

323.  
241



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

La Importancia de la Capacitación y  
el Adiestramiento de los Trabajadores  
del Sistema de Transporte Colectivo  
(Metro)

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE;  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

**PEDRO GARCIA SANTANA**

FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.:

1991



## **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.

**LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO  
DE LOS TRABAJADORES DEL  
SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO (METRO)**

**INTRODUCCION** ..... 1

**CAPITULO I CONCEPTOS GENERALES**

1.1 Trabajador ..... 3  
1.2 Trabajador del Sistema de Transporte Colectivo ..... 8  
1.3 Patrón ..... 12  
1.4 El Sistema de Transporte Colectivo como Patrón ..... 18  
1.5 El Sistema de Transporte Colectivo como sistema ..... 21  
1.6 Capacitación y adiestramiento ..... 24  
1.7 Desarrollo ..... 30

**CAPITULO II ANTECEDENTES DEL TRANSPORTE URBANO**

2.1 Generalidades sobre el transporte urbano ... 32  
    2.1.1 Definición ..... 32  
    2.1.2 Antecedentes ..... 34  
    2.1.3 Clasificación ..... 38  
    2.1.4 Problemática actual ..... 40  
    2.1.5 El caso de la Ciudad de México ..... 44  
    2.1.6 Necesidad de crear un Sistema Metropolitano de Transporte ..... 46  
2.2 El Sistema de Transporte Colectivo en la Ciudad de México ..... 47  
    2.2.1 Breves antecedentes ..... 48  
    2.2.2 Decreto de Creación ..... 51  
    2.2.3 Su estructura orgánica ..... 54  
    2.2.4 Plano de la red de líneas del Sistema de Transporte Colectivo (septiembre de 1991) ..... 56  
    2.2.5 Su denominación de Metro ..... 57  
    2.2.6 Su evolución ..... 58

**CAPITULO III ANTECEDENTES LEGALES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.**

3.1 Constitución de 1917 .....	63
3.2 Contrato de Aprendizaje en la Ley Federal del Trabajo de 1931 .....	67
3.3 Ley Federal del Trabajo de 1931 .....	71
3.4 Ley Federal del Trabajo de 1970 .....	73
3.5 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado .....	79

**CAPITULO IV IMPORTANCIA DEL SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO EN LA CIUDAD DE MEXICO.**

4.1 Su participación en el transporte urbano de la Ciudad de México .....	82
4.2 Su importancia socio-económica .....	89
4.3 Su participación como foro para el esparcimiento de la cultura .....	93
4.4 Resultado de operación de 1969 a 1990 .....	97

**CAPITULO V LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN EL SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO.**

5.1 Condiciones Generales de Trabajo del Sistema de Transporte Colectivo .....	102
5.2 Obligaciones del Sistema de Transporte Colectivo para con sus trabajadores .....	108
5.3 Centros de capacitación y de adiestramiento	113
5.3.1 Centros propios de la empresa: Instituto de Capacitación y Desarrollo - (IN.CA.DE) .....	115
5.3.1.1 Breves antecedentes .....	119
5.3.1.2 Funciones .....	122
5.3.1.3 Reglamento de Capacitación del Sistema de Transporte Colectivo .....	125

5.3.2 Centros externos a la empresa en los cuales se imparte capacitación, actualización y desarrollo en las áreas, de operación y administración ..... 145

5.4 Area operativa que recibe mayor capacitación y adiestramiento para la operación y conservación del Sistema de Transporte Colectivo ..... 150

5.4.1 Dirección de Operación ..... 150

5.4.2 Estructura orgánica ..... 151

5.4.2.1 Gerencia de Estaciones y - Transportes ..... 152

5.4.2.2 Gerencia de Material Rodante 152

5.4.2.3 Gerencia de Instalaciones - Fijas ..... 152

5.4.2.4 Gerencia de Obras ..... 153

5.4.2.5 Gerencia de Ingeniería y Desarrollo ..... 153

CONCLUSIONES ..... 154

BIBLIOGRAFIA

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

La explosión demográfica se ha convertido en uno de los fenómenos más importantes que caracterizan al mundo actual. -- Este fenómeno se manifiesta y parece tener sus más serias consecuencias en los países subdesarrollados o en vías de desarrollo. -- El gigantismo urbano es, sin lugar a dudas, una de las principales consecuencias que este fenómeno ha traído consigo.

México no es la excepción y en él se encuentra el más claro y dramático ejemplo de ese gigantismo urbano: la Ciudad de México.

Orgullo y pesadilla nacional; ciudad de contrastes; -- desafío a la capacidad de organización de las autoridades: son algunas de las características que hacen que la Ciudad de México parezca haberse convertido en un problema sin solución, en el que la única alternativa para cualquier tipo de problema (de transporte, de vivienda, de empleo, de salubridad, entre otros) sea la búsqueda de paliativos.

Uno de los principales problemas que se ha tenido que enfrentar en la ciudad, ha sido el de proporcionar a sus habitantes un adecuado servicio de transporte urbano.

El Sistema de Transporte Colectivo (Metro), constituye el medio de transporte urbano más moderno con que cuenta nues--

tra gran metrópoli. Este medio de transporte ha adquirido tanta importancia que ya es considerado como la columna vertebral de esta ciudad. Es por ello, que en la medida de lo posible, se ha llevado a cabo importantes esfuerzos para la ampliación de su red de líneas; proporcionando así, un mejor servicio y beneficiando a un gran número de personas que diariamente lo utilizan.

Para que el servicio que presta el Sistema de Transporte Colectivo (metro) sea de la más alta calidad, se actualizan constantemente los programas de capacitación y adiestramiento que se imparten a su personal, a efecto de que el mismo obtenga la suficiente preparación y de esta forma, desarrolle con mayor eficiencia su actividad.

Este trabajo se encuentra dividido en cinco capítulos: en el primero, definimos los conceptos generales de los sujetos que intervienen en la relación jurídica de trabajo; en el segundo tratamos el tema del transporte urbano en general y en particular el de la Ciudad de México, así como la participación del recurso humano; posteriormente, en el tercero, mencionamos los antecedentes legales de la capacitación y el adiestramiento; más adelante en el cuarto, señalamos la importancia que representa el Sistema de Transporte Colectivo (Metro) en diversos ámbitos; y finalmente, en el quinto, exponemos las formas en que se llevan a cabo la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores que prestan sus servicios en este organismo público.

## CAPITULO 1. CONCEPTOS GENERALES

### 1.1. Trabajador.

A la persona que presta un servicio a otra, se le ha denominado de diversas formas: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. El concepto que ha tenido mayor aceptación tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador.

El concepto de trabajador es genérico, ya que se le atribuye a todas aquellas personas que entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra, mediante una retribución económica de acuerdo al principio de igualdad contenido en la Declaración de los Derechos Sociales. El citado principio de igualdad hace patente la afirmación de que no se harán distinciones entre trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

En base al consenso obtenido por la doctrina y la legislación, nuestra ley vigente, utiliza el concepto de trabajador para designar al sujeto primario de la relación jurídica de trabajo, sólo en el artículo 5o. fracción VII, utiliza la expresión obrero, a propósito del pago semanal de los salarios y ello en razón de que es costumbre denominar de esa manera a los trabajadores manuales.

La Ley Federal del Trabajo vigente, define en su artículo 8o. al trabajador de la siguiente manera: Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo



personal subordinado.

El segundo párrafo de este mismo artículo, nos hace una enunciación de lo que debe entenderse por trabajo. Primeramente menciona, que por trabajo debe entenderse toda actividad humana que realiza una persona; si tal actividad la realiza utilizando sus conocimientos particulares en una ciencia o arte, estaremos en presencia del trabajo intelectual, y estaremos en presencia del trabajo material, cuando éste es realizado a través de un esfuerzo físico.

El maestro Nestor de Buen, hace referencia al concepto de trabajador que estaba establecido en la Ley Federal del Trabajo de 1931: "Como vimos antes tanto la Ley de 1931 como la vigente han definido al trabajador. El artículo 3o. de la ley anterior (1931) señalaba que: Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo." (1)

Analizando las definiciones que ambas leyes nos dan respecto al trabajador, podemos darnos cuenta, que la ley vigente lo define con mayor técnica jurídica al precisar que el trabajador debe ser siempre una persona física, esto significa que no podrán intervenir en una relación jurídica de trabajo en calidad de trabajadores las personas jurídicas o morales. El defecto que podríamos encontrarle a esta definición, es el vocablo de persona moral, ya que este es un concepto arcaico y deficiente que se presta a confusiones, y consideramos que es más -

(1) Supra, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, ed. 5a. Editorial Porrúa, México, 1989, pág. 445.

técnico hablar de persona jurídica, entendiéndola como a la persona que se le presta un servicio personal subordinado.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, derogada ya, en su definición de trabajador, tenía el grave defecto de hablar de persona en general, sin precisar en forma concreta si la persona a la cual se refería era una persona física o moral, ya como sabemos, la persona moral no puede ser trabajador. Por otro lado, admitía categorías de trabajadores al mencionar que estos podían prestar un servicio material o intelectual o ambos, lo cual consideramos que es erróneo ya que todo trabajo, en alguna medida, supone una actividad física e intelectual a la vez.

La naturaleza personal de la prestación de servicios se menciona en ambas leyes laborales como característica fundamental, pues se trata de precisar si es laboral o no una relación determinada de trabajo al grado de que si el supuesto trabajador no presta por sí mismo los servicios, sino que lo hace por conducto de otras personas, se concluirá que la relación no es de naturaleza laboral.

Los elementos más relevantes del concepto de trabajador básicamente son dos: en primer término, el trabajador siempre tiene que ser una persona física, por que las personas jurídicas o morales no pueden considerarse como trabajadores por su naturaleza misma; en segundo término, tenemos el otro elemento que es precisamente, la prestación personal del trabajo; se refiere a que éste debe ser desempeñado por el mismo trabajador en forma particular o personal y no por conducto de otra persona de lo contrario estaríamos ante la figura del intermediario. En lo que respecta a la subordinación, ésta se constituye un elemento

importante dentro de la relación jurídica de trabajo. La subordinación consiste en la facultad que tiene el patrón de mandar y en el derecho a ser obedecido por parte del trabajador, pero -- esta facultad no es ilimitada, ya que la misma, debe sujetarse a los lineamientos que regulan la relación de trabajo: primeramente, debe referirse única y exclusivamente al trabajo estipulado, en segundo lugar, dicha facultad sólo podrá ser ejercida durante la jornada de trabajo.

Otra definición de trabajador nos la proporciona el maestro Manuel Alonso García, al deducirlo de la Ley de Contrato de Trabajo en el derecho español como: "Aquel sujeto del contrato de trabajo que se obliga a prestar un servicio (o ejecutar una obra) por cuenta de uno o varios empresarios o de alguna -- persona jurídica de tal carácter bajo la dependencia de éstos, - mediante una remuneración". (2)

Una definición más de trabajador la aporta el maes--tro Alberto Brizeño Ruíz, que a la letra reza: "Trabajador es - la persona física que presta a otra física o moral un servicio - personal subordinado". (3)

De la definición anotada por el maestro Brizeño Ruíz podemos darnos cuenta que introduce el término de servicio por - el de trabajo asentado en nuestra ley laboral vigente, argumen--tando que este término se traduce como esfuerzo, conformación de satisfactores, actividad que transforma el mundo natural; si tal

(2) Supra, CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO, edición 4a., Editorial - Ariel, España 1973, pág. 322.

(3) Supra, DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, edit. Harla, México, 1985, pág. 138.

es trabajo, no puede considerarse que el trabajador preste un -- "trabajo" sino presta un "servicio".

En base a las definiciones de trabajador aportadas - tanto por la ley como por la doctrina, procederemos a enumerar - los elementos que consideramos más importantes en los cuales ambos coinciden y son:

- a) El trabajador siempre será una persona física.
- b) La relación de trabajo, se establecerá en forma voluntaria, es decir, sin que medie violencia física o moral.
- c) El trabajador como persona física, ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.
- d) El trabajador ha de prestar el servicio o trabajo en forma - personal.
- e) En la prestación del trabajo, siempre habrá una finalidad -- económica como retribución.
- f) El trabajador prestará su trabajo en forma subordinada.

De las características enunciadas, intentaremos dar una definición de trabajador de la siguiente manera: Trabajador es la persona física, que de manera voluntaria presta un trabajo a otra persona, ya sea física o moral, en forma personal subordinada, mediante el pago de un salario.

Concluyendo, podemos anotar que el trabajador juega un papel de suma importancia dentro de la relación jurídica de - trabajo, tal es su importancia, que si él no está presente, no - habrá relación, y en consecuencia, no habrá productividad. Por

lo anterior, consideramos que es de vital importancia que al trabajador se le trate con dignidad y se le estimule y retribuya en forma justa el esfuerzo que realiza en su centro de trabajo; de esta forma se harían realidad los postulados de la Revolución -- Mexicana que pugnan por el bienestar integral del trabajador, y a su vez, se vería motivado a dar lo mejor de sí y con ello, contribuiría al desarrollo del país.

## 1.2. Trabajador del Sistema de Transporte Colectivo.

En realidad no existe una definición específica y concreta que podamos dar de trabajador del Sistema de Transporte Colectivo, en virtud de que el reglamento que fija las Condiciones Generales de los Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo no la da, por lo tanto, para acercarnos a la misma, tomaremos en cuenta el concepto de trabajador que nos proporciona la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y, el concepto de servidor público que enuncia la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece el concepto de trabajador en su artículo 3o: - Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Del concepto de trabajador que nos da la ley, encontramos elementos que consideramos oportuno analizar; en primer -

lugar, la ley menciona que trabajador es toda persona, concepto confuso pues con ello se refiere a cualquier ser humano sujeto a una subordinación sin importar si su actividad al prestar un servicio es un aspecto físico o intelectual o de ambos géneros, -- pero es indudable que lo anterior se refiere a un sujeto que -- como tal, tiene derechos y obligaciones señalados en la ley. En segundo lugar, el citado artículo menciona la prestación de un servicio físico, intelectual o de ambos géneros; de este elemento se traduce que el servidor público pone su energía humana a disposición de un patrón. En tercer lugar, en la naturaleza del nombramiento hay cierta minización de la voluntad del trabajador ya que éste muchas de las veces no puede intervenir en la fijación de las condiciones generales de trabajo, sino que únicamente se adhiere a dicho nombramiento.

De acuerdo al concepto anterior de trabajador que nos da la ley, y tomando en cuenta los elementos esenciales del mismo, podemos darnos cuenta que el trabajador del Sistema de Transporte Colectivo queda encuadrado dentro del mismo, con la característica relevante de que éste cuenta con una especialidad en el ramo del transporte público, que es precisamente el transporte colectivo de personas en la zona metropolitana.

Los trabajadores que prestan sus servicios en el -- Sistema de Transporte Colectivo, mantienen con el mismo, una relación jurídica de trabajo, esto es, han adquirido derechos y -- obligaciones inherentes al trabajador, ya sea por medio de nombramiento o mediante otro documento oficial que supla al primero o compruebe en su caso, la prestación de un servicio.

El trabajador del Sistema de Transporte Colectivo - es un servidor público que presta sus servicios a un organismo - público descentralizado dependiente del Departamento del Distrito Federal, mediante la retribución respectiva.

El concepto de servidor público se equipara a la -- voz burócrata y comprende desde un punto de vista general, a todo trabajador que presta sus servicios al Estado.

La palabra burocracia se puede referir a la influencia o dominio que los servidores públicos ejercen en la vida social, de tal manera que constituyen un factor esencial para el - desarrollo de las actividades encomendadas al Estado, porque son ellos quienes dan movimiento al aparato estatal y se manifiestan como una clase social necesaria.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nos menciona quienes son considerados como servidores públicos en su artículo 108 que a la letra reza:

Para los efectos de las responsabilidades a que alude este Título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros de los Poderes Judicial Federal, y Judicial del Distrito Federal, a los funcionarios y empleados, y, en general a toda persona que desempeñe un - empleo, cargo o comisión de cualquier - naturaleza en la administración pública

federal o en el Distrito Federal, quienes serán responsables por los actos y omisiones en que incurran en el desempeño de -- sus respectivas funciones.

El Presidente de la República durante el tiempo de su encargo, sólo podrá ser acusado por traición a la Patria y delitos -- graves del orden común.

Los gobernadores de los Estados, los diputados a las legislaturas y los magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia Locales, serán responsables por violaciones a esta Constitución y a las leyes federales, así como por el manejo indebido de fondos y recursos federales.

Las Constituciones de los Estados de la -- República precisarán, en los mismos términos del primer párrafo de este artículo y para los efectos de sus responsabilidades el carácter de servidores públicos de -- quienes desempeñen empleo, cargo o comisión en los Estados y en los Municipios.

El Sistema de Transporte Colectivo como organismo, tiene múltiples y variadas necesidades en todas y cada una de sus áreas componentes, las cuales necesariamente deben ser satisfechas, y para cumplir tal objetivo es indispensable contar con los



servicios de trabajadores con diferentes profesiones y especialidades, los cuales son asignados a las áreas específicas que requirieren sus servicios. Cubiertas tales necesidades, el Metro - Brindará un servicio de transporte eficiente, económico y seguro.

A continuación intentaremos dar una definición de - trabajador del Sistema de Transporte Colectivo de la siguiente - manera: Es el servidor público que cuenta con cierto grado de -- especialización en transporte público de personas, que presta un servicio físico e intelectual a la vez, a un Organismo Público - Descentralizado llamado Sistema de Transporte Colectivo, a través de un nombramiento expedido o mediante otro documento oficial que lo supla o compruebe en su caso la prestación del servicio, mediante al pago de un salario.

### 1.3 Patrón

La palabra patrón deriva del latín pater onus, que significa carga o cargo del padre. Este nombre se le asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras: el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad.

La raíz etimológica parte de un noble supuesto de - protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó hasta - llegar a considerar al patrón como explotador de servicios.

El concepto de patrón se conocía con distintas denominaciones entre otras, acreedor del trabajo, empleador, patronador de empleo, empresario o empresa; pero la doctrina y la legislación del trabajo, se han inclinado por los términos de patrón o empresa, porque consideran que estas denominaciones presentan menos objeciones técnicas.

El concepto de patrón lleva consigo de manera intrínseca el contenido de que es a quien se le presta un servicio es la persona que tiene la facultad de ordenar al trabajador sus obligaciones y tareas que debe desarrollar dentro de su centro de trabajo, pero a su vez tiene la obligación ineludible de remunerar al trabajador por dicho servicio o trabajo.

Dentro de una relación jurídica de trabajo, nos encontramos que se conjugan de manera indisoluble dos partes: por un lado, el acreedor del trabajo, que es el patrón y que puede ser una persona física o una persona moral; en el otro extremo, se encuentra ubicado el deudor del trabajo que es el trabajador, que a diferencia del primero, siempre será una persona física. - Ambas partes, al establecerse la relación jurídica de trabajo, - deberán cumplir con sus derechos y obligaciones específicas que les correspondan. Dicha relación debe desarrollarse dentro de un marco de legalidad y justicia.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 10 nos enuncia el concepto de patrón de la siguiente manera: Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón - de aquél, lo será también de éstos.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 4o. definía al patrón de la siguiente manera: "Patrón es toda - persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo

La definición de patrón que nos proporciona la ley actual, aunque no menciona los términos de "subordinación" y "pago de salario", se cree que son una consecuencia de la relación jurídica de trabajo que se establece entre el patrón y el trabajador, ya que por la prestación de un servicio por parte del trabajador al patrón, debe necesariamente recibir un pago o retribución económica.

La ley vigente, mejora en forma substancial el concepto de patrón que establecía la ley de 1931, en el sentido de que la segunda, condicionaba la relación de trabajo a la existencia de un contrato de trabajo, lo que resultaba para el trabajador injusto ya que quedaba sin argumentos efectivos para reclamar ante el patrón sus derechos, y el patrón, le otorgaba más argumentos para impugnar la existencia de derechos del prestador de servicios ante la ausencia de un documento.

Otra novedad que introduce la ley vigente, es el señalamiento que hace en el sentido de la utilización de trabajado

res, e incluso el simple beneficio recibido por la prestación de servicios, genera la relación de trabajo. Con lo anterior, podemos deducir, que, para la existencia de una relación jurídica de trabajo, no es necesario la existencia de un contrato.

En relación a la definición que nos proporciona la ley vigente, el maestro Néstor de Buen, realiza un análisis de la misma y concluye que ésta es hasta cierto punto razonable, pero insuficiente, ya que omite destacar el elemento integrante de la relación que es la subordinación y hace caso omiso de la obligación del patrón de pagar el salario. El citado doctrinario propone la siguiente definición: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución". (4)

Otro concepto más de patrón, nos lo aporta el doctrinario Alberto Brizeño Ruíz, que lo define de la siguiente manera: "Patrón es la persona física o moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores" (5)

En la definición propuesta por el mencionado maestro, podemos darnos cuenta que sustituye el término "utilizar" por el de "recibir" que se encuentra establecido en la ley, ya que argumenta que "utilizar" traduce la idea de usar en beneficio, lo que permitiría entender que la relación jurídica de trabajo depende del aspecto económico directo que reporta, interpretación que no puede aceptarse como regla de la relación.

(4) Supra, op. cit. Página 458

(5) Supra, op. cit. Página 155

Existe otro concepto importante con el cual se identifica al patrón que es el de empresa o empresario.

La empresa puede ser definida como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios; además consideramos oportuno señalar lo que se entiende por establecimiento ya que éste es parte componente de la empresa. Establecimiento es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, es parte integrante de la empresa, ya que contribuye a la realización de los objetivos de ésta.

De esta manera, la ley establece que cuando una empresa esté establecida y contrate trabajos para ejecutarlos con recursos propios, se estará frente a un patrón.

El establecimiento nace por la necesidad que tiene la empresa de ampliar su campo de acción en su afán de ser competitiva en su ramo. Por lo tanto, la creación del establecimiento es indispensable para los fines de la empresa, considerada esta como una unidad superior.

También podemos encontrar la figura del intermediario que se presenta en el momento en que la empresa carece de bienes propios y suficientes para cumplir con sus obligaciones obrero-patronales, quien a su vez, será solidariamente responsable con el beneficiario directo de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

A continuación, analizaremos brevemente la substitución

ción de patrón. La ley laboral vigente establece en su artículo 41:

La sustitución de patrón no afectará - las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la -- ley nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a - partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

La ley menciona que la sustitución de patrón no -- afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento con sus trabajadores, pues esta es una situación jurídica objetiva establecida entre el trabajador y la fuente de trabajo. Con lo anterior, se atiende al principio de estabilidad en el trabajo, tratando de evitar posibles fraudes en perjuicio de los trabajadores. La ley continúa diciéndonos que el patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, surgidas antes de - la fecha de la sustitución patronal, hasta por el plazo de seis meses, concluido dicho plazo, el trabajador sólo tendrá faculta--

des para ejercer sus acciones en contra del sustituto, quedando libre de toda responsabilidad el sustituto.

Creemos que el patrón juega un papel importante en nuestra sociedad, ya que el crea las fuentes de trabajo y junto - con el trabajador propician el crecimiento nacional; por lo tanto, es necesario se creen las condiciones necesarias para no desalentarlo.

#### 1.4 El Sistema de Transporte Colectivo como patrón

Como ya lo anotamos, la Ley Federal del Trabajo vigente establece el concepto de patrón de la siguiente manera en - su artículo 10: Patrón es la persona física o moral que utiliza - los servicios de uno o varios trabajadores.

El Sistema de Transporte Colectivo es una persona - jurídica, que al igual que un patrón, utiliza los servicios de -- uno o varios trabajadores para cumplir su función específica, - - pero tiene la obligación de retribuirlos económicamente por la -- prestación de dicho servicio.

El Sistema de Transporte Colectivo es un organismo público descentralizado, creado por decreto presidencial en 1967, con personalidad jurídica especial y con patrimonio propio cuyo -

objetivo es prestar un servicio público de transporte de personas en la Ciudad de México y su zona conurbada.

En relación a lo expuesto anteriormente, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, establece en su artículo 45 lo siguiente: "Son organismos descentralizados las entidades creadas por ley o por decreto del Congreso de la Unión o -- por decreto del Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cualquiera que sea la estructura legal que adopten.

A continuación, mencionaremos los objetivos de dichos organismos. La Ley Federal de las Entidades Paraestatales - establece lo siguiente en su artículo 14:

Son organismos descentralizados las personas jurídicas creadas conforme a lo - dispuesto por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y cuyo objetivo será:

I.- La realización de actividades correspondientes a las áreas estratégicas o prioritarias.

II.- La prestación de un servicio público o social.

III.- La obtención o aplicación de recursos para fines de asistencia o segu-



ridad social.

En base a la disposición tanto de la Ley Federal del Trabajo como de la Ley Federal de Entidades Paraestatales, podemos darnos cuenta que el Sistema de Transporte Colectivo, reúne las características esenciales de un patrón, por lo tanto, se le considera como tal.

Dentro de la relación jurídica de trabajo que se da en el Sistema de Transporte Colectivo, existen dos partes que hacen efectiva dicha relación; por una parte, el Sistema de Transporte Colectivo como patrón que es el acreedor del trabajo y el cual es una persona jurídica creada por decreto presidencial, y por el otro lado, se encuentra ubicado precisamente el deudor del servicio que es el trabajador, que siempre será una persona física.

El Sistema de Transporte Colectivo como patrón, tiene la facultad de recibir el trabajo, pero a su vez tiene la obligación de retribuir al trabajador por el mismo. Otra facultad que tiene el sistema metropolitano es la de mando sobre el trabajador, pero este derecho debe apegarse a los lineamientos legales y sólo podrá hacerlo efectivo, dentro de la jornada de trabajo. Otro derecho más que tiene el Sistema de Transporte Colectivo, es el de recibir en forma personal la prestación del servicio por parte de sus trabajadores.

De acuerdo a las características que reúne el Siste

ma de Transporte Colectivo como patrón, concluimos que es tal, -- por lo tanto, debe cumplir con todos sus derechos y obligaciones que le otorga y le impone la ley.

Para finalizar, intentaremos dar una definición de Sistema de Transporte Colectivo como patrón diciendo: El Sistema de Transporte Colectivo es la persona jurídica que utiliza los servicios de varios trabajadores que cuentan con un cierto grado de especialización en transporte público de personas, mediante el pago de un salario.

#### 1.5 El Sistema de Transporte Colectivo como Sistema

Antes de adentrarnos en el Sistema de Transporte Colectivo como organización, consideramos pertinente aclarar el término de sistema.

Existen muchas y variadas definiciones de sistema, pero únicamente nos avocaremos a la definición que nos proporciona el Diccionario Anaya de la Lengua Española, por considerar que es la que más se acerca a nuestro objeto de estudio; a continuación procederemos a enunciarla:

"Sistema.- (lat. systema gr sistema) s.m.l.- conjun

to ordenado de reglas o principios y dotado de coherencia. 2. -- Conjunto de cosas que, relacionadas entre sí, contribuyen a un mismo objetivo." (6)

Como podemos darnos cuenta, el concepto sistema -- lleva implícita la idea de una organización armónica, de un conjunto de elementos que conjugados de una manera coherente, conducen a un fin propuesto.

A continuación daremos un ejemplo de sistema para entenderlo con mayor precisión:

Un ejemplo gráfico podría ilustrarse de la siguiente manera:

A	B	C	
D	E	F	META

En este sistema los conjuntos A, B, C, D, E, F, pueden definirse como subsistemas y de la misma manera A, B, C, D, E, y F, pueden convertirse a su vez en sistemas con sus propios subsistemas.

(6) Supra, edición 2ª, Edit. Fundación Cultural Televisa, A.C. México, 1981, pág. 649.

Un ejemplo, el subsistema A, representado así, se convierte en un sistema con sus respectivos subsistemas, a, b, c, d.

a  
A c b : (7)  
d

Después del ejemplo anterior, procederemos a enunciar la definición de sistema de la siguiente manera: Sistema. Es un conjunto de elementos relacionados entre sí de manera armónica, que nos permiten alcanzar una meta determinada.

Planteado de esta forma, el Sistema de Transporte Colectivo es también un sistema en el cual los elementos que lo componen pasan a ser subsistemas que se convierten en sistemas y así sucesivamente hasta poder decir que el Sistema de Transporte Colectivo, es un macrosistema con sus microsistemas denominados Direcciones, Gerencias, Subgerencias, Departamento, Secciones y que pueden representarse en forma de organigrama, en el que se señalan claramente los sistemas de relaciones jerárquicas, de responsabilidad y de autoridad que corresponden a cada micro y macrosistema, los cuales dentro de su propio y particular ámbito de acción, contribuyen para alcanzar el objetivo del mismo, que es, transportar en forma rápida, eficaz y segura a los usuarios de su origen a su lugar de destino.

(7) Instituto de Capacitación y Desarrollo, INDUCCION AL SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO, México, 1989, pág. 2

## 1.6 Capacitación y adiestramiento

En México, la idea de capacitar y adiestrar a los trabajadores es muy antigua, sin embargo, pocas acciones se realizaron para implementar programas integrales encaminados a cumplir con este objetivo.

La evolución legislativa en este campo es reciente, ya que apenas en el último decenio, las leyes federales de la Reforma Agraria, del Trabajo y de Educación, incorporaron disposiciones específicas destinadas a sistematizar las tareas de capacitación y adiestramiento y a definir las obligaciones respectivas.

Las instituciones nacionales de seguridad social han establecido como una extensión de sus servicios, mecanismos de capacitación y adiestramiento.

Actualmente, casi todas las dependencias oficiales y organismos públicos descentralizados, han creado programas de educación laboral en favor de sus trabajadores.

Por su parte, también gran número de empresas privadas han creado sistemas encaminados a proporcionar capacitación a sus trabajadores al darse cuenta de las ventajas que trae consigo, ya que de esta forma se eleva la productividad del centro de trabajo en forma considerable, y a su vez, el trabajador mejora subs

tancialmente su nivel de vida y el de su familia por que las prestaciones en su favor también se elevan.

En el último lustro, los sindicatos de trabajadores apoyados en las disposiciones que al respecto se han emitido y -- auxiliados primordialmente por la contratación colectiva, han logrado importantes conquistas en diversos sectores económicos para el establecimiento de sistemas de capacitación y adiestramiento a nivel de empresa o por rama de industria.

A continuación, anotaremos las definiciones que de capacitación y adiestramiento nos proporciona el Diccionario de - la Lengua Española:

"Capacitación.-F. Acción y efecto de capacitar o capacitarse.

Capacitar.- Hacer a uno apto, habilitarlo para alguna cosa, u. t. c. Pr. nl.

Adiestramiento.- M. Acción y efecto de adiestrar

Adiestrar.- Tr. hacer diestro, u. t. c. Prnl." (8)

De las definiciones anteriores, consideramos oportu no hacer notar que ambas palabras o conceptos tienen significados

(8) Supra, Edit. Espasa Calpes, España, 1970, págs. 260 y 250

distintos, aunque de una u otra forma se complementan. La capacitación, tiene como finalidad esencial desarrollar las aptitudes del trabajador para obtener algún ascenso; en cambio el adiestramiento, hace diestro o perfecciona al trabajador para el mejor desempeño de sus actividades asignadas.

La capacitación es el instrumento necesario que requiere el trabajador para desarrollar sus aptitudes, con el objeto de prepararlo para desempeñar eficientemente un trabajo determinado o para que supere su habitual labor.

El maestro J. Marroquín Quintana, nos proporciona un concepto de capacitación diciendo que es: "El conjunto de procesos sistematizados por medio de los cuales se trata de modificar conocimientos, habilidades mentales y aptitudes de los individuos con el objeto de que estén preparados para resolver problemas referentes a su ocupación." (9)

El citado maestro también nos enuncia el concepto de adiestramiento de la siguiente manera: "Es el conjunto de procesos sistematizados por medio de los cuales se intentará modificar conocimientos, destrezas y habilidades para hacerlos más eficientes y efectivos en el desempeño de su oficio." (10)

(9) Supra, CAPACITACION A TRABAJADORES, Edit. Garnica, México, - 1978, pág. 51.

(10) Idem.

Prosiguiendo con el desarrollo de este punto, tenemos otra definición de capacitación que aporta el maestro Néstor de Buen diciendo que: "La capacitación es el acto de obtener conocimientos nuevos, diferentes de los habituales, que proyecten al trabajador hacia un nivel superior, tanto en el orden jerárquico como en el provecho económico." (11)

La capacitación y el adiestramiento tienen como objetivo principal: actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionar le información sobre la aplicación de la nueva tecnología; también es útil en la prevención de riesgos de trabajo; incrementar la productividad, y en general, mejorar las aptitudes del trabajador.

La capacitación y el adiestramiento son actividades basadas en las necesidades de una empresa y que tienen como finalidad esencial habilitar al trabajador, tenerlo en aptitud de desempeñar una actividad superior a la que realiza, a través de la obtención de nuevos conocimientos y a la vez, la oportunidad de obtener mejores puestos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, Apartado A, fracción XIII, menciona que: Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas,

(11) Supra, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II, ed. 10a, Edit. Porrúa, México, 1987, págs. 281 y 282.



métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Nuestra Carta Magna establece en forma obligatoria que la capacitación y adiestramiento deben ser impartidos en todo centro de trabajo. Esta obligación está a cargo del patrón o empresa, el cual deberá sujetarse a las disposiciones que la ley reglamentaria emita al respecto.

La Ley Federal del Trabajo vigente en su Título IV, capítulo III, artículo 153 - F, establece:

La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

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

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

III.- Prevenir riesgos de trabajo;

IV.- Incrementar la productividad;

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

Los demás incisos de este artículo, nos señalan las bases específicas de como y quienes llevarán a efecto los programas de capacitación de los trabajadores.

La citada ley laboral en su artículo 153-F establece la distinción entre capacitar y adiestrar: la capacitación eleva los conocimientos del trabajador y lo prepara para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; y el adiestramiento en cambio perfecciona los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad.

Es indispensable hacer notar que la distinción entre los conceptos de capacitación y adiestramiento, sólo se encuentran en la Ley Federal del Trabajo, ya que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos los utiliza siempre de manera conjunta de tal forma que puede entenderse que para el legislador se trata de palabras sinónimas. Sin embargo, al reglamentarlos establece una distinción en cuanto a sus alcances, si bien no atribuye a cada uno de sus fines primordiales un nombre específico.

De acuerdo a los criterios establecidos en la ley laboral y en la Constitución con respecto a si son o no sinónimos los conceptos de capacitación y adiestramiento, nos inclinamos --

por el criterio de la ley laboral que considera que si hay distinción entre los conceptos porque establece que la capacitación desarrolla las aptitudes del trabajador; en cambio el adiestramiento, perfecciona los conocimientos o aptitudes adquiridos por él mismo.

La capacitación y adiestramiento a pesar de que proporcionan los beneficios anotados anteriormente a ambas partes, no siempre son bien vistos por el trabajador, ya que a pesar de ser un medio eficaz para la superación integral al proyectarlo a mejores puestos, en muchas ocasiones no es factor determinante -- para ello, ya que las vacantes o puestos de nueva creación, son otorgados a los trabajadores que cuentan con mayor antigüedad o -- que de alguna forma tienen relación con el patrón ya sea de parentesco, amistad o de otra índole.

Por consiguiente, resulta absurdo que en un mundo -- en el que los jóvenes son mayoría, la ley beneficia a quienes ya no lo son por el sólo hecho de contar con mayor antigüedad en el trabajo, esto repercute negativamente al frenar el progreso al -- obstaculizar seriamente la productividad y en consecuencia, el -- auge económico de México.

## 1.7 Desarrollo

La palabra desarrollo indica en términos generales

adelanto, progreso, avance, ya sea en algún servicio o actividad determinada o en el desenvolvimiento de alguna institución o grupo social.

A continuación anotaremos la definición de desarrollo que nos proporciona el Diccionario Anaya de la Lengua Española, que a la letra reza: "Desenvolvimiento. 2.- Resultado de -- efectuar una operación matemática iniciada. 3.- Desenvolvimiento armónico de un organismo, institución o grupo social en el que to dos sus componentes evolucionan y progresan en forma proporcio- - nal." (12)

El Sistema de Transporte Colectivo a través del -- tiempo ha ido mejorando en forma substancial el servicio de transporte de personas que tiene encomendado, debiéndose ello justamente al desarrollo armónico e integral de todas sus áreas. De esta forma contribuye de manera importante en la solución de uno de -- los más graves problemas por los que atraviesa la Ciudad de México y su área metropolitana, que es el transporte, motivado por la explosión demográfica.

(12) Supra, Op. Cit. pág. 235

## CAPITULO 2. ANTECEDENTES DEL TRANSPORTE URBANO

### 2.1 Generalidades sobre el Transporte Urbano.

Referirnos al transporte urbano, definitivamente resulta interesante, aunque al mismo tiempo problemático, ya que la insuficiencia del mismo para satisfacer las necesidades de una considerable parte de la población que habita en las ciudades, adquiere cada día mayores dimensiones difíciles de solucionar en un futuro inmediato.

Actualmente este problema se ha tornado dramático, ya -- que de manera indirecta influye al frenar el desarrollo económico de las sociedades citadinas al impedir el traslado de los ciudadanos a -- sus centros de trabajo de manera rápida, por lo tanto, consideramos -- que deben aplicarse todos los recursos necesarios para encontrar la -- solución, a través de estudios que lleven a la elaboración de programas integrales de transporte que de manera eficiente resuelvan tan -- grave problema.

Tomando en cuenta lo anteriormente expuesto, intentaremos aportar algunas ideas generales sobre el transporte urbano durante el desarrollo del presente capítulo.

#### 2.1.1. Definición

Al referirnos a un tema determinado, consideramos perti-

nente expresar una definición, ya que de esta forma tendremos los -- elementos básicos para su desarrollo.

Al iniciar el estudio, nos encontramos con una serie de obstáculos que de alguna manera dificultaron la elaboración del presente trabajo. Por un lado, nos encontramos que existen pocos libros en español que se refieren al transporte; por otra parte, encontramos algunos artículos publicados en revistas extranjeras y finalmente, -- tuvimos que recurrir a algunas dependencias para que nos proporcionaran estadísticas sobre transporte. Definitivamente el material encontrado no es del todo idóneo, pero sí nos permitió obtener algunas ideas generales y su problemática actual. Cabe mencionar que, los -- estudiosos de la materia, no nos proporcionan una definición concreta, ya que la mayoría lo consideran como un servicio de gran importancia que resulta imprescindible para el progreso de una ciudad, -- debiéndose esto quizá, a que consideran que el nombre de transporte urbano se define por sí mismo.

A pesar de que no existe alguna definición concreta de transporte urbano, trataremos de vertir la nuestra partiendo del análisis del significado de las siguientes palabras:

1. Servicio
2. Transporte
3. Transportar
4. Urbano
5. Urbe

El Diccionario Ilustrado de la Lengua Española, nos proporciona el significado en los siguientes términos:

1. Servicio. Organización y personal destinado a cuidar intereses o satisfacer necesidades del público o de alguna entidad oficial o privada.
2. Transporte. Acción y efecto de transportar.
3. Transportar. Llevar cosas o personas de un paraje o lugar a otro.
4. Urbano. Perteneciente a la ciudad.
5. Urbe. Ciudad, especialmente la populosa. (13)

Tomando en consideración los significados anteriores, -- podemos intentar vertir una definición de transporte urbano de la siguiente forma; transporte urbano. Es la organización y personal, -- destinado a satisfacer las necesidades de desplazamiento de personas y de cosas de un lugar a otro dentro de una ciudad.

Consideramos oportuno señalar que el transporte urbano -- al que nos referimos en esta tesis, está dedicado única y exclusivamente al transporte de personas, por lo que de aquí en adelante al -- hacer mención del mismo, nos estaremos refiriendo al transporte urbano de personas.

### 2.1.2. Antecedentes

Resulta difícil localizar dentro de la historia del hombre el primer antecedente del transporte urbano, si queremos intentarlo, empezaremos por separar los dos términos fundamentales de que se compone el concepto transporte urbano.

(13) Supra, Vol. 4, Edit. Marín, España, 1985, pág. 1458 y 1570

La razón por la que tenemos que recurrir a lo anterior, es por que la acción de transportar y el surgimiento de la urbe o -- ciudad, no nacieron al mismo tiempo. El transporte, en sus primeros inicios o manifestaciones, aparece casi simultáneamente con el hombre en cambio la urbe, aparece posteriormente, ya que esta tuvo que seguir necesariamente un proceso de formación.

Dentro del rubro del transporte, mencionaremos que la -- marcha a pie es la primera manifestación de transporte que le permitió al hombre desplazarse de un lugar a otro y trasladar también las cosas que consideraba necesarias para su subsistencia. Con el transcurso del tiempo, se dió cuenta de las ventajas que otorgaba el verse relevado del trabajo de cargar por el de arrastrar utilizando -- troncos de madera para deslizar de un lugar a otro, grandes piedras u otro tipo de carga. Posteriormente, con la domesticación de algunos animales como el buey, el caballo, el camello, el elefante y -- otros más, el hombre dió un paso importante en la evolución del -- transporte, ya que fueron estos animales los que vinieron a realizar su trabajo.

Más adelante, fueron apareciendo otros medios de trans-- porte más eficientes como los de locomoción entre los cuales podemos mencionar: el trineo que empezó a utilizarse en los países que padecen frecuentes nevadas como los que se encuentran ubicados en el norte de Europa; la litera griega utilizada en Grecia; la silla romana utilizada, precisamente en Roma.

Entre los años 4,000 y 1,500 A. de C., algún genio ignorado que vivía a las márgenes orientales del Mediterráneo, realizó uno de los inventos más trascendentales de la historia, el descubrimiento de la rueda. Este artefacto que hoy nos parece tan simple, fue --



el causante de una verdadera revolución tecnológica y social, ya que sin la existencia de la rueda, sería prácticamente imposible imaginar el transporte moderno. Se piensa que las primeras ruedas surgieron de los troncos que los leñadores colocaban debajo de los objetos pesados para que se deslizaran con mayor facilidad; pero alguien descubrió que se podía cortar un par de discos del tronco, sujetarlos a ambos lados del objeto a trasladar y de esta forma resultaba más rápido su transporte. La rueda, a través del tiempo, ha ido sufriendo un proceso evolutivo hasta llegar a su estado actual.

De los primeros vehículos con ruedas de que se tiene razón, son los utilizados por los egipcios, griegos y romanos, siendo éstos un factor importante dentro de los ejércitos de aquellas civilizaciones.

Paulatinamente se fueron modernizando los vehículos, el número de carreteras se amplió de manera considerable y el progreso aumentó. Más tarde, surge una innovación de gran importancia y es el surgimiento de la máquina de vapor que se aplica a los buques y ferrocarriles. Posteriormente, surge el motor de combustión interna al que se le da el nombre de automóvil. Aparecen también los globos que, por primera vez, permiten al hombre viajar por aire, siendo estos los antecedentes inmediatos de los transportes aéreos actuales.

Dentro del rubro de la urbe, podemos mencionar que en un principio el hombre para protegerse de las inclemencias del tiempo y de los peligros a que se encontraba expuesto, tuvo la necesidad de buscar un refugio seguro para resguardarse en grupos o familias, y es posible que este sea el momento en que surge el embrión de la urbe actual. Con el paso del tiempo, la especie humana se fue multi

plicando y agrupando entre sí. Estas uniones se daban generalmente entre hombres que tenían algo en común. El hombre pasó de la vida - subterránea a la semi-subterránea y después a la supra-terránea, -- donde construyó chozas que protegió con grandes murallas dando con -- esto, nacimiento a los primeros pueblos primitivos. Posteriormente, aparecen los pueblos pastoriles por la necesidad de utilizar los campos para la alimentación de los animales que aprendió a domesticar. Al surgir la industria y comercio, las comunidades fueron creciendo -- rápidamente, primero constituyeron pueblos y más tarde ciudades, hag ta llegar a las urbes actuales.

Precisar el momento en que concurrieron por primera vez el transporte y lo urbano, no es tan sencillo, pero si podemos men-- cionar que el transporte urbano, aunque en su manifestación más primi tiva, se dió algún tiempo después de que el hombre hizo su aparición en la tierra, desde luego no como lo conocemos hoy en día como un -- servicio, sino como una actividad individual que le permitió satisfa cer sus necesidades en alguna medida.

Los primeros transportes urbanos de que se tiene conoci- miento, nacen en el siglo XVII cuando Pascal el insigne filósofo y - matemático ideó los transportes colectivos, mediante el empleo de -- diligencias o carrozas que contra el pago de cinco sous o sueldos, - transportaban a los viajeros a lo largo de las avenidas del París de aquellos tiempos, gran ciudad cuya población totalizaba trescientos mil habitantes. Durante quince años las diligencias o carrozas recu rrieron las cinco líneas con que llegó a contar, pero por razones -- económicas tuvo que ser suspendido el servicio, pero la semilla de - los transportes colectivos urbanos había sido sembrada y germinado - para ejemplo y lección de las generaciones venideras.

### 2.1.3 Clasificación

Dentro de las ciudades es necesario contar con diferentes medios de transporte, a través de los cuales, sus habitantes pueden desplazarse dentro de ellas. Aunque existe similitud entre las diversas ciudades, no todas cuentan exactamente con los mismos medios de transporte tanto en cantidad y diversidad como en calidad. Las dos primeras están condicionadas por diversos factores tales -- como: el tamaño de la ciudad, el nivel de ingresos de sus habitantes, las distancias a recorrer, entre otras. Por lo que respecta a la calidad, podemos agregar que la misma estará condicionada por algunos aspectos como: regularidad, puntualidad, frecuencia y comodidad.

A continuación mostraremos una clasificación de los medios de transporte urbano que hace el Profesor Valero Calvete:

Transporte Urbano de Personas	Privado		Marcha a pie
			Coche
			Taxi
	Público	de Conducción Libre	
		de Conducción Semilibre	Autobús Trolebús Tranvía
		de Conducción Forzada	Metropolitano Ferrocarril Suburbano (14)

(14) F. Javier, Valero Calvete TRANSPORTES URBANOS, Edit. Dossat, - España, 1970, pág. 34.

En su clasificación, el Profesor Valero Calvete no incluye algunos medios de transporte, ya que considera que tienen poca influencia en el conjunto de transportes urbanos tales como: la bicicleta y la motocicleta; así como otros medios no convencionales como: ferrocarriles aéreos, entre otros.

La elección del medio de transporte puede estar condicionada por varios factores, dentro de los cuales y sólo por citar a algunos ejemplos podemos mencionar:

- a) factor económico
- b) factor tiempo
- c) factor seguridad
- d) factor comodidad

a) Factor económico. En este rubro, la elección del medio de transporte, se ajustará al nivel de ingresos económicos de la persona, si éstos son bajos, no podrá viajar en un taxi existiendo la posibilidad de hacerlo en otro más barato, como por ejemplo en autobús, de esta manera cumplirá cabalmente las necesidades prioritarias de su familia.

b) Factor tiempo. La independencia de movimientos de los diferentes medios de transporte así como el número de veces que éste tenga que detenerse, son importantes en el momento de elegirlo, por ejemplo, la velocidad de un sistema metropolitano de transporte es el doble de la de un autobús. Por lo tanto, es lógico suponer que la persona utilizará el medio más rápido para su traslado.

c) Factor seguridad. El índice de accidentes de tránsito es el resultado de varios elementos como: cantidad y potencia de

los vehículos en circulación; grandes concentraciones de gente y la neurosis citadina, permitiendo esto corroborar que la tasa de accidentes en autobús es menor que la de los accidentes en automóvil y en el sistema metropolitano, es aún menor que en los dos anteriores.

d) Factor comodidad. Este factor resulta de la capacidad del medio de transporte, ya que es lógico suponer que la capacidad de un sistema metropolitano es mayor que la transportación en -- autobús o en automóvil, pero si relacionamos esto con el factor comodidad, nos encontraremos que es mucho más cómodo viajar en automóvil o autobús ya que se dispone de mayor espacio para cada pasajero.

#### 2.1.4. Problemática actual

Es difícil sintetizar la situación que en materia de -- transporte urbano prevalece en las grandes ciudades en un espacio -- tan reducido como el que en realidad se le asigna a este trabajo. No obstante lo anterior, intentaremos aunque de manera muy general mencionar algunas de las principales causas que han originado este problema.

Sería erróneo pensar que todas las grandes ciudades presentan las mismas características, sino por el contrario, existen -- grandes diferencias entre ellas, tales como: su estructura urbana, -- el nivel de ingresos de sus habitantes, su estructura económica, su estructura social, entre otras. Aunque definitivamente, existen -- semejanzas entre ellas y que están en relación directa con el problema multicitado dentro de las ciudades.

A continuación, procederemos a mencionar las principales causas del problema del transporte urbano:

1. La alarmante transferencia de la gente del campo a las grandes ciudades.
2. La elevada automovilización de las ciudades.
3. La obsolescencia de las estructuras urbanas.
4. Deficiente servicio público.

1.- La alarmante transferencia de la gente del campo a las grandes ciudades. Es definitivo que el traslado de la población activa del sector agropecuario hacia la industria y los servicios de las grandes ciudades, ha traído consigo serias dificultades.

Según proyecciones demográficas de la Organización de las Naciones Unidas, para el año 2,000, se habrán sumado a la población de las zonas urbanas del mundo en desarrollo, un número de personas dos veces mayor que durante los últimos veinticinco años, así como una cuarta parte de la población del mundo en desarrollo residirá en las ciudades y más de la mitad del producto nacional se generará en las zonas urbanas.

En la medida en que las ciudades van absorbiendo toda esta población, la ciudad va creciendo en su extensión y la satisfacción de los diferentes servicios, es cada vez más difícil de lograr. Pero es la prestación del servicio de transporte el tema que nos interesa.

Como ya se hizo notar, al absorber las ciudades más gente estas necesariamente van a crecer, en consecuencia las distancias -- también van a ser más grandes, por lo tanto, el tiempo de recorrido también va a crecer. Proporcionar un eficiente y oportuno servicio de transporte ante la gran demanda, resulta muy complicado y costoso por lo tanto sería preferible un número mayor de pequeñas ciudades, logrando de esta forma su disminución de manera considerable.

2.- La elevada automovilización de las ciudades. La generalización del uso del automóvil, es quizá la parte fundamental del problema en cuestión, tanto en países desarrollados como en países en vías de desarrollo, ya que se nota una marcada tendencia hacia la posesión del automóvil, de forma que el porcentaje de aumento con el número de automóviles en las grandes ciudades, llega a ser hasta tres veces mayor en relación con el que se da en las pequeñas ciudades. Un incremento en el nivel de ingresos de la población, se refleja en la transferencia del uso del transporte público al privado, provocando un notable aumento en la automovilización de las ciudades.

Por otro lado, en la medida en que el automóvil ha proporcionado autonomía para recorrer grandes distancias, ha fomentado a la vez, la separación de las zonas residenciales hacia la periferia de las ciudades, trayendo en consecuencia su enorme crecimiento.

El congestionamiento de las calles, ha sido quizá, el principal resultado del gran número de automóviles. Por todos los problemas que esto implica, es importante que este problema sea atendido de manera seria y rápida por las autoridades responsables.

3.- La obsolescencia de las estructuras urbanas. --  
Salvo algunas excepciones, las ciudades más importantes del mundo son también las más antiguas. La estructura que se les dió cuando nacieron no contempló el hacer frente a uno de los principales fenómenos de los últimos tiempos que es justamente el uso excesivo del automóvil. El espacio vial que en esa época se les dedicó, estaba acorde a las necesidades de la misma, pero hoy en día, este espacio vial está por muy debajo de la capacidad que requieren las ciudades, incluso, ciudades a las que se les ha proporcionado una mayor superficie vial, pensando en el gran uso que actualmente tiene el automóvil, rápidamente queda absorbida por el increíble aumento en la demanda, que requiere de una constante actualización que no todas las ciudades están en posibilidad de proporcionar debido al elevado costo que implica este tipo de infraestructura.

El centro es sin duda alguna el área más conflictiva de la ciudad, debiéndose a que siempre ha prevalecido la idea de concentrar en él, la actividad comercial y laboral.

4.- Deficiente servicio público. Es un hecho que si las ciudades contarán con un eficiente servicio de transporte sería mucho más fácil inducir a la gente a que lo utilizara. Son muchos y variados los factores que han propiciado a que este tipo de servicio no sea del todo eficiente que debiera, a consecuencia de la falta de coordinación entre los diversos servicios públicos del mismo ramo, la concurrencia de diferentes medios -- por la misma vía, falta de recursos financieros, deficiencias dentro de las organizaciones responsables de prestar el servicio entre otros.



Que en una ciudad se presente una sola de las cuatro situaciones mencionadas, es suficiente para provocar trastornos en el transporte. Lo que realmente es alarmante, es la concurrencia de todas ellas y lo lamentable del caso, es que esto es lo que actualmente está sucediendo o por lo menos sucede normalmente, sobre todo en los países subdesarrollados.

No debemos olvidar el papel fundamental que juega la economía urbana dentro de la economía nacional, y que requiere de un adecuado transporte para el desarrollo armónico.

#### 2.1.5 El caso de la Ciudad de México

La empresa descentralizada a la que nos referimos en la tesis, se encuentra ubicada en la Ciudad de México. Por lo que plantearemos rápidamente y en términos generales, su situación actual y la forma en que se enfrentó el problema durante los últimos años en esta ciudad.

Si consideramos su antecedente histórico, sus centros culturales, la trascendencia de las decisiones políticas que dentro de ella se toman, su capacidad productiva, el número de habitantes, entre otros, podemos afirmar sin temor a equivocarnos que, la Ciudad de México, es sin duda alguna, la ciudad más importante de la República Mexicana. Por otro lado, podemos afirmar que es también, la más conflictiva de todas, esto por un sin número de situaciones que en ella prevalecen, derivadas básicamente de la gran cantidad de personas que en ella residen.

El problema del transporte urbano, se ha convertido en parte importante de la vida cotidiana, tanto por el tiempo que se le dedica, como por la dificultad de obtenerlo, siendo este, uno de los retos principales que deben afrontar las autoridades capitalinas de manera urgente.

Durante el sexenio 1976-1982, el Departamento del Distrito Federal, elaboró el Plan Rector de Desarrollo Urbano, del cual se derivó el Plan Rector de Vialidad y Transporte, cuya finalidad fue contribuir a mejorar las condiciones de transportación y desarrollo armónico de la Ciudad de México. En este plan, encontramos un diagnóstico de vialidad y transporte en el que se menciona, aunque en otras palabras, las causas que señalamos en el punto anterior como causas comunes de la problemática de la transportación urbana y sus posibles soluciones.

El citado plan de vialidad y transporte se refiere al gran crecimiento poblacional de la Ciudad de México y de su zona metropolitana, calculando que para el año 2,000 habría una población superior a los 23 millones de habitantes de los cuales 14.3 millones residirían en el Distrito Federal. Cabe anotar, que este cálculo resultó sumamente erróneo, ya que de acuerdo a las encuestas realizadas por el área responsable del censo poblacional, en 1991 la Ciudad de México ya cuenta con esta cifra de 14 millones de habitantes.

Sobre la obsolescencia de las estructuras urbanas, menciona que uno de los graves problemas del transporte se debe justamente a la falta de continuidad y a la irregularidad de su trazo, por lo que dificultaba la circulación de los vehículos. También menciona que el centro de la ciudad seguía siendo más concurrido debido

ello a la deformidad del crecimiento y a la concentración de los servicios de las actividades comerciales y administrativas.

Por lo que toca al servicio público de transporte, señala su gran deficiencia y propone un plan para resolverlo que contiene cuatro puntos que son:

Plan de Metro, que contempla la construcción de 378 kilómetros de longitud, divididos en 21 líneas y con una capacidad de - - - - -  
transportación de 24 millones de pasajeros por día para el año 2,000.

Plan de vialidad, que contempla la dotación de una idónea estructura vial.

Plan de transporte de superficie, que pretende la elaboración de un programa estructurado que proporcione una transportación colectiva de gran regularidad, capacidad y comodidad.

Plan de estacionamiento y programas complementarios.

#### 2.1.6. Necesidad de crear un Sistema Metropolitano de Transporte

El transporte urbano, es uno más de entre los muchos problemas que debe atender las autoridades de las ciudades. Cuando estas alcanzan las proporciones de la nuestra, tanto en número de habitantes como en el de su extensión superficial, aquellos problemas, -

de no ser atendidos y resueltos, pueden llegar a crear situaciones - insostenibles. Pocos entre ellos tan paradójicamente como el de los medios de transporte y el que es su inevitable consecuencia: el del tránsito de la ciudad.

Se dice que la movilidad, es la quinta de las libertades, y el automóvil ha llegado a convertirse en garantía de aquella libertad, pero el exceso de los mismos, trae consecuencias graves como los de embotellamiento, contaminación ambiental, neurosis, etc.

Contar con un Sistema Metropolitano de Transporte, que -- satisficiera de una mejor manera la necesidad de desplazamiento de personas dentro de la ciudad, fue haciéndose cada vez más necesario, ya que para el año de 1965, la Ciudad de México era una de las pocas que excedían los 5 millones de habitantes. A través de diferentes - estudios que vislumbraba la situación en que hoy nos encontramos: -- habitar la ciudad más grande del mundo.

Era sin embargo tan evidente la necesidad de crear un - sistema de transporte masivo que brindara a los ciudadanos un transporte adecuado a sus necesidades, a las circunstancias que crea el tamaño de la urbe, que llegó el momento en ya no se podía tolerar - que las dificultades siguieran entorpeciendo su construcción, y en - 1967, se inician las obras.

## 2.2. El Sistema de Transporte Colectivo en la Ciudad de México

Dentro de las actividades cotidianas más importantes --

del hombre que habita las grandes ciudades, se encuentra sin duda alguna, el desplazamiento de un lugar a otro. La ciudad de México se encuentra en constante crecimiento tanto en su estructura -- como en el número de personas que la habitan, por lo tanto, la -- necesidad de desplazarse es mayor.

El Gobierno del Distrito Federal, ante este grave problema, buscó de manera urgente las medidas tendientes a aminorarlo hechando mano de todos los recursos a su alcance para hacer -- converger, toda una serie de ideas y adelantos tecnológicos que -- lo condujeron a la creación del Sistema de Transporte Colectivo, comunmente conocido como Metro, el cual vino a aliviar de manera considerable este fenómeno.

### 2.2.1 Breves antecedentes

Antes de iniciar los antecedentes del Sistema de Transporte Colectivo en México, consideramos pertinente señalar, aunque de manera escueta sus primeros antecedentes en el mundo.

El primer Sistema Metropolitano de Transporte, surgió de la iniciativa de un grupo de empresarios ingleses, quienes en la búsqueda de una solución al problema del transporte urbano de la ciudad de Londres, fundaron a mediados de 1860 la Compañía -- North Metropolitan Railway Company. Esta compañía, construyó la primera línea de servicio en el año de 1863, con una longitud de 6 kilómetros y un número de 4 estaciones. Más tarde, en 1890, inició su circulación la segunda línea con 4 kilómetros de longitud.

Los primeros ferrocarriles que circulaban por esas dos líneas, fueron movidos por tracción de vapor, con carbón combustible y posteriormente, fue sustituido por la tracción eléctrica.

En México, los primeros estudios serios sobre el tema que planteaban algunas alternativas, se remontan al año 1957 durante el sexenio del Lic. Adolfo Ruiz Cortinez. En estos primeros estudios, se recomendaba principalmente, la construcción de un sistema metropolitano o de un monorriel. Posteriormente, las investigaciones se avocaron de lleno al estudio del Metro, ya que parecía el más recomendable, pero a la vez el más difícil de llevar a cabo: un Sistema Metropolitano de Transporte, subterráneo - en la mayor parte de su recorrido.

La decisión de construir un sistema de transporte rápido en nuestra ciudad, se vió demorada durante muchos años, por los problemas especificos que en el caso de nuestra ciudad venían a sumarse a los que son normales en obras de esta índole en cualquier lugar del mundo; de manera destacada, nuestro subsuelo y la incidencia de temblores. Sin restar importancia, a las graves dificultades del financiamiento de las obras, pero no eran tanto - aquellas, sino las de tipo técnico las que parecían presentar más obstáculos, hasta el extremo de que durante mucho tiempo, estos - fueron considerados insuperables.

Como ya lo hicimos notar en su oportunidad, la construcción del Sistema de Transporte Colectivo, estuvo precedida de -- innumerables problemas, siendo los principales, los de orden financiero y geológicos.

En lo que se refiere al orden financiero, la construcción del Metro resultaba sumamente costoso, y por ello, el Gobierno Federal contó con la colaboración decidida del gobierno y la banca franceses, con lo cual pudo ser posible dicha construcción.

En el orden geológico, es bien sabido que la Ciudad de México, está asentada en el fondo parcialmente seco de un enorme lago, cuyo subsuelo está compuesto por un 80% de agua, este tipo de subsuelo es fácilmente comprimible y presenta características sumamente -- desventajas para la cimentación de edificios y otras construcciones.

En vista de las citadas características del subsuelo, -- se necesitaba una construcción adecuada al mismo, siendo esta tarea encomendada al Instituto de Ingeniería de la Universidad Nacional -- Autónoma de México, que después de exhaustivos estudios llegó a la -- conclusión que el tipo de construcción adecuada era el sistema de -- cajón, realizándose de esa manera.

El 01 de septiembre de 1965, durante su primer informe de gobierno, el Presidente Gustavo Díaz Ordáz comentó al respecto:

.... diversos estudios ya realizados por la autoridad de la ciudad, otros, encargados a los más destacados técnicos mexicanos y los presentados por especialistas extranjeros, conducen a la seguridad de que técnicamente es posible la realización de un ferrocarril subterráneo o mixto, así como la construcción de un sistema de ferrocarril elevado o de --

un monorriel .... Debemos poner nuestros mejores empeños en perfeccionar los servicios eléctricos de transporte. (15)

Ante tales necesidades de movilización, y después de vencer los obstáculos que impedían su construcción, en 1967 se inician las obras del Sistema de Transporte Colectivo (Metro). - Con este acontecimiento tan relevante, México entra a la era moderna del transporte urbano.

### 2.2.2 Decreto de Creación

El 29 de abril de 1967, apareció en el Diario Oficial de la Federación, el decreto de creación del Sistema de Transporte Colectivo (Metro) para construir, operar y explotar un tren rápido con recorrido subterráneo y superficial, para el transporte colectivo en el Distrito Federal, principalmente en la Ciudad de México.

El citado decreto, anotaremos a continuación, las características que consideramos más importantes:

El Sistema de Transporte Colectivo es un organismo -

(15) Carlos J. Sierra, HISTORIA DE LOS TRANSPORTES ELECTRICOS EN MEXICO, patrocinada por Servicios de Transportes Eléctricos del Distrito Federal, México, 1976, pág. 44



Público Descentralizado, dependiente del Departamento del Distrito Federal, que cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propio.

El patrimonio del Sistema, está constituido por los inmuebles, numerarios, muebles y demás bienes que le destine y entregue el Departamento del Distrito Federal, así como los que adquiriera el organismo en el futuro. Además, podrá utilizar las vías públicas y otros inmuebles cuyo uso le conceda el Departamento -- del Distrito Federal, ya sea en la superficie o en el subsuelo -- para sus instalaciones, servicios y actividades, de acuerdo a las disposiciones legales y reglamentarias a que esté sujeto el régimen de dichos bienes.

La dirección y administración del Sistema de Transporte Colectivo, están a cargo de un Consejo de Administración, - cuyo presidente es el Jefe del Departamento del Distrito Federal. Además, conforman el Consejo: el Secretario de Hacienda y Crédito público, el Secretario de Comercio y Fomento Industrial, el Secretario de Comunicaciones y Transportes y tres representantes que designe el Presidente del Consejo.

El Consejo de Administración tiene facultades para:

a).- Gestionar los negocios de la institución, tales como: la adquisición, enajenación y administración de los bienes que posee para su objeto y efectuar los actos y celebrar los contratos o convenios necesarios.

b).- Representar legalmente a la institución con -- las facultades de un apoderado general para pleitos y cobranzas, actos de administración y actos de dominio, en los términos del artículo 2534 del Código Civil. Además, cuenta con las facultades especiales que menciona el artículo 2587 de dicho Código.

c).- Otorgar poderes generales o especiales a las -- personas y con las facultades que estime conveniente incluyendo -- la de sustituir el mandato.

d).- Nombrar y remover al Director General.

e).- Acordar la emisión de títulos de crédito en -- masa o en serie y designar a las personas que tengan poder general para suscribir y otorgar títulos de crédito, en los términos del artículo 9o. de la Ley General de Títulos y Operaciones de -- Crédito.

f).- Aprobar los presupuestos de ingresos y egresos del Sistema.

g).- Delegar facultades en uno o varios de sus miem -- bros o en el Director General, determinándolas en forma precisa -- para que se ejerzan en los negocios o lugares que se designen.

Este decreto también señala, los requisitos para su nombramiento y las facultades del Director General.

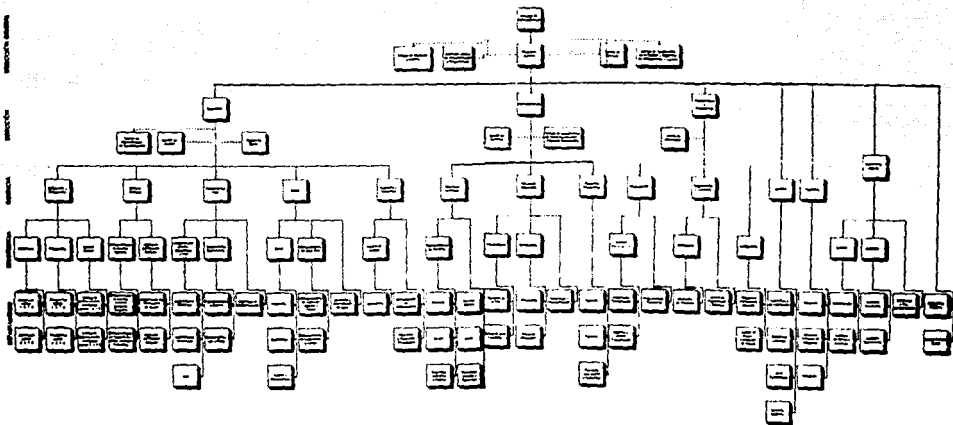
Las retribuciones del Director General, directores de Área y demás personal de dirección, administración e inspección, serán fijadas en el presupuesto anual de la institución.

Señala además, la fecha en que entra en vigor siendo esta el 30 de abril del mismo año.

### 2.2.3 Su estructura orgánica

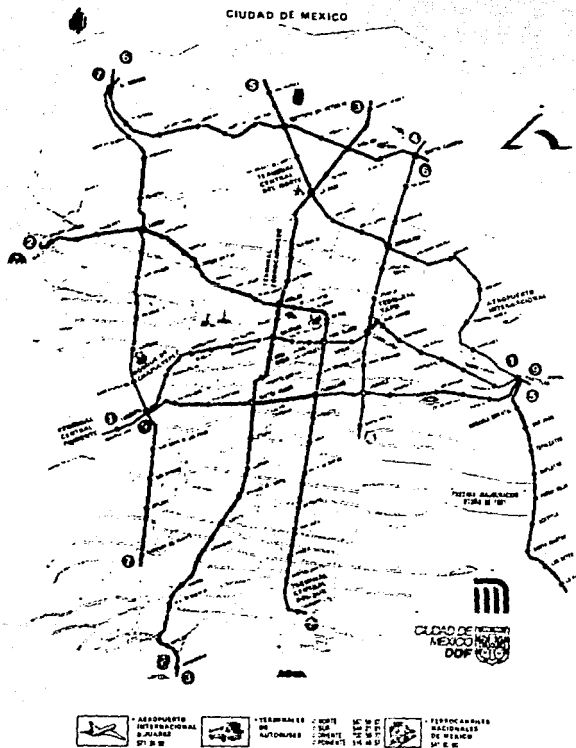
A partir del inicio de las operaciones del primer tramo del Metro, poco a poco se ha ido expandiendo el número de kilómetros de su red de líneas, esto conlleva una mayor complejidad en el volumen de sus operaciones tanto internas como externas así como un aumento en el número de sus empleados. Lo anterior ha provocado que la organización del Sistema de Transporte Colectivo también se haya visto en la necesidad de efectuar algunos cambios dentro de su estructura orgánica, cambios que se han producido básicamente por la dinámica de su crecimiento.

A continuación, presentamos la estructura orgánica que observa el Sistema de Transporte Colectivo a octubre de 1991.



Gerencia de Recursos Humanos, Instituto de Capacitación y Desarrollo, INDUCCION AL SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO México, D. F., 1989, pág. 34

2.2.4. Plano de la Red de Líneas del Sistema de Transporte Colectivo en servicio (Agosto de 1991).



### 2.2.5 Denominación de Metro

El término Metro, según el Diccionario Ilustrado de la Lengua Española, significa lo siguiente:

"Metro<sup>1</sup> (gr. Μέτρον, medida). M. Verso, con relación a la medida peculiar que a cada especie de versos corresponde. Mudar de Metro; comedia en variedad de metros. 2. Unidad de longitud, base del sistema métrico decimal, la cual se determinó dividiendo en diez millones de partes iguales la longitud calculada para el cuadrante de meridiano que pasa por París. En los países adheridos a la convención del metro, tiene valor legal una definición en la que se fija la longitud de éste en función de la longitud de una determinada raya espectral del criptón. 2.2. Instrumento que tiene marcada la longitud del metro y sus divisores, y que se emplea para medir. 2.3. Cantidad de materia que tiene la longitud de un metro.

Metro<sup>2</sup> m. abrev. de Metropolitano, 5.<sup>a</sup> acep.

Metro (gr. Μέτρον) Elemento compositivo que entra pospuesto en la formación de algunas voces españolas con el significado de medida". (16)

Podemos darnos cuenta que el término METRO, significa --

(16) Supra, op. cit, pág.1066

medida de longitud del sistema métrico decimal, pero por abreviar el nombre del tren metropolitano, se le denominó de esta forma.

En realidad el nombre que se le da al tren metropolitano, se derivó del nombre de la Compañía que lo creó "North Metropolitan Railway Company" y es por eso que, actualmente se le denomina comúnmente "Metro" en casi todas las ciudades que poseen este Sistema de Transporte. Cabe mencionar que en algunas de ellas se les llama de otra manera; por ejemplo: en la misma ciudad de Londres se le conoce como "Tube" (Tubo) y Undergraund, no obstante lo anterior, este sistema presenta una serie de características que en su conjunto lo distinguen de los demás medios de transporte, independientemente de la denominación que se le da en las diferentes ciudades.

#### 2.2.6. Su evolución

La creación del Sistema de Transporte Colectivo, sin duda alguna, marca en la historia de la ciudad y del transporte, un hecho trascendente y modernizador, y paralelamente, conforma una alternativa de solución al problema de la movilidad de la gente.

El Sistema de Transporte Colectivo, en nuestros días -- transporta a más de cuatro millones y medio de personas diariamente, lo que significa un intenso trabajo para su personal.

El Metro es el eje del movimiento de la población ciudadana, por lo que resulta importante su participación como medio de --

transporte; y además brinda seguridad al viajero que otros medios urbanos no lo hacen.

El Metro permanentemente evoluciona, ya que sus trabajadores constantemente realizan estudios para mejorar y perfeccionar tanto sus instalaciones como el servicio que presta.



### CAPITULO 3. ANTECEDENTES LEGALES DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.

Desde que el hombre apareció sobre la faz de la tierra, siempre se preocupó por satisfacer de manera integral todas sus necesidades. Al principio las limitaciones que tenía para cumplir con dicho objetivo eran enormes, ya que contaba con instrumentos y métodos de trabajo rudimentarios, pero que poco a poco fue perfeccionando a través de la experiencia y creando programas educativos de trabajo, que le permitieron elevar su productividad y en consecuencia su nivel de vida.

A partir de la Revolución Industrial, originada en el siglo XVIII, el proceso de industrialización se aceleró, por consiguiente surgió la necesidad de que los patrones implementaran programas encaminados a capacitar y adiestrar a sus trabajadores ya que los avances tecnológicos así lo demandaban.

Las ventajas que proporcionan la capacitación y adiestramiento, tanto a los patrones como a los trabajadores son importantes; para los primeros, resulta ventajoso proporcionarle al trabajador los conocimientos necesarios para el mejor desempeño de su trabajo, ya que de esta forma, la productividad de la empresa asciende, y por el otro lado, el trabajador se beneficia por que con dicha preparación podrá ocupar puestos de superior categoría con la consiguiente mejora en su salario.

Como podemos darnos cuenta, la capacitación y adiestramiento juega un papel importante en el desarrollo del país, pero -

desafortunadamente, los patrones no lo veían de esa manera y no realizaban las acciones tendientes a cumplir con dicho objetivo de manera voluntaria. En virtud de lo anterior, el Estado tuvo que expedir disposiciones que regularan dicha obligación.

Tradicionalmente, la capacitación y el adiestramiento era proporcionada por el Estado, a través de escuelas artesanales y profesionales. Pero el crecimiento de la población, y los avances tecnológicos fueron convirtiendo paulatinamente a la industria en un complejo, estrechamente combinado de ciencia, técnica y producción, obligando a que en la formación artesanal y profesional, participaran los particulares.

Una de las primeras disposiciones legales que regulan esta obligación, fue el Código Civil de 1970 el cual contenía un capítulo destinado al aprendizaje. Otra disposición legal fue el contrato de aprendizaje regulado por la Ley Federal del Trabajo de 1931, que mencionaba que en este contrato una de las partes se comprometía a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio como recompensa enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.

Más tarde, en la Ley Federal del Trabajo de 1970, se suprime dicho contrato ya que se prestaba a innumerables abusos de los patrones porque permitía la explotación de los trabajadores al pagarles la mayoría de las veces salarios inferiores al mínimo legal, e incluso en múltiples ocasiones el trabajador realizaba actividades que no requerían mayor preparación, y eso le impedía aprender una enseñanza en un arte u oficio.

En la exposición de motivos de la Ley de 1970, se decía que este contrato era una reminiscencia medieval que se prestaba a enormes abusos, por lo tanto, fue sustituido por la obligación de -- los patrones de capacitar y adiestrar a los trabajadores, en su artículo 132, fracción XV.

Esta disposición resultó infructuosa, ya que solamente algunos patrones la llevaron a efecto, estableciendo reglas de capacitación y adiestramiento generalmente por la vía de la contratación colectiva. Por esta razón en 1977 el C. Presidente de la República Licenciado José López Portillo, destacó la importancia de la capacitación y adiestramiento manifestando: "Enviaré una iniciativa de -- reformas al artículo 123 de nuestra Carta Magna, para elevar a rango constitucional con el carácter de garantía social, el derecho de los trabajadores a la capacitación y adiestramiento, herramientas que -- consideramos de gran eficacia para elevar sus niveles de vida y combatir la desocupación" (17)

El 9 de enero de 1978, aparecen publicadas las reformas a la Constitución de las fracciones XIII y XXXI del artículo 123, en las cuales se establece la obligación de los patrones de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores y la competencia de las autoridades federales en materia laboral.

Meses más tarde, el 28 de abril de 1978 se publican las reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento con el capítulo III-bis del Título Cuarto, que comprende los artículos 153-A a 153-X y los artículos 512-A a 512-F, -- 527-A a 539-F.

(17) Roberto Muñoz Román, DERECHO DEL TRABAJO, INSTITUCIONES, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1983, Pág. 222

### 3.1 Constitución de 1917

A partir del año de 1914, se inicia un fuerte movimiento de leyes y decretos creadores del derecho del trabajo y de la previsión social.

La Declaración de Derechos Sociales de 1917, contenidos en los artículos 27 y 123 de la Carta Magna y paralela a la Declaración de los Derechos Individuales del Hombre y del Ciudadano de 1789 en Francia; fue producto de una explosión jurídica y social de los hombres del pueblo que venían de la primera gran revolución del siglo XX. La idea de transformar el derecho del trabajo en garantías constitucionales, surgió en el Constituyente de Querétaro, apoyada principalmente por la diputación de Yucatán, quien fue llevada a esa conclusión por los resultados obtenidos en su Estado por la Ley de Alvarado.

La previsión social del artículo 123 se integra con un conjunto de principios, normas e instituciones, que buscan ardientemente la satisfacción de la necesidad, presente y futura, no sólo en los trabajadores considerados individualmente, sino también de las comunidades obreras, más aún de las poblaciones, pueblos, haciendas y centros de trabajo en los que viven los trabajadores. (18)

(18) Mario de la Cueva, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo II, ed. 59, Editorial Porrúa, 1989, México, pág. 32

El artículo 123, marca un momento decisivo en la historia de derecho del trabajo, ya que es el paso más importante dado -- por nuestro país para satisfacer las demandas de la clase trabajadora.

Esta Magna Ley dispuso que todo trabajo debía ser un -- derecho y garantía del trabajador, y por lo tanto, debían ser respetados como tales, ya que de esta manera se afirmarían la libertad de coalición sindical y de huelga, apoyando con esto el progreso de la economía nacional y mejorando de manera considerable el bienestar de los trabajadores.

En relación a la capacitación de los trabajadores, la - Constitución de 1917, no la contemplaba propiamente, ya que en estos tiempos el avance de las industrias y adelantos tecnológicos mexicanos eran casi nulos. La idea de capacitar y adiestrar a los trabajadores, surge de la experiencia que dejaron las Primera y Segunda - Guerras Mundiales, por que a raíz de las mismas, las industrias y -- empresas se fueron modernizando y nace la necesidad de preparar al - trabajador para adecuarlo a los avances tecnológicos.

Como ya hicimos referencia, la Constitución de 1917 no mencionaba la capacitación o el adiestramiento, sino que únicamente hablaba de educación en su artículo 3o. que menciona que la educación podrá ser impartida tanto por el Estado como por los particulares, y la misma se ajustará a las disposiciones de las leyes respectivas, lo cual contribuirá a la mejor convivencia humana y a lograr el desarrollo de la integridad personal.

Uno de los grandes anhelos del Constituyente de 1917, - fue precisamente que a los trabajadores se les capacitara y adiestrara o se les impartiera alguna educación que sirviera a aumentar sus conocimientos y facilitara su trabajo en torno a las novedades tecnológicas que se van presentando.

Posteriormente en 1977, la urgencia de reglamentar constitucionalmente la capacitación y el adiestramiento, hizo que el Ejecutivo Federal presentara ante la Cámara de Diputados una Iniciativa de Ley tendiente a promover el proceso legislativo de la misma.

En la Exposición de Motivos de la Iniciativa se destaca que los avances tecnológicos son constantes por lo que nuestra economía, que carece de los medios para atender a ese fenómeno, sufre las consecuencias, dada la baja productividad que de ello deriva. Por otra parte se invoca que una adecuada formación profesional libera al trabajador del temor y la angustia que le impone el reconocimiento de su falta de adaptación a las innovaciones técnicas, y de los vicios derivados de los hábitos incorrectos en el trabajo. Además se señala que resulta necesario legislar sobre capacitación para beneficiar a los elementos básicos de la producción estableciendo, al mismo tiempo, una garantía social en favor de los trabajadores y un beneficio - para los empresarios al permitirles obtener

mejores niveles de calidad y un aprovechamiento más adecuado de sus bienes de activo fijo. (19)

El 9 de enero de 1978, se publicó en el Diario Oficial, la adición de la fracción XIII del apartado A, del artículo 123 - - Constitucional, quedando de la siguiente manera:

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

Además, se incluyó la reforma de la fracción XXXI del -- apartado A, relacionada con la competencia de las autoridades federales en materia laboral.

Esta reforma marca una nueva era del desarrollo, ya que busca preparar al trabajador para el mejor desempeño de su trabajo y como objetivo prioritario, el desarrollo nacional.

(19) Néstor de Buen, Op. cit. pág. 283

### 3.2 Contrato de aprendizaje en la Ley Federal del Trabajo de 1931

El contrato de aprendizaje tuvo su mayor auge en el régimen corporativo. En aquel sistema, era el camino obligado, no solamente para aprender un oficio, sino también para ingresar a la corporación. Por esta doble razón, la actividad de los aprendices quedó sujeta a una reglamentación. La supresión de las corporaciones y el principio de libertad de trabajo, le quitaron su carácter obligatorio. Por otra parte, la creación de escuelas de artes y oficios le hizo perder una buena parte de su utilidad. Sin embargo, la pequeña y aún la gran industria recurren a él con frecuencia, porque responde a una doble necesidad: primeramente, permite a los jóvenes la adquisición, en breve tiempo, de los conocimientos prácticos necesarios para ejercer un oficio; es frecuente que la escuela no proporcione esos conocimientos prácticos que brinda la experiencia del trabajo. En segundo lugar, el aprendizaje va acompañado de alguna retribución que aún reducida, ayuda al sostén personal o de la familia.

Su máximo desarrollo, lo encontramos en el régimen corporativo. Después de la Revolución Francesa dejó de ser objeto de reglamentación y únicamente se encuentra en disposiciones aisladas, como en los códigos civiles mexicanos. El contrato de aprendizaje era una figura contractual, sujeta a las reglas generales del derecho civil.

La Legislación Francesa lo reglamentó nuevamente en la Ley del 22 de febrero de 1851, substituida por la del 22 de marzo de 1928.



El derecho alemán y austriaco, desde el siglo pasado, -- procuraron reunir a los artesanos y pequeños industriales en corporaciones y cámaras de comercio, a las que se facultó para incluir el contrato de aprendizaje. Mediante este sistema, se intentó proteger a los artesanos y pequeños industriales contra la gran industria y, a la vez, abrir las puertas al aprendizaje, por ser aquel el campo propicio para su desarrollo. Hasta la Segunda Guerra Mundial, existió en Alemania un sistema mixto: los aprendices concurrían a sus labores, y en sus horas libres asistían a las escuelas técnicas, excelente sistema que sumaba los conocimientos prácticos a los teóricos.

Debido al abuso en que incurrían las negociaciones o patrones con los aprendices, ya que con el pretexto de proporcionar instrucción, los niños y los jóvenes eran explotados injustamente, nació la necesidad de regularlo jurídicamente.

La reglamentación del contrato de aprendizaje se hizo -- presente en la Ley Federal del Trabajo de 1931 en que su artículo 18 lo definía como: aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.

Desafortunadamente esta disposición jurídica, no tuvo el éxito esperado, ya que los patrones utilizaban a menores de edad -- que no conocían sus derechos; por otro lado, los padres enviaban a sus hijos para que aprendieran un oficio y de esta forma contribuían en lo mínimo al sostén de la familia, sin importar las condiciones infrahumanas a que eran sometidos dichos aprendices.

Este contrato era una reminiscencia medieval que en multitud de ocasiones era un instrumento que permitía bajo el pretexto de enseñanza dejar de pagar o pagar salarios raquíticos a los trabajadores. Por esta razón, este contrato tuvo que desaparecer de la legislación.

A continuación, analizaremos de manera general este contrato que contenía 9 artículos en los cuales se asentaban los derechos y obligaciones tanto de los patrones como de los trabajadores - aprendices.

**Obligaciones de Ley.** Para la formación del contrato -- siempre que interviniera un menor de edad en su celebración, se tenía que realizar de conformidad con el artículo 2o. de esta misma -- ley a lo referido al contrato individual de trabajo.

Los patrones y trabajadores estaban obligados a admitir como aprendices, en los centros de trabajo, hasta un número no menor de 5% del total de los trabajadores, debiendo preferirse a los hijos de los trabajadores sindicalizados.

En relación a la jornada de trabajo, la misma se sujetaría a las disposiciones generales y a las que rigen a los menores de edad en su caso.

En lo que se refiere al trabajo marítimo y ferrocarrilero, la Ley ordenaba que no se deberían admitir aprendices menores de 16 años, dado esto, a que el trabajo era demasiado pesado.

Con respecto a la retribución del aprendiz, la Ley - señala que el patrón además de la enseñanza, debía pagar una retribución convenida previamente.

Desafortunadamente en este aspecto no eran muy favorecidos, ya que quedaba a criterio del patrón el pago de los salarios y la mayoría de las veces eran inferiores a los establecidos por la Ley.

Otra de las obligaciones de los patrones y consideramos que es la principal es justamente la de impartir una enseñanza de un arte u oficio; otra es hacer la retribución lo más justo posible; una más, que la jornada de trabajo no debería ser mayor a la establecida para los trabajadores e incluso debería ser menor si no se pagaba un salario; también era obligación del patrón guardarle respeto y consideración a la persona del aprendiz; y - preferirlo en las vacantes que se presentaran y además la de proporcionarle en los oficios no calificados un certificado escrito con testimonio de los conocimientos que adquirió.

La duración del contrato de aprendizaje no tenía una fecha límite, ya que el mismo estaba sujeto al tiempo suficiente en que el aprendiz adquiriera los conocimientos pretendidos.

Un derecho más que tenía el patrón, era la facultad ilimitada de despedir al aprendiz sin ninguna responsabilidad al concluir el aprendizaje, ya que quedaba a su libre albedrío contratarlo o no.

La terminación del contrato de aprendizaje podía su- citarse básicamente por dos causas justificadas de separación es- tablecidas por la ley que eran: una, las faltas graves de consi- deración y respeto a la persona del patrón o de sus familiares y en la otra, la incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se tratara; existían otras causas más como la falta de cumplimiento a las obligaciones derivadas de la prestación del servicio, y en general, a las que se imponen a los trabajadores.

### 3.3 Ley Federal del Trabajo de 1931

A partir de 1928, la urgencia de uniformar la legis- lación del trabajo para toda la República se hizo presente. En - consecuencia autoridades y agrupaciones de trabajadores y patro- nes, realizaron su mayor esfuerzo para lograr dicho objetivo. El 6 de septiembre de 1929 se realiza una reforma constitucional de la fracción X del artículo 75 del párrafo introductorio del artí- culo 123, la cual marcó la pauta para formular un proyecto de - - Código Federal del Trabajo conocido como el proyecto Portes Gil - el cual es el antecedente directo de la actual Ley Federal del -- Trabajo.

Este proyecto representa un logro importante tanto - de la clase obrera como de la patronal, ya que contemplaba muchos aspectos importantes de la relación del trabajo que sirvieron de sostén para la creación de la ley laboral vigente.

El proyecto Fortes Gil al ser representado para su discusión ante el Congreso de la Unión, recibió innumerables críticas por parte de trabajadores e incluso de los propios patrones, ya que consideraban que no reunía las condiciones necesarias de trabajo. Y por lo tanto, este desacuerdo obligó a que el mismo fuera retirado.

Dos años más tarde en 1931, la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, tratando de corregir la deficiencia que contenía el proyecto Fortes Gil, presentó al Congreso previa celebración de una convención obrero-patronal convocada por el Ejecutivo Federal Ortiz Rubio, un proyecto de Código al de 1929, el cual recogía las demandas prioritarias de ambos sectores, definiendo de manera más concreta al ámbito de acción de ambos sectores. Después de arduas discusiones del proyecto, se llegó a la resolución de aprobarlo y de esta forma nace la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Antes de la reforma constitucional del 6 de septiembre de 1929, existían enormes dificultades para resolver los conflictos laborales por las autoridades locales, por tanto era necesario definir la competencia de las autoridades locales y federales. Con esta reforma se unificó la legislación laboral y se facultó al Congreso Federal expedir la Ley Federal del Trabajo, con lo cual quedó derogada la legislación de los estados; con esto, la aplicación de la ley se dividió en materia federal y materia local, de esta forma cada autoridad la aplicaría conforme a la distribución geográfica jurisdiccional, solucionando de esta forma el conflicto.

Sin duda alguna, lo que motivó la creación de la legislación laboral de 1931, fue el contenido social del artículo -

123 Constitucional, ya que la misma buscó una mejor relación entre los sujetos del derecho del trabajo y los principios del derecho social.

Esta nueva disposición, vino a solucionar en gran medida las enormes dificultades que existían en relación a la prestación de servicios, constituyendo las nuevas formas del contrato -- individual y colectivo, la forma que debían revestir los distintos tipos de contratos y relaciones laborales. Estas reformas son un reflejo del progreso y pensamiento de los trabajadores.

A razón de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, el derecho mexicano laboral evolucionó notablemente, las asociaciones de trabajadores lograron aumentar considerablemente el volumen de sus derechos y las medidas de protección. Esto propició que la ley se fuera adecuando de acuerdo a las circunstancias que imperaban en la época.

#### 3.4 Ley Federal del Trabajo de 1970

Esta nueva ley contempla prestaciones mayores a las que contenía la legislación de 1931, ya que perfecciona la técnica legislativa de la misma pero sin apartarse del ideario de la anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores ya que ninguna de -- las leyes consignan derechos automáticamente reivindicatorios, en función de lograr un mayor reparto equitativo de los bienes de producción hasta alcanzar la socialización de los mismos.

Esta ley deroga el contrato de aprendizaje contenido en la de 1931, por que el mismo se prestaba a innumerables arbitrariedades, y en su lugar se estableció la fracción XV del artículo 132 que a la letra dice:

XV. El patrón tiene la obligación de: organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo elaboren los sindicatos de trabajadores informando de ello a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o a las autoridades del trabajo de los Estados, territorios y Distrito Federal. Estos podrán implementarse en cada empresa o para varias en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados o por conducto de escuelas o instituciones especializadas o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas.

La obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores por parte de los patrones, no fue llevada a efecto cabalmente, a pesar de las grandes ventajas que otorga a los segundos --

por que teniendo el trabajador mayores conocimientos eleva la productividad. Cabe mencionar que dicha disposición presentaba grandes deficiencias, al resultar poco explícita y por lo tanto, resultaba hasta cierto punto vaga, situación que fue aprovechada por los empresarios para incumplir.

En vista de la poca importancia que se le daba a la anterior disposición, originada justamente por su incoherencia se hizo necesario reglamentarla detalladamente. En 1978 se publican reformas a las fracciones XIII y XXXI del artículo 123 de la Constitución en materia de capacitación y adiestramiento y la fijación de la competencia de las autoridades laborales.

En ese mismo año, se publican reformas a la Ley Federal del Trabajo, adicionando el Capítulo III-bis del Título Cuarto que comprende los artículos 153-A a 153-X y los artículos 512-A a 512-F, 527-A y 539-A a 539-F en los cuales se establece la obligación de los patrones a capacitar y adiestrar a sus trabajadores y define claramente la competencia de las autoridades laborales.

A continuación procederemos a señalar los aspectos importantes de esta reforma.

Todo trabajador tiene derecho a recibir capacitación y adiestramiento en su trabajo que, le permita elevar su nivel de vida y productividad, de acuerdo a los procesos establecidos para dicho objetivo (153-A).



La capacitación y adiestramiento podrá impartirse -- dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio de la empresa o por conducto de organismos especializados, previo acuerdo de las partes. (153-B)

La capacitación y adiestramiento deberá impartirse durante la jornada de trabajo, salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios las partes convengan en que se impartirá -- fuera de la jornada. (153-E)

La capacitación y el adiestramiento tendrá como finalidad: actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como prepararlo para hacer frente a los avances tecnológicos; instruir al trabajador -- para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; prevenir en -- todo lo posible riesgos de trabajo; elevar la productividad de -- las empresas y mejorar las aptitudes del trabajador en general. -- (153-F)

En cada empresa se constituirán Comisiones "Mixtas de Capacitación y Adiestramiento las cuales se conformarán por -- igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, mismos que vigilarán que este procedimiento se cumpla en todas -- sus fases y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlas, -- de acuerdo a las necesidades de ambos elementos de la producción. (153-I)

Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren conforme

a la ley y cumplan con su objetivo y además, vigilarán que los patrones cumplan esta obligación de capacitar. (153-J)

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la misma. (153-K)

En todo contrato colectivo de trabajo se incluirán cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, de acuerdo a los planes y programas establecidos por la ley. (153-M)

Los patrones están obligados a presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato, los planes y programas o modificaciones que se formulen de la capacitación y adiestramiento. (153-N)

En las empresas donde no exista contrato colectivo de trabajo, someterán a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas conforme a los cuales se lleve a efecto la capacitación y adiestramiento, previo acuerdo de los trabajadores. También deberán señalar respecto a la constitución y bases generales a que estará sujeto el funcionamiento de

las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. (153-O)

Los planes y programas de capacitación y adiestramiento deberán reunir los siguientes requisitos: se referirán a períodos no mayores de cuatro años; comprender todos los planes y niveles existentes en la empresa; señalar concretamente las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y adiestramiento a los trabajadores; precisar el procedimiento de selección conforme al cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto o categoría. (153-O)

Cuando el patrón no presente o aún presentando planes y programas de capacitación y adiestramiento a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no los llevare a efecto, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de ésta ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de ambos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata. (153-S)

Los trabajadores que hayan obtenidos resultados satisfactorios en los exámenes de capacitación y adiestramiento, podrán solicitar se les otorgue las constancias respectivas, las cuales serán autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa y presentada a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (153-T)

Los trabajadores y patronos tendrán facultad para ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las accio--

## ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

nes individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitar o adiestrar impuesta en este Capítulo. (153-X)

Como podemos darnos cuenta, esta adición a la ley en materia de capacitación y adiestramiento, resulta sumamente importante ya que establece las bases fundamentales sobre las cuales se preparará al trabajador para que haga frente a las nuevas técnicas o cambios que se presenten. Esto propiciará que se eleve la productividad y en consecuencia el desarrollo nacional.

### 3.5 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

La Constitución de 1917 en su texto original no contemplaba las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, esto traía como consecuencia una gran incertidumbre respecto al régimen en que se llevarían a cabo las mismas.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 2o. excluyó de sus disposiciones a empleados y funcionarios públicos, al señalar que las relaciones de estos con el estado se regirían por las Leyes del Servicio Civil.

Ante esta situación tan compleja a que estaban sujetos los servidores públicos, que incluso, originaba una gran inestabilidad laboral por las enormes facultades del ejecutivo federal de removerlos libremente de su empleo, surge la necesidad de

## ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

nes individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitar o adiestrar impuesta en este Capítulo. (153-X)

Como podemos darnos cuenta, esta adición a la ley en materia de capacitación y adiestramiento, resulta sumamente importante ya que establece las bases fundamentales sobre las cuales se preparará al trabajador para que haga frente a las nuevas técnicas o cambios que se presenten. Esto propiciará que se eleve la productividad y en consecuencia el desarrollo nacional.

### 3.5 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

La Constitución de 1917 en su texto original no contemplaba las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, esto traía como consecuencia una gran incertidumbre respecto al régimen en que se llevarían a cabo las mismas.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 2o. excluyó de sus disposiciones a empleados y funcionarios públicos, al señalar que las relaciones de estos con el estado se regirían por las Leyes del Servicio Civil.

Ante esta situación tan compleja a que estaban sujetos los servidores públicos, que incluso, originaba una gran inestabilidad laboral por las enormes facultades del ejecutivo federal de removerlos libremente de su empleo, surge la necesidad de

reglamentar detalladamente el régimen jurídico a que estarían sujetos, quedando plasmado en el Estatuto de los Trabajadores al -- Servicio de los Poderes de la Unión de 1938.

Posteriormente, el estatuto mencionado, es rebasado por la realidad ya que las necesidades de los servidores públicos van en aumento y es sustituido por el de 1941. Más tarde el mismo resulta igualmente insuficiente, y las garantías que hasta entonces habían sido objeto de leyes de carácter ordinario, se consagraron como leyes constitucionales en la adición que se hizo -- como apartado B del artículo 123, donde quedan establecidas las bases de la relación del Estado con los funcionarios y empleados públicos.

A raíz de la reforma constitucional, aparece la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado el 28 de Diciembre de 1963, que establece con mayor claridad la forma en que se llevarán a efecto las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores.

#### CAPITULO 4. IMPORTANCIA DEL SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO EN - LA CIUDAD DE MEXICO.

Uno de los graves problemas, entre los múltiples que aquejan a las grandes ciudades es sin duda alguna, el transporte. En consecuencia, una de las principales preocupaciones es dotar a los habitantes de las ciudades más pobladas y extensas del mundo de los medios de movilización necesarios y adecuados.

El transporte de personas en cualquier modo conocido, requiere de una coordinación entre sus partes responsables para propiciar el aumento de su capacidad, disminuir su costo, incrementar su eficiencia y seguridad y abatir la contaminación. Es por esto que, en muchas ciudades como la de México, se optó por el Metro como una solución a este grave problema.

La creación del Sistema de Transporte Colectivo, sin duda alguna, marca en la historia de la ciudad y del transporte, un hecho trascendente y modernizador, y paralelamente conforma -- una alternativa de solución al problema de la movilidad de la gente.

El Metro, además de ser uno de los trenes metropolitanos más rápidos tecnológicamente avanzado y eficiente, es el -- primer medio de transporte público masivo de la ciudad planeado, financiado y administrado por el Estado Mexicano a través del Departamento del Distrito Federal.

#### 4.1 Su participación en el transporte urbano de la Ciudad de México.

La Ciudad de México, capital de la República Mexicana, actualmente está sufriendo uno de los fenómenos más complejos que es justamente la explosión demográfica motivada por la dinámica que mantienen los sectores industrial, comercial y educativos, ubicados dentro de ella. Este grave problema origina al mismo tiempo, que el crecimiento urbano sobrepase los límites del Distrito Federal y se proyecte al Estado de México.

El acelerado crecimiento poblacional provoca una mayor demanda de servicios públicos que las autoridades respectivas se ven imposibilitadas de proporcionar de manera integral, ya que en la mayoría de las veces no cuentan con los suficientes recursos para tal tarea. Uno de esos servicios es el transporte.

Ante este grave problema, las autoridades del Distrito Federal iniciaron tendientes a encontrar un medio de transporte masivo que lo solucionara en alguna medida y concluyeron que el medio idóneo era el Sistema de Transporte Colectivo, por lo cual iniciaron su construcción en 1967.

Con el Metro, se inaugura una nueva etapa en la historia de la transportación pública de la Ciudad de México ya que viene a constituir la columna vertebral del transporte, superando las dificultades técnicas y los obstáculos financieros contando, desde luego, con el esfuerzo valioso de sus trabajadores.



En septiembre de 1969, se inició la operación del -- primer tramo de la Línea 1, que comprende de Zaragoza - Chapultepec, siendo su longitud de 11.5 kilómetros y contando con 16 estaciones; continuándose la obra hasta concluir la primera etapa de construcción del Metro dejando una red de 40.8 kilómetros con 48 estaciones en el año de 1972.

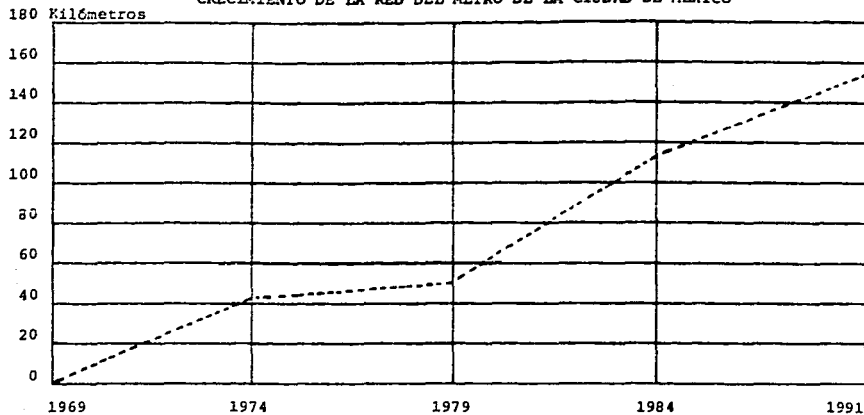
Actualmente, el Sistema de Transporte Colectivo se compone de 135 estaciones divididas en 9 líneas y con una longitud de 158.5 kilómetros.

La red está constituida de la siguiente manera:

Líneas	Kilómetros	Estaciones
1.- Zaragoza-Observatorio	16.99	19
2.- Tacuba - Tasqueña	18.82	22
3.- Indios Verdes - Zapata	16.46	16
4.- Santa Anita-Martín Carrera	10.740	10
5.- Politécnico - Pantitlán	15.760	13
6.- El Rosario - Martín Carrera	12.960	11
7.- El Rosario-Barranca del Muerto	18.891	14
9.- Pantitlán - Tacubaya	15.300	12
L. "A" Pantitlán - La Paz	<u>17.0</u>	<u>10</u>
Total	158.5	135

Presentamos gráfica del crecimiento del Metro.

CRECIMIENTO DE LA RED DEL METRO DE LA CIUDAD DE MEXICO



Sistema de Transporte Colectivo, Metro y Tecnología, Enero - Febrero - Marzo, Núm. 6, México, 1990, pág. 37.

Consideramos pertinente señalar que, debido al auge poblacional del Estado de México, se ha hecho manifiesta la necesidad de contar con mejores medios de transporte que garanticen la seguridad y la salud de los pasajeros. Ante la carencia de tales medios, el Gobierno Federal determinó en 1990 la continuación de la construcción del Metro Férreo, que se habían suspendido a finales de 1988 por razones de presupuesto.

La reanudación de las obras del Metro Férreo, Pantitlán- La Paz, se hizo improrrogable debido a la gran demanda de transporte. Esta nueva línea, terminada ya, se denomina Línea A, cuya longitud es de 17 kilómetros aproximadamente y cuenta con 10 estaciones (Pantitlán, Agrícola Oriental, San Juan, Tepalcates, Guelatao, Peñón Viejo, Acatitla, Santa Martha, Los Reyes y La Paz) la cual fue inaugurada en agosto de 1991.

Además se tiene proyectado la construcción de la línea 8, que cubrirá la ruta Constitución de 1917- Salto del Agua que contará con 16.8 kilómetros y 16 estaciones, así como la línea 10 Guerrero- Ciudad Azteca, con 19 estaciones y una longitud de 20.6 kilómetros.

Como podemos darnos cuenta, el Sistema de Transporte Colectivo es, sin duda alguna, uno de los medios de transporte urbano más importantes no solo por sus instalaciones sino por la eficacia y seguridad de su servicio. Actualmente transporta diariamente casi 5 millones de pasajeros y su horario de servicio es de 19 horas y media. Esto equivaldría a movilizar juntas, en un solo día, a toda la población de las ciudades de Guadalajara, -

Monterrey, Puebla, León y Veracruz, de acuerdo al XI Censo Nacional de Población y Vivienda de 1990, realizado por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.

Guadalajara, Jal.	1'628,617
Monterrey, Nvo. León	1'064,197
Puebla, Pue.	1'054,921
León, Gto.	872,453
Veracruz, Ver.	<u>327,522</u>
Total:	4'947,710

Las características mencionadas, convierten al Metro mexicano en el tercer sistema de transporte colectivo más importante del orbe. El primer sitio lo ocupa Moscú, el segundo Tokyo y el tercero México, junto con París.

Cabe mencionar que Tokyo y París, cuentan, además -- con dos Compañías o sistemas de transporte masivo tipo Metro.

Sin embargo, tenemos el Metro del mundo que moviliza más gente por kilómetro, frente a esta enorme afluencia de usuarios y con amplio horario de operación. Este servicio tan eficiente es posible, debido a que disponemos de alta tecnología, -- sistemas y equipos en general, complementado por un exhaustivo mantenimiento.

A continuación presentamos cifras de los Metros con

mayor movilización a nivel internacional en orden de importancia.

* Moscú	2'600 Millones al año
Tokyo	2'500 Millones al año
México	1'500 Millones al año
* París	1'500 Millones al año

\* Con dos redes diferentes, una urbana y otra suburbana<sup>(20)</sup>.

Presentamos ahora un cuadro comparativo de transportación de personas del Metro y otros medios.

(20) Sistema de Transporte Colectivo, DATOS RELEVANTES, S/Edit., --  
1990, pág. 2.

ROUTAS, VEHICULOS DE TRANSPORTE, PASAJEROS TRANSPORTADOS Y VIAJES-PERSONAS-DIA

Metro	51 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	158.5	2,296 <sup>2</sup> / <sub>3</sub>	4'500,000 21.2%		4'500,000 17.8%
Autobuses Ruta 100	226	7,505.0	7,000 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>	6'300,000 28.8%	400,000 10.0%	6'700,000 25.9%
Trolebuses y Tren Ligero	22 <sup>4</sup> / <sub>5</sub>	446.2	675 <sup>5</sup> / <sub>6</sub>	80,000 0.4%		80,000 0.3%
Taxis Colectivos	100 <sup>6</sup> / <sub>7</sub>	11,000.0	47,000	6'000,000 27.5%	1'700,000 42.0%	7'000,000 29.7%
Taxis Libres y de Sitio			50,000	700,000 3.2%	100,000	800,000 3.1%
Taxis Estado de México			5,000		250,000 6.2%	250,000 1.0%
Autobuses Suburbanos			10,000		700,000 17.4%	700,000 2.7%
Autobuses Cotrem			200		200,000 4.9%	200,000 0.80%
Automóviles Privados			2'200,000	4'180,000 16.4%	600,000	4'840,000 18.7%
Total				21'860,000 84.5% 100%	4'010,000 15.5% 100%	25'870,000 100% 100%

Nota: <sup>1</sup>/<sub>2</sub> / 8 líneas; <sup>2</sup>/<sub>3</sub> / 21 carros, aproximadamente 240 trenes; <sup>3</sup>/<sub>4</sub> / 5449 autobuses en operación \*; <sup>4</sup>/<sub>5</sub> / de los cuales uno corresponde al tren ligero \*; <sup>5</sup>/<sub>6</sub> / de los cuales 16 corresponden al tren ligero \*; <sup>6</sup>/<sub>7</sub> / con 838 ramales \*.

Secretaría de Comunicaciones y Transportes e Instituto Mexicano del Transporte, Una aproximación a las rutas de la Ciudad de México, Publicación técnica número 8, 1989, Querétaro, México, pág. 6.

## 4.2 Importancia socio-económica

El metro juega, sin duda alguna, un papel relevante dentro de la población capitalina, ya que con las grandes ventajas que representa, contribuye de manera importante al desarrollo integral de la Ciudad.

El Sistema de Transporte Colectivo es de los transportes urbanos que tienen una gran capacidad de movilización de personas debido a que su red de líneas se encuentra distribuida en las zonas estratégicas de la ciudad, además de contar con un gran parque vehicular y una constante circulación de trenes.

De los usuarios que utilizan el servicio del Metro, aproximadamente el 90% son de escasos recursos económicos los cuales tienen que recorrer enormes distancias, ya sea de su domicilio a su trabajo, a la escuela o a otros lugares a un costo sumamente barato.

Sin la existencia de este importante medio de transporte se acentuaría aún más el ya de por sí enorme problema que resulta de no contar con una adecuada infraestructura de transportación.

A continuación analizaremos detalladamente las características que nos muestran las ventajas socio-económicas que representa el Metro.

Una de sus principales características es que no contamina de lo contrario vendría a deteriorar aún más el medio ambiente que impera en la capital de la República y afecta alarmantemente la salud humana.

Ahora transcribiremos una declaración hecha por el Dr. W.J. Ronan, Presidente de la Metropolitan Transportation authority, organismo que tiene a cargo la totalidad de los transportes de Nueva York. El Dr. Ronan al informar ante el Senado de Estados Unidos dijo que: "el coeficiente de contaminación creada por los autos es 50 veces mayor que el de los sistemas públicos de superficie, en función de los pasajeros / Km. transportados". (21)

Pero, no se trata aquí de comparar los niveles de contaminación de los autos con los camiones con motor diesel, sino los de aquellos con los del Metro: los trenes de éste, movidos por electricidad, no contaminan el medio ambiente en ninguna proporción, por baja que sea.

La seguridad, es otra característica no menos importante que se refleja tanto dentro de sus instalaciones como en el servicio mismo. Dentro del primer rubro podemos mencionar que el sistema cuenta con personal especializado en velar por la integridad física y moral del usuario y, por lo tanto, el número de incidentes que ocurren son mínimos; dentro del segundo rubro, cabe anotar que el número de accidentes de tránsito que se han producido son muy pocos debiéndose al eficiente y oportuno mantenimiento que se proporciona tanto a los trenes como a sus instalaciones.

(21) W.J. RONAN citado por Jorge Espinoza Ulloa, LA CIUDAD Y EL METRO, México, 1973, p.26



El ahorro del tiempo, que en esta época representa a la vez un ahorro económico, es otra ventaja que ofrece el Metro. El servicio que brinda es uno de los más rápidos de la ciudad y - lo podemos comprobar en su recorrido medio que es de 7 Kms. 614 - metros. La velocidad comercial de los trenes del metro, es de - - - decir: incluido el tiempo en que se encuentra detenido en las estaciones, es de 33.3 Kms. por hora. De esta manera, el tiempo invertido en el mencionado recorrido medio es de 13.7 minutos.

Según datos de la Dirección General de Ingeniería - de Tránsito la velocidad horario promedio de los autobuses Ruta - 100 es de 14.56 Kms, lo que equivale a decir que el tiempo que -- precisan para recorrer los mismos 7.614 Kms. en que el Metro invierte 13.7 minutos, es de 31.2 minutos. El ahorro logrado por - el usuario del Metro es de 17.5 minutos, en relación con el viaje en autobús.

Esta ventaja crecerá como es lógico a medida que se vayan cumpliendo las predicciones de la Dirección General de Ingeniería de Tránsito en lo relacionado al aumento de un 10% anual - en el número de automóviles en nuestra ciudad con la consiguiente duplicación de su número para los años ochentas y noventas y la - reducción correlativa en el velocidad del tránsito urbano.

El servicio de transporte que brinda el Metro de la Ciudad de México, es uno de los más baratos del mundo, ya que por la mínima cantidad de \$ 300.00 el usuario puede recorrer hasta - 158.5 kilómetros distribuidos en las 135 estaciones que lo confor

man. En Europa, el transporte es de los más caros y las ciudades que lo encabezan son Londres y Copenhague y el más barato es el de Madrid. Según informe publicado por la Association Of London Authorities (ALA) menciona que el transporte en la capital británica, para un promedio de diez kilómetros que incluye el Metro, - el tren de rutas cortas y el autobús, es cinco veces y medio más caro que en Madrid.

Un bono semanal, que cubre una distancia de diez kilómetros, cuesta en Londres 13.80 libras (unos 26.22 dólares), - mientras que en la capital española cuesta 2.44 libras (unos 4.6 dólares).

Detrás de Londres, (Inglaterra) Copenhague, (Noruega) las ciudades más caras son: Dublin, (Irlanda) Francfort, (Alemania) y Amsterdam, (Holanda) un billete de ida en Londres, para - una distancia de diez kilómetros, cuesta 2.6 dólares, en Copenhague, 2.2 dólares, y en Amsterdam, 1.4 dólares; mientras que en Madrid vale 0.93 dólares, y en México 0.12 dólares. (158.5) Kms.

Según esta asociación, el precio del transporte entre Londres y otras ciudades comunitarias parece ampliarse cada vez más y no justifica que se tenga un mejor servicio, sino que - al contrario parece deteriorarse cada semana que transcurre.

Con los ejemplos anteriores, podemos darnos cuenta - del papel tan importante que juega el Sistema de Transporte Colectivo en la economía de los capitalinos y, en consecuencia, en la

economía nacional.

#### 4.3 Su participación como foro para el esparcimiento de la cultura.

Durante los últimos años México, ha demostrado gran interés por difundir ampliamente su riqueza cultural. Esta voluntad tanto del gobierno mexicano como de un amplio sector particular de mostrar cualquier forma de cultura, se ha acentuado últimamente, en contraste con épocas anteriores, en que los cultivos intelectuales o estéticos de la metrópoli ni siquiera alcanzaban a los barrios, ni a todos los núcleos de la clase media. La provincia se mantenía en retraso, olvidada y nutrida sólo por sus propias y limitadas iniciativas; y por último, al extranjero llegaban versiones deprimentes, ofensivas y calumniosas que procedían de mala fe, las cuales no eran contrarrestadas o desmentidas por juicios contundentes, imparciales o por planeadas evidencias sobre la remota y deslumbrante fundación de la cultura mexicana, su variedad y vigorosa maduración al paso de los siglos y su ebullición dinámica en el transcurso de la época moderna.

Hasta el siglo XVIII la cultura era considerada sinónimo de casta privilegiada y era prácticamente imposible que llegara a las clases populares.

A partir del siglo XIX, la integración espiritual de

México, que requería no solo reunir los haberes provinciales del pasado, sino también estimular la capacidad creativa de todas -- las regiones del país, cuyo acervo permanecía estacionario, se -- manifestó en una acción fundadora de la que tenemos frutos evi-- dentes. Se multiplicaron los viveros de la ilustración y la ex-- perimentación; se fundaron universidades, tecnológicos, institu-- tos regionales de bellas artes y nuevos centros de enseñanza nor-- mal, escenarios, museos, galerías, laboratorios, estadios y cen-- tros de calificado divertimento popular.

En el plano internacional, México decidió también -- proyectar su gran tesoro cultural, ya que la riqueza estética y cultural de nuestro país era numerosa y polifacética, la cual -- permanecía olvidada, pero a raíz de la iniciativa de proyectarla al exterior, la misma fue difundida teniendo gran aceptación tan-- to en Europa como en el Continente Americano.

A continuación, mencionaremos como además de brin-- dar un servicio de transporte de personas, el Metro de la Ciudad de México, contribuye de manera importante a la difusión de la -- cultura, tanto nacional como internacional.

El programa del Metro, un espacio para la cultura, enriqueció y complementó el servicio al poner al alcance de los usuarios en distintas estaciones, elementos culturales y cientí-- ficos a través de muestras y exposiciones temporales y permanen-- tes realizadas con la participación de diversas instituciones; -- entre otros, los museos Nacional de las Culturas, de Arte Contem-- poráneo y Rufino Tamayo, el Salón de la Plástica Mexicana, el -- Instituto Nacional de Bellas Artes, la Secretaría de Educación --

Pública; la Embajada de Francia y la Red Autónoma de Transportes Parisinos (RATP).

Con este espíritu ambicioso de difusión cultural, - el 30 de noviembre de 1988, se inaugura en el pasillo de correspondencia de la estación La Raza el Túnel de la Ciencia, siendo éste una de las primeras muestras científico-tecnológicas expuesta en las instalaciones de un sistema metropolitano. De esta forma, el Metro permite a sus usuarios regularmente de escasos recorridos conocer hechos relevantes de la ciencia actual, así como muestras de tecnología de vanguardia desarrollada en nuestro país y en el extranjero y motiva al visitante a participar para lograr una mejor integración con el sistema, aprovechando que a su paso encuentre novedosas formas de comunicación y enriquecimiento cultural.

El Túnel de la Ciencia, contiene secciones de gran interés, entre las que se pueden citar; el sistema electrónico de información secuencial, la serie de fotografías translúcidas denominadas sistema solar, la zona de hologramas y la zona de exposiciones. En esta última se han mostrado interesantes colecciones museográficas como la de 450 escarabajos disecados, la maqueta del telescopio de San Pedro Mártir en Baja California, la colección de fonógrafos denominada 100 años de música en el hogar y la exposición Los Mamíferos de México.

Cabe mencionar que durante el año de 1990 los guías especializados del Túnel de la Ciencia, han impartido pláticas y visitas guiadas a: 355 Primarias, 188 Secundarias, 107 -

Instituciones de nivel medio superior y 19 de Nivel superior, 57 grupos de turistas provenientes del interior de la República y - 38 del Extranjero, destacándose principalmente la visita realizada por la misión de la RATP el pasado mes de octubre.

El 26 de julio de 1989, fue inaugurado en la estación Universidad de la línea 3, el mural titulado la Universidad en el umbral del siglo XXI, realizado por el maestro Arturo García Bustos.

Además, cabe anotar que se ha brindado espacio y - apoyo a las campañas del Sector Salud, que el Gobierno Federal - emprende a nivel nacional, con la reciente apertura del módulo - del Consejo Nacional de Prevención del SIDA (Conasida).

En 1989, con motivo de la Semana de Protección Civil, promovida por la Secretaría General de Gobierno del Departamento del Distrito Federal y con la participación de miembros de la Asamblea de Representantes del Distrito Federal el Sistema de Transporte Colectivo efectuó dos simulacros de desalojo de los - edificios de oficinas ubicados en las estaciones Revolución y -- Balbuena un simulacro de evacuación de un tren en servicio en la interestación Ermita General Anaya de la Línea 2, y constantemente realiza actividades tendientes a informar a los usuarios sobre las medidas de seguridad existentes en sus instalaciones.

#### 4.4 Resultado de operación de 1969 a 1990.

Desde que fue inaugurada la primera línea del Metro de la Ciudad de México, el Sistema de Transporte Colectivo ha realizado esfuerzos para seguir ampliando su red y horario de operación, y así brindar a mayor número de usuarios un servicio rápido, eficiente y seguro.

Para tener una idea más exacta de la gran importancia que tiene el Metro mexicano y su alto nivel de eficiencia, operación y seguridad, mostraremos diversos indicadores de algunos Metros del Mundo y su relación con el nuestro:

#### CARACTERISTICAS DE LOS METROS MAS IMPORTANTES

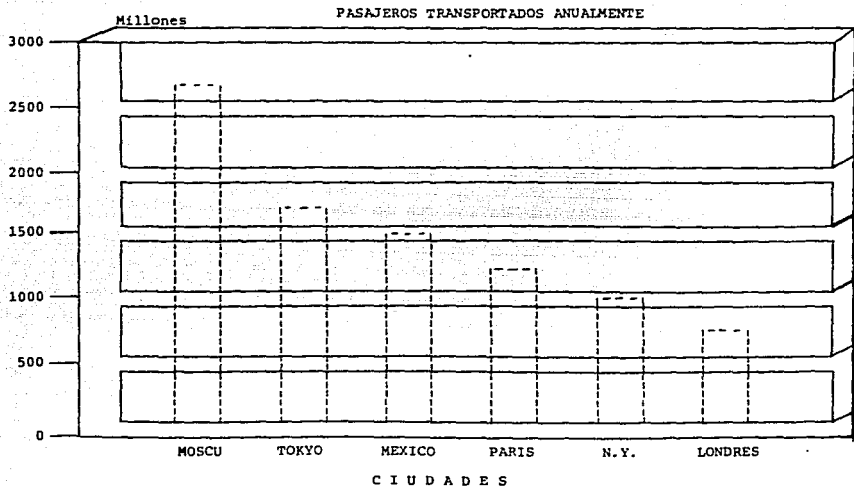
	FECHA DE INAUGURACION	NUMERO DE LINEAS	LONGITUD (KM)	NUMERO DE CARROS
LONDRES	1863	9	394.0	3,875
N.Y. (NYCTA)	1868	25	369.0	6,249
PARIS (RATP)	1900	15	198.9	3,472
TOKYO (TRTA)	1927	7	144.3	1,974
MOSCU	1935	9	201.4	3,135
MEXICO	1969	9	158.5	2,296

Sistema de Transporte Colectivo, METRO Y TECNOLOGIA, Op. cit. p.13

Después de Londres y antes que México, se construyeron Metros en 45 ciudades del mundo. El ritmo de crecimiento de los Metros que siguió fue muy variable. En los primeros 90 años (1960-1950) iniciaron su servicio 30 sistemas y en los 30 años siguientes, lo hicieron otros 43.

Presentamos ahora una gráfica de pasajeros transportados anualmente por los Metros más importantes del mundo:





Sistema de Transporte Colectivo, Metro y Tecnología, Enero - Febrero - Marzo, Número 6 1990, México, pág. 13.

De acuerdo a la gráfica anterior, podemos darnos cuenta que el Metro de la Ciudad de México, ocupa el tercer lugar en cuanto a los pasajeros transportados anualmente con 1542.93 millones, rebasado únicamente por los de Moscú y Tokyo.

En relación al parque vehicular, México ocupa el quinto lugar con 2296 unidades hasta junio de 1991, ocupando en este renglón el primer lugar Nueva York con 6249, seguida de Londres con 3875, París con 3472 y Moscú con 3135 carros.

Consideramos importante mencionar la relación que existe entre los pasajeros que se transportan en el sistema y la cantidad de empleados que laboran en él. En México podemos decir que por cada empleado se proporciona servicio aproximadamente a 109,000 pasajeros al año.

A continuación presentamos el resultado de operación del Metro mexicano de 1969 a 1990.

PROMEDIO DE PASAJEROS TRANSPORTADOS EN DIA LABORABLE ( 1969 - 1990 )									
AÑO	LINEA 1	LINEA 2	LINEA 3	LINEA 4	LINEA 5	LINEA 6	LINEA 7	LINEA 9	RED
1969	242,742								242,742
1970	296,518	304,004	58,114						658,634
1971	420,993	458,704	85,233						964,930
1972	452,823	546,462	110,156						1'154,391
1973	576,062	609,271	131,024						1'316,717
1974	669,658	667,410	256,065						1'500,580
1975	760,935	754,819	172,771						1'692,579
1976	836,722	814,730	193,148						1'844,016
1977	892,848	196,178	210,222						2'618,836
1978	990,221	1'031,276	252,109						2'280,702
1979	1'110,050	1'134,066	326,625						2'555,149
1980	1'137,270	1'190,080	430,872						2'758,050
1981	1'150,694	1'232,498	606,536	64,851	22,762				3'011,412
1982	1'117,849	1'213,383	669,664	88,087	65,418				3'152,851
1983	1'126,465	1'261,393	758,550	105,074	169,926	21,960			3'402,097
1984	1'260,166	1'379,180	910,945	116,718	210,304	31,411	19,976		3'928,699
1985	1'237,303	1'389,282	997,639	120,792	246,754	42,350	79,357		4'113,877
1986	1'219,193	1'298,474	1'006,020	147,413	281,082	118,780	149,972		4'220,734
1987	1'244,520	1'347,388	979,009	139,347	269,289	148,490	155,921	140,477	4'424,866
1988	1'214,587	1'376,020	969,008	134,026	270,633	164,113	208,519	249,660	4'586,567
1989	1'211,131	1'393,359	989,907	132,010	268,907	166,612	238,961	419,529	4'720,486
1990	1'127,476	1'286,467	962,878	115,974	241,637	158,526	231,275	342,165	4'466,399

Sistema de Transporte Colectivo, Informe anual, S/Edit., 1990, México, pág. 37

**CAPITULO 5. LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO.**

**5.1 Condiciones Generales de Trabajo del Sistema de Transporte Colectivo.**

**Marco legal:**

El Reglamento que fija las Condiciones Generales de Trabajo entre el Sistema de Transporte Colectivo y sus trabajadores, menciona que la relación jurídica de trabajo entre ambos, se regirá en su orden jerárquico de la siguiente forma:

1. En primer término, por el Apartado B del Artículo 123 Constitucional, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

2. En segundo lugar, por las disposiciones del Reglamento y los preceptos reglamentarios que de él deriven, así como los Reglamentos Interiores de Trabajo que se elaboren para las diferentes unidades de trabajo del sistema.

3. En tercer lugar, por la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del Orden Común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad, aplicados supletoriamente y en su orden.

Con respecto a los requisitos que deben reunir las

Condiciones Generales de Trabajo de cualquier Dependencia que se rija por el Apartado B del Artículo 123 Constitucional, la Ley - Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, asienta las - bases para su elaboración en los términos de los siguientes artículos:

El artículo 87, menciona que las Condiciones Generales de Trabajo se elaborarán de manera conjunta entre el Titular de la Dependencia y el Sindicato, revisándose cada tres años.

El artículo 88, señala los requisitos que deben contener las Condiciones Generales de Trabajo los cuales son:

- a) La intensidad y calidad del trabajo
- b) Las medidas de seguridad adecuadas para evitar -- riesgos de trabajo
- c) Las disposiciones disciplinarias y la forma de - aplicarlas
- d) Mencionar que actividades no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas
- e) Todas las demás normas necesarias para obtener - mayor seguridad y eficiencia en el trabajo.

El artículo 89, faculta a los sindicatos a ocurrir - ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en caso de que objetaran sustancialmente las condiciones de trabajo, el cual resolverá en definitiva.

Finalmente el artículo 91, ordena que las Condiciones Generales de Trabajo, deberán ser autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en los términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación.

Al crearse el Sistema de Transporte Colectivo, surge de manera paralela la necesidad de regular la relación jurídica de trabajo existente entre él y sus trabajadores, y para tal efecto, se formuló el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo tomando como base las disposiciones legales establecidas en los artículos del primero y del ochenta y siete al noventa y uno de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El reglamento antes citado, consta de XIX capítulos - los cuales anotaremos a continuación:

Capítulo I.- Disposiciones Generales. Señala la obligatoriedad del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo para el Sistema de Transporte Colectivo, sus trabajadores y para el Sindicato; además, menciona las bases legales de las cuales se deriva.

Capítulo II.- De la clasificación de los trabajadores. Menciona el tipo de trabajadores que existen dentro del sistema, - siendo estos: de base y de confianza.

Capítulo III.- De los nombramientos. Anota que los --

trabajadores prestan sus servicios en virtud de un nombramiento a diferencia de los trabajadores que se rigen por el Apartado A de la Constitución, los cuales inician una relación de trabajo a través de un contrato.

Capítulo IV.- De la suspensión de los efectos del nombramiento. La suspensión resulta por enfermedad contagiosa del trabajador; por prisión preventiva y por irregularidades en el manejo de fondos, valores o bienes hechas por los trabajadores en su manejo.

Capítulo V.- De la terminación de los efectos del nombramiento. Anota que el nombramiento cesará por: renuncia, abandono de empleo, conclusión del término u obra determinados, muerte del trabajador, incapacidad permanente física o mental y por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Capítulo VI.- De las jornadas de trabajo y del salario. Clasifica las jornadas en: diurna, la cual no excederá de ocho horas; nocturna, la cual no excederá las siete horas y la mixta, que no podrá ser mayor de siete horas y media.

Capítulo VII.- De las vacaciones, licencias y asistencias. En lo referente a las vacaciones, el reglamento especifica que los trabajadores tienen derecho a gozar de dos períodos anuales, determinándose el número de días de acuerdo a su antigüedad. Por lo que respecta a las licencias, existen dos tipos: con goce y sin goce de sueldo.

Capítulo VIII.- De la intensidad y calidad del trabajo. Señala que se realizarán de acuerdo a la política de sus jefes y las leyes y reglamentos que se emitan al respecto.

Capítulo IX.- Del salario, sobresueldo y compensación. Establece la forma, el lugar y las personas que podrán cobrarlos.

Capítulo X.- De los derechos y obligaciones de los trabajadores. Son aquellos que establecen la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y el presente reglamento.

Capítulo XI.- Obligaciones y facultades del titular. Las analizaremos en el punto 5.2 de este capítulo.

Capítulo XII.- De los cambios de adscripción, permutas y escalafón. Señala que existen básicamente dos procedimientos para realizarlos, siendo éstos: el primero por decisión del sistema y, el segundo, a petición del trabajador.

Capítulo XIII.- De los riesgos profesionales. Los define y menciona quien los calificará.

Capítulo XIV.- De las enfermedades no profesionales. Las define, señala también las prestaciones a que tendrán derecho quienes las sufran y los requisitos que deben observar para consi



derarse como tales.

Capítulo XV.- De la previsión, seguridad e higiene. Señala que existe una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, cuyas funciones fundamentales son: estudiar las causas de los accidentes y enfermedades y proporcionar las medidas necesarias para garantizar la salud de los trabajadores.

Capítulo XVI.- De los exámenes médicos. Establece los tiempos y lugares donde se llevarán a efecto.

Capítulo XVII.- De las correcciones disciplinarias y sanciones. Precisa el tipo de sanciones que se aplican, siendo estas: amonestación por escrito, nota de demérito, suspensión de sueldos y funciones, cambios de centros de trabajo y cese o baja.

Capítulo XVIII.- Estímulos y recompensas. Enuncia los elementos que se tomarán en cuenta para su otorgamiento y -- son: asistencia y puntualidad, observar buena conducta, desarrollar con dedicación la función asignada y por realizar trabajos extraordinarios de manera oportuna y espontánea.

Capítulo XIX.- De las prestaciones sociales y económicas. Son aquellas a las que tienen derecho los trabajadores y sus familiares, entre otras: un servicio médico integral; asesoría jurídica; el pago de una prima por antigüedad; el otorgamiento de becas para los trabajadores y sus familiares, etc.

Además, consideramos oportuno señalar que el presente reglamento se revisa cada año.

## 5.2 Obligaciones del Sistema de Transporte Colectivo para con -- sus trabajadores.

Dentro de las Condiciones Generales de Trabajo, el capítulo XI contempla las obligaciones y facultades del titular - en su artículo 63 que ordena:

Cubrir a los trabajadores sus salarios (I)

Preferir a los trabajadores en igualdad de condiciones, conocimientos, aptitudes, antigüedad y a los que acrediten - tener mejores derechos conforme al escalafón (II)

Nombrar sólo a los trabajadores que deban cubrir las vacantes de la última categoría, conforme al título III de la ley (III).

Preferir en casos de pensión por vejez, invalidez, - jubilación, incapacidad total, permanente o fallecimiento del trabajador a sus familiares para ocupar vacantes en el siguiente - orden: esposa, concubina, hijos, padres y parientes en primer grado (IV)

Realizar toda promoción de ascenso conforme a los --  
requisitos señalados por la Comisión Mixta de Escalafón (V)

Cumplir con los servicios de higiene y de prevención  
de accidentes (VI)

Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las -  
cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios - -  
caídos a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En caso -  
de supresión de la plaza, se le otorgará otra similar (VII)

Instalar en todos los centros de trabajo el equipo y  
servicios sanitarios y de higiene necesarios (VIII)

Indemnizar a los trabajadores que hayan sido despe--  
didos injustificadamente y pagarles además, los salarios caídos -  
en los términos del laudo definitivo (X)

Proporcionar a los trabajadores los útiles, instru--  
mentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo conveni--  
do (XI)

Cubrir las aportaciones que las leyes exigen, para -  
que los trabajadores tengan derecho a los beneficios de la segurí  
dad y servicios sociales que mencionaremos a continuación:

a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria por accidente de trabajo y enfermedades profesionales y no profesionales y maternidad tanto los trabajadores como sus derechohabientes.

b) Indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte en los términos de la Ley del I.S.S.S.T.E.

d) Creación de guarderías infantiles y tiendas económicas.

e) Establecimiento de Escuelas de Especialización y Administración para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos necesarios para obtener ascensos.

f) Constituir depósitos en favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan a éstos, el arrendamiento o la compra de habitaciones económicas (XII)

Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen del I.S.S.S.T.E., las prestaciones sociales a las que tengan derecho.

Conceder licencias a sus trabajadores para el desempeño de comisiones sindicales o algunas otras comisiones temporales, en dependencias diferentes a las de su plaza o como funcionarios de elección popular (XIV)

Hacer las deducciones de los salarios que solicite el sindicato (XV)

Otorgar los estímulos, prestaciones y recompensas -- que les correspondan (XVI)

Proporcionar los vehículos adecuados para el transporte de personal y equipo (XVIII)

Amonestar o despedir a sus empleados de confianza -- que maltraten a los trabajadores a sus órdenes, o que traten de inmiscuirse o se inmiscuyan en los problemas del sindicato o que fomenten algún acto de división dentro del propio Organismo (XIX)

Tratar todos los asuntos de los trabajadores sindicalizados con los representantes sindicales acreditados (XX)

No suprimir las plazas para crear otras de diferente denominación con la misma función aún cuando podrá aumentar el número de ellas por necesidades del servicio. Solo cuando se trate de plazas permanentes cuya clasificación correspondan a -- empleados de base, lo harán de acuerdo con el sindicato (XXI)

Organizar a través del Instituto de Capacitación y -  
Desarrollo, cursos de capacitación para ocupar plazas de última -  
categoría a los cuales podrán asistir los familiares de los tra-  
bajadores (XXIV)

Entregar al sindicato la plantilla general del pre-  
supuesto de egresos y tabulador cada año (XXV)

Cubrir a los deudos de los trabajadores que fallez-  
can, por concepto de pago de defunción, el salario correspondien-  
te a cuatro meses (XXVI)

Proporcionar a los trabajadores pasajes, viáticos y  
gastos en los dos casos siguientes: primero, cuando tengan que --  
trasladarse a otros lugares dentro del país para la atención de -  
enfermedades profesionales y, en segundo lugar, por necesidades -  
del servicio (XXVIII)

Atender las defensas de los trabajadores, incluyendo  
el otorgamiento de fianzas y cauciones cuando sean procesados por  
actos ejecutados en cumplimiento de sus habituales ocupaciones en  
el servicio o en cumplimiento de órdenes de sus superiores (XXIX)

Proporcionar a los trabajadores el vestuario propio  
para sus labores cuando menos dos veces al año (XXXI)

Conceder licencias a los trabajadores con y sin goce de sueldo. Las primeras, se otorgarán en proporción de los años de servicios; y las segundas, se concederán a los trabajadores -- que tengan más de seis meses de servicio, las cuales no podrán -- exceder de ciento ochenta días (XXXII)

Otorgar servicio de transporte a los trabajadores de su domicilio a su trabajo y viceversa, al principio y al fin de -- la jornada de trabajo (XXXIII)

Proporcionar al sindicato la información necesaria -- para la defensa de sus agremiados, salvo que exista impedimento -- fundado para ello (XXXV)

Las obligaciones citadas en las líneas anteriores, -- son las que consideramos más importantes a nivel general, pero -- más adelante, analizaremos la obligación que tiene el Sistema de Transporte Colectivo de capacitar y adiestrar a sus trabajadores que es el objetivo de nuestro trabajo.

### 5.3 Centros de capacitación y adiestramiento

En todo lugar de trabajo, siempre resulta importante contar con centros de capacitación y adiestramiento en los cuales se seleccione y prepare suficientemente al personal a efecto de --

que desarrolle de manera óptima las funciones que se le encomienden; al mismo tiempo, ayuden al trabajador a elevar sus niveles de instrucción y superación individual.

Actualmente la capacitación y el adiestramiento, desempeñan un papel relevante dentro de una relación de trabajo, ya que permiten al trabajador obtener un cúmulo de conocimientos y habilidades que lo van a preparar para que realice con mayor eficiencia su actividad y, en consecuencia, elevar la productividad del centro de trabajo.

El Sistema de Transporte Colectivo, tiene como principal objetivo brindar un servicio público de transporte de personas de manera eficiente, rápida y segura. Para lograr lo anterior, siempre se ha esforzado por crear las condiciones adecuadas para preparar a sus trabajadores ante los constantes avances tecnológicos y de esta forma, hacer frente a la excesiva demanda de transporte existente en el Distrito Federal y en su área conurbada, mediante la instrumentación de programas de capacitación, adiestramiento y desarrollo aplicados por el propio organismo y contando además, con la colaboración de organismos externos a él.

Las autoridades del sistema, concientes de la necesidad de contar con personal más idóneo para mantener y operar el Metro, crearon el Instituto de Capacitación y Desarrollo (INCADE) Este instituto tiene como finalidad esencial, proveer de los medios necesarios a los trabajadores para que realicen óptimamente las actividades que se le asignen. También consideramos oportuno señalar que los trabajadores del sistema cuentan con la ventaja de recibir de instituciones externas capacitación en materia tec-



nológica, científica y de disciplinas administrativas, sociales y del comportamiento humano que les permite complementar su preparación, y con ello, se establecerán las condiciones propicias -- para la superación del sistema, del individuo y de su familia.

### 5.3.1 Centros propios de la empresa: Instituto de Capacitación y Desarrollo.

Un servicio público de cualquier naturaleza, debe -- entenderse como la satisfacción de una necesidad social. Bajo -- esta concepción, el Sistema de Transporte Colectivo debe cumplir estos lineamientos con la mayor eficiencia posible en los órdenes técnicos y operacionales y con la más alta idoneidad y honestidad administrativa.

El cumplimiento eficaz de estos objetivos y los programas de desarrollo del propio sistema, obligan a poner especial atención en la preparación y calidad del recurso humano para que cumpla con estos cometidos en la forma que se requiera; para ello, ha considerado que el mejor camino para elevar la eficiencia de -- los trabajadores es la capacitación, cuya esencia radica en la -- educación para el trabajo, incluyendo en ella el desarrollo perso -- nal y profesional.

Esta concepción de la capacitación y las necesidades que requieren ser satisfechas, están enmarcadas dentro del mandato constitucional. En efecto, las fracciones VII y VIII del - -

Apartado B del Artículo 123 Constitucional, que regula las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del - Distrito Federal y sus trabajadores, establecen:

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará Escuelas de Administración Pública.

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad.

Con el objeto de cristalizar este mandato constitucional, el Presidente de la República, en acuerdos publicados en el Diario Oficial de la Federación, los días 28 de enero y 26 de junio de 1971 y 5 de abril de 1973, instituyó que:

Las Dependencias del Ejecutivo Federal y los Organismos Públicos incorporados al régimen del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, procurarán la mejor capacitación administrativa de su personal a efecto de que éste pueda obtener ascensos conforme al escalafón, así como mantener y elevar su aptitud profesional, para lo cual coordinarán con el mismo Instituto

la acción que en esta materia vengán desarrollando la promuevan en favor de sus trabajadores y sus programas de difusión cultural, deportiva y recreativa de los propios trabajadores y de sus familiares.

y también:

Para que los organismos de capacitación cumplan en forma eficaz con su cometido, es indispensable que los cursos que se impartan; tiendan fundamentalmente a la capacitación y desarrollo de los trabajadores de base, a fin de que estos puedan ampliar sus conocimientos, ascender y mejorar sus percepciones, hacer más eficiente su trabajo y elevar en suma la productividad. La capacitación de los trabajadores de base debe ser elemento fundamental para la evaluación de los factores escalafonarios de conocimientos.

Los mencionados organismos impartirán -- cursos de capacitación y desarrollo al personal de base de su dependencia y al de aquellos que se lo soliciten, a fin de instituir para dicho personal una formación de servidor público, en los campos administrativos, técnicos y profesionales. (22)

(22) Instituto de Capacitación y Desarrollo, COLECTIVIDAD, Vol. II trimestre abril-junio, s/Edit., México, 1977, págs. 11 y 12

Con el objeto de satisfacer las disposiciones anteriores, el Sistema de Transporte Colectivo creó en 1969 un centro de instrucción que es el primer antecedente del actual Instituto de Capacitación y Desarrollo.

El instituto se encarga precisamente de cumplir los objetivos señalados anteriormente, habiendo ampliado sus fines -- para, adicionalmente proporcionar oportunamente al sistema, los -- recursos humanos con las características adecuadas para que el -- servicio público que presta, se realice con alto grado de calidad y eficiencia.

En este caso, es doblemente importante la existencia del Instituto de Capacitación y Desarrollo, debido a que además - de cumplir las funciones anotadas ha suplido la preparación del - personal en el extranjero. En efecto, previa la puesta en marcha del Metro, hubo necesidad de enviar personal que se especializará en Francia ya que las técnicas del manejo operacional y de mantenimiento, de ese entonces nuevo tren, eran desconocidas en México. Posteriormente ya con el sistema en operación, fue necesario ir - preparando nuevo personal que cubriera con alta dosis de eficiencia y conocimientos los puestos que iban siendo requeridos, para lo cual se envió personal a especializarse en el Metro gemelo de Montreal.

Sin embargo, a pesar de que en este último los costos de capacitación fueron menores que los tenidos en Francia, no dejaron de ser elevados. Actualmente podemos señalar que el Instituto de Capacitación y Desarrollo, ha cubierto satisfactoriamente

te esta necesidad con lo que los costos se han reducido considerablemente sin demérito de la calidad de la capacitación.

#### 5.3.1.1 Breves antecedentes.

Al iniciarse las actividades de operación en el Sistema de Transporte Colectivo, y en particular, las actividades de explotación, fue necesario contratar al personal que se encargaría de efectuar las maniobras de explotación y de la regulación de las líneas que se iban a poner en operación.

Tales actividades del todo novedosas en nuestro país, fueron realizadas por personal que en parte procedía de la etapa de construcción del Metro, y otra contratada para ser enviada a París con el fin de especializarse en las singulares técnicas de la explotación.

Como consecuencia de las necesidades de capacitación y adiestramiento para el personal de nuevo ingreso contratado, -- planteadas anteriormente, el sistema acordó la creación de un Centro de Instrucción, el cual comenzó a funcionar el 22 de enero de 1969, teniendo su domicilio social en el número 70 de las calles de José María Izazaga, cuyo objetivo fundamental era la estructuración y organización de todas las acciones tendientes a instruir y adiestrar al personal que se haría cargo de realizar las maniobras de conducción e inspección de los trenes de la

Línea 1 (Chapultepec-Zaragoza), programada para entrar en operación el 04 de septiembre del mismo año, en las categorías de: -- Inspector, Conductor, Jefe de Estación, Subjefe de Estación y -- Auxiliar de Jefe de Estación; la dependencia jerárquica de este centro fue asignada al Departamento de Operación dependiente de la Gerencia de Operación. Inicialmente la plantilla de Instructores fue constituida por nueve jóvenes técnicos egresados en su instrucción teórico-práctica de la Red Autónoma de Transportes Parisinos (R.A.T.P.) del Metro de París. Posteriormente y atendiendo a reestructuraciones organizacionales de dicha gerencia, el Centro de Instrucción cambió su denominación por la de Centro de Capacitación, cambiando también su dependencia jerárquica al Departamento de Seguridad y Capacitación de la citada gerencia.

Más tarde en noviembre de ese año, las instalaciones del Centro de Capacitación fueron trasladadas al edificio de la estación Salto del Agua en donde permanecieron hasta el 26 de marzo de 1971, fecha en que el Departamento del Distrito Federal determinó instalar ahí el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal, pasando a ocupar el Centro de Capacitación el sexto piso del edificio del Puesto Central de Control (P.C.C.) del sistema.

El 28 de junio de 1971, el Centro de Capacitación -- sufrió modificaciones radicales en su estructura organizacional; en cumplimiento a lo dispuesto en los meses de enero y de junio -- del mismo año, referentes a la Reforma Administrativa; primeramente su adscripción jerárquica pasó a depender de Administración, y en segundo término, se desmembró del Departamento de Seguridad y Capacitación de la Gerencia de Operación, constituyéndose el Ins-

tituto de Capacitación y Desarrollo.

En febrero de 1972, este instituto por necesidades - del servicio y con el propósito de adquirir una mayor autonomía - funcional en sus instalaciones, fue trasladado a la calle Zamora de la colonia Condesa de esta ciudad.

Desde un principio se tuvo la certeza de que este -- centro de capacitación, necesariamente debería contar con instala - ciones permanentes, adecuadas y funcionales para el desarrollo de los objetivos para los cuales fue creado, que le permitieran una óptima utilización de los recursos del Sistema de Transporte Co - lectivo que destina en forma prioritaria para la capacitación y - el desarrollo de sus trabajadores en todas sus áreas técnicas, - culturales y humanistas; después de varios estudios y proyectos - al respecto, se decidió su construcción en la parte posterior de la estación Zaragoza.

El 24 de enero de 1977, el Instituto de Capacitación y Desarrollo, inició oficialmente sus actividades. Constituido - por módulos de unidades modernas, funcionales, con amplias pers - pectivas para el desarrollo y proyección de los amplios programas de educación laboral que la Dirección General, con una visión pa - norámica de las necesidades del organismo, puso en marcha y con - claro y preciso criterio positivo ha ido ordenando se adecuen las instalaciones que fueron recibidas prácticamente en su etapa de - obra negra y mediante un proceso de ajustes y prioridades hacer - de ellas la herramienta funcional y agradable para que la capaci - tación de los trabajadores reditúe los resultados requeridos para

el mejor funcionamiento de la empresa.

#### 5.3.1.2. Funciones

El Instituto de Capacitación y Desarrollo tiene como finalidad el darle una adecuada utilización a los recursos que el sistema destina en forma prioritaria para la capacitación y desarrollo de sus trabajadores y lograr así, su superación individual y colectiva, frente al trabajo mismo y dentro del ámbito social en que se desarrollan.

De lo anteriormente expuesto, podemos deducir que -- este centro de capacitación, lleva a efecto dos funciones elementales que son:

a) Capacitar al personal para que cumpla más eficientemente sus responsabilidades de trabajo.

b) Seleccionar al personal a cualquier nivel, satisfaciendo idóneamente las necesidades que el puesto implique.

En la primera de ellas, se cumple la función de preparación señalada, es decir, la de capacitar en diferentes niveles al personal para que éste pueda ser promovido.



Para tal efecto, se cuenta con una sección de planeación en donde se efectúan las investigaciones pertinentes con el fin de derivar contenidos de capacitación, materiales de apoyo, técnicas de evaluación y selección de los recursos humanos que habrán de fungir como instructores.

Con los elementos anteriores, se programan los cursos que deben impartirse para satisfacer las necesidades de las distintas áreas de trabajo y demás actividades que reclama la empresa.

Por lo que hace a la selección de personal, el Instituto de Capacitación y Desarrollo, cuantifica exclusivamente al que por sus cualidades propias de orden individual sea el más adecuado para el puesto de que se trate. Con esto podemos darnos cuenta de la enorme responsabilidad que tiene el área, ya que no siempre una persona reúne satisfactoriamente los requisitos que demanda el puesto.

En todos los casos los especialistas del área de Selección de Personal tienen la ineludible responsabilidad de detectar situaciones personales anómalas con anticipación. Esto se hace por el bien de la colectividad que hace uso del servicio y por el de los trabajadores, se realizan exámenes psicométricos que cumplen esta delicada y utilísima función. De ahí que es importante destacar que el área tiene como fundamental misión detectar el grado de aptitud individual de cada candidato y por lo mismo su factor de acoplamiento al puesto que pretende lograr, que se expresa en el resultado recomendable o no recomendable. Sin

embargo, una persona no recomendable para un puesto dado, puede ser la idónea para otro que se ajuste a sus singulares características.

Justamente el Instituto de Capacitación y Desarrollo tiene como objetivo el de dar cumplimiento a los postulados de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que en su artículo 50 establece que son factores escalafonarios:

- I.- Los conocimientos;
- II.- La aptitud;
- III.- La antigüedad, y
- IV.- La disciplina y puntualidad.

Se entiende:

Por conocimientos: la posesión de los principios, técnicas y prácticas que se requieran para el desempeño de una plaza;

Por aptitud: la suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, la laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada.

Por antigüedad: el tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente.

### 5.3.1.3 Reglamento de Capacitación del Sistema de Transporte Colectivo

Recientemente, en enero de 1991, el Sistema de Transporte Colectivo interesado por elevar la preparación de su personal para mejorar el desempeño de sus actividades, creó el Reglamento de Capacitación. El reglamento establece las bases conforme a las cuales se llevará a efecto la capacitación de los trabajadores.

A continuación, analizaremos el Reglamento de Capacitación señalando los aspectos que consideramos más importantes.

En primer término, consideramos oportuno señalar las diversas formas de capacitación establecidas en el artículo 4o. - que a la letra dice:

Para los efectos del presente reglamento se consideran los siguientes eventos de capacitación:

a) Curso.- Es el conjunto de actividades de enseñanza - aprendizaje para la adquisición o actualización de las habilidades, conocimientos y desarrollo, relativos a un puesto de trabajo, las cuales reunidas conforman un programa de inducción, capacitación y adiestramiento;

b) Inducción.- Es el proceso de enseñanza - aprendizaje mediante el cual se integra al trabajador de nuevo ingreso, -- así como el que cambia de adscripción, - en el menor tiempo posible al puesto, al grupo de trabajo y a la organización general;

c) Actualización.- Es el proceso de enseñanza - aprendizaje, mediante el cual se dota a los trabajadores de los conocimientos, habilidades y actitudes relativos a los cambios tecnológicos, estructurales y administrativos que se introducen en el sistema y que modifican en consecuencia las funciones a desempeñar;

d) Promoción.- Es el proceso de enseñanza - aprendizaje, mediante el cual se -- dota a los trabajadores de los conocimientos, habilidades y aptitudes que lo posibilitan hacia categorías superiores, y

e) Desarrollo.- Es el proceso de enseñanza - aprendizaje, que se orienta hacia el acrecentamiento intelectual del individuo, posibilitando la adquisición de - nuevos conocimientos, el cambio de sus -

actividades y el desarrollo de diversas habilidades requeridas para el eficiente desempeño de las actividades laborales.

Las anteriores formas de capacitación posibilitan la misma, al brindar al trabajador distintas actividades y procesos de enseñanza mediante los cuales va a adquirir, actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades que le van a servir para ocupar un puesto y/o para proyectarlo a categorías superiores.

## CAPITULO SEGUNDO

### De las necesidades de la capacitación

El artículo 8o, define las necesidades de capacitación como aquellas diferencias que existen entre los requerimientos mínimos que exige una categoría o puesto y los conocimientos, habilidades y aptitudes del trabajador que lo ocupa.

Este artículo destaca la importancia de la capacitación y la necesidad de incorporarla a todas las áreas de trabajo que conforman el sistema. Mediante ella, el trabajador va a - -

adquirir progresivamente conocimientos y técnicas específicas -- inherentes al puesto que va a ocupar.

La capacitación es un proceso educativo a través -- del cual se adquieren información, hábitos, habilidades, métodos, actividades y valores que, desarrollados en una circunstancia t<sup>e</sup>c<sup>n</sup>ica o cultural concreta, contribuyen a su mejoramiento integral.

El artículo 9o, establece que la Comisión Mixta de Capacitación identificará y aprobará las necesidades de capacitación y adiestramiento previo estudio en las áreas de trabajo.

A efecto de dar cumplimiento a las necesidades de -- capacitación, el artículo 10 menciona que la comisión se basará -- en los siguientes criterios:

a) Fijar las prioridades de las necesidades de capacitación y adiestramiento al personal, atendiendo a los programas específicos de trabajo a desarrollar en el sistema;

b) Establecer la prioridad de los recursos humanos a capacitar y adiestrar, de conformidad a las necesidades propias -- del trabajo y en congruencia a las promociones escalafonarias que se presenten;

c) Establecer los eventos de aquellas necesidades de capacitación y adiestramiento que pueden ser satisfechas con recursos propios del sistema priritariamente, o bien, si se requiere de instituciones capacitadoras externas;

d) Tratándose de capacitación con proveedores y dependiendo del universo a capacitar, se procurará la asistencia del total del personal de base involucrado, si esto no es posible se efectuará la selección de acuerdo a la demostración del dominio de los conocimientos necesarios así como la evaluación de los méritos en el desempeño de sus labores, comprometiéndose los seleccionados a reproducir dicho curso al personal del área, tantas veces sea necesario;

e) Concretar los programas preliminares de capacitación y adiestramiento a más tardar los primeros quince días del mes de noviembre de cada año, con el propósito de que se incluya en los programas integrales de capacitación.

El artículo anterior, nos menciona los aspectos que deberán tomarse en cuenta para identificar las necesidades de capacitación y adiestramiento de los trabajadores. Primeramente, - señala que la capacitación debe impartirse en las áreas consideradas como prioritarias, determinándose tal necesidad, mediante estudios e investigaciones elaborados por la Comisión Mixta de Capacitación en todas las áreas de trabajo. Más adelante, el artículo en cuestión, establece la necesidad de proporcionar oportunamente a los recursos humanos la capacitación para el mejor desempeño de las actividades inherentes al puesto que desempeña. También determina los tipos de eventos de capacitación que el sistema puede satisfacer con sus propios recursos, y cuales deben ser satisfechos por instituciones externas. Entendiendo como recursos propios del sistema, los financieros, materiales, humanos, - adelantos tecnológicos, científicos, etc., ya que en ocasiones, el Sistema de Transporte Colectivo por no contar con algunos de - estos elementos, se ve imposibilitado de capacitar en determinada área y por lo tanto, se hace necesaria la colaboración de alguna institución externa que venga a cubrir tal necesidad.

Por lo que respecta a necesidad de elaborar anualmente los programas de capacitación señalado en el inciso e, consideramos que obedece a las necesidades de sus áreas, y para su - mejor aprovechamiento se requiere de la formulación de un plan - integral de capacitación debidamente estructurado, con base esencialmente en las investigaciones para conocer como deben ser los niveles de preparación que requieren los capacitandos, el tipo de características de los instructores, la metodología de las clases las materias que deban impartirse, el grado de practicidad necesario, la coordinación con las direcciones respectivas, las condicionantes que deben ser satisfechas para seleccionar al personal tanto de nuevo ingreso como al personal en general, la formula -



ción de los recursos que satisfagan las necesidades detectadas y en resumen, el plan integrado para producir el mayor número posible de personal preparado con la calidad que el sistema amerita.

En virtud de que los adelantos tecnológicos son muy frecuentes, es indispensable que cada año se actualice el programa de capacitación, esto con el propósito de mantener vigentes los planes de estudio de las materias correspondientes, así como los instructores necesarios.

Además consideramos oportuno señalar, que la capacitación responde a la dinámica de los cambios y se facilita y enriquece con ayudas audiovisuales y con partes componentes y aparatos utilizados en el propio sistema.

El artículo 11, señala que el trabajador que requiere cursos específicos de capacitación y adiestramiento para el mejor desempeño de su trabajo, ya sea por haber sido promovido, cambiado de adscripción, por haber estado comisionado, incapacitado, suspendido o por licencia, deberá solicitarlo a la Comisión Mixta de Capacitación por escrito, determinando ésta su aprobación, previo análisis de dicha petición.

Podemos anotar únicamente que la capacitación que solicitan los trabajadores, es con la finalidad de incrementar los índices de eficiencia de su trabajo asignado.

El artículo 13, ordena que la capacitación de orden técnico - administrativo, deberá ser impartida para todas las categorías y puestos de base existentes en el sistema.

Como podemos darnos cuenta, el artículo arriba descrito ordena que la capacitación deberá alcanzar a todas las áreas de trabajo. Esto es sumamente importante para el desarrollo uniforme del sistema, ya que si solo se capacitara a categorías y -- puestos selectos, las consecuencias se reflejarían en la deficiencia del servicio que presta.

El artículo 14, señala que las necesidades de capacitación que se presenten como consecuencia de un cambio o innovación tecnológica y/o administrativa, deberán ser incorporadas en el plan integral de capacitación.

El contenido de este artículo resulta elemental para la mejor preparación de los trabajadores, ya que si no se mantiene actualizado el plan general de capacitación, el mismo quedará en desuso, quedando el Sistema de Transporte Colectivo al margen de toda innovación tecnológica.

### CAPITULO TERCERO

#### De los planes y programas

La obligación de elaborar el plan integral de capa-

citación corresponde a la Comisión Mixta de Capacitación de acuerdo al contenido del artículo 15 que a la letra dice:

Es responsabilidad de la Comisión elaborar anualmente el plan integral de capacitación, vinculándolo con las necesidades programáticas.

Su propósito estará encaminado hacia la superación de los trabajadores y el logro de otorgar un mejor servicio a los usuarios a través de:

a) Actualizar los conocimientos y habilidades de los trabajadores en la categoría que poseen, así como proporcionarles la información suficiente y oportuna sobre las innovaciones tecnológicas y administrativas que se introduzcan en el sistema;

b) Preparar al trabajador en los conocimientos, habilidades y aptitudes que requiere una categoría superior;

c) Prevenir riesgos en el trabajo;

d) Coadyuvar a incrementar la productividad;

e) Mejorar las relaciones interpersonales de los trabajadores, y

f) En general, mejorar las actitudes de los trabajadores.

El artículo citado, nos señala los beneficios que otorga la capacitación dentro del trabajo: proporciona y actualiza los conocimientos y habilidades del trabajador de la categoría que posee, significando esto mayor conocimiento de las funciones del puesto que lo llevan a desempeñarlo con mayor eficiencia, y que además, van a proyectarlo a ocupar otra categoría superior; también es oportuno anotar que la capacitación evita accidentes de trabajo ya que crea las condiciones de seguridad adecuadas para el desempeño del mismo y propicia se eleve la productividad al proporcionar a los trabajadores las herramientas idóneas.

El artículo 16, menciona que el plan integral de capacitación contemplará la impartición de cursos internos y externos; los primeros se imparten dentro de las instalaciones del sistema y los segundos, se llevarán a efecto en instituciones oficiales y/o particulares de reconocida capacidad técnico-administrativa.

Los cursos internos se imparten: en las instalaciones del Instituto de Capacitación y Desarrollo, en los talleres de mantenimiento e incluso en las líneas de la red que conforman el Sistema de Transporte Colectivo.

En relación a las instituciones que impartirán los cursos externos, se analizarán en el punto 5.4.1 de este capítulo.

El artículo 19, señala los requisitos que deberán contener los programas de capacitación que a la letra reza:

Los programas de capacitación deberán incluir invariablemente:

- a) Total de asignaturas que requiera el proceso capacitador, así como su contenido;
- b) Tiempo necesario para cada una de ellas, incluyendo las prácticas que requieran;
- c) Instructores idóneos;
- d) Número de participantes; área de adscripción y categoría;
- e) Fecha de iniciación y término, y

f) Fecha de aplicación de exámenes teóricos y/o prácticos.

Analizaremos el artículo anterior, podemos darnos - - cuenta que contempla aspectos importantes que consideramos oportuno hacer notar.

El inciso a, determina el número de asignaturas que - deberá completar el proceso capacitador. Esto resulta indispensable ya que de esta forma podrán formularse programas acordes a directrices preestablecidas y alcanzar los objetivos fijados.

El inciso b, señala el tiempo que deberá emplearse - para cada una de ellas. Los tiempos se determinarán en base a estudios exhaustivos que realicen los especialistas en la materia.

El inciso c, ordena que los instructores que impartan las asignaturas sean los idóneos. La idoneidad se determinará en base a la selección que se haga de cada uno de ellos y que reuna - básicamente cuatro aspectos fundamentales que son: capacidad intelectual, aptitud, personalidad y conocimientos técnicos que requiera la asignatura que va a impartir.

El artículo 20, menciona que cuando tengan que impartirse cursos intensivos de alta especialización y el sistema no --

cuenta con instructores capacitados en la materia, estará obligado a contratar instructores externos que vengan a cumplir con dicho objetivo.

El artículo 21, menciona que la estructura programática de cada curso contendrá invariablemente seguridad industrial e higiene y relaciones humanas.

A continuación analizaremos el capítulo referente a los requisitos que deben reunir los instructores.

## CAPITULO QUINTO

### De los Instructores

El artículo 34, menciona que será la Comisión Mixta de Capacitación la encargada de proponer los candidatos que recibirán el curso de formación de Instructores impartido por el Instituto de Capacitación y Desarrollo u otra institución reconocida.

Esta facultad corresponde a dicha comisión por ser la instancia encargada de seleccionar a los candidatos idóneos -- para la formación y capacitación de los recursos humanos de las -- materias que se programen para cada curso. Actualmente se sigue un procedimiento mediante el cual se eligen a los aspirantes a -- impartir instrucción con el objeto de mejorar la relación partici

pante con el instructor y el aprovechamiento del participante en los cursos a los que asista.

El procedimiento para la selección de los candidatos a instructores contempla cuatro aspectos que son:

- a) Capacidad intelectual
- b) Aptitud
- c) Rasgos de personalidad
- d) Conocimientos técnicos

a) Capacidad intelectual.- Esta se evalúa con un instrumento llamado test o prueba, que permite determinar con precisión el nivel intelectual del examinado sumando los aciertos, los cuales se comparan con una tabla estadística.

La importancia del nivel intelectual es que permite contar con instructores capaces de utilizar procesos intelectuales con la memoria, el razonamiento y la capacidad de análisis y síntesis, para que, independientemente del dominio de la materia que impartan, sean personas susceptibles de desarrollarse como instructores.

b) Aptitud.- Esta se determina mediante exámenes psicológicos que permiten medir la capacidad para razonar en forma abstracta, verbal y numérica. Estas aptitudes nos van a dar la pauta para saber hasta que punto el aspirante tiene cualida-



des de instructor; lo que es de suma importancia, ya que determinará si el candidato reúne características mínimas como: aptitud para razonar en forma abstracta, lo que permitirá, mediante un -- proceso de capacitación, emitir juicios que vayan de lo particu-- llar a lo general o viceversa; asimismo, se pretende conocer su ca pacidad para razonar en forma verbal, es decir, la habilidad que desarrollará para comunicar en forma clara y precisa las ideas o conceptos que maneje; finalmente, la habilidad para manejar con-- ceptos numéricos que en los procesos de capacitación técnica del Sistema de Transporte Colectivo son trascendentales.

c) Rasgos de personalidad.- Se determinarán si reúnen los siguientes requisitos: sociabilidad, vigor, responsabilidad, don de mando, cautela y originalidad.

Estos rasgos o características aunadas a los otros dos factores (inteligencia y aptitud) darán el perfil psicológico que permitirá tomar una decisión respecto de las posibilidades que tiene un aspirante, ya que los rasgos de personalidad determinan, en gran parte, la actitud de los instructores hacia el grupo y viceversa, convirtiendo la forma de conducta (actitud) en una - relación dinámica entre el emisor, que en este caso será el ins-- tructor, y el receptor, que son los participantes, y que influye de manera determinante en el aprovechamiento de la enseñanza.

d) Conocimientos técnicos.- Estos se evalúan por me dio de un examen diseñado específicamente para la materia que el aspirante desea impartir; y que se estructura de tal manera que - el grado de dificultad que representa el resolverlo, permita cono

cer el dominio que tiene sobre la misma a nivel teórico.

Una vez sometido a este proceso de selección, si el aspirante aprueba satisfactoriamente los exámenes, se le programa para que tome el curso de Formación de Instructores impartido por el Instituto de Capacitación y Desarrollo, que consiste en la capacitación en técnicas básicas de adiestramiento, que le permitirá manejar los aspectos pedagógicos empleados en el proceso de la enseñanza - aprendizaje. Por esto, para el instituto de capacitación es necesario contar con una plantilla de instructores -- altamente calificados, en cuanto a los aspectos técnico y pedagógico, para realizar con eficiencia las responsabilidades que tiene en la formación y capacitación de los recursos humanos.

El artículo 36, señala que los instructores designados deberán ser personas de reconocida capacidad técnica, haber recibido y aprobado el curso de formación de Instructores, impartido por el Instituto de Capacitación y Desarrollo u otra institución reconocida, y aprobar el examen de conocimientos en las asignaturas que impartirán.

El artículo 37, menciona que los instructores deberán ser contratados por el sistema.

Lo anterior consideramos es lógico, ya que el Sistema de Transporte Colectivo tiene la obligación de proporcionarles a sus trabajadores todos los elementos necesarios tendientes a su preparación mediante la capacitación y adiestramiento, y de esta forma desempeñen con mayor eficiencia sus actividades.

En relación a las clases de instructores que impartan la capacitación, el artículo 38 a la letra dice:

Habrán dos clases de instructores:  
Internos y Externos.

I.- Son Instructores Internos los trabajadores del sistema con categoría de base o confianza.

II.- Son Instructores Externos: los profesionales que presten sus servicios al sistema, impartiendo cursos mediante contrato individual.

Los instructores internos son aquellos trabajadores -- del Sistema de Transporte Colectivo que proponga la Comisión Mixta de Capacitación y que reúnen los requisitos de selección enunciados en el artículo 34 de este reglamento (recibir y aprobar el curso de Formación de Instructores).

Con respecto a los Instructores Externos, deben reunir los mismos requisitos de los internos, es decir, contar con los conocimientos básicos que requiera la asignatura que van a impartir. Estos instructores son contratados por el Sistema de Transporte Colectivo cuando no cuenta con los recursos humanos idóneos para impartir una asignatura determinada, ya sea por que su aplicación es muy reciente o por carecer de presupuesto para la preparación de sus propios instructores.

En relación a los materiales que deberá proporcionar el sistema a los instructores, el artículo 45 hace referencia a los mismos y a la letra menciona:

El Sistema se obliga a proporcionar apoyo para cada curso consistente en:

I.- Que los manuales que se proporcionen a los participantes se les entreguen con oportunidad.

II.- Que los apoyos didácticos que solicite el instructor, sean los adecuados y se les proporcionen en el tiempo indicado.

Consideramos que es importante proporcionar en tiempo y forma tanto a los participantes como a los instructores los materiales adecuados para el mejor aprovechamiento de los cursos de capacitación que se imparten; ya que de lo contrario el beneficio esperado, se traduciría en gastos inútiles que irían en detrimento -- del presupuesto del sistema, y que además, influirían en la mala - preparación de los recursos humanos, trayendo como consecuencia la prestación de un deficiente servicio de transporte.

## CAPITULO SEPTIMO

### De la Comisión Mixta de Capacitación

El artículo 58, determina la integración de la Comisión Mixta de Capacitación. Esta Comisión está integrada por tres representantes del Sistema los cuales serán designados por el Titular del Organismo, y con tres representantes sindicales -- que serán nombrados por el Secretario General del Sindicato.

El artículo 59, señala el tiempo que durarán los representantes de la comisión; en ambos casos, no excederá de tres años y tanto el sistema como el sindicato, podrán remover libremente a sus respectivos representantes cuando lo consideren necesario.

Las facultades y obligaciones de la comisión están enmarcados en el artículo 60 que a la letra dice:

Son facultades y obligaciones de la Comisión, las siguientes:

I. Convocar a reuniones de trabajo cuando sea necesario para cumplir con su objetivo.

II. Asistir puntualmente a las reuniones de trabajo en los lugares que se señalen para tal efecto;

III. Proponer los asuntos a tratar en -  
las reuniones de trabajo;

IV. Vigilar que los cursos programados  
se lleven a cabo;

V. Verificar que los programas de capa-  
citación se apeguen a las actividades -  
propias del trabajador a capacitar;

VI. Aprobar planes para el mejoramiento  
del proceso enseñanza - aprendizaje o -  
bien, para los planes integrales de ca-  
pacitación;

VII. Vigilar la actualización de los ma-  
nuales y materiales didácticos de apoyo  
de los cursos que sean impartidos a los  
trabajadores;

VIII. Cumplir y vigilar la aplicación -  
de las disposiciones contenidas en este  
reglamento;

IX. Coordinar conjuntamente con la Comi-  
sión Mixta de Escalafón los cursos nece-  
sarios para las promociones escalafona-  
rias, y

X. Firmar el acta correspondiente de los asuntos tratados y de los acuerdos tomados en cada sesión

5.3.2 Centros externos a la empresa en los cuales se imparte capacitación, actualización y desarrollo en las áreas de operación y de administración.

El Sistema de Transporte Colectivo se esfuerza cada día más para que la función que tiene encomendada que es justamente la prestación de un servicio público de transporte de personas, se lleve a efecto de manera eficiente, rápida y segura; y para cumplir dicho objetivo, realiza los estudios necesarios tendientes a mantener actualizados sus programas de capacitación.

Para que la capacitación de los trabajadores sea lo más completa posible, el sistema instituye las formas ya mencionadas en el Reglamento de Capacitación y además para complementarla cuenta con la valiosa cooperación de centros externos los cuales -- imparten cursos consistentes en capacitación, actualización y desarrollo, entre los cuales podemos mencionar:

- Centros de educación continua
- Instituciones profesionales de capacitación
- Universidades

- Institutos de educación superior
- Institutos tecnológicos
- Empresas proveedoras o distribuidoras de bienes y servicios.

Los cursos que imparten estos centros de capacitación, van dirigidos principalmente al personal en servicio en las áreas de operación y administración y que consisten fundamentalmente en actualización tecnológica, científica y de disciplinas administrativas, sociales y del comportamiento humano.

A continuación presentamos un panorama general de las funciones de los centros de educación continua, aclarando que no les estamos restando importancia a los demás centros de capacitación, actualización y desarrollo, ya que todos contribuyen en alguna medida en la preparación del trabajador; sino que nos permitimos analizarlos más detalladamente por la función tan relevante que representan tanto en el ámbito laboral como académico.

A partir de 1960, surgió en las instituciones de educación superior el modelo denominado de Educación Continua, que se orientó fundamentalmente a proveer a los profesionales, a aquellos acervos de conocimientos considerados como novedosos o actuales para su desarrollo, organizando cursos de actualización como una respuesta a la preocupación existente entre diferentes gremios sobre la vigencia de sus herramientas, tecnologías, métodos, postulados, principios o conceptos recibidos durante su preparación a nivel superior. También fue una respuesta a la crítica



ca acerba sobre la función educativa en el marco de un modelo anacrónico que consideraba que la enseñanza solo se impartía en los recintos y ámbitos académicos y que sus primeros poseedores deberían ser los cuadros dedicados de tiempo completo a la docencia y la investigación, quedando en la orfandad académica los egresados que habiendo abandonado los claustros universitarios, se dedicaban al ejercicio profesional en las instituciones, organismos y -empresas públicas o privadas.

Esta situación creó un rezago educacional y para --contrarestarla, surgió la idea de la educación continua que mostraría la riqueza teórica y los beneficios de la práctica experta, con el cometido de crear un consenso y la unidad de estos dos --eternos contrarios, en beneficio de las generaciones que en lo --subsecuente establecerían lazos de dependencia equilibrada entre teóricos y prácticos.

En las décadas siguientes, la educación continua ha servido de fórmula inmediata y efectiva para la actualización y -capacitación de cuadros de dirección, administración, supervisión y operación en los distintos campos profesionales y técnicos de -manera muy importante, pero tampoco pueden prescindir de esta estrategia educativa el personal docente y de investigación de los centros de educación tecnológica y superior.

Por ende la educación continua es una estrategia --educativa necesaria para la capacitación, adiestramiento, entrena--miento y desarrollo de los recursos humanos de cualquier organiza--ción que considere al obrero, empleado, funcionario o directivo -

como la riqueza y fundamento de la empresa, ya que promueve y auspicia los aspectos siguientes:

a) Actualización de conocimientos científicos y tecnológicos de alto nivel.

b) Sistematización de experiencias que son válidas y susceptibles de incorporarse al conocimiento formal.

c) Desarrollo en los educandos de la capacidad de -- aplicar métodos y herramientas a problemas concretos y actuales.

d) Difusión inmediata de teorías, conceptos y modelos que son el resultado de investigaciones o experiencias comunes en los terrenos académicos y laborales.

e) Estructuración de tecnologías y conocimientos -- científicos de una manera más asimilable y didáctica para los grupos de educandos noveles o inexpertos.

En suma, la educación continua ha venido a cubrir -- los espacios abiertos entre lo teórico y lo práctico, entre los neófitos y los expertos, entre los conocimientos tradicionales y las innovaciones, y sobre todo entre la ciencia y la tecnología; de aquí la relevancia que ha cobrado como modelo y praxis educacional formal e informal, además de ser el puente necesario para

capacitar personal en aquellos temas que resultan necesarios para el mejoramiento de los métodos de trabajo, el incremento de la -- productividad y el desarrollo profesional.

En el Instituto de Capacitación y Desarrollo del - Sistema de Transporte Colectivo, la aplicación del modelo de Educación Continua ha traído como beneficios la integración de pro-- gramas y eventos, que tienen como objetivo la actualización de - los conocimientos y el aprovechamiento de las experiencias del -- personal del Metro, como una alternativa para:

a) Profesionalizar a los distintos niveles y especialidades laborales.

b) Transmitir y comunicar los conocimien-- tos novedosos y los cambios tecnológicos y administrativos.

c) Intercambiar experiencias entre capaci-- tando y personal experto

d) Promover la formación académica en el - ámbito laboral.

e) Conjugar los contenidos teóricos con -- las aplicaciones de orden práctico.

#### 5.4 Area operativa que recibe mayor capacitación y adiestramiento para la operación y conservación del Sistema de Transporte Colectivo (Metro).

Antes de desarrollar este punto, consideramos oportuno señalar que para el mejor funcionamiento de una empresa - prestataria de bienes o servicios, es indispensable la coordinación armónica de todas sus áreas componentes para que el bien o servicio que preste, se realice con la más alta calidad, lográndose dicho objetivo mediante la capacitación de su personal.

El señalamiento anterior lo hacemos con la finalidad de hacer notar que dentro del Sistema de Transporte Colectivo todas las áreas que lo componen, por más insignificantes que parezcan, desempeñan una actividad importante, lo cual le permite - ofrecer un eficiente servicio público de transporte: pero queremos mencionar que existe una área que se encarga de realizar una actividad sumamente trascendental y que es justamente la operación y conservación del Metro de la Ciudad de México. Esta área se denomina Dirección de Operación y para que cumpla cabalmente con dicha función, es imprescindible que a su personal se le capacite de acuerdo a sus necesidades.

A continuación, anotaremos las funciones que tiene encomendadas.

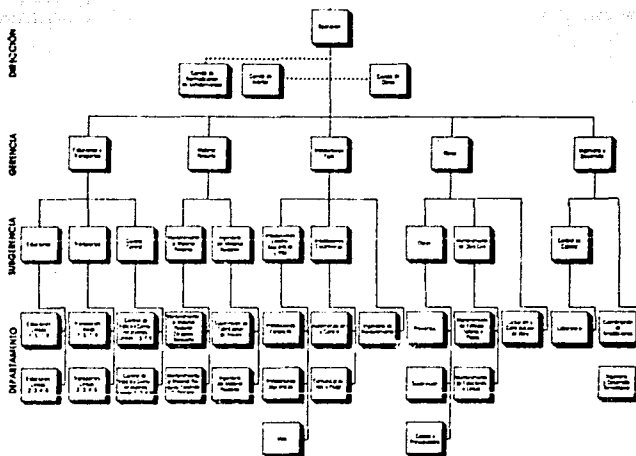
##### 5.4.1 Dirección de Operación

La función que tiene encomendada es la de apoyar el

cumplimiento de las metas establecidas para el desarrollo del Sistema de Transporte Colectivo en materia operativa mediante la planeación, coordinación y supervisión técnica de las actividades y recursos asignados para proporcionar un eficiente servicio de transporte.

Para cumplir eficientemente con esta tarea, se auxilia de cinco gerencias que señalaremos más adelante.

#### 5.4.2 Estructura orgánica



#### 5.4.2.1 Gerencia de Estaciones y Transportes

Tiene como objetivo prioritario el de proporcionar un adecuado, seguro y eficiente servicio de transporte a los usuarios del Metro, a través de la operación, programación y control de los trenes y funcionalidad de las estaciones.

#### 5.4.2.2 Gerencia de Material Rodante

El papel que le corresponde es el contribuir para que el servicio del transporte se proporcione con las condiciones de seguridad establecidas, a través de la ingeniería del material rodante, supervisando los procesos de fabricación y proporcionando el mantenimiento requerido a los trenes que conforman el parque vehicular del Organismo.

#### 5.4.2.3 Gerencia de Instalaciones Fijas

Le corresponde conservar en óptimas condiciones de funcionamiento la infraestructura del Sistema de Transporte Colectivo, como son las vías, túneles y las estaciones, así como los aparatos, equipos y sistemas electrónicos del mismo, a efecto de brindar la debida seguridad y eficiencia en el servicio de trans-

porte de usuarios.

#### 5.4.2.4 Gerencia de Obras

Le corresponde satisfacer las necesidades de las distintas dependencias que integran el sistema, en lo referente a la construcción de las obras, previamente autorizadas por el Comité de Obras mediante el proyecto, supervisión, coordinación y control de las obras que se encomiendan a los contratistas.

#### 5.4.2.5 Gerencia de Ingeniería y Desarrollo

La función que tiene encomendada es la de proponer los planes a corto, mediano y largo plazo que sustente el desarrollo técnico y operativo del sistema, considerando las condiciones dinámicas que la demanda y la tecnología impliquen para su eficaz realización, mediante la elaboración de estudios, investigaciones y proyectos tendientes a incrementar la eficiencia en el desarrollo de las funciones operativas y de mantenimiento.

## CONCLUSIONES

- 1).- Para la existencia de una relación jurídica de trabajo, la Ley menciona que no es necesaria la existencia de un contrato, ya que es suficiente la utilización de los trabajadores, o incluso el simple beneficio recibido por la prestación de servicios, genera la misma.
- 2).- La capacitación y el adiestramiento desempeñan un papel importante para el progreso de México. Su aplicación resulta atractiva porque le permiten al trabajador desarrollar sus aptitudes y perfeccionar los conocimientos adquiridos y de esta manera, contar con la suficiente preparación para hacer frente a las innovaciones tecnológicas que se vayan presentando en todos los ámbitos, elevando así, la productividad.
- 3).- La obligación que impone la ley a los patrones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, debería ser vista por los mismos no tanto como una obligación propiamente dicha, sino como la herramienta idónea expedida a su favor cuya aplicación, dentro de los centros de trabajo, va a reportar, sin duda alguna, grandes beneficios a ambas partes.
- 4).- La sobrepoblación de las grandes ciudades propicia la deficiencia del transporte urbano, ya que genera grandes congestionamientos vehiculares que provocan la obsolescencia de las estructuras viales al quedar rebasada su capacidad de tránsito. Lo anterior, trae como consecuencia lógica, el estancamiento de la economía urbana al distanciar cada vez más en



tiempo los centros de trabajo.

5).- La Ciudad de México es actualmente la más grande del mundo, debiéndose esto, a que dentro de ella se concentran las actividades comerciales y administrativas más importantes de la República Mexicana. Tal concentración provoca un crecimiento deforme poblacional en relación con las demás ciudades del mundo y provoca además, la deficiencia de su servicio de transporte urbano.

6).- El Sistema de Transporte Colectivo (Metro), es uno de los medios masivos de transporte más importante de la metrópoli y del mundo, por las características que anotaremos a continuación.

a).- Transporta aproximadamente el 22% del total de viajes que se realizan en el Distrito Federal y su área conurbada.

b).- El costo de transportación es el más barato del mundo en relación con sistemas de su tipo.

c).- Participa en gran medida en la difusión de la cultura nacional e internacional, y de las campañas del sector salud.

d).- Ocupa el tercer lugar a nivel internacional en transportación de pasajeros.

- 7).- El Instituto de Capacitación y Desarrollo del Sistema de Transporte Colectivo (Metro), realiza dos funciones elementales que son: en primer lugar, preparar al trabajador para que realice óptimamente el trabajo asignado a través de la capacitación y el adiestramiento; y en segundo lugar, seleccionar al personal a cualquier nivel, vigilando que cumpla los requisitos necesarios que el puesto implique.
- 8).- Dentro del Sistema de Transporte Colectivo (Metro), existen dos tipos de capacitación: la interna y la externa. La primera, se lleva a efecto con los propios recursos del sistema y la segunda, la llevan a cabo instituciones educativas ajenas, cuando el mismo no cuenta con los recursos humanos idóneos que impartan una asignatura determinada, ya sea porque su aplicación es muy reciente o por carecer de presupuesto para la preparación de sus propios instructores.
- 9).- La Dirección de Operación es el área que recibe mayor capacitación y adiestramiento por la gran responsabilidad que tiene encomendada en materia operativa, que es justamente la operación y conservación del Sistema de Transporte Colectivo (Metro) de la Ciudad de México. La preparación de su personal repercutirá en la eficiencia o deficiencia del servicio de transporte que presta.

## BIBLIOGRAFIA

- 1 ALONSO GARCIA, Manuel, INTRODUCCION AL ESTUDIO DE DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Bosch, Barcelona, España, 1958.
- 2 ALONSO GARCIA, Manuel, CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO, ed. 4a, Editorial Ariel, España, 1973.
- 3 BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO, Editor y distribuidor Cárdenas, México, 1975.
- 4 BRISEÑO RUIZ, Alberto, DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, Editorial Harla, México, 1985.
- 5 CABANELAS, Guillermo, COMPENDIO DE DERECHO LABORAL, Vol. I, - Editorial Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1968.
- 6 CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, - Editorial Temis, Bogotá, Colombia, 1961.
- 7 CAVAZOS FLORES, Baltazar, 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL, ed. 4a, Editorial Trillas, México, 1985.
- 8 DAVALOS, José, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1985.

- 9 DE BUEN, Néstor, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, ed. 5a, Editorial Porrúa, México, 1989.
- 10 DE BUEN, Néstor, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II, ed. 6a, Editorial Porrúa, México, 1985.
- 11 DE LA CUEVA, Mario, EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo I, ed. 11a, Editorial Porrúa, México, 1988.
- 12 DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, - Tomo II, ed. 3a, Editorial Porrúa, México, 1984.
- 13 GONZALEZ CHARRY, Guillermo, DERECHO DEL TRABAJO, ed. 4a, Editorial Temis, Bogotá, Colombia, 1976.
- 14 GUERRERO, Euquerio, MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, ed. 11a, Editorial Porrúa, México, 1980.
- 15 HERNAINZ MARQUEZ, Miguel, TRATADO ELEMENTAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, ed. 12a, Editorial Instituto de Estudios Políticos, Madrid, España, 1917.
- 16 KROTOSCHIN, Ernesto, TRATADO PRACTICO DEL DERECHO DEL TRABAJO Vol. I, Ediciones Palma, Buenos Aires, Argentina, 1991.
- 17 MARROQUIN QUINTANA, J. Alberto, CAPACITACION A TRABAJADORES - SE, Editorial Garnica, México, 1978.

- 18 MUÑOZ RAMÓN, Roberto, DERECHO DEL TRABAJO. INSTITUCIONES, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1983.
- 19 SIERRA, Carlos J., HISTORIA DE LOS TRANSPORTES ELECTRICOS EN MEXICO, patrocinada por Servicios de Transportes Eléctricos del Distrito Federal, México, 1976.
- 20 VALERO CALVETE, P. Javier, TRANSPORTES URBANOS, Editorial - Dossat, España, 1970.
- 21 TRUEBA URBINA, Alberto, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. TEORIA INTEGRAL, ed. 3a, Editorial Porrúa, México, 1980.
- 22 VIDART NOVO, Gabriel, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL PROCESO DEL TRABAJO, Editado Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1978.

#### L E G I S L A C I O N

- 1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ed. - 86a, Editorial Porrúa, México, 1989.
- 2 Ley Federal del Trabajo de 1931, editada por Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1981.

- 3 Ley Federal del Trabajo, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, ed. 55a, Editorial Porrúa, México, 1987.
- 4 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, ed. 27a, Editorial Porrúa, México, 1990.
- 5 Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, ed. 16a, - Editorial Porrúa, México, 1986.
- 6 Ley Federal de Entidades Paraestatales, ed. 16a, Editorial -- Porrúa, México, 1986.

#### OTRAS FUENTES

- 1 Decreto de Creación del Sistema de Transporte Colectivo (Metro), publicado en el Diario Oficial de la Federación. Organó del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Tomo CCLXXXI, Núm. 51, México, D.F., 29-IV-1967.
- 2 Departamento del Distrito Federal, PLAN RECTOR DE VIALIDAD Y TRANSPORTE DEL DISTRITO FEDERAL, versión abreviada de la actualización a septiembre de 1981, México, 1981.

- 3 Diccionario Anaya de la Lengua Española, ed. 2a, Edit. Fundación Cultural Televisa A.C., México, 1981.
- 4 Diccionario Ilustrado de la Lengua Española, Vol. 4, Edit. -- Marín, España, 1985.
- 5 Diccionario de la Lengua Española, Edit. Espasa Calpes, España, 1970.
- 6 Gerencia de Recursos Humanos, INDUCCION AL SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO 1989, Edit. Instituto de Capacitación y Desarrollo S.T.C., México, D. F., 1990.
- 7 ESPINOZA ULLOA, Jorge, LA CIUDAD Y EL METRO, S/Edit. México, 1973.
- 8 Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática - (ENEGI), RESULTADOS PRELIMINARES DEL XI GENERAL DE POBLACION Y VIVIENDA 1990, México, 1991.
- 9 Secretaría de Comunicaciones y Transportes - Instituto Mexicano del Transporte, UNA APROXIMACION A LAS RUTAS DE TRANSPORTE EN LA CIUDAD DE MEXICO, publicación técnica número 8, Querétaro, México, 1989.
- 10 Sistema de Transporte Colectivo, COLECTIVIDAD, Edit. Instituto de Capacitación y Desarrollo S.T.C., 1ero, 2º, 3ero, y 4º trimestres, México, 1977.

- 11 Sistema de Transporte Colectivo, INFORME ANUAL 1989, México, D. F., 1990.
- 12 Sistema de Transporte Colectivo, INFORME ANUAL 1990, México, D. F., 1991.
- 13 Sistema de Transporte Colectivo, INFORME DE LABORES. 2ª SEMESTRE DE 1990, México, D. F., 1991.
- 14 Sistema de Transporte Colectivo, EL METRO DE MEXICO, Primera Memoria, México, D. F., 1973.
- 15 Sistema de Transporte Colectivo, METRO Y TECNOLOGIA, Boletines técnicos informativos 6 y 7, Edit. Instituto de Capacitación y Desarrollo S.T.C., México, D. F., 1990.
- 16 Sistema de Transporte Colectivo, REGLAMENTO DE CAPACITACION, México, D. F., 1991.
- 17 Sistema de Transporte Colectivo, REGLAMENTO QUE FIJA LAS - CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO EN EL SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO, México, D. F.