.- Cuando por cualquier causa algún trabajador de ja de pertenecer al sindicato, la Empresa sin responsabilidad alguna, se obliga a separarla de su trabajo previa solicitud-que por escrito la presentó el Sindicato.

DECIMA PRIMERA.- Cuando ocurra una vacante en un puesto superior o de nueva creación, la Empresa notificará de ello a los trabajadores por medio de su memoranda y fijará en lugar-visible del establecimiento, para que los que se crean con de-recho a contar con esas plantas, las soliciten en un plazo de 72 horas.

En el plazo concedido no se presenta ningún trabajador, la Empresa cubrirá estas plazas con el personal que ella designe.

Solamente en caso de igualdad de competencia, eficiencia, capacidad y buena conducta se dará preferencia al trabajador de más antigüedad.



Cuando la Empresa realice ascensos de cualquier trabajador para un puesto superior, el ascenso será provisional y -- quedará sujeta a un término de prueba de treinta días, dentro del cual, si su capacidad, eficiencia y buena conducta no son satisfactorias, la Empresa regresará al trabajador de que se trate al puesto que éste tenga con anterioridad sin ninguna - responsabilidad para ella.

DECIMA SEGUNDA.- La jornada semanal de trabajo será de cuarenta y ocho, cuarenta y cinco y cuarenta y dos horas, - por jornada diaria, mixta y nocturna respectivamente, de tra bajo, según lo determinen las necesidades de la producción.

DECIMO TERCERA.- Conviniendo Empresa y Sindicato en -- distribuir la jornada semanal de trabajo de tal manera, que los trabajadores descansen los días Sábados y Domingos de ca da semana.

Reservandose la Empresa el derecho de establecer la - jornada semanal de labores de SEIS DIAS cuando las necesidades de la producción así lo requiera.

Cuando se trate de cambios parciales del horario de al gún o algunos trabajadores, la Empresa se obliga a dar aviso correspondiente a quienes resulten afectados por lo menos -- con cuarenta y ocho horas de anticipado, Los trabajadores - tendrán la obligación de presentar sus servicios en los nuevos horarios o turnos de trabajo que se les asigna, según - las indicaciones de la Empresa.

DECIMO QUINTA.- La distribución y ajuste de la jornada semanal de trabajo en los términos del Art. 59 de la Ley, no quiere decir que se considere a los días Sábados como festivos obligatorios o descanso semanales.

Por cada seis días de trabajo se disfrutará de un día-- de descanso con goce de salario íntegro, procurandose que -- sean los días Domingos.

DECIMO QUINTA.- Las horas de trabajo extraordinarias se pagarán conforme lo establecido por la Ley en sus últimas reformas.

Para trabajar tiempo extraordinario será requisito indispensable que la Empresa lo autorice debidamente por conducto de sus representantes.

DECIMA SEXTA.- Son días de descanso obligatorio con goce de salario íntegro:

1o. de Enero

5 de Febrero

21 de Marzo

15 y 16 de Septiembre

2 y 10 de Noviembre

12, 24 y 25 de Diciembre, de cada año más el día

1o. de Diciembre de cada seis años cuando corresponda - la trasmisión del Poder Ejecutivo Federal. Así como el día - del Onomástico (Cumpleaños) de los trabajadores siendo potestativo este último de descansarlo o solamente pagarle por parte de la Empresa, siempre y cuando se tenga por lo menos - -- seis meses de antigüedad.

Cuando un día festivo coincida con el Domingo, la Empresa le pagará a sus trabajadores el equivalente a un día de Salario tabulado.

DECIMA SEPTIMA.- Cuando coincida algún descanso obligatorio con el día Sábado, en las semanas que se trabaja, los trabajadores no compensarán la jornada correspondiente a ese día entre semana.

DECIMA OCTAVA.- La empresa se obliga a conceder vacaciones de la siguiente manera: Por el primer año de servicios -- siete días hábiles, por el segundo año nueve días hábiles; -- por el tercero once días hábiles; por el cuarto trece días hábiles, Más los séptimos o la parte proporcional de estos quedan comprendidos en cada período vacacional.

De cuarto año en adelante se aumentarán tres días más por cada cinco años de servicio. A los trabajadores de cuatro o más años de servicios cumplidos, al salir de vacaciones la Empresa les pagará además el importe de las mismas una cantidad equivalente a tres días de salario.

DECIMA NOVENA.- Para quienes no tengan el año de servicio cumplido, la Empresa en cumplimiento de la Ley les concederá vacaciones proporcionales.

Las vacaciones se disfrutarán en dos períodos; el primero de ellos en la Semana Mayor (SEMANA SANTA) y el otro a par-ti del día 26 de Diciembre de cada año.

VIGESIMA.- La Empresa calculará el salario de los trabajadores para el pago de vacaciones que les corresponde, tomando en cuenta el promedio que resultó de la suma que estos han ganado por su labor ordinario durante las últimas tres semanas anteriores a las vacaciones.

Los trabajadores al salir de vacaciones recibirán una prima equivalente al 30% del importe de los salarios de las mismas.

VIGESIMA PRIMERA.- Los destajistas que no laboran normalmente su jornada semanal de trabajo por causas imputables a la Empresa, disfrutarán de los salarios de garantía a que se refiere el anexo número dos de este contrato.

VIGESIMA SEGUNDA.- Los salarios que percibirán los trabajadores están establecidos en el tabulador que como anexo número una forma parte del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

VIGESIMA TERCERA.- La lista que aparece en el Tabulador solamente indica el sueldo que corresponde a cada puesto o categoría, pero de ninguna manera significa que la Empresa tenga obligación de cubrir el número de puestos que ahí se mencionan, toda vez, que la Empresa no cuenta con un número fijo de plantas.

VIGESIMA CUARTA.- Los trabajadores destajistas están obligados al desempeño de todas aquellas labores que conforme la costumbre han venido realizando, sean estas las labores --

directas o no de la producción que tienen encomendada y que se relacionen con su trabajo. Esta obligación de realizar labores variadas en los tiempos perdidos, no tendrá renumeración extra, toda vez que las tarifas de los destajos ya contienen y toman en cuenta los tiempos perdidos en dichas labores.

VIGESIMA QUINTA.- Los trabajadores serán responsables de la calidad de la producción y consecuentemente, cuando las condiciones de la materia no les permita hacer un trabajo de calidad, deberán de avisar de inmediato al Jefe de Producción o al Jefe de Turno, para que éstas, bajo su responsabilidad determinen las providencias que deban tomarse.

La jornada semanal de labor, empieza el día jueves y termina los días Miercoles siguientes. La raya será pagada el Viernes siguiente inmediato durante la jornada de trabajo o a más tardar al término de la misma.

TABULADOR DE SALARIOS QUE COMO ANEXO NUMERO UNO FORMA PARTE - INTEGRANTE DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO EN ESTA FECHA, POR EL SINDICATO "MARTIRES DE RIO BLANCO" DE LA INDUSTRIA DEL ACERO, HIERRO, MANUFACTURAS METALICAS, METALES Y SIMILARES DEL D. F. Y PLOMERIA AMERICANA, S. A.

SALARIO POR DIA.

TROQUELADOR .....	\$ 215.67
MECANICO .....	175.38
AYUDANTE DEL MECANICO .....	163.00
TORNERO .....	229.26
MACHETERO .....	163.00
OBRAERO DE VARIOS .....	163.00
HOJALATERO .....	163.00

ARTEFACTOS

SOMBRERO DE 150 mm. .... 2.854 POR PZA.

DEPARTAMENTO DE GALVANIZACION

METEDOR O JEFE DE TURNO .....	\$ 171.04
SACADOR .....	167.72
LIMPIADOR .....	165.82
LAVADOR .....	165.82
QUINTO HOMBRE .....	165.82

SALARIO DE GARANTIA

HOJALATERO O TRABAJADOR EN DEPTO. DE ARTEFACTOS DE - LAMINA . . . . .	163.00
OBRAERO QUE LABORA RAJADAS REDONDAS PARA AGUA . . . .	163.00

TRABAJADOR QUE LABORE POR DESTAJO . . . . . 163.00

GALVANIZACION.

Cada grupo de galvanización estará integrado por un operario y tres ayudantes que tiene la obligación de hacer, un mínimo de piezas. La empresa destinará un obrero de varios como quinto hombre para desalojar la obra y para ayudar en general para evitar atrofiamientos. Por cada punto excedente, el jefe de operario recibirá 0.06677 y cada uno de los ayudantes recibirá por cada punto excedente 0.05727.- Queda entendido que los puntos se computan a razón de 700 por turno en semana de seis días de trabajo y que serán \$ 40.00 por turno no se trabaja el Sábado y el tiempo queda repartido en los cinco días restantes.

Las piezas que se galvanicen tendrán las siguientes - - equivalencias;

CALENTADOR DE LEÑA O DE GAS O MAQUILA DE CUALQUIER TAMAÑO ...	
.....	4 puntos por pza.
CODOS, SOMBREROS, EMBUDOS . . . . .	2 puntos X 3 pza.
BOTES ESPECIALES . . . . .	3 puntos X pza.
CONOS DE CALENTADOR . . . . .	4 puntos X pza.
GALVANIZACION DE BASES . . . . .	1 punto X pza.
CALENTADOR GIGANTE . . . . .	100 puntos X pza.
CONTRABOTES ... . . . .	1 punto X pza.

CALENTADOR GL-40 .....	6 puntos x pieza
CALENTADOR GL- 60 .....	7 puntos x pieza
CALENTADOR GL-80 .....	8 $\frac{1}{2}$ puntos x pieza

México, D. F. a 30 de Enero de 1980.

CALENTADORES S.A.  
GERENTE

POR EL SINDICATO  
SECRETARIO GENERAL.

SR. FEDERICO GONZALEZ C.

ANTONIO SUAREZ DE LA TEJA



VIGESIMA SEPTIMA.- La Empresa se obliga a descontar de los salarios de los trabajadores las cuotas sindicales y descuentos que se le soliciten por escrito ya sean éstas ordinarias o extraordinarias, entendiéndose que por este servicio no cobrará cantidad alguna, y entregará las cuotas recaudadas a la persona debidamente autorizada para recibirla.

VIGESIMA OCTAVA.- La Empresa se obliga a afiliar a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, pagando cada quien la parte que le corresponda y quedando sujetos en materia de enfermedades naturales, profesionales o accidentales a la Ley y Reglamentos del Mencionado Instituto.

VIGESIMA NOVENA.- La incapacidad por enfermedad, como causa justificada para dejar de asistir al trabajo, solamente se comprobará en el Certificado expedido por el Médico del Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo tanto, los comprobantes expedidos por médicos particulares no se tomarán en cuenta como justificación que se relacione a incapacidades.

Sin embargo, la Empresa aceptará como válidas las recetas que expida el Instituto Mexicano del Seguro Social, como justificaciones de faltas al trabajo, pero ello no obliga a la Empresa a que se pague salario al trabajador cuando no haya presentado sus servicios.

TRIGESIMA.- La Empresa concederá a sus trabajadores tres días de permiso con goce de sueldo en los casos de fallecimiento de la Esposa, sus hijos o padres.

A falta de esposa el trabajador gozará de estas prestaciones en el caso de su concubina, siempre y cuando se encuentre registrada en el Instituto Mexicano del Seguro Social. -- Así como una ayuda de \$ 2,000.00 (DOS MIL PESOS 00/100 M.N.)- para gastos de funerales, previa comprobación con el Certificado de Defunción.

TRIGESIMA PRIMERA.- La Empresa se obliga a conceder a sus trabajadores dos días de permiso con goce de salario, -- cuando su esposa de a luz, el trabajador deberá justificar este permiso con el acta de nacimiento. El día que la interna y el día que la den de alta.

TRIGESIMA SEGUNDA.- La Empresa concederá al Comité Ejecutivo Local del Sindicato conveniente 20 días hábiles de permiso al año con goce de salario, Empresa o Sindicato, en que para el uso de estos permisos no podrán salir simultáneamente más de dos trabajadores.

Los permisos serán solicitados invariablemente por escrito y por lo menos 24 horas de anticipación; si al año, no se hiciera uso de esta prestación o solamente se disfrutara de una parte de ella, la Empresa le pagará la cantidad total del remanente que le corresponda. Estos días de permiso serán calculados a salario promedio de un trabajador destajista.

TRIGESIMA TERCERA.- Si muere alguno de los trabajadores, cualquiera que sea la causa y que haya cumplido por lo menos 6 meses de servicio, La Empresa se obliga a entregar al

beneficiario previamente designado por el trabajador la cantidad de \$ 40,000.00 por muerte natural y \$ 80,000.00 por muerte accidental. Quedando en libertad la Empresa de asumir directamente este compromiso o bien contratar un Seguro de Vida de grupo que garantice las cantidades que se mencionan.

TRIGESIMA CUARTA.- La Empresa entregará anualmente a los trabajadores que tengan más de un año de prestar sin interrupción sus servicios, Tres uniformes y dos pares de calzado de trabajo, uno compuesto de gorra, corbata, camiseta, pantalón y zapatos tipo minero y los otros compuestos únicamente de camiseta y pantalón.

La ropa que se menciona se entregará a los trabajadores durante la primera quincena del mes de abril de cada año, y los zapatos, unos en la fecha que se menciona y el otro en el mes de octubre de cada año.

TRIGESIMA QUINTA.- La Empresa entregará a sus trabajadores un aguinaldo anual, por el equivalente a 19 días de salario íntegro, misma que pagará más tardar el día 20 de Diciembre de cada año, completo recibirán lo que proporcionalmente les corresponde.

TRIGESIMA SEXTA.- Con el propósito de fomentar el deporte entre sus trabajadores, La Empresa entregará a los que integren un equipo de fútbol, una vez al año, uniformes, zapatos y 4 balones, condicionando esta prestación a que el equipo esté formado exclusivamente con trabajadores a sus servicios, que se encuentren registrados en alguna Liga Oficial y compitan en ella regularmente.

beneficiario previamente designado por el trabajador la cantidad de \$ 40,000.00 por muerte natural y \$ 80,000.00 por muerte accidental. Quedando en libertad la Empresa de asumir directamente este compromiso o bien contratar un Seguro de Vida de grupo que garantice las cantidades que se mencionan.

TRIGESIMA CUARTA.- La Empresa entregará anualmente a los trabajadores que tengan más de un año de prestar sin interrupción sus servicios, Tres uniformes y dos pares de calzado de trabajo, uno compuesto de gorra, corbata, camizola, pantalón y zapatos tipo minero y los otros compuestos unicamente de camizola y pantalón.

La ropa que se menciona se entregará a los trabajadores durante la primera quincena del mes de abril de cada año, y los zapatos, unos en la fecha que se menciona y el otro en el mes de octubre de cada año.

TRIGESIMA QUINTA.- La Empresa entregará a sus trabajadores un aguinaldo anual, por el equivalente a 19 días de salario integro, misma que pagará más tardar el día 20 de Diciembre de cada año, completo recibirán lo que proporcionalmente les corresponde.

TRIGESIMA SEXTA.- Con el propósito de fomentar el deporte entre sus trabajadores, La Empresa entregará a los que integren un equipo de fut-bol, una vez al año, uniformes, zapatos y 4 balones, condicionando esta prestación a que el equipo esté formado exclusivamente con trabajadores a sus servicios, que se encuentren registrados en alguna Liga Oficial y compitan en ella regularmente.

TRIGESIMA SEPTIMA.- La indicación de la caja de ahorros de trabajadores, La Empresa aportará anualmente en calidad de préstamo la cantidad de \$ 5,000.00 mismos que le serán devueltos tan pronto haya fondos para ellos o a más tardar el 15 de Diciembre de cada año. La cantidad estará en la administración de la caja misma que estará a cargo de trabajadores, auxiliándolos la empresa haciendo los descuentos a lista de raya que por concepto de pagos o ahorros le soliciten.

TRIGESIMA OCTAVA.- La empresa durante el primer mes de clase de las escuelas primarias, y secundarias, entregará a cada uno de sus trabajadores que tengan por lo menos 5 meses, de servicio cumplidos, la cantidad de \$ 75.00 pesos por cada hijo que se encuentre debidamente inscrito en las escuelas primarias y secundarias. Los trabajadores deberán justificar a juicio de la Empresa el derecho que tienen para el disfrute de esta prestación.

TRIGESIMA NOVENA.- La empresa se compromete a entregarlo de un mes de salario mínimo al Sindicato para sufragar los gastos de la organización mensualmente.

CUADRAGESIMA.- Las partes convienen en que a efecto de dar cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 153-A a 153-X de la Ley Federal del Trabajo, procederán dentro de un plazo de 15 días a integrar la Comisión de Capacitación y Adiestramiento y a cumplir con todos los requisitos que se señaló en la Ley.

CUADRAGESIMA PRIMERA.- Ambas partes convienen en que en un plazo no mayor de noventa días a partir de la fecha en-

que entre en vigor, el presente contrato, se discutirá y --  
aprobará el nuevo reglamento interior del trabajo.

CUADRAGESIMA SEGUNDA.- El presente contrato Colectivo  
de trabajo, se celebra por tiempo indefinido, independiente--  
mente de la fecha de su depósito, será a partir del día 15 de  
Enero de 1980 a las 24 hrs. y terminará su vigencia el 14 de  
Enero de 1982 y solamente será revisible de acuerdo con los -  
artículos 399 y 399 bis y se firmará por quintuplicado, que--  
dando cada una de las partes un ejemplar y depositarán en la  
junta local de conciliación y arbitraje del D. F., los tantos  
que sean necesarios para que el presente contrato surta los -  
efectos legales a que haya lugar.

México, D. F. a 31 de Enero de 1980

CALENTADORES, S. A.  
GERENTE.

POR EL SINDICATO  
SECRETARIO GENERAL.

SR. FEDERICO GONZALES C.

ANTONIO SUAREZ DE LA TEJA

REPRESENTANTE LEGAL.  
VICTOR ITURRALDE JUAREZ.

REGLAMENTO INTERIOR

Asociación Nacional "Rogelio" de Trabajadores de las Indus- -  
trias del Hierro, Metálicas y Similares.

REGISTRO FEDERAL NUM. 4567

BLOQUE REVOLUCIONARIO DE AGRUPACIONES SINDICALES  
OBRERAS.

AV. GUSTAVO BAZ # 21, Desp. 345-A México 10, D. F. Tels.

248-82-25

OFICIO No. 1345/86

Exp. CALENTADORES, S. A.

ASUNTO. SE ENVIA REGLAMENTO  
INTERIOR DE TRABAJO.

C. PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL  
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL D. F.

Adjuntamos al presente original del REGLAMENTO IN  
TERIO DE TRABAJO que regirá en CALENTADORES, S. A. ubicada en -  
calle Aluminio # 5 Col. ECATEPEC, EDO. DE MEXICO, representada  
por su gerente Sr. FEDERICO GONZALEZ CAMACHO, celebrado con la  
ASOCIACION "ROGELIO" DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIAS DEL HIE-  
RRO, METALICAS Y SIMILARES, para su deposito ante esa H. Auto-  
ridad en los términos de los Arts. 425, 422 y demás relativos  
a la Ley Federal del Trabajo.

A T E N T A M E N T E .  
MEXICO, D. F. Julio 1 de 1986  
POR LA UNIDAD OBRERA MEXICANA  
POR EL COMITE EJECUTIVO  
EL SECRETARIO GENERAL

ROBERTO L. CASTRO.

RLC/jgr.



REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE REGIRA LAS LABORES INTER--  
NAS DE LA EMPRESA CALENTADORES, S. A. UBICADA EN CALLE ALUMI--  
NIO # 5 COL. ECATEPEC, EDO. DE MEXICO FORMULADO CON LA ASOCIA--  
CION NACIONAL "ROGELIO" DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS DEL  
HIERRO, METALICAS Y SIMILARES.

C L A U S U L A S :

H O R A R I O S :

1.- JORNADA DIURNA; es la comprendida entre las 6 y las 20 --  
horas.

JORNADA MIXTA; es la que comprende periodos de tiempo de  
las jornadas diurnas y nocturnas, siempre que el periodo sea--  
menor de tres horas y media pues si comprende tres horas y me--  
dia o más se considerará jornada nocturna.

JORNADA NOCTURNA; es la comprendida entre las 20 y las  
6 horas. La duración máxima de jornada semanal será de 48 ho--  
ras para el turno diurno, 45 para el mixto y 42 para el noc--  
turno.

Durante la jornada continua de trabajo se concederá al  
trabajador un descanso de media hora por lo menos, pagándose--  
la misma.

2.- El horario de entrada y salida será el siguiente:  
Por, la mañana de las 7 a las 16:30 de Lunes a Jueves y el día  
viernes de las 7 a las 17 horas; los alimentos de ésta jorna--  
da serán de las 9.30 a las 10:00 horas.

3.- El horario anotado en el Artículo que antecede es el que se podrá modificar o cambiarse los turnos de labores cuando las necesidades técnicas del desarrollo del trabajo lo requieran, debiendo darse oportuno aviso a la Asociación antes de implantar las modificaciones.

4.- Las jornadas de trabajo deberán iniciarse y concluir a las horas señaladas como de entrada y salida en el Artículo 10. de éste reglamento, y precisamente en el lugar señalado a cada trabajador; el patrón o sus representantes no obstante, se concederá al personal una tolerancia de 5 minutos a la hora de entrada, iniciación de labores transcurridos los cuales es protestativo de la Empresa permitir o no la entrada a los trabajadores retrasados, no devengando por supuesto, el salario en caso de que no se le permita la entrada. De todas maneras cuando se permita el acceso al trabajo con retardo, este será tomando en cuenta.

5.- Cuando por circunstancias especiales se prolonguen los horarios de trabajo establecidos en éste Reglamento, los trabajadores se obligan a laborar el tiempo extra que se les ordene, en los términos del Artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo. Sólo se considerarán y se pagarán como horas extraordinarias, las que exceden del tiempo semanal establecido en el Artículo 10. y únicamente podrán trabajarse con la autorización por escrito del patrón o sus representantes. Tratándose de mujeres se estará a lo dispuesto en el Artículo 169 de la Ley.

6.- Durante las jornadas ordinarias y extraordinarias a que -

se refieren los Artículos precedentes, los trabajadores están obligados a ejecutar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados. La falta de cumplimiento a esta disposición será considerada como falta de prohibitividad del trabajador y sancionadas en los términos de la Ley.

7.- Los trabajadores quedan obligados a obedecer las órdenes e indicaciones del patrón o sus representantes, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

8.- Todos los trabajadores de planta a tiempo fijo o por determinada, y los que estan en proceso de adiestramiento deberán acatar estrictamente el cumplimiento del presente Reglamento, además de obedecer las ordenes e indicaciones de sus jefes inmediatos; así como lo relacionado con las disposiciones derivadas del Contrato Colectivo de Trabajo.

9.- El personal de nuevo ingreso quedará sujeto a prueba que abarca de uno hasta 30 días, a fin de que el patrón o sus representantes se dan perfecta cuenta de sus aptitudes, capacidad, experiencias y conocimientos. En cualquier tiempo dentro del término de prueba, y de acuerdo con lo que establece el Artículo 74 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo, el patrón podrá rescindir la relación laboral si el trabajador carece de la capacidad, aptitudes, experiencias o conocimientos que haya manifestado tener.

10.- Se señalará como lugar para la ejecución del trabajo el de la ubicación del negocio establecido en la calle de aluminio # 5, Col. Ecatepec, Edo. de México. Esto sin perjuicio -

de que accidentalmente puede la Empresa señalar diversos lugares para la ejecución del servicio o del cambio de domicilio de la misma.

11.- Serán trabajos de carácter eventual o transitorio todos aquellos que en su propia naturaleza se ejecuten para producir algún artículo de temporada o para surtir algún pedido especial, etc., queda entendido que los trabajadores que estén contratados para el desempeño de trabajadores eventuales deberán suscribirse al Contrato Colectivo correspondiente.

Se considerarán como trabajadores para obra o tiempo determinado los que sean contratados para el desempeño de actividades temporales o transitorias, que no formen parte de las labores normales, constantes y permanentes de la Empresa, así como los que se contratan para sustituir temporalmente a un trabajador de planta.

12.- Todos los trabajadores tienen la obligación de mantener en estado de aseo las máquinas, útiles y demás enseres con -- que trabajen así como el lugar en donde desempeñen sus labores, y realizarán éste trabajo en la siguiente forma: cinco minutos antes de terminar sus labores.

13.- El pago de los salarios se hará en moneda nacional de -- curso corriente los días viernes y en Aluminio # 5, Col. Ecatepec, Edo. de México.

- 14.- Los trabajadores que presten sus servicios en un lugar

fijo de la Empresa y cuyas actividades no requieren que permanezcan de pié, harán uso de las siguientes sillas o asientos que la negociación proporcionen, absteniéndose de utilizar-- las cuando ello perjudique el desempeño normal de sus labo-- res o la buena marcha del centro de trabajo.

15.- Los trabajadores deberán abstenerse de todo cuanto pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la del patrón y sus representantes, y la de terceras personas, contenido y bienes de la Empresa y estén a su cui-- dado o se encuentren en el establecimiento, obligándose a obe-- decer las instrucciones que reciban del patrón, de sus repre-- sentantes o de sus jefes inmediatos o de los miembros de la - Comisión de Seguridad.

16.- En caso de accidentes de trabajo o en lo personal o de alguno de sus compañeros los trabajadores tendrán la obliga-- ción de dar aviso inmediato a sus superiores para que, ha-- ciendo uso del botiquín de emergencia, se le presten los pri-- meros auxilios, en su caso se solicite el servicio del H. -- Instituto Mexicano del Seguro Social.

17.- Las mujeres y los menores de edad no podrán realizar - las labores de que habla el Reglamento de Labores Peligrosas o Insalubres para Mujeres y Menores.

18.- Todo el personal quedará sujeto a las siguientes reglas de observancia de la Empresa:

a).- Someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, que ordene el H. Instituto Mexicano del Seguro Social o el Patrón.

b).- Cumplir estrictamente con las medidas profilácticas que decreten las autoridades.

c).- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

d).- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden con las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección propia y de sus compañeros de trabajo.

e).- Dar aviso al patrón para la vía telefónica y dentro de la media hora siguiente de iniciación de labores, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.

f).- Independientemente del aviso que se refiere al párrafo anterior, hacer entregar al patrón, a la mayor brevedad posible, del certificado de incapacidad que les expida el H. Instituto Mexicano del Seguro Social en casos de enfermedad, sin cuyo requisito las faltas se considerarán injustificadas.

g).- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el desempeño del trabajo, en la inteligencia de que cualquier pérdida o deterioro no ocasionados por el uso normal, serán motivo para cobrar al trabajador el importe neto de la pérdida o deterioro, independientemente de la sanción que se le aplique.

19.- La Empresa concederá a su personal permisos o licencias para faltar a sus labores, en los siguientes casos:

a).- Por el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares; para el cumplimiento de los servicios de jurados electorales populares y causales, y cuando esas actividades deben cumplirse dentro de las horas de trabajo.

b).- Para desempeñar una comisión accidental o permanente de la Asociación del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento.

De acuerdo con el Art. 123 Frac, X de la Ley Federal del trabajo el tiempo perdido a que se refieren los incisos a)

y b) se descontará al trabajador, a no ser que éste lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo.

c).- Para atender asuntos de índole personal o familiar siempre y cuando la soliciten con un mínimo de un día de anticipación y las labores de la Empresa no sufran perjuicio alguno, - a criterio del patrón o a sus representantes. Las licencias - a que se refieren éste inciso serán sin goce de sueldo.

20.- Queda estrictamente prohibido a los trabajadores incurrir en las faltas que se mencionan en los siguientes artículos y, en su caso, serán sancionados en la forma y términos - que se señalen a continuación:

I.- Serán motivo de suspensión por un día sin goce de sueldo las siguientes faltas:

a).- Abstenerse de dar aviso a que se refiere el inciso e) -- del Art. 15.

b).- Hablar con los compañeros de trabajo a gritos o reirse - en forma escandalosa.

c).- Presentarse tres veces en el término de un mes después - de la hora de entrada, pero sin excederse la tolerancia a que se refiere el Art. 30 de éste Reglamento.

d).- Faltar al trabajo una vez, sin permiso o causa justificada.

II.- Serán motivos de suspensión por tres días sin goce de --



suelo las siguientes faltas:

- a).- Fumar en el lugar de trabajo.
- b).- Introducir a la Empresa personas extrañas, amigos o familiares.
- c).- Reunirse varios trabajadores en un lugar a hacer corridos en horas de trabajo.
- d).- Faltar dos veces en el término de 30 días, sin causa justificada o sin permiso del patrón o sus representantes.
  
- e).- Reincidir en cualquiera de las faltas de que habla la -- Fracción I de este mismo artículo.

III.- Serán motivo de suspensión temporal de seis días sin goce de sueldo, las siguientes faltas:

- a).- Reincidir en cualquiera de los actos u omisiones a que se refiere en la fracción II de éste mismo Artículo.
- b).- Reincidir por segunda vez en las faltas de que habla la fracción I de este mismo Artículo.
- c).- Faltar al trabajo 3 veces en un lapso de 30 días sin causa justificada o sin permiso del patrón.
- d).- Intriga entre el personal o los superiores.
- e).- Introducir a la Empresa bebidas alcohólicas o drogas.
- f).- Dedicarse a juegos de mano o de azar, proferir palabras

obscenas durante el trabajo.

g).- No dar cumplimiento a cualquiera de las obligaciones establecidas en los incisos A), B), D), y g) del Artículo 15 de este Reglamento.

h).- Dedicar las horas de trabajo a la lectura de libros, revistas o periódicos.

i).- Abandonar el lugar de trabajo injustificadamente o sin permiso o autorización de sus Jefes.

j).- Salir de la Empresa en horas de trabajo sin permiso o autorización del patrón o sus representantes.

21.- Serán causas justificadas de separación las siguientes:

a).- Incurrir al trabajador durante sus labores en faltas de prohibitividad u honradez, actos de violencia, injurias, malos tratos en cuanto al patrón, sus familiares o el personal directivo o administrativo.

b).- Cometer contra alguno de sus compañeros los actos enumerados en el inciso anterior, si como consecuencia u objetos de alteración de la disciplina.

c).- Extraer efectivo, mercancías u objetos propiedad de la Empresa sin permiso correspondiente.

d).- Ejecutar trabajos ajenos dentro de la Empresa y en horas de trabajo.

e).- Provocar escándalos o riñas.

f).- Dormir en horas de trabajo.

g).- Ocasionar maliciosamente perjuicios en los edificios, contenido, obra, mercancías, muebles, enseres y demás objetos - que se encuentren dentro de la Empresa.

h).- Comentar actos inmorales.

i).- Comprometer por negligencia o mala fé de la seguridad de la Empresa, de su contenido o de las personas que de ella se encuentren.

j).- Revelar secretos o intimidades de la Empresa.

k).- Presentarse a sus labores en estado de embriaguez o bajo las influencias de algún narcótico o droga enervante.

l).- Faltar más de tres veces al trabajo, en el término de -- 30 días, sin causa justificada o sin permiso del patrón.

m).- Las demás que establecen los Artículos 47, 185, 291 y - demás relativos aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

22).- Las violaciones a este Reglamento, al Contrato o la Ley no previstas aquí y que no ameriten la rescisión del Contrato serán castigados con sus pensiones en el trabajo hasta - por 8 días. La Empresa hará las investigaciones del caso, --

dando oportunidad de defensa al Trabajador, por medición de -  
la asociación.

México, Distrito Federal, al Primero de Julio de Mil -  
Novecientos ochenta y seis.

---

Empresa

---

Asociación

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

- 1.- Arias Galicia Fernando  
ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.  
Edit. Trillas, México, 1983  
824 pp.
  
- 2.- B.M. Bass y J.A. Vaug. Hen.  
EL ENTRENAMIENTO EN LA INDUSTRIA  
Edit. C.E.C.S.A., Compañía Editorial Continental, S. A.  
México, 1971.
  
- 3.- CAMARA NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACION.  
Av. San Antonio # 256 Z.P. 03
  
- 4.- GLOSARIO DE TERMINOS EMPLEADOS EN LA CAPACITACION Y ADIES  
TRAMIENTO.  
Serie Técnica No. 3  
111 p.p.
  
- 5.- SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
MANUAL DE ORGANIZACION GENERAL DEL SECTOR TRABAJO Y PREVI  
SION SOCIAL.  
1984

6.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
MANUAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Edit. Serie Técnica No. 5, México.

274 pp.

7.- Silicio Aguilar Alfonso

CAPACITACION Y DESARROLLO DE PERSONAS

Edit. Limusa, Wiley.

13 pp.

8.- Ramírez Fonseca Francisco.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Edit. Pac. México, 1986

604 p.p.

9.- Tort San Román, Damián y Vadillo Braña, Jesús.

DISEÑO DE UN CALENTADOR DE AGUA

México, 1978.

200 p.p.

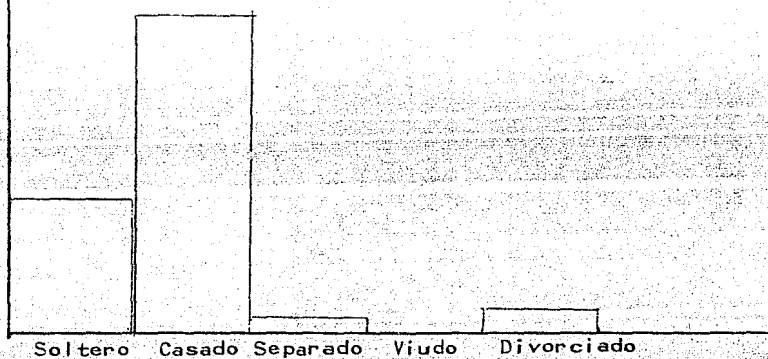
10.- Plan Nacional de Capacitación y Adiestramiento 1984-1988

**CUESTIONARIO A NIVEL**

**OBRERO**

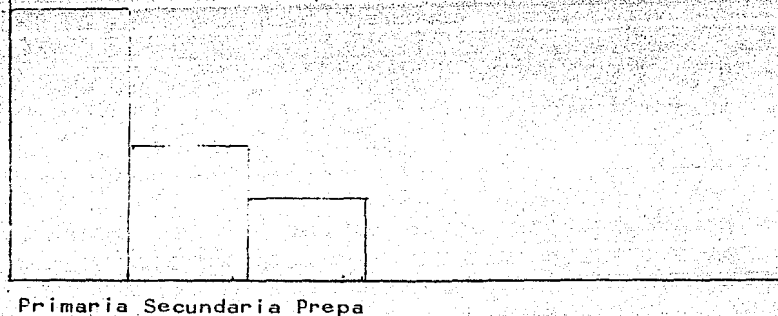
1.-  
Estado Civil

Resp	1	2	3	4	5	total
No. de emp.	14	33	1	0	2	50
%	28	66	2	0	4	100



2.-  
Ultimo grado Escolar que termino

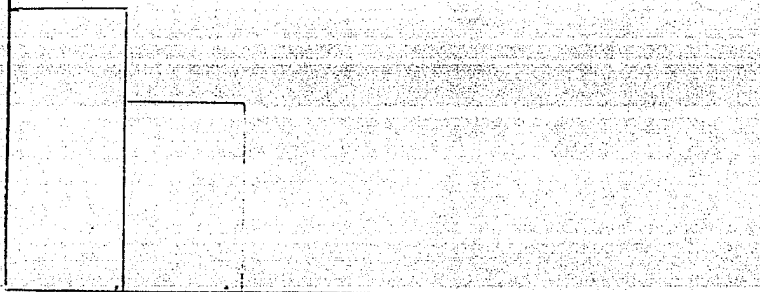
Resp	1	2	3	total
No. de emp.	28	14	8	50
%	56	28	16	100





4.-  
La empresa les proporciona  
cursos de capacitación o -  
adiestramiento.

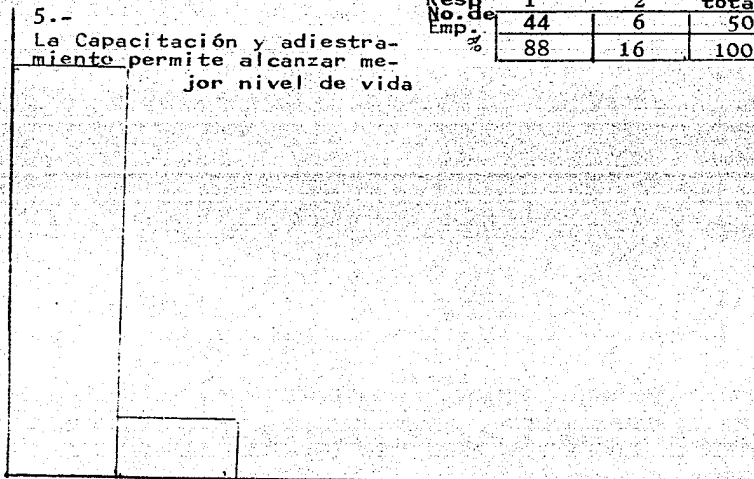
Resp No. de empl. %	1	2	total
	30	20	50
	60	40	100



SI NO

5.-  
La Capacitación y adiestra-  
miento permite alcanzar me-  
jor nivel de vida

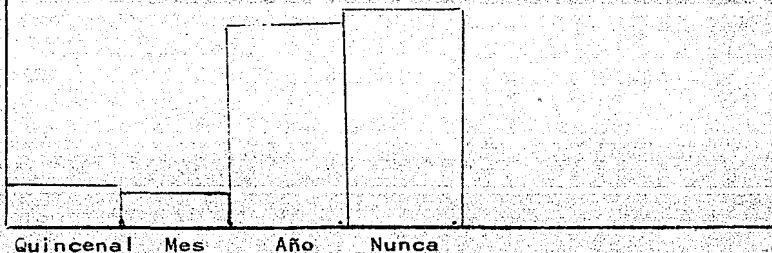
Resp No. de Emp. %	1	2	total
	44	6	50
	88	16	100



SI NO

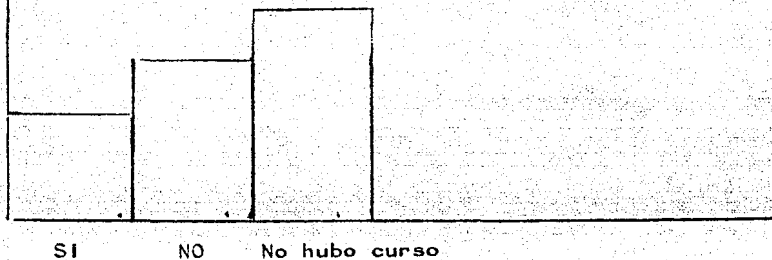
6.-  
Frecuencia de los cursos de  
Capacitación y Adiestramiento

Resp.	1	2	3	4	total
No. de emp.	4	3	21	22	50
%	8	6	42	44	100



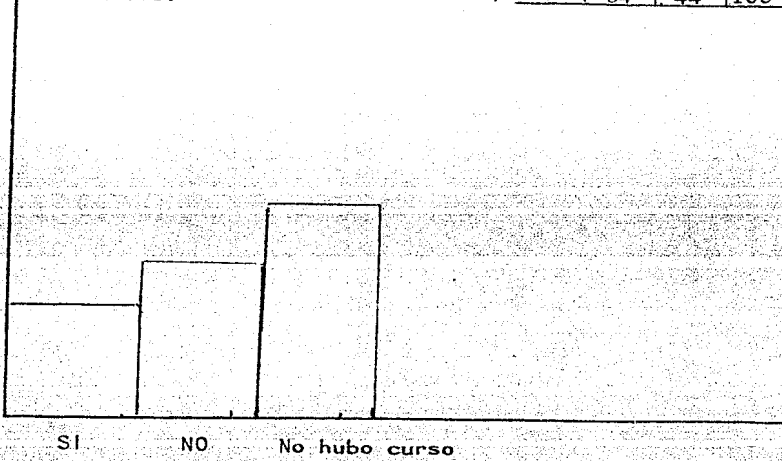
7.-  
Conviene con el patrón el -  
lugar de donde se tomarán -  
los cursos.

Resp.	1	2	3	total
No. de emp.	11	17	22	50
%	22	34	44	100



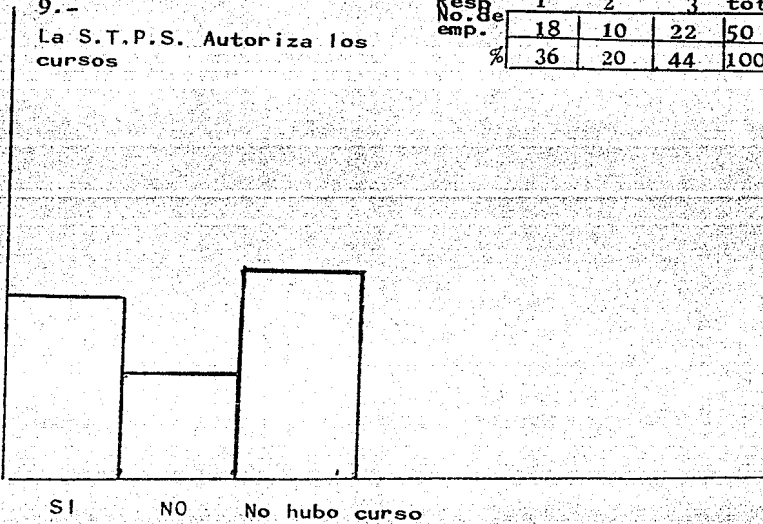
8.-  
Acuerdan quienes impartiran  
los cursos.

Resp	1	2	3	total
No. de emp.	11	17	22	50
%	22	34	44	100



9.-  
La S.T.P.S. Autoriza los  
cursos

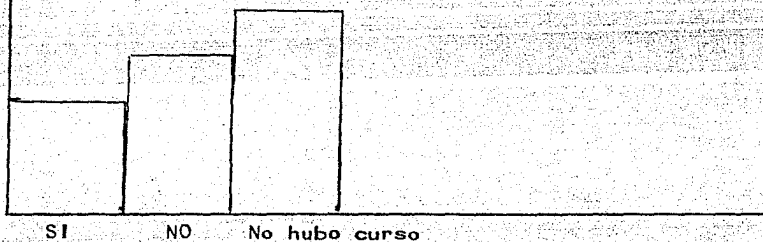
Resp	1	2	3	total
No. de emp.	18	10	22	50
%	36	20	44	100



10.-

Existe acuerdo sobre el horario de los cursos entre el patrón y el trabajador.

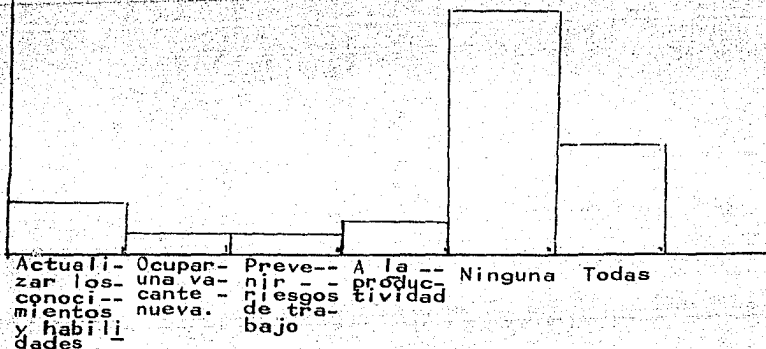
Resp No. de emp.	1	2	3	total
	12	16	22	50
%	24	32	44	100



11.-

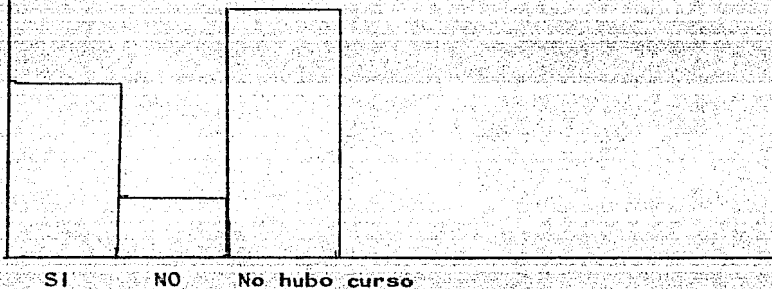
Los cursos de Capacitación se encaminan a:

Resp No. de emp.	1	2	3	4	5	6	total
	5	2	2	3	26	12	50
%	10	4	4	6	52	24	100



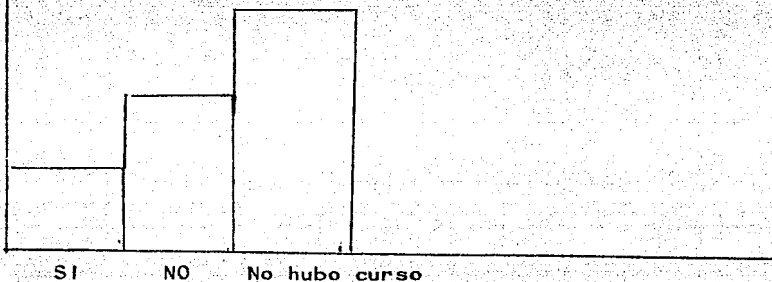
12.-  
Asiste puntualmente a los  
cursos

Resp	1	2	3	total
No. de emp.	18	6	26	50
%	36	12	52	100



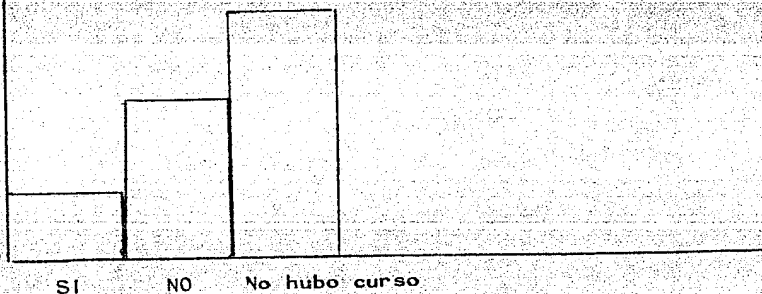
13.-  
Realizó examen al finalizar  
el curso

Resp	1	2	3	total
No. de emp.	8	16	26	50
%	16	32	52	100



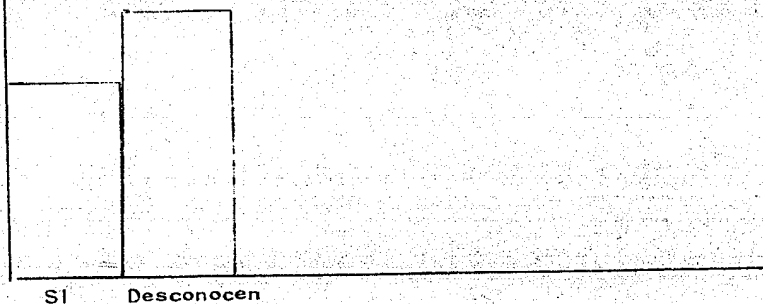
14.-  
Obtuvo constancia al terminar  
el curso

Resp	1	2	3	total
No de emp.	7	17	26	50
%	14	34	52	100



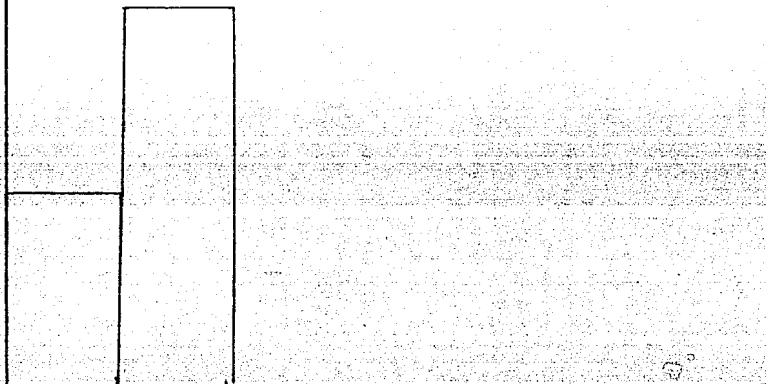
15.-  
En el Contrato Colectivo vienen estipuladas las  
cláusulas referentes a los cursos de capacita-  
ción y adiestramiento

Resp	1	2	total
No de emp.	21	29	50
%	42	58	100



16.-  
La empresa cuenta con Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

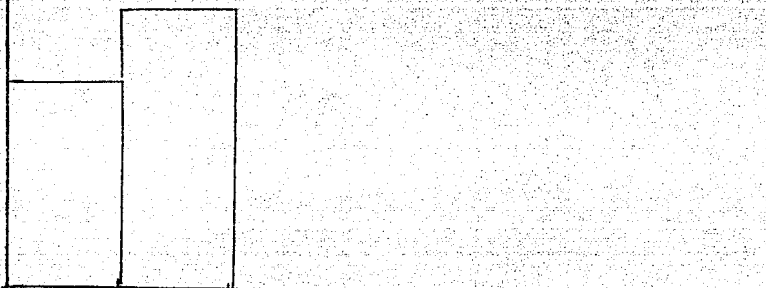
Resp.	1	2	total
No. de emp.	20	40	50
%	20	80	100



SI NO

17.-  
Ud. ha tomado algún curso de Capacitación y Adiest.

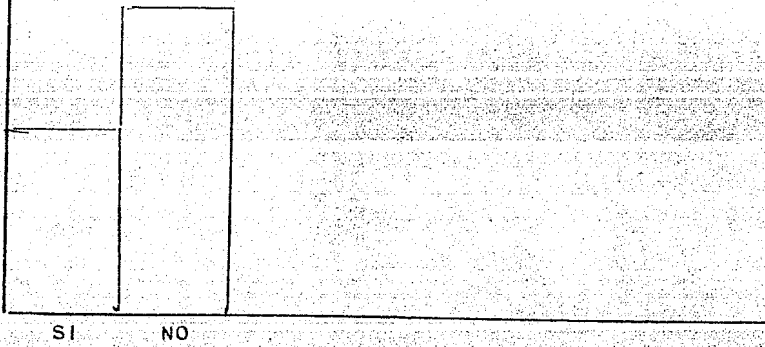
Resp.	1	2	total
No. de emp.	22	28	50
%	44	56	100



SI NO

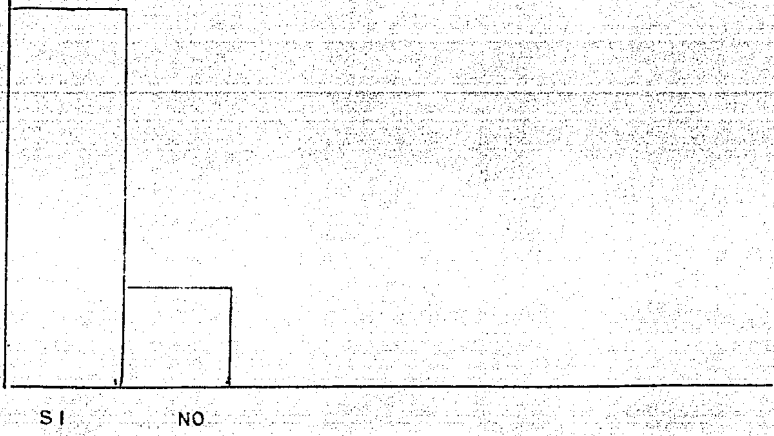
18.-  
Ud. había tomado en otro lado  
Cursos de Capacitación.

Resp. No. de emp.	1	2	total
	18	32	50
%	36	64	100



19.-  
Esta dispuesto a tomar algún  
curso de Capacitación y - --  
Adiest.

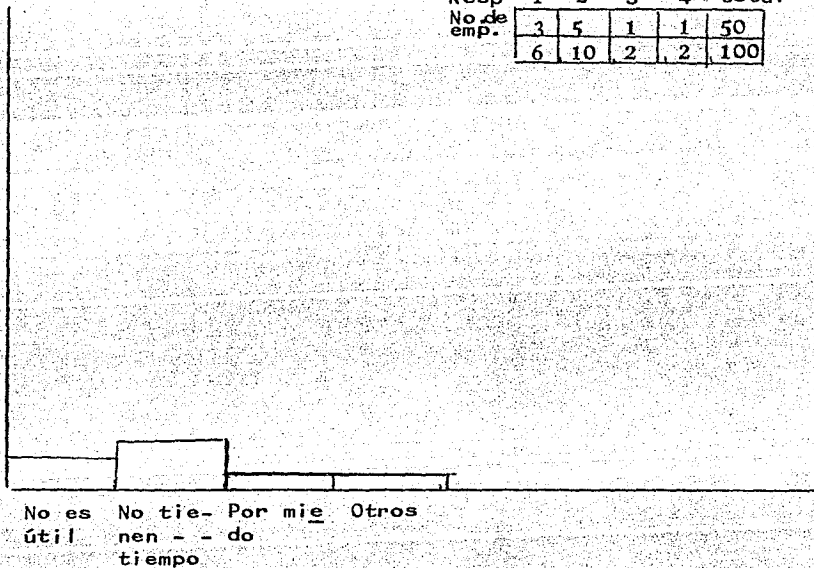
Resp. No. de emp.	1	2	total
	40	10	50
%	80	20	100





20.- Por que no le gustaría tomarlo

Resp	1	2	3	4	total
No de	3	5	1	1	50
emp.	6	10	2	2	100

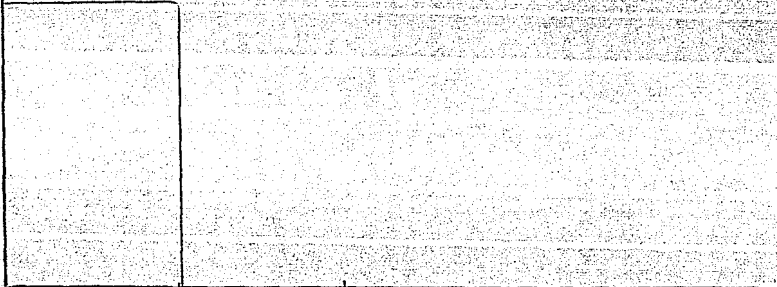


**QUESTIONARIO A NIVEL**

**P A T R O N .**

1.-  
Considera que la Capacitación  
y Adiestramiento es necesaria  
dentro de la empresa.

Resp	1	2	total
No.	6	0	6
%	100	0	100

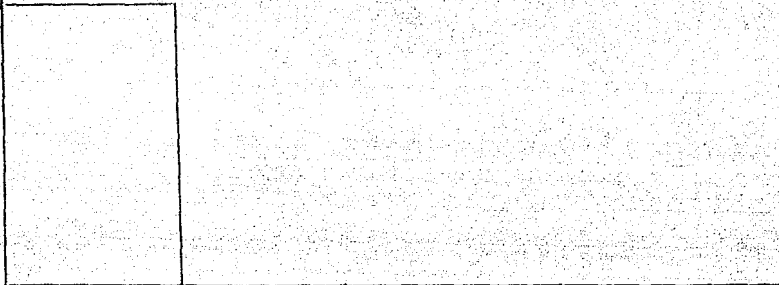


SI

NO

2.-  
Se lleva a cabo programas de  
capacitación y Adiestramien-  
to. dentro de su empresa

Resp	1	2	total
No.	6	0	6
%	100	0	100



SI

NO

3.-

Cree que la Cap. y Adiest. permite alcanzar al trabajador un mejor nivel de vida.

Resp	1	2	total
No	6	0	6
%	100	0	100

SI NO

4.-

Que tipo de Cap. y Adiest. se ve en su empresa:

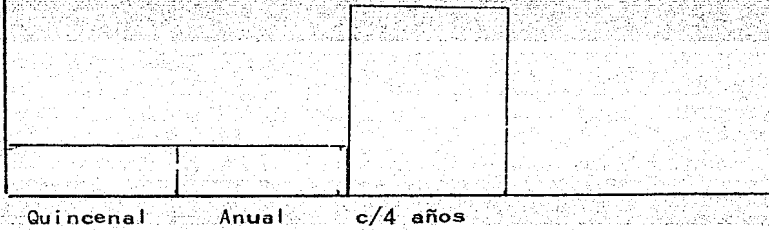
Resp	1	2	3	4	total
No.	1	4	1	0	6
%	20	60	20	0	100

Empírica      Técnica      Experiencia      Otra

5.-

Con que periodicidad se dan los cursos. De capacitación y - - -  
Adiestramiento en la empresa.

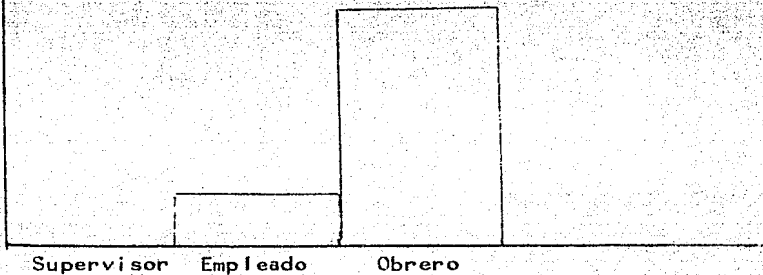
Resp	1	2	3	total
No.	1	1	4	6
%	20	20	60	100



6.-

A que nivel jerarquico se imparten los cursos

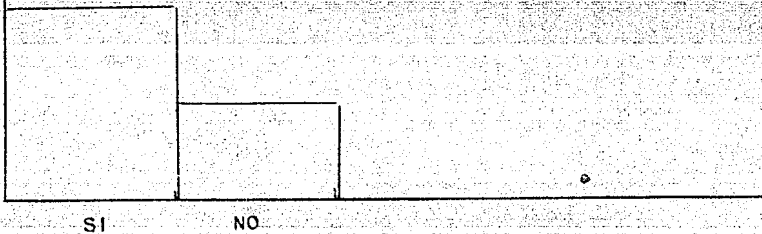
Resp	1	2	3	total
No.	0	1	5	6
%	0	20	80	100



7.-

Existe por parte del trabajador rechazo a los cursos

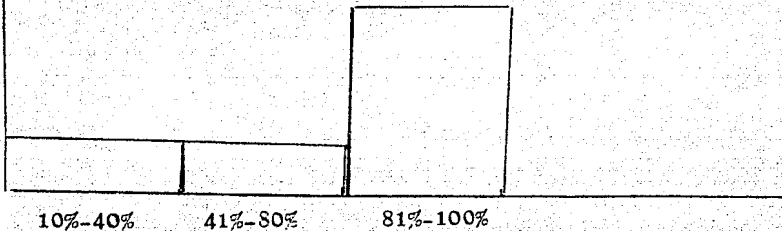
Resp	1	2	total
Nº.	4	2	6
%	60	40	100



8.-

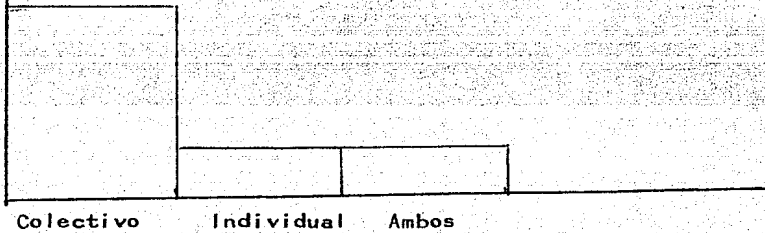
Cuantos de sus obreros han tomado cursos de Capacitación. - Porcentaje

Resp	1	2	3	total
No	1	1	4	6
%	20	20	60	100



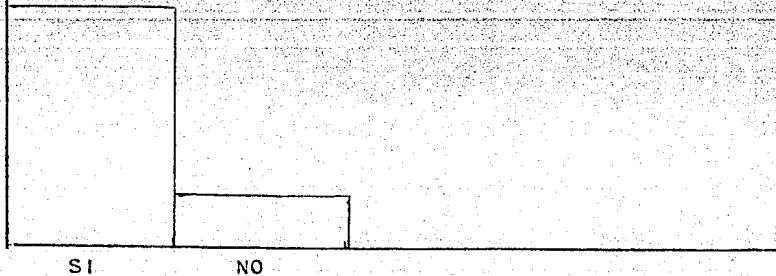
9.-  
Que tipo de contrato maneja  
su empresa

Resp	1	2	3	total
No.	4	1	1	6
%	60	20	20	100



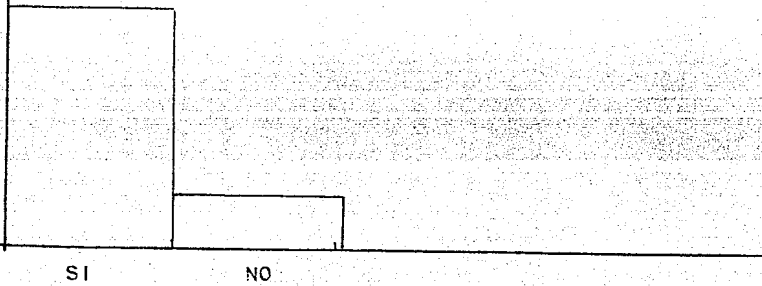
10.-  
Viene en el contrato estipuladas  
las Cláusulas de capacitación y-  
Adiest.

Resp	1	2	total
No.	5	1	6
%	80	20	100



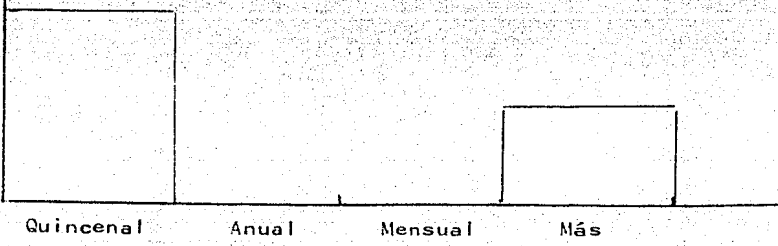
11.-  
Existen comisiones Mixtas de  
Capacitación y Adiestramiento

Resp	1	2	total
No.	5	1	6
%	80	20	100



12.-  
Con que periodicidad la STPS. -  
supervisa el cumplimiento de --  
los programas de capacitación y  
Adiestramiento.

Resp	1	2	3	4	total
No.	4	0	0	2	6
%	60	0	0	40	100

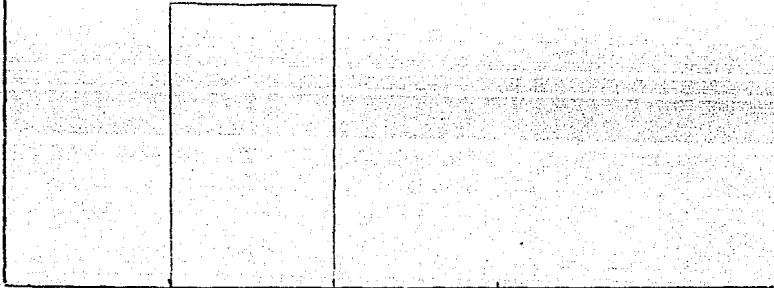




13.-

Quienes escogen a las instituciones para que lleven a cabo los cursos.

Resp.	1	2	3	total
N.	0	6	0	6
%	0	100	0	100

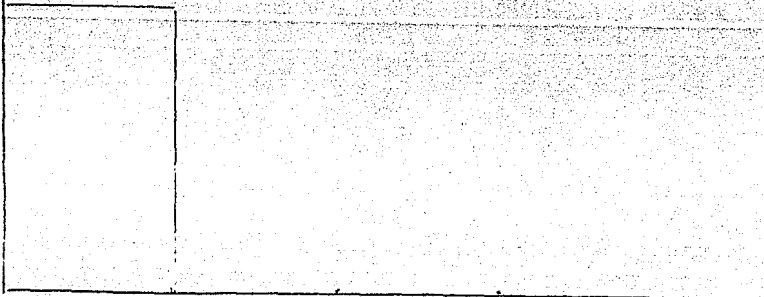


Sindicato      Empresa      Trabajador

14.-

Quienes se ponen de acuerdo sobre el horario y lugar para impartir los cursos.

Resp.	1	2	3	total
No.	6	0	0	6
%	100	0	0	100



Empresa      Sindicato      Trabajadores

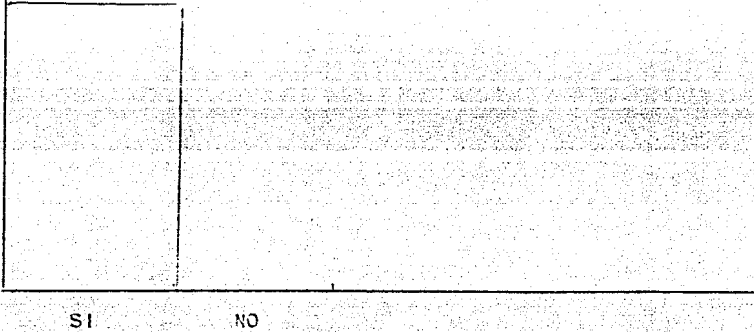
15.-

Conoce las sanciones que establece la Ley sobre el incumplimiento de los cursos.

Resp.

No.  
%

	1	2	total
No.	6	0	6
%	100	0	100



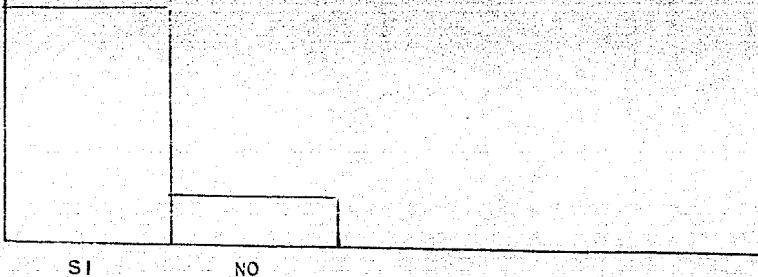
16.-

Los cursos ayudan al trabajador ha obtener un mejor ingreso

Resp

No.  
%

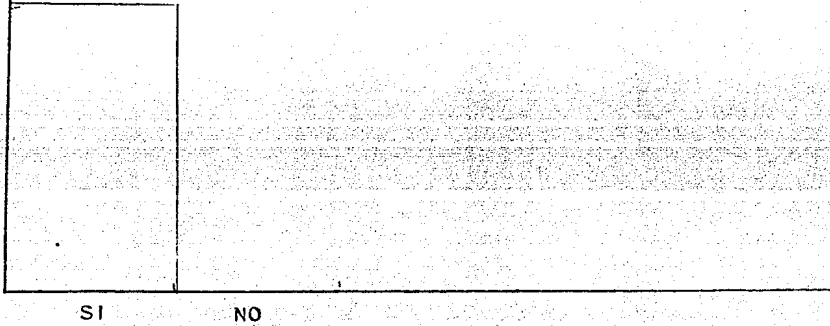
	1	2	total
No.	5	1	6
%	80	20	100



17.-

La aplicación de los cursos han ayudado a obtener mayor productividad a la empresa.

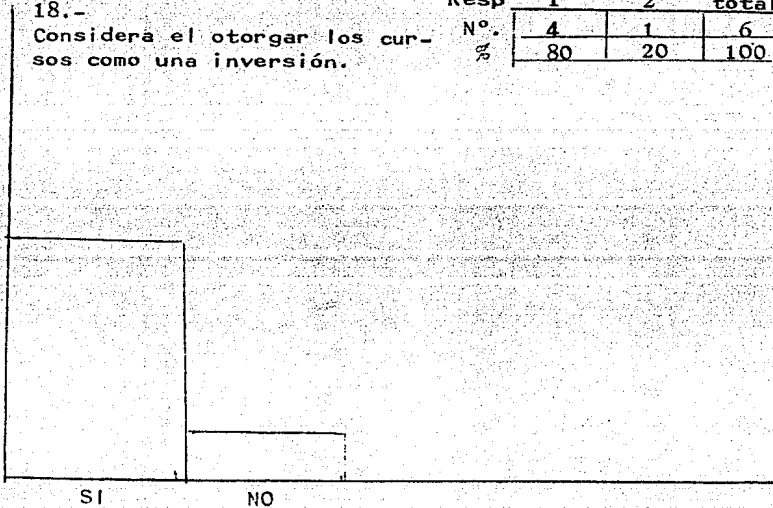
Resp	1	2	total
Nº	6	0	6
%	100	0	100



18.-

Considera el otorgar los cursos como una inversión.

Resp	1	2	total
Nº.	4	1	6
%	80	20	100



Resp	1	2	total
Nº.	6	0	6
%	100	0	100

19.- La STPS. Proporciona facilidades en la aplicación de los cursos.

SI NO

Resp	1	2	total
Nº.	0	6	6
%	0	100	100

20.- Si el trabajador se niega a tomar los cursos, como se protege Ud. ante la STPS.

Paga la san - hace firmar  
ción a la - una constan  
STPS - cia

19.-

La STPS. Proporciona facilidades en la aplicación de los cursos.

Resp	1	2	total
Nº.	6	0	6
%	100	0	100



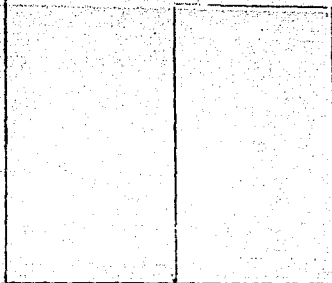
SI

NO

20.-

Si el trabajador se niega a tomar los cursos, como se protege Ud. ante la STPS.

Resp	1	2	total
Nº	0	6	6
%	0	100	100

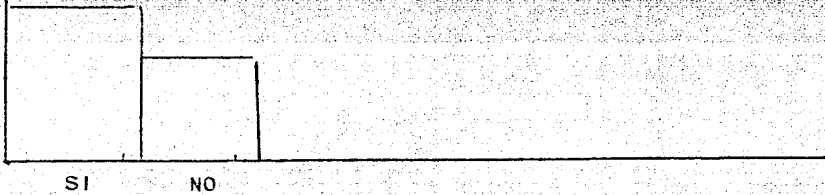


Paga la san hace firmar  
ción a la - una constan  
STPS cia

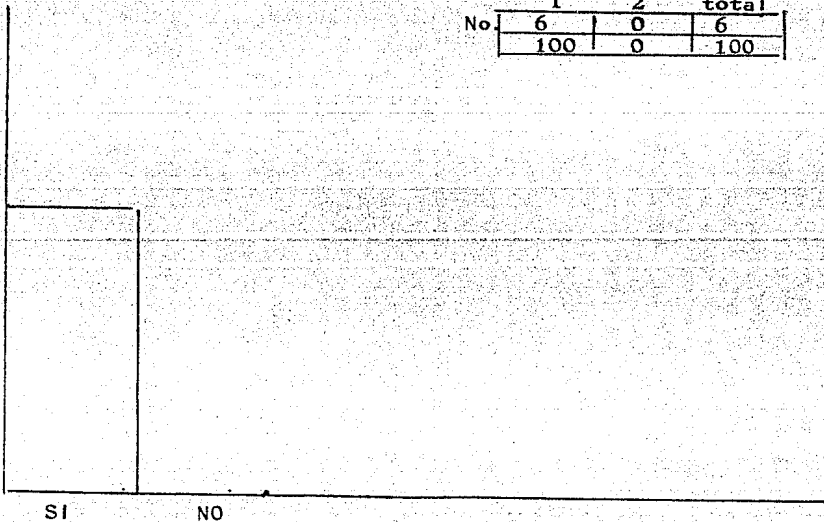
CORRELACION DE CUESTIONARIOS DE  
PATRONES Y TRABAJADORES

La empresa la proporciona cursos de Capacitación y Adiestramiento

TRABAJADOR			
	1	2	total
No	30	20	50
%	60	40	100

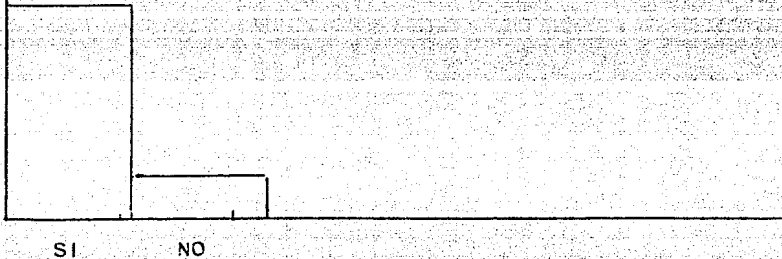


PATRON			
	1	2	total
No.	6	0	6
%	100	0	100



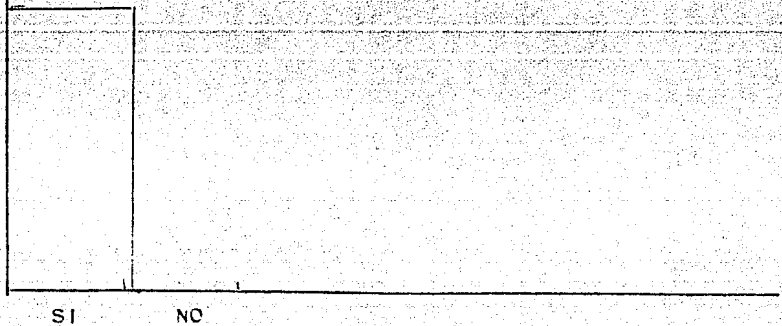
Cree que la Cap. y Adiest. permite alcanzar al trabajador un mejor nivel de vida.

TRABAJADOR			
	1	2	total
No	44	6	50
%	88	16	100



PATRON

PATRON			
	1	2	total
No	6	0	6
%	100	0	100

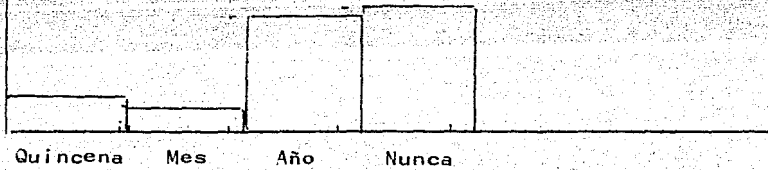




TRABAJADOR

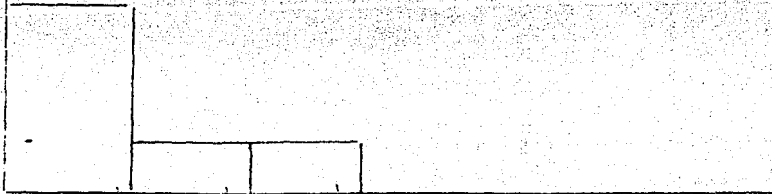
Con que frecuencia se dan los cursos de Capacitación y - - Adiest.

	1	2	3	4	total
No	4	3	21	22	50
%	8	6	42	44	100



PATRON

	1	2	3	total
No	4	1	1	6
%	60	20	20	100

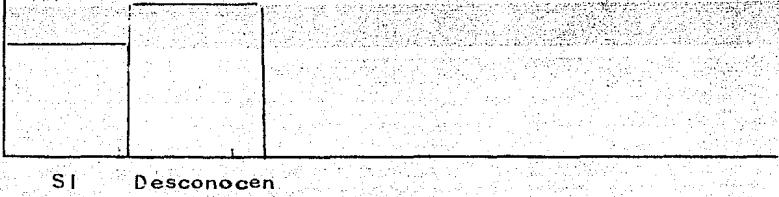


c/4 años quincenal anual

TRABAJADOR

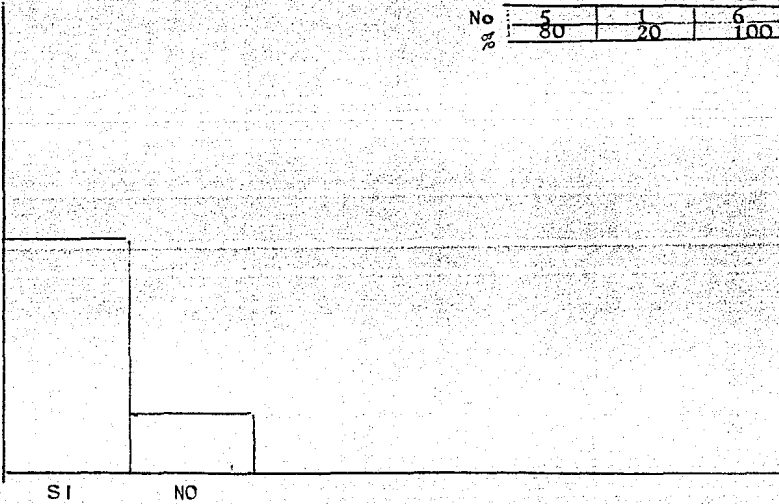
	1	2	total
No	21	29	50
SI	42	58	100

En el contrato Colectivo viene estipñadas las cláusulas de -  
Capacitación y Adiestramiento.



PATRON

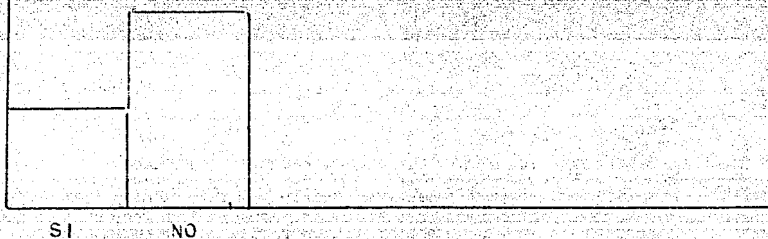
	1	2	total
No	5	1	6
SI	80	20	100



TRABAJADOR

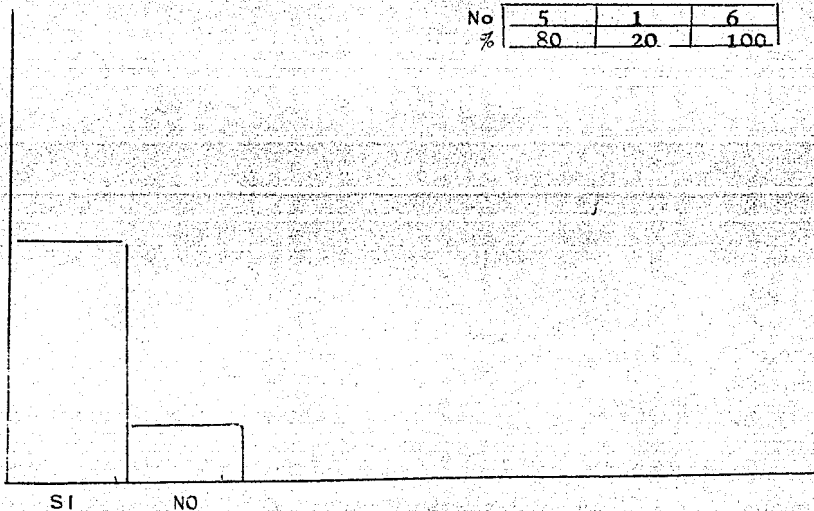
Existen comisiones Mixtas de - No.  
Capacitación y Adiestramiento %

	1	2	total
No.	20	40	50
%	20	80	100



PATRON

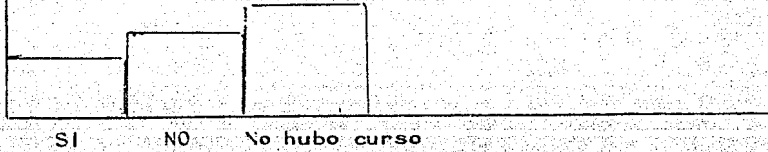
	1	2	total
No.	5	1	6
%	80	20	100



TRABAJADOR

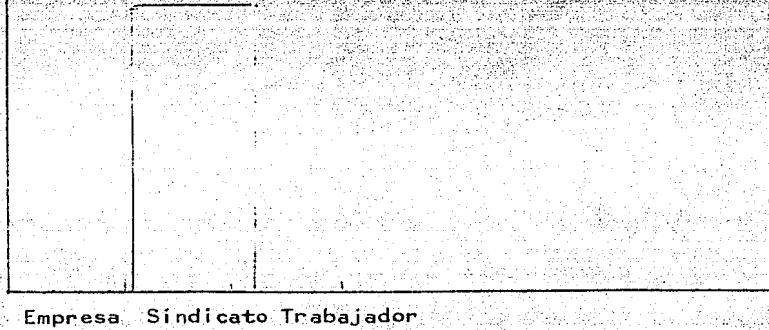
Acuerdan que instituciones impartiran los cursos de Cap. y Adiest.

	1	2	22	total
No	11	17	22	50
%	22	34	44	100



PATRON

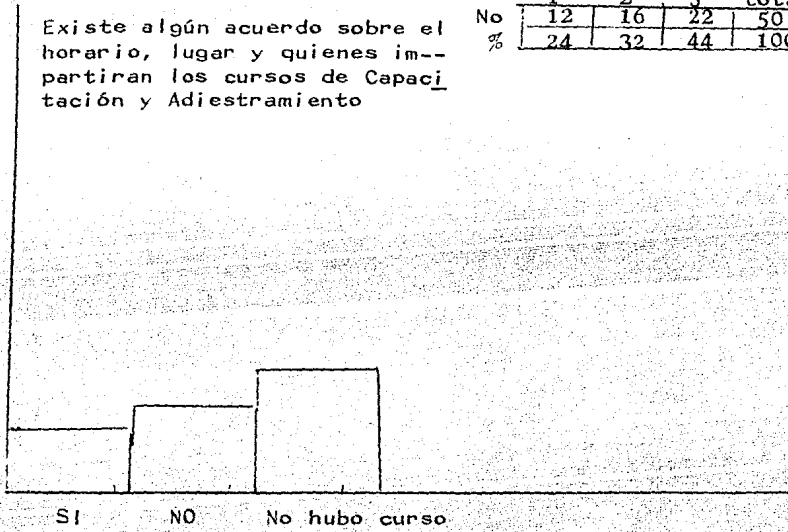
	1	2	3	total
No	0	6	0	6
%	0	100	0	100



TRABAJADOR

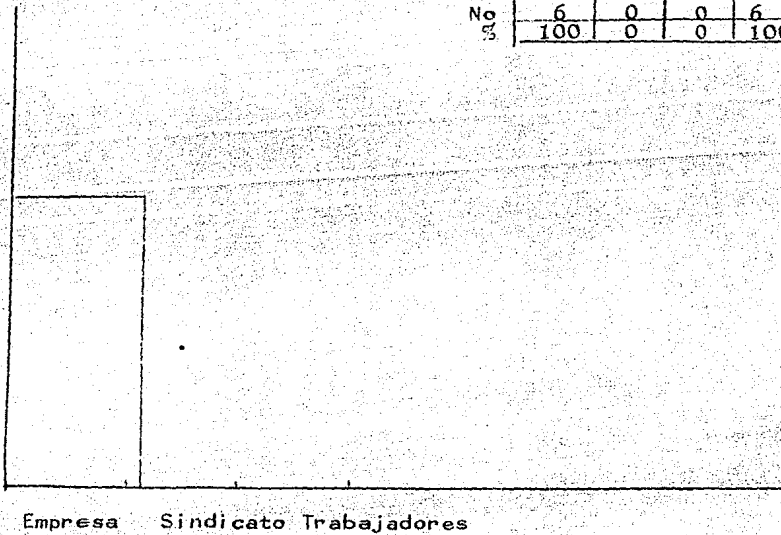
	1	2	3	total
No	12	16	22	50
%	24	32	44	100

Existe algún acuerdo sobre el horario, lugar y quienes impartirán los cursos de Capacitación y Adiestramiento



PATRON

	1	2	3	total
No	6	0	0	6
%	100	0	0	100



TRABAJADOR

La aplicación de los cursos de Capacitación y --  
 Adiestramiento han ayudado a obtener mayor productividad a la empresa así como otras mejoras.

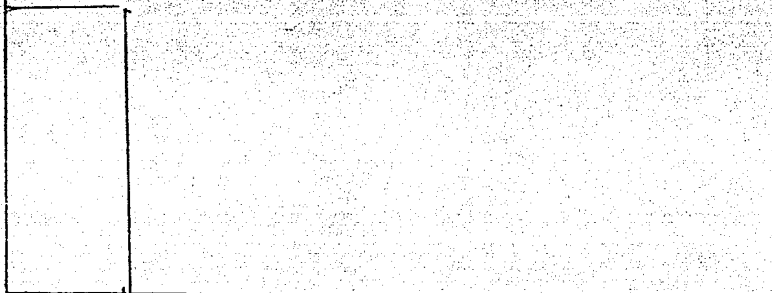
	1	2	3	4	5	6	total
No	5	2	2	3	26	12	50
%	10	4	4	6	52	24	100



Actualizar los conocimientos  
 Ocupar los vacantes  
 Prevenir riesgos de nueva. de Trab.  
 Aumento de Productividad  
 Ninguna  
 Todas

PATRON

	1	2	total
No	6	0	6
%	100	0	100



SI

No