



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE INGENIERÍA

**Relaciones Laborales de Personal
Sindicalizado en Operaciones Mineras
Subterráneas**

INFORME DE ACTIVIDADES PROFESIONALES

Que para obtener el título de
Ingeniero de Minas y Metalurgista

P R E S E N T A

David Chávez García

ASESOR(A) DE INFORME

Lic. Carlos Aurelio Bernal Esponda



Ciudad Universitaria, Cd. Mx., 2018

AGRADECIMIENTOS

A mis padres el Profr. David Chávez Mayo+ y la Sra. Eloina García Dimayuga+ por el apoyo incondicional que siempre me brindaron.

Quiero manifestar mi profundo agradecimiento al Ing. Víctor Manuel López Aburto y al Lic. Carlos Aurelio Bernal Esponda, por su gran ayuda en la realización de este trabajo.

Agradezco sinceramente al Ing. Luis Arturo Tapia Crespo, al M. I. Roberto Ascencio Villagómez y al Ing. Elías Granados González su valioso apoyo.

A la familia Chávez Rodríguez, David Steve, Francisco Iván, Magdiel y Lupita, por el gran animo que me han brindado.

Le dedico este trabajo a un buen amigo el Q.F.B. Adolfo Pineda Díaz, que en el acierto me lo ha sabido reconocer y en el error me lo ha hecho ver. (Lo prometido es deuda Felipe).

David Chávez García

CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS.....	1
CONTENIDO.....	2
PROLOGO.....	5
CAPITULO I INTRODUCCION	
I.1 Marco legal.....	6
I.2 Descripción del contenido.....	7
CAPITULO II CONTRATACION DE PERSONAL	
II.1 Integración.....	8
II.2Capacitación.....	11
II.3 Determinación de las necesidades de entrenamiento.....	12
II.3.1 Tipos de entrenamiento.....	13
II.4 ¿Qué es un sindicato?.....	14
II.5 Contrato Colectivo de Trabajo.....	14
II.6 Partes que intervienen en los contratos colectivos.....	15
II.7 Diferencia entre una cláusula y un artículo.....	15
II.8 Relación de trabajo.....	16
II.9 Relaciones laborales.....	16
II.10 Contrato de trabajo.....	16
II.11 Formato de un Contrato Individual de Trabajo.....	19
II.12 Afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social.....	20
II.13 Tipos de contratación de personal.....	22
II.13.1 Trabajadores de planta o de base.....	22
II.13.2 Trabajador de planta o de base sindicalizado.....	22

II.13.3 Trabajadores de confianza.....	24
II.14. Profesiograma.....	25
II.14.1 ¿Qué es el profesiograma?.....	25
II.14.2 ¿Para qué sirve el profesiograma?.....	25
II.14.3 ¿Qué información contiene un profesiograma?.....	25
II.14.4 Profesiograma para un Operador de un Scooptrams (Cargadora Toro 007 Sandvik).....	26
II.14.4.1 Nombre del puesto a cubrir.....	26
II.14.4.2 Objetivos del puesto de trabajo (Función en la empresa).....	26
II.14.4.3 Responsabilidades del puesto (Tareas a realizar).....	26
II.14.4.4 Relaciones con otros puestos de la empresa (Mando).....	32
II.14.4.5 Condiciones físicas requeridas para desempeñar el trabajo.....	32
II.14.4.6 Requerimientos exigidos para ocupar el puesto.....	32
II.15 Reglamento Interior de Trabajo.....	33
II.15.1 Contenido del Reglamento Interior de Trabajo.....	33

CAPITULO III CAPACITACION DE PERSONAL Y ESCALAFON

III.1 ¿Qué es la capacitación?.....	34
III.2 ¿Qué busca la capacitación?.....	34
III.3 ¿Cuándo se necesita la capacitación?.....	34
III.4 La capacitación como inversión.....	34
III.5 Capacitación a personal de nuevo ingreso.....	35
III.5.1 De los aprendices.....	35
III.6 El Artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo.....	38
III.7 De la educación técnica y elemental a personal sindicalizado.....	48
III.8 Escalafón.....	50
III.8.1 De las vacantes y ascensos.....	53

CAPITULO IV TRABAJO EN MINA

IV.1 Trabajo en mina.....	59
IV.2 De las obras a destajo.....	62
IV.3 Tabulador de sueldos.....	69
IV.4 Artículos del Reglamento Interior de Trabajo.....	71
IV.4.1 Medidas de seguridad en el trabajo de la mina.....	71

CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

V.1 Conclusiones y recomendaciones.....	77
---	----

BIBLIOGRAFIA.....	79
-------------------	----

MESOGRAFIA.....	80
-----------------	----

PROLOGO

Debe ser una característica del ser humano cuidar al máximo todo aquello que tenemos la certeza de que no volverá a ser creado por nuestros medios.

Tratemos de crear conciencia para que esto no suceda y procuremos en la medida de nuestras posibilidades obtener lo máximo que nos brinda nuestro planeta.

Es por eso que el Ingeniero de Minas y Metalurgista es el responsable de llevar a cabo este objetivo, en el aprovechamiento de los recursos minerales, sabiendo que cualquier porción perdida de ellos no podrá ser recuperada.

Para llevar a cabo este objetivo, uno de los puntos a considerar son las relaciones laborales que deben existir entre la empresa y el personal sindicalizado que labora en ella, lo que motiva el presente trabajo.

De manera particular este trabajo servirá como una ayuda a los estudiantes de la carrera de Ingeniero de Minas y Metalurgista, en el desarrollo de su futura actividad profesional.

Por otra parte quiero manifestar mi agradecimiento a los sinodales por su valioso apoyo en la terminación de este trabajo.

David Chávez García.

Capítulo I. INTRODUCCION.

Los recursos naturales de un país es el punto de partida de su crecimiento económico, los planes de desarrollo, se basan en gran parte en el aprovechamiento de esos recursos.

Su rendimiento depende de la calidad y cantidad de información que se tenga.

Así como de las relaciones obrero patronales que son fundamentales, para llevar a cabo esta función de aprovechar los recursos minerales que nos brinda la naturaleza.

Las innovaciones técnicas, así como las relaciones humanas son las bases del consumo y de la elevación del nivel de vida de las personas.

El presente trabajo tiene como objetivo generar un documento, que sirva de modelo para la contratación y capacitación de personal sindicalizado en la industria minera.

Enfocado a una unidad pequeña con mina subterránea.

Partiendo del siguiente:

I.1 MARCO LEGAL

a).-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En lo relacionado a normas constitucionales en materia laboral, principalmente a lo estipulado en el Artículo 123 apartado A.

b).-Ley Federal del Trabajo.

Titulo primero.- Principios generales.

Titulo segundo.- Relaciones individuales de trabajo.

Título tercero.- Condiciones de trabajo.

Titulo cuarto.- Derechos y obligaciones de los trabajadores.

Titulo sexto.- Capitulo XIII Bis (de los trabajadores en minas).

Titulo séptimo.- Relaciones colectivas de trabajo.

Titulo noveno.- Riesgos de trabajo.

Titulo once.- Autoridades del trabajo y servicios sociales.

Y todo lo relacionado al trabajo en la industria minera.

I. 2 DESCRIPCION DEL CONTENIDO

En el capítulo II, se aborda lo relacionado a la contratación de personal, dando un enfoque de cómo se puede seleccionar al personal, para que una empresa pueda contratar al personal que requiere, iniciando desde la solicitud de empleo, pasando por diferentes exámenes psicológicos y médicos hasta que es contratado.

También se describen los conceptos sobre lo que es un Contrato Colectivo de Trabajo y las partes de que consta dicho contrato.

En el Capítulo III, se aborda lo relacionado a la capacitación de personal y escalafón, se describe que es la capacitación, para que le sirve a una empresa capacitar a sus trabajadores.

Se aborda también el tema de escalafón (derechos de preferencia, antigüedad y ascenso).

En el Capítulo IV, se aborda lo que es el trabajo en una mina subterránea, tomando en cuenta el clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo del personal sindicalizado y una Empresa Minera.

Al final se comentan las conclusiones y recomendaciones de este trabajo.

Capítulo II. CONTRATACION DE PERSONAL

II. 1 INTEGRACION

Definición.- La función administrativa de integración se ocupa de dotar de personal a la estructura de la organización a través de una adecuada y efectiva selección, evaluación, y desarrollo de las personas que han de ocupar los puestos dentro de la estructura.

SELECCIÓN DE PERSONAL

Es un procedimiento para encontrar a la persona que cubra el puesto ADECUADO, a un costo también ADECUADO.

Adecuado equivale a pedir que la persona cubra las características que el puesto exige. Esto va a permitir la realización del trabajador en el desempeño de su puesto el desarrollo de sus habilidades potenciales a fin de hacerlo más satisfactorio así mismo y a la comunidad en que se desenvuelve para contribuir, de esta manera, a los propósitos de la organización.

FUENTES DE RECLUTAMIENTO

Son los medios de que se vale una organización para traer candidatos que se adecuen a sus necesidades.

La fuente más cercana es la propia organización, y se refiere a las amistades, parientes, o familiares del propio personal. A esto se le denomina reclutamiento interno.

El reclutamiento externo es el uso de agencias de empleo, medios publicitarios, universidades, bolsas de trabajo, etc.

Cuando se requiere cubrir una vacante donde el candidato requiere determinada preparación (ingenieros, contadores, electricistas, etc.) esto por lo general son de numero escaso es difícil encontrarlos en las fuentes de reclutamiento. En estos casos se recurre a traer personal que está laborando en otros lugares. Una de las formas de atracción es el ofrecer mejores sueldos y prestaciones.

Será determinante en la efectividad del reclutamiento la anticipación con que hayan sido planeadas las necesidades. Esto permite escoger al mejor personal disponible en el mercado de trabajo, planear e iniciar los programas de entrenamiento en tiempo

oportuno y cubrir las vacantes con la anticipación solicitada.

SOLICITUD DE EMPLEO

Abarca básicamente datos personales, el objetivo es la información del solicitante respecto a sus datos generales con el fin de elegir al más idóneo de acuerdo al nivel de estudios, experiencia laboral y aptitudes para desempeñar una labor específica.

EXAMEN MEDICO

Reviste una importancia básica en las organizaciones al grado de llegar a influir en elementos tales como:

- 1) Calidad y cantidad de producción.
- 2) Índices de ausentismos y puntualidad.

Afecta los aspectos de desarrollo de dicha organización con repercusiones al progreso y desarrollo de un país. Todos estos argumentos han servido como apoyo legal, económico y social, para establecer una serie de reglamentos y políticas que tienden a proteger al aspirante cuando ingresa a un trabajo, al grupo laboral que está en funciones y en última instancia, a evitarle desperdicio humano por ubicar al candidato en trabajos que por su naturaleza física no desempeñará eficazmente al no satisfacer los requerimientos que necesitan esas determinadas actividades.

Los enunciados legales se encuentran en los reglamentos de seguridad e higiene de la Secretaria del Trabajo Previsión Social, y dicen:

Art. 15.- Los patrones están obligados a mandar practicar exámenes médicos de admisión y periódicos, y a proporcionar con toda veracidad los informes que el médico solicite.

Art. 17.- En cada centro de trabajo es obligatorio llevar un registro médico. Dicho registro médico es financiado por cada organización y deberá ser llevado a efecto por un médico especializado, con el conocimiento del tipo de actividades que desempeñará el futuro trabajador.

El examen comprende:

- 1) Interrogatorio.

2) Exploración física cuidadosa, deberá ir acompañado de varios estudios de laboratorio y de rayos X.

Clasificación de los test:

Forma de realización	Formas y figuras Ejecución. Manejar algunos instrumentos Como lápiz y papel. Trazar líneas orales. Contestar las preguntas.
Forma de aplicación	Individuales. Un examinador por persona Colectivos. Grupo de examinadores Supervisan su aplicación.
Tiempo.	Velocidad. Tiene límite de tiempo para Contestar. Potencial. No tiene límites, depende de la habilidad de la persona.
Características médicas.	Inteligencia. Mide el nivel intelectual. Aptitudes. Capacidad para ejecutar una actividad Rendimiento. Capacidad de ejecutar una actividad En el momento. Personalidad. Mide los aspectos de voluntad. Intereses. Miden desinterés o interés para realizar Una actividad

PRUEBAS

Examen de conocimientos. El objetivo es evaluar la cantidad de información que el candidato maneja respecto a los siguientes temas: Historia, Aritmética, Ortografía, etc.

Examen de matrices progresivas de Raven. Se evalúa el nivel intelectual. Es por medio de problemas.

Examen de figuras Gottschaldt. Se evalúa el nivel intelectual.

Inventario de la Personalidad Gordon (IPG). Se miden los rasgos de personalidad que son ascendencia, responsabilidad, estabilidad emocional, sociabilidad y adaptación del individuo al ambiente laboral.

Inventario Multifásico. Nos permite conocer la estructura de personalidad del candidato.

También se le aplican exámenes a los que ya están laborando dentro de la empresa y se llaman EXAMENES DE TRABAJO, que sirven para:

- a) Conocer sus fallas y decirles en qué consisten.
- b) Asesorarles sobre la forma más adecuada de actuación.
- c) Hacerles ver las características que necesita y debe desarrollar para ocupar un puesto superior.

II. 2 CAPACITACION

Entrenamiento: Es la preparación para un esfuerzo físico y mental para una labor.

Adiestramiento: Es proporcionar destreza en una habilidad requerida, mediante una práctica más o menos prolongada de trabajo de carácter muscular o motriz.

Capacitación: Adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo.

Desarrollo: Comprende al hombre en toda la formación de la personalidad (carácter, hábitos, educación de la voluntad, cultivo de la inteligencia) cuyo proceso puede entenderse como la maduración integral del ser humano.

II. 3 DETERMINACION DE LAS NECESIDADES DE ENTRENAMIENTO

Representa una carencia de algo que aparece en función de una norma, de un patrón, de un deber ser, se les conoce también con el nombre de DESVIACIONES, deben antes de lanzar programas de entrenamiento, conocer cuáles son las necesidades actuales y futuras.

Se basan en:

INDICES DE LA EFICIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN.

Expresados en términos de contabilidad de costos, siendo estos el cociente del rendimiento real sobre el ideal.

ANALISIS DE LAS OPERACIONES. Se busca determinar el contenido del trabajo de cada puesto para desempeñarlo de manera efectiva.

ANALISIS HUMANO. En el que se toman en cuenta dos elementos:

- a) Inventario de recursos humanos. Indica el potencial con que cuenta la empresa en el momento actual y como se proyectara en el futuro y
- b) Moral de trabajo de la organización. Donde es necesario encontrar una situación industrial en que haya coincidencias entre los objetivos de los empleados y los de la empresa.
- c) Los métodos utilizados para obtener información en la determinación de las necesidades son: La observación, el cuestionario y la entrevista.

PRINCIPIOS DE APRENDIZAJE.

Representan el cómo proceder debidamente para lograr un entrenamiento eficaz, tomando en cuenta:

Las diferencias individuales. Rapidez en aprender debido a: habilidades, avance cultural, etc.

La motivación. Que facilita el aprendizaje cuando el estudiante desea hacerlo, se tiene como meta aprender algo a diferencia del aprendizaje obligatorio.

Los estándares (medidas). Saber cómo va programada la persona.

Las recompensas. Pueden ser: económicas, el reconocimiento, la palabra estímulo, el certificado, el diplomado, etc.

El esfuerzo. Es el ensayo que reafirma lo aprendido, el repaso.

Principio de Peter. Promoción de una persona hasta su nivel de incompetencia. También implica el descuido de la promoción y el estancamiento.

II. 3.1 TIPOS DE ENTRENAMIENTO

Inducción: cuyo objetivo es acelerar la adecuación del individuo al puesto, al jefe, al grupo y a la organización en general, mediante información sobre la propia organización, sus políticas, reglamentos y beneficios:

Consta de tres partes:

- a) Información introductoria a cargo del encargado de entrenamiento.
- b) Información proporcionada por el supervisor.
- c) Entrevista de ajuste.

ADE (Adiestramiento Dentro de la empresa): cuyo objetivo es mejorar la producción. Sus objetivos son:

- a) Determinación de un programa de producción.
- b) Elaborar un plan específico.
- c) Desarrollar dicho programa basándose en el principio del multiplicador.

REGLAMENTACION DE LA CAPACITACION

La capacitación está reglamentada básicamente en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en los Artículos 132 fracción XV y XVIII y 153 de la Ley Federal del Trabajo.

II. 4 ¿QUE ES UN SINDICATO?

Un sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. (Art.357 de la Ley Federal del Trabajo).

II. 5 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patrones, con el objetivo de establecer las condiciones seguras, las cuales debe prestarse el trabajo en una o varias empresas o establecimientos.

Contenido. Según la Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo III Artículo 391, que dice:

EL CONTRATO COLECTIVO contemplara:

- I.- Los nombres o domicilios de los contratantes.
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque.
- III.- La duración o la expresión de que son por tiempo indeterminado.
- IV.- Las jornadas de trabajo.
- V.- Los días de descanso y vacaciones.
- VI.- El monto de los salarios.
- VII.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

FORMA:

Los contratos colectivos podrán establecer la organización de comisiones mixtas para llevar a cabo diversas funciones sociales y económicas. No tiene la categoría de contrato

aquel documento que omita la determinación de salarios. Deberá concentrarse en condiciones iguales cuando menos, al anterior en vigor y nunca en condiciones menos favorables para los trabajadores.

II. 6 PARTES QUE INTERVIENEN EN LOS CONTRATOS COLETIVOS.

Las partes que intervienen en los contratos colectivos son dos:

- a) Los representantes legítimos de interés profesional de los trabajadores.
- b) Los representantes legítimos de los intereses del patrón, empresa o establecimiento.

Conducción de la contratación.

Las tácticas o técnicas ya comentadas se pueden aplicar en la contratación colectiva tomando en cuenta que el contrato cuenta básicamente de dos materias:

- a) Cláusulas económicas: que se refiere además del incremento del tabulador de salarios en dinero, a todos aquellos aspectos que representen una erogación que hace la empresa, en beneficio del bolsillo del trabajador, comprende también los servicios y prestaciones.
- b) Cláusulas administrativas. Se refiere a la participación de los sindicatos en la administración de la empresa sea reglamentando los ascensos (escalafón) interviniendo en la contratación y regulando la selección de nuevo personal.

Porque le permite resolver con seguridad cualquier disputa sobre la manera de desarrollar el trabajo.

Porque constituye un elemento indispensable como prueba, porque está firmado, por el trabajador, en algunos conflictos laborales.

II. 7 DIFERENCIA ENTRE UNA CLAUSULA Y UN ARTICULO

Cláusula.- Es la disposición de un contrato, tratado, testamento o cualquier otro documento, similar, público o privado que expresa alguna condición.

Artículo.- Es la parte de un tratado, ley o documento oficial que forma con otros iguales una serie numerada y ordenada.

II. 8 RELACION DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 20 define, la relación de trabajo como la prestación de un servicio subordinado a una persona (cualquiera que sea el acto que le de origen), mediante el pago de un salario.

II. 9 RELACIONES LABORALES

El término de relaciones laborales hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes, y directa o indirectamente la administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo.

II. 10 CONTRATO DE TRABAJO

Igualmente, define el contrato individual de trabajo, como aquel en virtud del cual un sujeto se obliga a prestar a otro un trabajo personal subordinado, cualquiera que sea la forma de denominación mediante el pago de un salario.

La ley otorga a la relación de trabajo los mismos efectos jurídicos que al contrato individual; pues este no es sino el escrito en el cual se hace constar el o los servicios personales prestados a otro mediante su subordinación, y el pago de un salario.

El elemento esencial de la relación así como el contrato de trabajo es la “subordinación” del trabajador; o sea, su “sometido” a la autoridad del patrón, lo cual representa para este ejercicio de un poder sobre el operario, en virtud de una relación jurídica. Esta relación “jurídica de poder” se encuentra también sancionada por el Artículo 134 fracción III de la ley, al referirse a las “obligaciones de los trabajadores”.

Toda prestación de servicios es relación de trabajo.

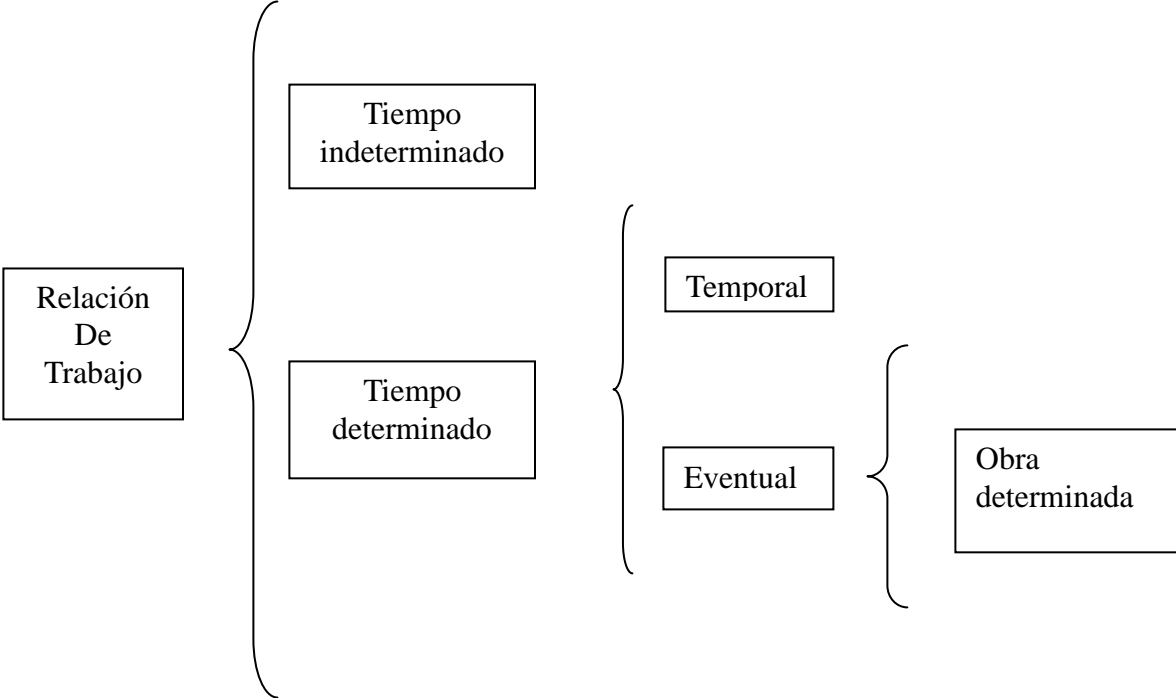


Figura 1.- Diagrama que muestra la relación de trabajo.

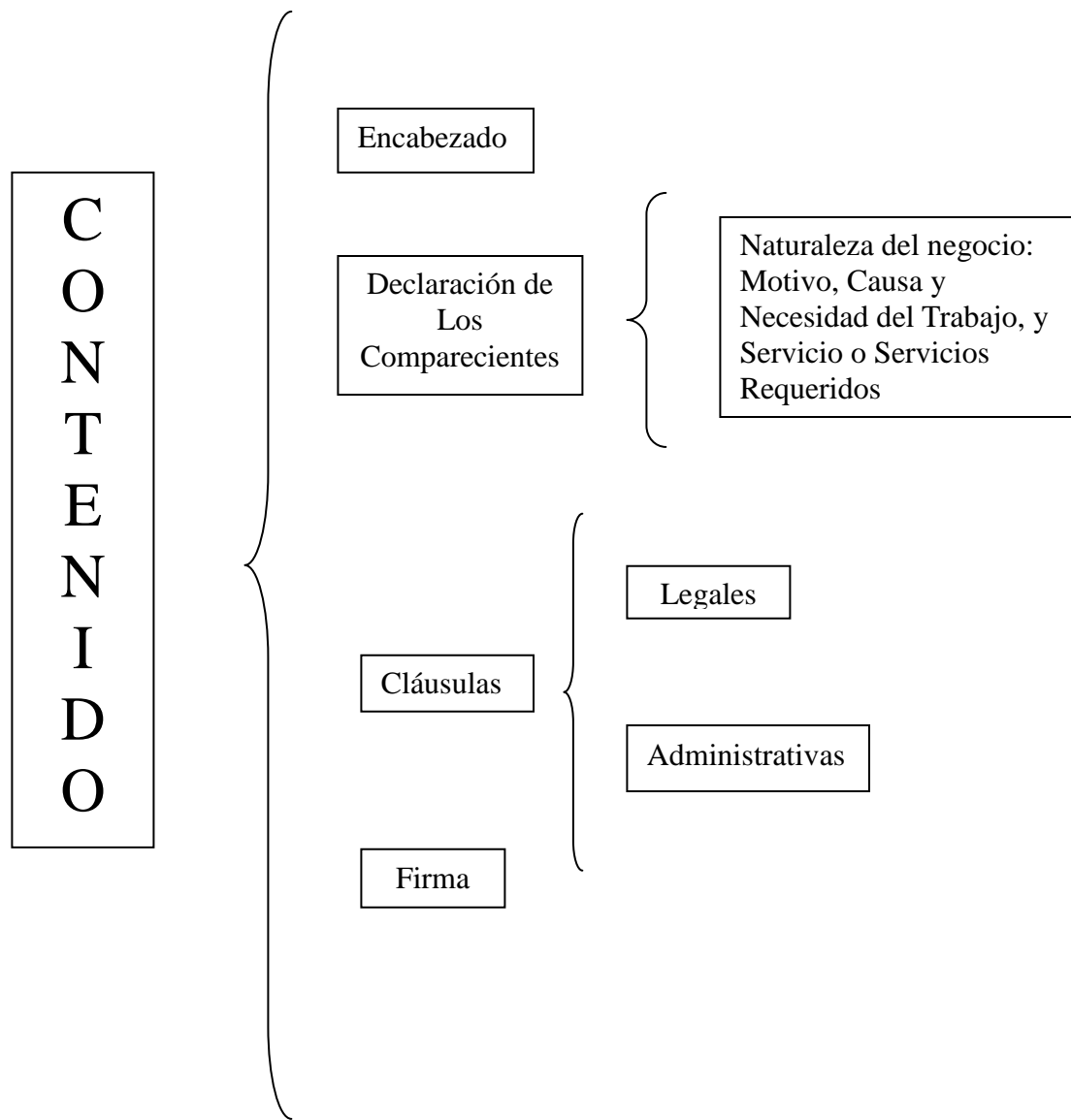


Figura 2.- Diagrama que muestra un contrato de trabajo.

II.11 FORMATO DE UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

GENERALES DEL TRABAJADOR

GENERALES DEL CONTRATANTE

PATRONAL

Nombre y Apellidos _____

Edad _____

Estado Civil _____

Profesión u Oficio _____

Domicilio _____

Residencia _____

Nacionalidad _____

Cédula de identidad No. _____

Expedida en _____

El ____ De _____

Otros datos de identificación _____

En representación de (Razón social o Nombre del Patrón)

N

OSOTROS (Nombre del Contratante Patronal)

Nombre
del Trabajador _____

De las generales arriba indicadas y actuando en el carácter que aparece expresado, convenimos en celebrar el presente contrato individual de trabajo sujeto a las estipulaciones siguientes:

El trabajador se obliga a prestar sus servicios como _____

Además de las obligaciones que le impongan las leyes laborales y sus reglamentos, el contrato colectivo, si lo hubiere y el reglamento interior de trabajo, tendrán como obligaciones: _____

a) CLASE DE TRABAJO O SERVICIO

b) DURACIÓN DEL CONTRATO Y TIEMPO DE SERVICIO, ETC:

Firma del patrón o su representante

Firma del trabajador

II. 12 AFILIACION AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

Simultáneamente a la firma del contrato individual de trabajo o con posterioridad, en un plazo no mayor de cinco días, deberá afiliarse al trabajador al Instituto Mexicano del Seguro Social, ya que este trámite, además de las ventajas que supone para patrón y trabajador, constituye un requisito de carácter legal.

Proceso de reclutamiento y Selección

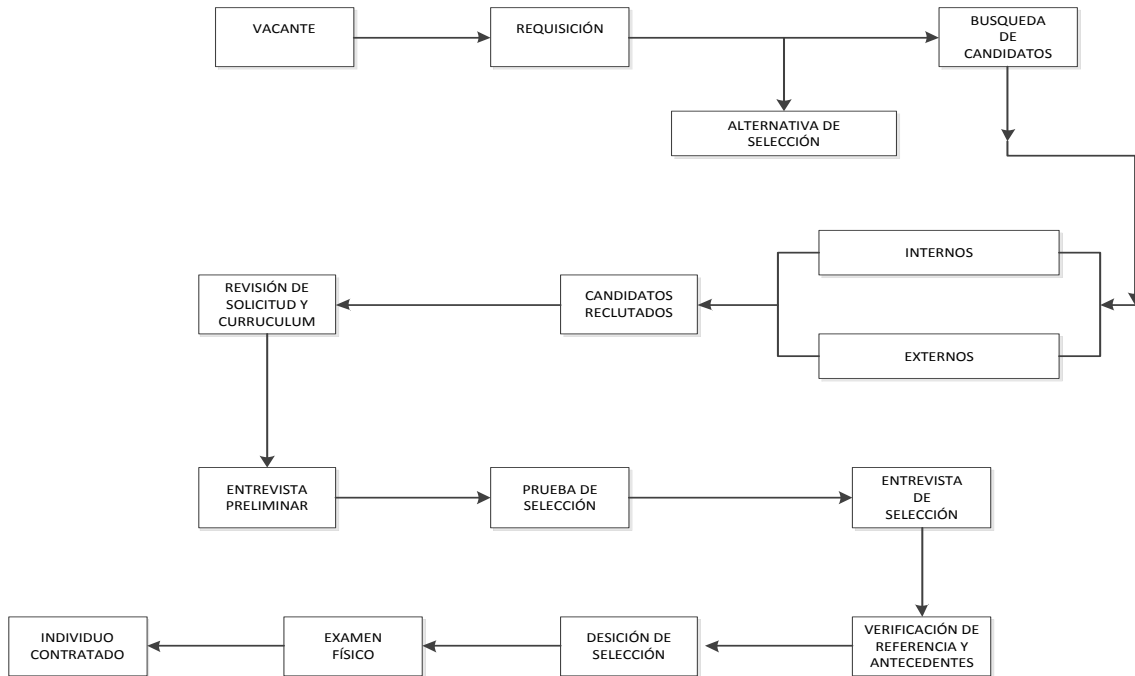


Figura 3.- Diagrama que muestra el proceso de reclutamiento y selección de personal.

II. 13 TIPOS DE CONTRATACION DE PERSONAL

II. 13. 1 TRABAJADOR DE PLANTA O DE BASE.

Es la relación laboral que existe donde un individuo se obliga a prestar a otra, ya sea una persona ó una empresa, un trabajo subordinado y continuo que constituye para la empresa una necesidad permanente, mediante el pago de un salario.

II. 13. 2 TRABAJADOR DE PLANTA O DE BASE SINDICALIZADO.

Un trabajador de planta o de base sindicalizado es aquel que ocupa en forma definitiva un puesto tabulado en el contrato colectivo de trabajo.

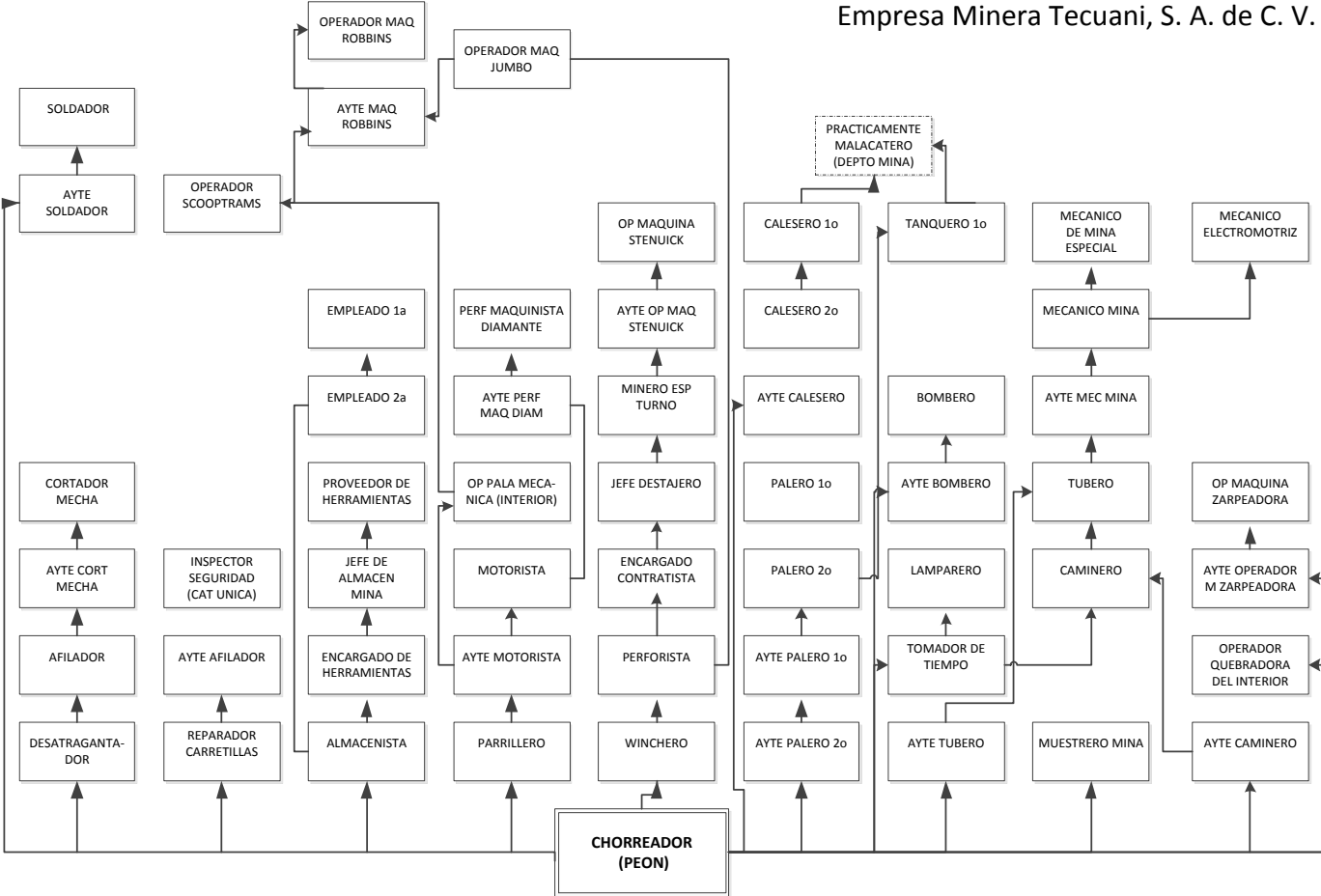


Figura 4.- Diagrama que muestra el ascenso escalafónario de un trabajador sindicalizado en las diferentes categorías de una empresa minera (mina subterránea).

II. 13. 3 TRAJADORES DE CONFIANZA.

Son todos aquellos que realizan funciones de dirección, supervisión, vigilancia y fiscalización de carácter general y no tabulada, Así como las relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

Los trabajadores de confianza no podrán formar parte del sindicato de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren. (Art. 183 Ley Federal del Trabajo).

COMO TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA INDUSTRIA MINERA TENEMOS ALGUNOS EJEMPLOS:

Gerente de la unidad minera o Superintendente general.

Subgerente de la unidad minera o Vice superintendente.

Superintendente de mina.

Superintendente de molino.

Gerente de planeación.

Ingenieros.

Gerente o Superintendente de compras y ventas.

Jefe químico, del laboratorio de ensaye.

Jefes de turno, de mina y molino.

Jefe del departamento eléctrico.

Jefe de almacenes.

Jefe de veladores.

Cajero.

Jefe de oficina.

Médicos.

Enfermeras.

Rayador general.

Ayudante del rayador general.

Jefe de aguzadores.

Jefe de perforistas de máquina de diamante.

Topógrafos.

Jefe de malacate. Etc.

II. 14 PROFESIOGRAMA

II. 14. 1 ¿QUE ES EL PROFESIOGRAMA?

El profesiograma es un documento-resumen en el que se recogen las aptitudes y capacidades necesarias para cubrir los puestos de trabajo de una empresa. La idea es proporcionar al departamento de personal o recursos humanos la información que necesita de cara a un proceso de selección, de manera que pueda ver qué cualidades son necesarias para desempeñar un puesto de trabajo en concreto y hasta qué punto el candidato se adecua a ellas. En general se busca que sea lo más visual posible, para que la información resulte fácil de asimilar.

II.14.2 ¿PARA QUE SIRVE UN PROFESIOGRAMA?

La función principal de un profesiograma es servir de guía en los procesos de contratación de la empresa. Por un lado, estudiar y comparar los profesiogramas de los puestos actualmente ocupados puede ayudar a identificarlas las “lagunas” o capacidades que faltan en la plantilla actual. Por el otro, de cara a un proceso de selección para un nuevo puesto, facilita mucho el usar criterios unificados y objetivos. También puede servir para evaluar, controlar, y prevenir los riesgos de trabajo.

Existen muchas formas de elaboración de un profesiograma, de manera que cada una de ellas no es única ni existe un modelo global.

Lo principal es que sirven para valorar el nivel de adecuación de un trabajador a su puesto, y de esta manera poder conseguir un mayor rendimiento en la empresa, lo que a larga da lugar a mejores resultados de productividad y de otros aspectos no cuantificables. No solo es importante para la empresa, que puede medir el rendimiento del trabajador, sino para que el trabajador se sienta satisfecho con el trabajo que está realizando o va a realizar.

II.14.3 ¿QUE INFORMACION CONTIENE UN PROFESIOGRAMA?

No existe una plantilla o un modelo global para los profesiogramas, ya que cada empresa usa esta herramienta en función de sus necesidades. Pero de manera general, un profesiograma debería contener al menos esta información fundamental.

1.- Nombre del puesto a cubrir.

- 2.- Objetivos del puesto de trabajo ¿cuál es su función dentro de la empresa?
- 3.- Responsabilidad del puesto. ¿De qué tareas debe encargarse este trabajador? ¿Cómo se llevan a cabo estos objetivos?
- 4.- Relaciones con otros puestos de la empresa. En qué departamento realizara su labor, quienes serán sus superiores y subordinados (relaciones de mando).
- 5.- Condiciones físicas requeridas para desempeñar el trabajo y riesgos asociados al mismo.
- 6.- Requerimientos exigidos para ocupar el puesto. Esta es la parte más extensa e importante del profesiograma, ya que el éxito del proceso de contratación depende de que esté definida adecuadamente. La idea es ser todo lo exhaustivos posible pero sin caer en la repetición o en incluir características que no son necesarias.

II.14.4 PROFESIOGRAMA PARA UN OPERADOR DE UN SCOOPTRAMS. (Cargadora TORO 007)

II.14.4.1 Nombre del puesto a cubrir.- Operador de un Scooptrams (cargadora Toro 007).

II.14.4.2 Objetivos del puesto de trabajo, función dentro de la empresa.- Carga, transporta y descarga de mineral o material rocoso de un lugar de trabajo a otro de almacenamiento, normalmente dentro de una mina subterránea, operando (conduciendo) una cargadora llamada comúnmente **scooptrams**, la cual es una máquina cargadora con llantas de goma, motor diesel, diseñada para la industria minera subterránea de bajo perfil.

II.14.4.3 Responsabilidades del puesto.- ¿De qué tareas debe encargarse el trabajador? El operador del scooptrams debe familiarizarse con su máquina y entender completamente los contenidos del manual del operador, el de mantenimiento y las instrucciones generales de seguridad antes de comenzar a trabajar con su máquina.

Instrucciones de seguridad:

a) Respetar lo que dicen las etiquetas de advertencia que aparecen en el equipo (peligro, advertencia, precaución) tales como:

Advertencia sobre el riesgo de lesiones.

Advertencia sobre daños en el equipo o en las propiedades.

b) Llevar siempre puestos dispositivos de protección como por ejemplo: orejeras contra ruidos, casco minero con lámpara, gafas, botas de seguridad, y cualquier otro tipo de protección que resulte necesario para su trabajo.

c).- Los servicios de reparación y mantenimiento (limpieza, engrasado, ajustes) se harán cuando la máquina esté parada completamente y utilizar las herramientas adecuadas, asegurándose que durante los servicios de mantenimiento y reparación no haya personas no autorizadas en la zona de trabajo.

d).- Tener siempre a la mano un extintor de incendios, saber utilizarlo e inspeccionarlo y recargarlo periódicamente, según la norma local.

e).- Comprobar que el brazo esté bien sujeto antes de realizar tareas de mantenimiento en el sistema hidráulico.

f).- Mantener siempre la cargadora en equilibrio, que no sobre pase nunca los ángulos de inclinación especificados, cuando estacione el equipo o se produzca un desplazamiento.

g).- El escape de aceite a alta presión, puede causar lesiones, graves daños personales. Antes de abrir los tapones o las conexiones, descargar totalmente la presión del circuito hidráulico.

h).- El principal riesgo para la salud que se deriva de los gases de escape de un motor diesel son los óxidos de nitrógeno y el monóxido de carbono, **cuando el motor esté funcionando en un área cerrada se debe garantizar que exista una buena ventilación.**

i).- No trabajar con personas en el equipo, y mucho menos llevarlas en el balde (cucharón) de la máquina.

ACTIVIDADES DE RUTINA ANTES DE ARRANCAR EL EQUIPO

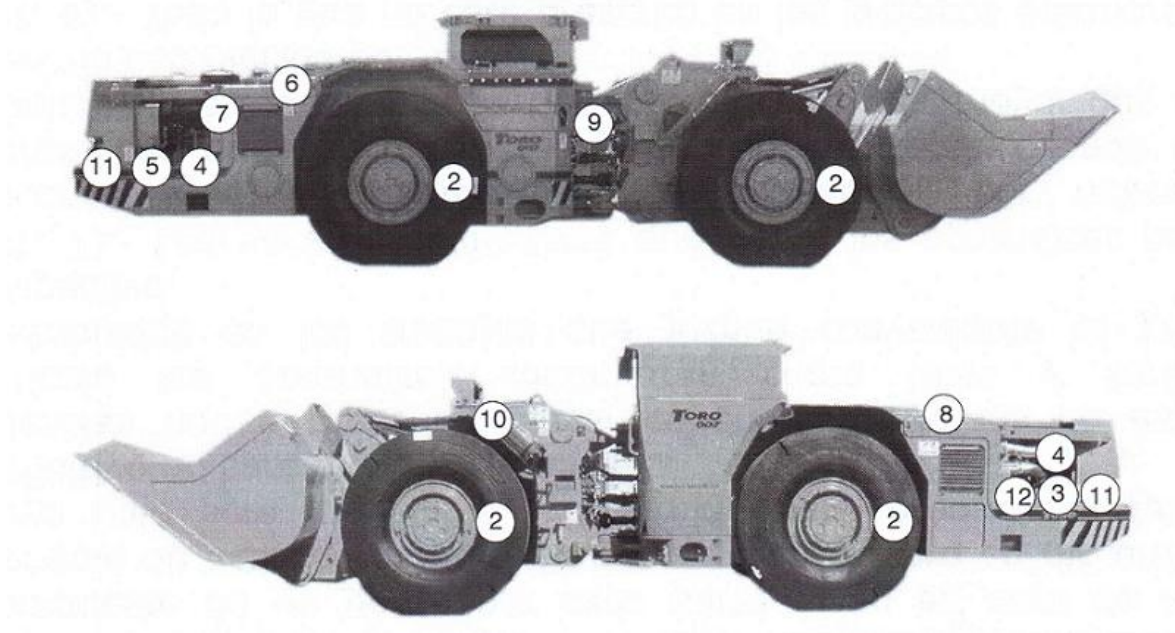


Figura 5.- Máquina cargadora SCOOPTRAMS Toro 007 Sandvik.
(Manual del operador de scooptrams Toro 007 Sandvik)

1.- Paseo de inspección para comprobar.

- Que no haya placas o advertencias defectuosas.
- Que todos los dispositivos de seguridad están montados, el balde, el brazo y el resto de componentes están en buen estado de funcionamiento.
- Los componentes hidráulicos de los bastidores delantero y trasero están en buen estado.
- El depósito de lubricación está lleno. Rellenar en caso necesario.
- Todos los puntos de lubricación están adecuadamente engrasados.
- Pasarelas y pasamanos, el bloqueo de la puerta y el techo protector están en buen estado.

2.- Compruebe las tuercas de las ruedas y el estado de los neumáticos.

3.- Comprobación del nivel de aceite del motor, el equipo estacionado sobre un terreno plano.

4.- Compruebe visualmente el equipamiento adicional del motor. Radiador, termo cambiador, conductos y mangueras de combustible, filtros, alternador.

5.- Controlar correas V.

Condición visual, controlar las correas por cobertura, engrase, aceite absorbido y pérdida de material, reemplazar en caso necesario.

6.- Asegurarse que las válvulas de cierre del tanque de combustible estén abiertas.

7.- Revisar el estado del ensamblaje y el indicador del filtro de aire.

Inspeccionar el indicador de restricción de aire, realizar las operaciones de mantenimiento necesarias en los elementos del purificador de aire, asegurarse de que el sistema de aire no presente fugas en ninguno de sus elementos y apretar las conexiones flojas.

8.- Comprobar el nivel del refrigerante del motor.

-El nivel del refrigerante debe estar siempre visible a través de la mirilla indicadora.

-Extremar las precauciones cuando extraiga el tapón, ya que cuando un sistema de refrigeración caliente libera la presión de forma súbita, puede provocar fugas del refrigerante a altas temperaturas y ocasionar daños personales, (quemaduras, lesiones oculares, etc.)

9.- Nivel de aceite hidráulico.

El brazo debe estar bajado y el balde o cucharón en el suelo, el nivel debe estar entre las mirillas.

10.- Comprobar el estado del extintor de incendios portátil.

11.- Compruebe que los botones de parada de emergencia situados en el extremo trasero de la máquina no estén pulsados, si lo están desactívelos.

12.- Gire el interruptor principal a la posición ON.

ENTRADA EN LA CABINA Y ARRANQUE DEL MOTOR.

-Antes de arrancar el motor asegúrese de que no haya presencia de personas no

autorizadas, cerca de las zonas de peligro del motor y del equipo, y que no haya ningún control en posición de funcionamiento.

- Comprobar el nivel de combustible.
- Comprobar el nivel de aceite de la transmisión con la varilla de medición.
- Controlar el nivel de aceite de la caja de cambios con la varilla.
- Comprobar el estado de los faros delanteros y traseros.
- comprobar el montaje y las posibles fugas de aceite de los componentes principales.
- Comprobar el sistema de frenos.

CARGA, TRANSPORTE Y DESCARGA.

El scooptrams (cargadora TORO 007) ha sido diseñada exclusivamente para cargar, transportar, y descargar material rocoso. Cualquier otra utilización se considerara como no apropiada.

CARGA.

-Cumpla siempre lo estipulado por las normativas nacionales en materia de prevención de accidentes laborales y protección del medio ambiente. Seguirá también lo establecido por las normativas técnicas generales en cuanto a la profesionalidad y la seguridad durante el funcionamiento del equipo.

-Completar el manual de instrucciones con los controles e informes obligatorios según lo estipulado por las normas de la empresa.

-Si se siguen los procedimientos correctos de carga, el operador y la máquina serán un equipo más eficiente. No realizar cargas completas hasta que el motor y el convertidor se hayan calentado (convertidor +40°C).

-Evitar que los neumáticos patinen durante la carga.

-No elevar los neumáticos delanteros del suelo durante el proceso de carga.

TRANSPORTE.

- Mantenga el brazo y el balde (cucharón) en posición de transporte durante el proceso de transporte. Comprobar que la función de bloqueo del convertidor está accionada (ON).

-Seleccionar una marcha que proporcione una velocidad en la que usted como operario, pueda controlar en todo momento la máquina y pueda trabajar con ella de forma segura.

-Debe otorgarse mucha atención a la temperatura del convertidor. La temperatura del

convertidor durante el desplazamiento **no debe** exceder los 100°C.

-Comprobar todos los indicadores y asegurarse de que todas sus lecturas coinciden con los parámetros normales de funcionamiento.

DESCARGA.

-Al descargar eleve el balde a una altura suficiente y descargar. Siempre mantenga los frenos de servicio activados y la transmisión en neutro al descargar.

-Retraiga el balde (cucharón) vacío, desplace la máquina hacia atrás y haga descender los brazos de la cubeta hasta alcanzar su posición más baja.

-No haga retroceder la máquina con la transmisión en dirección hacia adelante cuando trabaje sobre pendientes inclinadas.

ESTACIONAMIENTO Y PARADA DEL MOTOR

-No estacionar o detener la máquina donde pueda obstruir el tráfico.

-Intentar estacionarse sobre un terreno llano (plano) si es posible, gire la máquina hasta que el balde (cucharón) quede situado de frente a la pendiente descendente y apoyada contra una pared o un tope.

-Colocar el brazo en la posición inferior y colocar el borde de corte del balde contra el suelo.

-Aplicar el freno de estacionamiento.

-Hacer funcionar el motor a 800-1000 rpm sin carga durante aproximadamente 4 minutos.

Dejar el motor en funcionamiento hasta que alcance un ralentí bajo y colocar la llave de contacto en la posición 0 para apagar el motor.

-Desconectar el interruptor principal.

-Cerrar la válvula de retención del tanque de combustible.

-Rellenar el depósito al final de cada jornada para evitar que la condensación contamine el combustible.

-Antes de dejar la máquina desatendida, asegurarse de que los frenos están aplicados y el motor apagado.

II.14.4.4 Relaciones con otros puestos de la empresa.

En qué departamento realizará su labor, quienes serán sus superiores y subordinados.

El operador del scooptrams está muy relacionado con el departamento de mantenimiento y el departamento de mina, sus superiores son el jefe de turno (supervisor) el superintendente de mina y el gerente de la unidad minera.

II.14.4.5 Condiciones físicas requeridas para desempeñar el trabajo.

El operador del scooptrams deberá tener una buena condición física, buena visión y buenos reflejos.

II.14.4.6 Requerimientos exigidos para ocupar el puesto.

Primero que este bien capacitado en la operación de la máquina, aparte de las condiciones físicas, sobre todo que sea una persona muy responsable y que le guste su trabajo.

II.15 REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Que se entiende por Reglamento Interior de trabajo

Reglamento interior de trabajo, es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.(Art. 422 LFT)*

II.15.1 CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

(Art. 423 LFT *).- El reglamento contendrá:

- I.- Hora de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;
- II.- Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- III.- Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;
- IV.- Días y lugares de pago;
- V.- Normas para el uso de los asientos o sillas;
- VI.- Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;
- VII.- Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;
- VIII.- Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
- IX.- Permisos y licencias;
- X.- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días.
El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y
- XI.- Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

- Ley Federal del Trabajo

CAPITULO III CAPACITACION DE PERSONAL Y ESCALAFON

III. 1 ¿QUE ES LA CAPACITACION?

Capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una empresa, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

III. 2 ¿QUE BUSCA LA CAPACITACION?

Concretamente, la capacitación:

Busca perfeccionar al trabajador en su puesto de trabajo, en función de las necesidades de la empresa, en un proceso estructurado con metas bien definidas.

III. 3 ¿CUANDO SE NECESITA LA CAPACITACION?

La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente.

Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño, o descripciones de perfil de puesto.

III. 4 LA CAPACITACION COMO INVERSION

La empresa invierte recursos en cada trabajador al seleccionarlo, incorporándolo, y capacitándolo. Para proteger esta inversión, la empresa debería conocer el potencial de sus trabajadores.

Esto permite saber si cada persona ha llegado a su techo laboral, o puede alcanzar posiciones más elevadas. También permite ver si hay otras tareas de nivel similar que pueda realizar, desarrollando sus aptitudes y mejorando el desempeño de la empresa.

Pero sobre todo la capacitación es muy importante, puesto que al tener la empresa personal bien capacitado, éste rendirá mucho mejor, aumentando la productividad. Será más eficiente y tendrá mejor cuidado de las maquinas y herramientas con que

trabaja, esto repercutirá en que los accidentes y las enfermedades del trabajo sean lo más mínimo posible.

La capacitación, aunque está pensada para mejorar la productividad de la empresa, tiene importantes efectos sociales. Los conocimientos, destrezas y aptitudes adquiridos por cada persona no solo perfeccionan para trabajar, sino también para su vida.

Son la forma más eficaz de protección del trabajador, en primer lugar porque si se produce una vacante en la empresa, puede ser cubierta internamente por promoción; y si un trabajador se desvincula, mientras más entrenado esté, más fácilmente volverá a conseguir un nuevo empleo.

III. 5 CAPACITACION A PERSONAL DE NUEVO INGRESO.

A continuación se exponen las cláusulas que la Empresa Minera Tecuaní, S.A. De C.V. Pacta con el Sindicato Minero Guerrerense:

III. 5. 1 DE LOS APRENDICES:

Cláusula 1 .- La empresa admitirá en sus talleres de superficie en calidad de aprendices, a personas de dieciséis a diecinueve años de edad, que demuestren con el certificado respectivo haber cursado la instrucción secundaria elemental; que sean de buenas costumbres y que lo soliciten por conducto del sindicato.

En casos especiales podrán hacer excepciones en cuanto a la instrucción secundaria. Únicamente serán ocupados como aprendices en primer lugar a los hijos, en segundo término a los hermanos y en último lugar a los dependientes económicamente de los trabajadores miembros del sindicato o que por muerte o incapacidad hayan dejado de serlo, y su número no será menor de un 5 % en los términos de la ley. Si hubiere menos de veinte trabajadores del oficio de que se trate, en cada dependencia, podrá haber, no obstante, un aprendiz. Para lo anterior se tendrán en cuenta los artículos 106 y 108 de la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 2.- A los aprendices se les dará toda clase de facilidades en el manejo de aparatos y herramientas bajo la responsabilidad del jefe del departamento y al cuidado del operario bajo cuya dirección se encuentren, pero teniendo en cuenta su edad y habilidad para que pueda perfeccionar el aprendizaje correspondiente. Los jefes y en general aquellos encargados de un taller, oficina o departamento, tendrán la obligación

de impartir al aprendiz la enseñanza del oficio o arte a que aspire aprender, cambiándolo progresivamente a los trabajos que formen parte de su especialidad.

Un aprendiz podrá desempeñar trabajos de acuerdo con el oficial bajo cuyas órdenes trabaje, pero no podrá cubrir vacantes temporales o definitivas ni sustituir a ayudantes ni oficiales. A todo oficial debe proporcionársele los ayudantes necesarios sin tomar en cuenta la ejecución de algún trabajo a los aprendices.

Cláusula 3.- Los jefes, para la designación de trabajo de los aprendices, tendrán en cuenta la inexperiencia y edad de éstos no pudiendo asignarles trabajos en lugares insalubres o peligrosos en los términos relativos de la Ley Federal del Trabajo vigente. Los jefes impulsarán moralmente el ánimo de los aprendices que ocupe la empresa, dándoles toda clase de facilidades para su adelanto.

Cláusula 4.- El tiempo de aprendizaje durará hasta cuatro años. Los aprendices serán examinados al final de cada año, o en cualquier tiempo que lo solicite por un jurado mixto de peritos, patrones y obreros, presididos por un representante que designe el inspector federal del trabajo. El jurado resolverá por mayoría de votos y en su caso, certificará por escrito que el examinado tiene aptitud necesaria para trabajar en la rama de su aprendizaje.

En caso de inconformidad del aprendiz con el resultado del examen que haya sustentado, podrá solicitar un nuevo, siendo inapelable el fallo de éste último. El aprendiz que sea reprobado dos veces consecutivas será retirado del servicio sin responsabilidad para la empresa, pero deberá utilizarlo como trabajador en el departamento que las partes convengan.

Cláusula 5.- La empresa no admitirá aprendices o meritorios sin sueldo, y gozarán estos de la retribución que se establece en el tabulador anexo al presente contrato, los aprendices no trabajarán tiempo extraordinario ni los días de descanso semanal.

Cláusula 6.- Al terminar el período de aprendizaje y obtener el certificado correspondiente, los aprendices adquieren derecho de igual calidad que los ayudantes de segunda únicamente para aspirar a la categoría inmediata superior, y en consecuencia se asignará el puesto al haber vacante, al que demuestre mejor capacidad y eficiencia.

Para juzgar sobre la capacidad y eficiencia del ayudante de mayores derechos de escalafón y el aprendiz en los casos de ascenso, la empresa y el sindicato nombrarán un jurado compuesto de un perito por cada parte quien en caso de no ponerse de acuerdo nombrarán entre sí, un tercero en discordia cuyo fallo será inapelable. El término para producir el fallo definitivo no será mayor de diez días.

Mientras no se presenten vacantes en los términos de éste artículo los aprendices continuarán como tales y serán distribuidos en los trabajos que juzgue conveniente el jefe respectivo.

Cláusula 7.- Las vacantes definitivas que dejen los aprendices por ascenso y otra circunstancia serán cubiertas por nuevos aprendices que proporcionará el sindicato, excepto cuando el número de éstos en el departamento afectado sea mayor que el mínimo establecido por la ley.

Cláusula 8.- Todo lo que no esté prescrito en los artículos anteriores respecto a aprendices, se sujetará a las disposiciones que establezca el Reglamento Interior de Trabajo y a lo que ordena la Ley Federal del Trabajo en su parte relativa.

Son aplicables a los aprendices las disposiciones de éste contrato en lo que a ellos corresponda.

III. 6 EL ARTICULO 153 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La capacitación y el adiestramiento es la obligación legal que desde 1970 le viene impuesta a los patrones, la que consiste en capacitar a sus trabajadores, correspondiéndole a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, promoverlas y vigilarlas.

Esto beneficia al trabajador, a la empresa y a la sociedad en general, tiene su fundamento en la necesidad y conveniencia de hacer más útiles y diestros a los trabajadores a fin de que haya más productividad y mejor calidad en los bienes y servicios de las empresas.

A continuación transcribo el Art. 153 de la Ley Federal del Trabajo:

DE LA PRODUCTIVIDAD, FORMACION Y CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES.

OBLIGACION DE LOS PATRONES A PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO QUE LE PERMITA ELEVAR SU NIVEL DE VIDA Y PRODUCTIVIDAD.

Art. 153 A.- Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al párrafo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezca.

Las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, así como los programas para

elevant la productividad de la empresa, podrán formularse respecto de cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

La capacitación o adiestramiento a que se refiere este artículo y demás relativos, deberán impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

OBJETO DE LA CAPACITACION

Art. 153 B.- La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón presente a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básicos, medio superior.

OBJETO DEL ADIESTRAMIENTO

Art. 153 C.- El adiestramiento tendrá por objeto:

- I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implantar para incrementar la productividad en las empresas;
- II.- hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de las labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de los trabajadores que le son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;
- III.- Incrementar la productividad; y
- IV.- En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES A QUIENES SE LES IMPARTA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO.

Art. 153 D.- Los trabajadores a quienes se imparta la capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I.- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- II.- Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y
- III.- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.

CONSTITUCION Y ATRIBUCIONES DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD.

Art 153 E.- En las empresas que tengan más de cincuenta trabajadores se constituirán comisiones mixtas de capacitación, adiestramiento y productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y serán las encargadas de:

- I.- Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento;
- II.- proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual;
- III.- Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad a que se refieren los artículos 153 K y 153 Q, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantiza el reparto equitativo de sus beneficios.
- IV.- Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y
- V.- Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.

Para el caso de las micro y pequeñas empresas, que son aquellas que cuentan con hasta 50 trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía estarán obligadas a incentivar su productividad mediante la dotación de los programas a que se refiere el artículo 153 J, así como la capacitación relacionada con los mismos. Para tal efecto, con apoyo de las instituciones académicas relacionadas con los temas de los programas referidos, convocarán en razón de su rama, sector, entidad federativa o

región a los micro y pequeños empresarios, a los trabajadores y sindicatos que laboran en dichas empresas.

LAS AUTORIDADES LABORALES VIGILARAN EL CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES DE LAS COMISIONES.

Art. 153 F.- Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de sus obligaciones.

SE CONSERVARAN A DISPOSICION DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Y LA SECRETARIA DE ECONOMIA LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD.

Art. 153 F BIS.- Los patrones deberán conservar a disposición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía los planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados.

REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACER LAS PERSONAS O INSTITUCIONES QUE DESEEN IMPARTIR FORMACION, CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO.

Art. 153 G.- El registro de que se trata el tercer párrafo del artículo 153 A se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

I.- Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que se impartirán sus conocimientos;

II.- Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

III.- No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3o Constitucional.

IV.- El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Art. 153 H.- Los planes y programas de capacitación y adiestramiento se elaborarán dentro de los sesenta días hábiles siguientes a que inicien las operaciones en el centro de trabajo y deberán cumplir los requisitos siguientes:

- I.- Referirse a períodos no mayores de dos años, salvo la capacitación a que se refiere el segundo párrafo del artículo 153 B;
- II.- Comprende todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
- III.- Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
- IV.- Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados todos los trabajadores de un mismo puesto categoría; y
- V.- Deberán basarse en normas técnicas de competencia laboral, si las hubiere para los puestos de trabajo de que se trate.

CONCEPTO DE PRODUCTIVIDAD

Art. 153 I .- Se entiende por productividad, para efectos de esta ley, el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o a la presentación de servicios, con el fin de promover a nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional, y acorde con el mercado al que tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad su tecnología y su organización, e incrementar los ingresos, el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios. Al establecimiento de los acuerdos y sistemas para medir e incrementar la productividad, concurrirán los patrones, sindicatos, gobiernos y academia.

OBJETO DE LOS PROGRAMAS PARA ELEVAR LA PRODUCTIVIDAD EN LAS EMPRESAS.

Art. 153 J.- Para elevar la productividad en las empresas incluidas las micro y pequeñas empresas, se elaborarán programas que tendrán por objeto:

- I.- Hacer un diagnóstico objetivo de la situación de las empresas en materia de productividad;
- II.- Proporcionar a las empresas estudios sobre las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen su nivel actual de productividad en función a su grado de desarrollo;
- III.- Adecuar las condiciones materiales, organizativas, tecnológicas y financieras que permitan aumentar la productividad;
- IV.- Proponer programas gubernamentales de financiamiento, asesoría apoyo y certificación para el aumento de la productividad;
- V.- Mejorar los sistemas de coordinación entre trabajadores, empresa, gobiernos y academia;
- VI.- Establecer compromisos para elevar la productividad por parte de los empresarios, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia;
- VII.- Evaluar periódicamente el desarrollo y cumplimiento de los programas;
- VIII.- Mejorar las condiciones de trabajo, así como las medidas de Seguridad e Higiene;
- IX.- Implementar sistemas que permitan determinar en forma y monto apropiados los incentivos, bonos o comisiones derivados de la contribución de los trabajadores a la elevación de la productividad que se acuerde con los sindicatos y los trabajadores; y
- X.- Las demás que se acuerden y se consideren pertinentes.

Los programas establecidos en este artículo podrán formularse respecto de varias empresas, por actividad o servicio, una o varias ramas industriales o de servicio, por entidades federativas, región o a nivel nacional.

FACULTADES DEL COMITE NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD

Art. 153 K.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en conjunto con la Secretaría de Economía, convocarán a los patrones, sindicatos, trabajadores e instituciones académicas para que constituyan el Comité Nacional de Productividad, que tendrán el carácter de órgano consultivo y auxiliar del ejecutivo federal y de la planta productiva.

El Comité Nacional de Productividad tendrá las facultades que en seguida se enumeran:

- I .- Realizar el diagnóstico nacional e internacional de los requerimientos necesarios para elevar la productividad y la competitividad en cada sector y rama de la producción, impulsar la capacitación y el adiestramiento, así como la inversión en el equipo y la

forma de organización que se requiera para aumentar la productividad, proporcionando planes por rama, y vincular los salarios a la calificación y competencia adquiridas, así como la evolución de la productividad de la empresa en función de las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad tomando en cuenta su grado de desarrollo actual;

II.- Colaborar en la elaboración y actualización permanente del Catalogo Nacional de Ocupaciones en los estudios sobre las características de la tecnología maquinaria y equipo en existencia y uso, así como de las competencias laborales requeridas en las actividades correspondientes a las ramas industriales o de servicios;

III.- Sugerir alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad en función de las mejores prácticas y en correspondencia con el nivel de desarrollo de las empresas;

IV.- Formular recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento que permitan elevar la productividad;

V.- Estudiar mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios y, en general el ingreso de los trabajadores, a los beneficios de la productividad;

VI.- Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate;

VII.- Proponer a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la expedición de normas técnicas de competencia laboral y, en su caso, los procedimientos para su evaluación, acreditación y certificación respecto de aquellas actividades productivas en las que no exista una norma determinada;

VIII.- Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto;

IX.- Elaborar e implementar los programas a que se hace referencia en artículo anterior;

X.- Participar en la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo;

XI.- Emitir opinión y sugerir el destino y aplicación de recursos presupuestales orientados al incremento de la productividad, y

XII.- Las demás que se establezcan en esta y otras disposiciones normativas

EL TITULAR DEL EJECUTIVO FIJARA LAS BASES PARA DESIGNAR A LOS MIEMBROS DE LA COMISION NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD.

Art. 153 L.- El Titular del Ejecutivo Federal fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de la Comisión Nacional de Productiva, así como las relativas a su organización funcionamiento. Sujetándose a los principios de representatividad e inclusión en su integración.

En la toma de decisiones de la Comisión Nacional de Productividad se privilegiará el

consenso.

INCLUSION DE CLAUSULAS RELATIVAS A LA OBLIGACION DE CAPACITACION EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

Art. 153 M.- En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este capítulo.

Además, podrá considerarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

LA COMISION PARA SU FUNCIONAMIENTO ESTABLECERA SUBCOMISIONES SECTORIALES

Art. 153 N.- Para su funcionamiento la Comisión Nacional de Productividad establecerá subcomisiones sectoriales, por rama de actividad, y estatales y regiones.

Las subcomisiones elaborarán para su ámbito del respectivo sector, rama de actividad, entidad federativa o región los programas que establecen el artículo a 153 J de la Ley.

Art. 153 O.- Derogado.

Art. 153 P.- Derogado.

LAS COMISIONES ESTATALES DE PRODUCTIVIDAD SE ESTABLECERAN A NIVEL DE ENTIDADES FEDERATIVAS Y EL DISTRITO FEDERAL (CIUDAD DE MEXICO).

Art. 153 Q.- A nivel de las entidades federativas y el Distrito Federal (Ciudad de México) se establecerán Comisiones Estatales de Productividad.

Será aplicable a las Comisiones Estatales de Productividad, en el ámbito de las entidades federativas, lo establecido en los artículos 153 I, 153 J, 153 K, 153 L, 153 N y emús relativos.

Art. 153 R.- Derogado

SANCIONES POR EL INCUMPLIMIENTO DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION

Art. 153 S .- Cuando el patrón no dé cumplimiento a las obligaciones de conservar a disposición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, en los términos del artículo 153 N, o cuando dichos planes y programas no se lleven a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en esta Ley sin perjuicio de que, en cualquiera de los casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

CONSTANCIAS DE CAPACITACION PARA LOS TRABAJADORES

Art. 153 T .- Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a la falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el patrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539 de esta Ley.

COMO SE PROCEDE CUANDO UN TRABAJADOR SE NIEGA A RECIBIR CAPACITACION

Art. 153 U .- Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene conocimientos necesarios para el desempeño de ese puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad mediante el correspondiente certificado de competencia laboral o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia respectivo.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la constancia de competencia o de habilidades laborales.

QUE ES LA CONSTANCIA DE COMPETENCIA O DE HABILIDADES LABORALES

Art. 153 V.- La constancia de competencia o de habilidades laborales es el documento con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación. Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores. Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

EXAMENES POR PARTE DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION

Art. 153 W.- Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que se trata el artículo 539 fracción IV de esta Ley, cuando el puesto y categoría correspondiente figuren en el catálogo nacional de ocupaciones o sean similares a los incluidos en el.

EJERCICIO DEL DERECHO DE TRABAJADORES Y PATRONES EN RELACION CON LA CAPACITACION.

Art. 153 X.- Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la Obligación de capacitación adiestramiento impuesta en este Capítulo.

III.7 DE LA EDUCACION TECNICA Y ELEMENTAL A PERSONAL SINDICALIZADO

A continuación se muestran las cláusulas que la Empresa Minera Tecuani S.A De C.V. Pacta con el Sindicato Minero Guerrerense.

EN LO RELATIVO A LA EDUCACION TECNICA Y ELEMENTAL:

Cláusula 9.- La empresa se obliga a sostener los estudios técnicos industriales o prácticos en centros especiales y nacionales o extranjeros de tres estudiantes de los trabajadores o de los hijos de éstos, de conformidad con lo ordenado en la fracción XIV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 10.- Se conviene por ambas partes contratantes que el monto de la beca será de \$ 4,000.00 (cuatro mil pesos 00/100) mensuales además de la cantidad de \$4,000.00 (cuatro mil pesos 00/100) cada año para cubrir la inscripción, libros de texto, útiles y demás gastos necesarios para tal fin.

La empresa proporcionará atención médica y medicinas a los estudiantes en los casos debidamente comprobados.

En caso de que la designación de un estudiante recaiga en la persona de un trabajador al servicio de la empresa, éste recibirá en lugar de la beca, su salario tabulado.

Cláusula 11.- Cuando se trate de obreros que estén prestando sus servicios a la empresa en el momento en que se haga la designación y salgan becados éstos, volverán a ocupar sus puestos ordinarios u otros de acuerdo con su nueva capacidad técnica durante los períodos de vacaciones anuales, si así lo solicitan los estudiantes.

Cláusula 12.- Los aspirantes a ser becados, serán designados por el sindicato y la empresa entre los que demuestren haber terminado su instrucción secundaria y hayan obtenido una calificación mayor de seis puntos como promedio. En caso de haber dos o más aspirantes seleccionados de común acuerdo entre las partes, aquellos concursarán en un sorteo que verificarán conjuntamente los representantes de la empresa y del Sindicato y se otorgará la beca correspondiente al que resulte agraciado en dicho sorteo, expidiéndose en el mismo acto, las constancias relativas al caso.

Cláusula 13.- La empresa y el sindicato convienen en que mientras esté en vigor este contrato por ningún motivo ajeno a los estudiantes se suspenderá la beca de éstos. En caso de la suspensión temporal del presente contrato se celebrarán las negociaciones correspondientes para el objeto de salvaguardarlos.

En caso de paro definitivo y si los estudiantes son trabajadores, siempre que éstos hayan sido designados por el personal al servicio de la empresa y como tales gozarán de todas las ventajas que les otorga el presente contrato.

Ambas partes reconocen y aceptan como trabajadores a los estudiantes becados en tanto están haciendo sus estudios, siempre que hubieren sido designados por el personal al servicio de la empresa y como tales gozarán de todas las ventajas que les otorga el presente contrato.

Cláusula 14.- Los estudiantes, al ser favorecidos para hacer estudiantes técnicos en los términos especificados en el presente capítulo pondrán todo lo que esté de su parte para el mayor aprovechamiento de los mismos; sin embargo, el hecho de salir reprobado durante un año, no será motivo para cancelar su beca, salvo que la causa de haber salido reprobado sea por notoria mala conducta, o por falta de aplicación, en cuyo caso será sustituido por otro estudiante en los términos del artículo anterior.

Cláusula 15.- Las calificaciones de los reconocimientos periódicos, la del examen anual y los certificados de conducta y aplicación del becado, expedido por el director del plantel serán mostrados por el sindicato a la empresa cada vez que esto sea necesario para los efectos del artículo anterior.

Cláusula 16.- Los becados que hayan terminado sus estudios, deberán prestar sus servicios a la empresa por lo menos dos años en el ramo de su especialidad, ingresando al servicio de acuerdo con las estipulaciones de este contrato.

Cláusula 17.- Con el objeto de que los trabajadores perfeccionen sus conocimientos La empresa cubrirá el importe de diez cursos por correspondencia en planteles apropiados. Estos cursos serán de oficios, carreras técnicas relacionadas con la naturaleza de los trabajadores que se desarrollen en la empresa.

Para tal fin, el sindicato con la debida anticipación dará a conocer a la empresa los nombres de los trabajadores estudiantes y los cursos por correspondencia que los mismos intenten seguir, a efecto de que la empresa los cubra trimestralmente por adelantado a los establecimientos de enseñanza respectivos; estando obligados el sindicato, al finalizar cada trimestre a comprobar a la empresa que los trabajadores estudiantes siguieron sus respectivos cursos, para ésta cubra de igual forma el trimestre siguiente.

Cuando algún obrero al servicio de la empresa aparte de los que son objeto de este artículo, compruebe a ésta haber terminado un curso por correspondencia que él haya pagado de su propia bolsa, la empresa voluntariamente le reembolsará la cantidad que haya erogado para ese objeto, a efecto de que éste sirva para estimular la instrucción entre sus demás trabajadores.

Cláusula 18.- La empresa proporcionará los siguientes gastos a los estudiantes: El pasaje del lugar de procedencia hasta el lugar de estudios, al principiar éstos. Un pasaje de viaje redondo una vez al año del lugar de estudios a la unidad minera. El pasaje de regreso del lugar de estudios a la unidad minera, al terminar sus estudios.

Así mismo, pagará la cantidad mensual convenida durante el periodo de vacaciones de los estudiantes.

En caso de gravedad debidamente comprobada del padre, la madre, esposa o hijos de los estudiantes, la empresa pagará un boleto de autobús de primera clase de viaje redondo del lugar de estudios al lugar donde se encuentre dicho familiar; en el caso de enfermedad grave de los estudiantes, debidamente comprobada, la empresa proporcionará el importe de dos pasajes de viaje redondo, a dos familiares de los estudiantes, al lugar en que éstos se encuentren haciendo sus estudios. Estos pasajes serán de primera clase.

III.8 ESCALAFON.

El escalafón es un procedimiento de ascenso debidamente legislado y de aplicación permanente. Se desarrolla a través de concursos a los que se convocan los trabajadores.

A continuación se presentan las cláusulas que la Empresa Minera Tecuani, S.A. De C.V. Y el Sindicato Minero Guerrerense, pactan lo relativo al escalafón de sus trabajadores:

Cláusula 19.- Los derechos de antigüedad y escalafón son propiedad exclusiva de los trabajadores por lo tanto, serán absolutamente inviolables por parte de la empresa y de los trabajadores mismos.

Estos derechos se contarán a partir de la fecha en que hubieren iniciado a prestar sus servicios el trabajador y serán de tres clases, de categoría, de departamento y de empresa.

Cláusula 20.- La antigüedad de categoría se contará desde que el trabajador con carácter de planta asuma el puesto. La de departamento desde que ingrese el trabajador al taller, oficina, mina o dependencia a que corresponda el puesto que desempeñe; y de la empresa desde el momento en que el trabajador empiece a prestar sus servicios a la empresa.

Cláusula 21.- Dentro del término de quince días a contar de la fecha en que empiece a regir el presente contrato de acuerdo con la Ley, la empresa pondrá al corriente los escalafones existentes de sus trabajadores, especificando en los mismos la antigüedad efectiva de cada trabajador, su categoría y salario, de conformidad con lo anterior, en los escalafones se harán figurar los siguientes datos:

- I.- Número de raya.
- II.- Nombre del trabajador. Categoría o empleo.
- III.- Categoría o empleo.
- IV.- Antigüedad de categoría.
- V.- Antigüedad de departamento.
- VI.- Antigüedad de empresa.

Cláusula 22.- Dentro del mismo término de quince días que señala el artículo anterior, se nombrará una comisión mixta de revisión de escalafones, la que será compuesta de tres miembros del sindicato. Esta comisión se encargará de recibir y deslindar todas las reclamaciones que le sean presentadas por los trabajadores, que no resulten conformes con los datos que aparecen en el escalafón, cuyas reclamaciones deberán ser presentadas dentro de un plazo de quince días desde la publicación de los escalafones y por conducto del sindicato, rectificándose los errores que en los mismos existan.

Terminando el plazo de quince días de la publicación de los escalafones, se dará por cerrado el período de reclamaciones, y los trabajadores que no hayan presentado su reclamación dentro de este plazo se tendrán por conformes con los datos que le son asignados en dichos escalafones.

La comisión tiene obligación de investigar y fijar las antigüedades de los trabajadores que hayan presentado reclamaciones resolviendo éstas con equidad y buena fe, tomando en cuenta todos los datos existentes sobre el particular y afín de confrontar las reclamaciones de los trabajadores con los datos de la empresa, debiendo terminar su trabajo a más tardar dentro de un plazo de treinta días desde su nombramiento.

Para este objeto se tomarán como base todos los escalafones anteriores publicados y de los cuales tendrá copia el sindicato, tarjetas de servicio, tarjetas de hospital, listas y

libros de raya y demás documentos que se estimen necesarios, así como los datos y testimonios que aporten los trabajadores.

Así mismo si al ser publicados los escalafones un trabajador al estar disfrutando de algún permiso, desempeñando alguna comisión sindical o víctima de alguna enfermedad no profesional y por estas causas no se dio cuenta que resultó afectado en sus intereses podrá hacer su reclamación por conducto del sindicato dentro de los treinta días siguientes a la publicación de los escalafones.

Cláusula 23.- La empresa proporcionará todos los datos y documentos que obren en su poder, relacionados con este trabajo y que se necesiten para su buen desarrollo. La comisión mixta de revisión de escalafones, a que se refiere este capítulo, desempeñará sus funciones dentro de las horas hábiles de trabajo, y los salarios de sus miembros serán cubiertos por la empresa, por todo el tiempo que desempeñen este trabajo.

Cláusula 24.- Los casos que no puedan ser resueltos por la comisión mixta, serán tratados por el sindicato con el superintendente de la unidad, quien lo resolverá con ecuanimidad. De no llegarse a un arreglo satisfactorio con el superintendente, quedarán a salvo los derechos de las partes, para hacerlos valer en tiempo y forma que convengan a sus intereses.

Cláusula 25.- Los escalafones serán publicados en todos los departamentos, en parte relativa, en los lugares más visibles, protegidos con marco y vidrio, a fin de que sea más durable su conservación, pasándose copia de los escalafones definitivos al sindicato en tres ejemplares.

Estos escalafones serán revisables cada doce meses a solicitud de cualquiera de las partes por escrito, por una comisión mixta compuesta en la forma especificada en el artículo cuatro.

Cláusula 26.- Los trabajadores perderán sus derechos de antigüedad solamente en los casos siguientes:

I.- Separación voluntaria.

II.- Por destitución, por causa debidamente justificada previa resolución de las autoridades del trabajo respectivas.

III.- Por quedar roto el vínculo contractual de acuerdo con la ley.

Cláusula 27.- No perderán sus derechos de antigüedad y escalafón los trabajadores cuyos casos de demanda o ajustes se esté tramitando ante las autoridades respectivas o ante la empresa caso de resolverse favorablemente, volverán a los puestos que les correspondan con todos sus derechos.

III.8.1 DE LAS VACANTES Y ASCENSOS.

Cláusula 28.- Las vacantes serán definitivas o temporales. Se consideran como vacantes definitivas las siguientes:

- I.- Las que resulten por la rescisión del contrato de trabajo, en los términos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.
- II.- Las que resulten por renuncia o ascenso de un trabajador.
- III.- Las que resulten por despido de los trabajadores, previa resolución de las autoridades del trabajo.
- IV.- Las que resulten de acuerdo con lo estipulado en la primera parte de la Cláusula 6 de éste contrato (aprendices).
- V.- Las que resulten por riesgos profesionales cuando quede roto el vínculo contractual.
- VI.- Las que resulten por la aplicación de la Cláusula 12 de éste contrato (becados).
- VII.- Las que resulten por terminación de los Contratos de Trabajo de acuerdo con las estipulaciones del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

Y demás casos que señala la misma Ley.

VIII.- Las que resulten por cambio definitivo del trabajador de un departamento a otro, o de una dependencia a otra,

SON VACANTES TEMPORALES:

- a).- Los puestos que deban ser cubiertos con posterioridad, como consecuencia de suspensiones parciales o totales, debidamente autorizados por las autoridades competentes del trabajo.
- b).- Las que resulten de los permisos concedidos a los trabajadores o por vacaciones que los mismos disfruten en los términos de éste contrato.
- c).- Las que resulten cuando un trabajador por alguna circunstancia se ausente de sus labores sin contar con el permiso respectivo y cuando las faltas injustificadas no excedan del término fijado en éste Contrato en su parte relativa como causa para ser despedido.

d).- Las que resulten por accidentes o enfermedades profesionales o no profesionales, que impidan a los trabajadores asistir a sus labores.

e).-Las que resulten como consecuencia de estar el trabajador demostrando competencia para ocupar un puesto superior o de nueva creación.

f).- Las que resulten con motivo del movimiento de personal de planta para ejecutar labores de categoría superior en los casos a que se refiere éste contrato.

g).- Las que resulten cuando algún o algunos trabajadores sean cambiados transitoriamente de un departamento a otro.

Cuando un trabajador enfermo desempeña un puesto expresamente creado para él, al volver a su puesto de escalafón no se considerará como vacante de puesto expresamente creado.

Cláusula 29.- La empresa al cubrir las vacantes temporales a que se refiere el artículo anterior, lo hará con la intervención del comisionado de ajustes del departamento respectivo, cuando ambas partes consideren que ésta intervención sea necesaria, en la inteligencia de que al cubrir las vacantes de referencia, observarán las estipulaciones de éste contrato.

Cláusula 30.- Todos los trabajadores tienen derecho a ascender en su especialidad a las categorías superiores, ya se trate de interinatos o en propiedad por antigüedad y competencia, y en igualdad de circunstancias, se tomarán en cuenta, en el orden anotado, las condiciones siguientes, la antigüedad en el servicio de la empresa, las aptitudes y experiencias en su ramo, su comportamiento y asistencia en el trabajo, el nivel académico del trabajador, sus obligaciones y necesidades de familia, en el último caso las sugerencias que el sindicato haga.

Ambas partes convienen en que lo que se refiere a ascensos a jefes con mando de personas, será establecido en la revisión del Reglamento Interior de Trabajo.

Cláusula 31.- Para los efectos del artículo anterior, por lo que antigüedad se refiere, se tomará en cuenta en la forma y orden siguiente:

I.- Antigüedad de categoría.

II.- Antigüedad de departamento.

III.- Antigüedad de empresa.

Y en igualdad de circunstancias se tomará en cuenta su comportamiento y su asistencia en el trabajo.

Cláusula 32.- El ascenso de un trabajador a las categorías superiores estará sujeto a una prueba de competencia que será hasta por dieciocho días de trabajo desempeñado. En casos de incompetencia manifestada, la empresa dará intervención al sindicato en los términos de éste Contrato, dejándose a salvo los derechos del trabajador en caso de fallo injusto.

En éste caso, el trabajador deberá solicitar, dentro de los siguientes tres días a la fecha en que la empresa lo declare incapaz para el puesto que pretenda una prueba final. La prueba se efectuará ante los peritos nombrados uno por cada parte y un tercero por casos de discordia que nombrarán de común acuerdo los dos primeros peritos. El fallo de los peritos será dictado dentro de ocho días contados desde su nombramiento y si éste no es satisfactorio, el trabajador ocupará su puesto anterior con el salario que tenía antes del ascenso. En iguales condiciones volverán a sus lugares respectivos los trabajadores que se hubieran movilizad, con motivo del pretendido ascenso.

Queda convenido por las partes que al ascender un trabajador a una categoría inmediata superior, la empresa se obliga a darle toda clase de facilidades durante el período de prueba para el mejor desempeño de su trabajo, quedando prohibido a los jefes de cualquier categoría ejercer represalias en contra de éstos trabajadores.

Se exceptúan de la prueba de competencia los trabajadores que conforme a sus derechos escalafonarios hayan desempeñado el puesto a que aspiren a satisfacción de la empresa, cuando menos por veinte jornadas.

Cláusula 33.- En los casos de ascenso y cuando un trabajador al final de la prueba no resultare competente no perderá el derecho de ser propuesto en otro ascenso, en cuyo caso deberá ser sujetado a un nuevo examen.

Cláusula 34.- Cuando haya exceso comprobado de personal en un departamento, ya sea mina u otro la empresa los ubicará donde hagan falta. Ya sea en las mismas categorías que sean semejantes o compatibles con su especialidad, fuerza o estado físico, debiendo entenderse que no deberá disminuir el sueldo que disfrute al hacerse el cambio.

En el caso en que se hagan cambios definitivos a otros departamentos u otras categorías que afecten los intereses de los trabajadores se le dará intervención al sindicato.

Cláusula 35.- Para determinar la categoría de un puesto, se tomará como base fundamental el sueldo o salario que perciba el trabajador.

En consecuencia cuando un trabajador desempeñe accidentalmente o por causa de fuerza mayor un puesto inferior conservará siempre en su tarjeta respectiva el título correspondiente a su verdadera categoría percibiendo el sueldo o salario que corresponde a la misma, dentro de las prescripciones de éste Contrato.

Cláusula 36.- Los trabajadores que se encuentren gozando de permisos por comisiones o puestos sindicales o del estado vacaciones y enfermedad, y se presente una vacante en su especialidad para la cual se consideren tener derecho, podrán tener aplicación en los términos establecidos en éste Contrato. Si al trabajador ausente le corresponde ascender y tuviera necesidad de continuar ausente se ascenderá provisionalmente al que le siga en derecho, quedando entendido que al regresar y tomar posesión del puesto obtenido por el ascenso, deberá llenar los requisitos que para ascensos establece éste Contrato, por lo que aprueba de competencia se refiere.

Los movimientos de personal que se hubieren hecho con carácter temporal en sentido ascendente con motivo de la ausencia del que regresa, se harán en forma descendente, hasta quedar cada quien en el puesto que le corresponde.

Cláusula 37.- La empresa no efectuará ningún movimiento descendente de los trabajadores en ninguna de las categorías establecidas si no es previo acuerdo con el sindicato, salvo el caso de resolución de las autoridades del trabajo competentes.

Cláusula 38.- Los trabajadores no serán cambiados definitivamente de sus trabajos acostumbrados, si no es por ascenso a la categoría inmediata superior, por lo estipulado en éste Contrato y de acuerdo con la Ley.

Cláusula 39.- Los derechos se adquieren por rigurosa antigüedad y competencia, debiendo computarse desde la fecha de ingreso del trabajador al servicio de la empresa.

Tratándose de reingreso ocasionado por separación injustificada del trabajador o por efectos de suspensiones parciales o totales autorizadas por las autoridades del trabajo, se tomará en cuenta lo estipulado en la parte relativa del artículo 9o. De éste contrato seguirá conservando sus derechos de antigüedad y escalafón en la empresa.

Cláusula 40.- Cuando se trate de un ascenso que por escalafón le corresponda a un trabajador y éste se niegue a ocupar el puesto, quedará en su lugar, y el inmediato inferior con derecho a la categoría, cubrirá la vacante que se presente en el departamento respectivo, siguiéndose los lineamientos establecidos en el presente Contrato.

Cláusula 41.- La empresa cubrirá las vacantes definitivas motivo de ascenso en todos los departamentos en la forma y términos establecidos por éste Contrato.

Las vacantes definitivas motivo de ascenso que ocurran en los diferentes departamentos de la empresa, serán boletinadas por el departamento de trabajo de la misma, con el objeto de que los trabajadores puedan hacer aplicación de sus derechos en el término de

diez días a contar de la fecha en que se notifique al sindicato y que será la misma en que fije el boletín. Sin embargo, la empresa podrá interinamente cubrir las vacantes urgentes desde luego, para evitar perjuicios en el trabajo, procurando que la ocupe el personal disponible de acuerdo con el escalafón, quedando definitivamente cubierta con quien demuestre sus derechos dentro del plazo mencionado.

Cláusula 42.- Para cubrir vacantes en los últimos puestos de algunos departamentos de superficie, tienen derecho hacer aplicación los trabajadores de otros departamentos de superficie, al resultar su sueldo menor que el del puesto a que hacen aplicación, y se llenarán de acuerdo entre las partes y de conformidad con las prescripciones de éste Contrato.

Cláusula 43.- La empresa acepta que los trabajadores de categorías iguales o semejantes permuten entre sí sus puestos de departamento al departamento, previo acuerdo entre el sindicato, los interesados y la empresa. La permuta puede ser temporal o definitiva, comprendiéndose por temporal la que tenga una duración de noventa días como máximo y las definitivas las que excedan de ese tiempo. Los trabajadores solo permutarán temporal o definitivamente una vez cada año.

Las permutas que con carácter temporal o definitivo celebren los trabajadores entre sí, serán con todo y derechos departamentales después de que estos hayan demostrado su competencia en el nuevo departamento, más no así los derechos de la empresa o antigüedad general, los que el trabajador seguirá conservando para hacer aplicación de acuerdo con las estipulaciones del presente Contrato y la Ley.

Cuando las permutas se efectúen entre trabajadores de distintas especialidades, y estos por algún motivo, no sé consideren aptos para desempeñar los puestos permutados, volverán a ocupar sus puestos dentro de un plazo de treinta días sin que esto afecte sus derechos. En caso de incapacidad total permanente, muerte o terminación de contrato por otro motivo de uno de los trabajadores que hayan efectuado permuta temporal, se concederá libertad al otro trabajador para permanecer en el puesto permutado hasta la terminación de dicha permuta o para regresar desde luego a su antiguo puesto. El puesto que quede acéfalo por esta circunstancia se cubrirá de conformidad con este capítulo.

Para concertar permutas es requisito indispensable que los permutantes se encuentren en servicio activo y en sus respectivos puestos.

Cláusula 44.- La empresa en todo caso contratará con la anuencia de los trabajadores para movilizarlos de una dependencia a otra y sin perjuicio de los intereses de los mismos, salvo los casos señalados en este Contrato y la Ley o convenio entre las partes. Estos movimientos se harán con la intervención del o de los representantes del sindicato.

Cláusula 45.- Cuando un trabajador haya sido postergado en sus derechos por la empresa, después de haber hecho aplicación a ellos en los términos de este capítulo de ascensos y vacantes, y si posteriormente se justifica la reclamación, la empresa le pagará la diferencia del salario con efectos retroactivos al día en que el trabajador debió ocupar el puesto que le corresponda.

CAPITULO IV TRABAJO EN MINA

IV. 1 TRABAJO EN MINA.

Una mina no puede existir a menos que el valor del mineral producido cubra los costos de minado, beneficio, flete y los gastos generales, incluyendo la amortización del capital y sus intereses, y que después de ellos, quede una utilidad razonable.

Esta aseveración es totalmente correcta solamente en un sistema económico de libre empresa, operado bajo leyes iguales de oferta y demanda.

Otro factor muy importante es el personal que labore en la empresa, tanto los trabajadores de confianza como los trabajadores sindicalizados, deberán de poner su mejor esfuerzo cumpliendo cada uno de ellos con su responsabilidad.

A continuación se presentan las cláusulas pactadas entre la Empresa Minera Tecuani, S.A. De C.V. Y el Sindicato Minero Guerrerense que deben cumplir tanto el personal de confianza como los trabajadores sindicalizados:

Cláusula 46.- La empresa de acuerdo con las disposiciones del departamento de minas mantendrá la ventilación de los lugares de trabajo e instalará ventiladores donde la temperatura así lo requiera, la empresa atenderá las indicaciones que le haga el sindicato a este respecto y mantendrá en buenas condiciones los caminos, túneles, y en general todos los lugares de trabajo, en forma que ofrezcan seguridad para los trabajadores. Se considerarán labores insalubres las que de acuerdo con las leyes y reglamentos respectivos tengan esta clasificación.

Cláusula 47.- Por ningún motivo la empresa obligará a que en los lugares apartados o peligrosos, como chiflones, etc. Desempeñe su labor una sola persona, porque en todos éstos casos deberán ser por lo menos dos trabajadores, de acuerdo con el reglamento de medidas preventivas de accidentes de trabajo.

Los lugares en que se trabaje a altas temperaturas, estarán provistos de sistemas adecuados de ventilación, a fin de que la renovación de aire sea suficiente para bajar la temperatura hasta un límite que no perjudique la salud.

Cuando por la naturaleza del trabajo estén obligados los obreros a trabajar en lugares anegados se instalarán sistemas de evacuación rápida de los líquidos y se proporcionará a los trabajadores los medios necesarios para su protección.

De no verificar oportunamente éstas disposiciones higiénicas, los trabajadores serán cambiados a otros lugares de temperatura regular por lo menos cada quince días, siempre que éstos lo soliciten.

El sindicato, por medio de sus representantes autorizados vigilará porque se cumplan las disposiciones de éste artículo.

A los perforistas de máquina de diamante y a sus ayudantes se les proporcionará sin costo alguno lo siguiente: Botas de hule y ropa para agua en el desempeño de su trabajo y se les permitirá salir media hora antes de su jornada para sacar las muestras y entregar los reportes de trabajo.

A los caleseros, tanqueros y sus ayudantes, la empresa les proporcionará sin costo alguno, overoles para el desempeño de su trabajo, reponiéndoselos cuando ya no estén en condiciones satisfactorias de servicio. En caso de que la empresa no tenga existencia en sus almacenes les anticipará el valor aproximado de los mismos, haciéndose posteriormente el ajuste correspondiente a la presentación de la nota de compra respectiva.

Cláusula 48.- La empresa no obligará por ningún motivo la permanencia de alguno o algunos de sus trabajadores, en el interior de la mina después de su jornada, si no es por emergencia del mismo trabajo, mediante orden expresa del jefe respectivo, pero si llegara haber una falla en el malacate, falta de energía eléctrica o casos imprevistos. La empresa pagará por estos conceptos el tiempo extraordinario que transcurra mientras los trabajadores salen por los caminos de emergencia a la superficie.

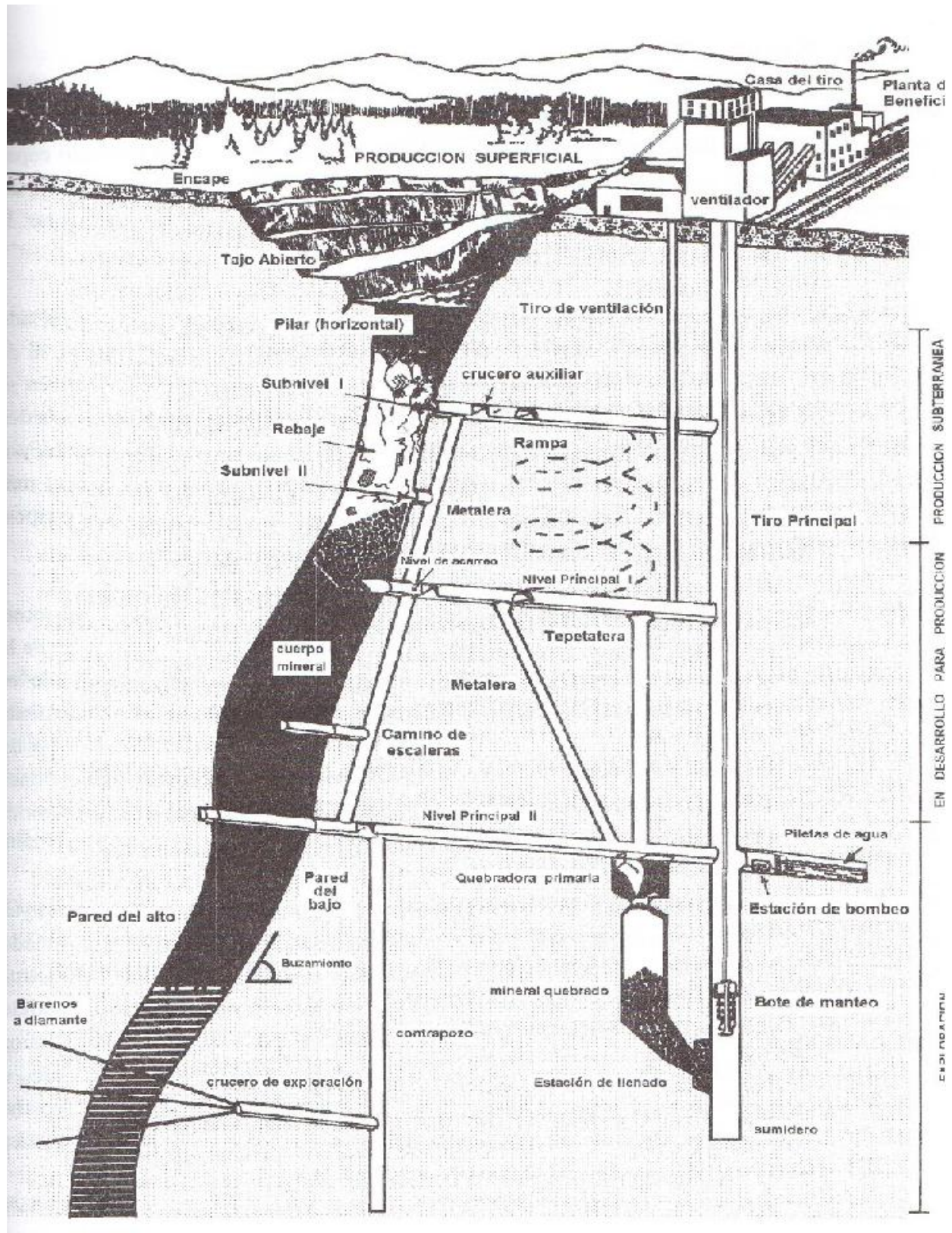


Figura 6.- Sección longitudinal de una mina subterránea mostrando operaciones mineras diversas (Manual para la selección de métodos de explotación de minas).

IV. 2 DE LAS OBRAS A DESTAJO

El método de pago a destajo compensa al trabajador una cantidad fija por cada unidad de trabajo terminado. Esta forma de pago es beneficiosa tanto para la empresa como para el trabajador.

La oportunidad de ganar más dinero motiva a algunos trabajadores a aumentar la productividad. Si el trabajador aumenta su velocidad de trabajo, puede completar más unidades de trabajo por jornada. Con una tasa de pago por jornada los trabajadores saben que no ganarán más, no importa lo duro que trabajen, por lo cual son menos propensos a esforzarse.

En muchos lugares de trabajo, el método de pago a destajo es rentable, ya que la empresa sólo paga por el trabajo realizado.

En seguida se presentan las cláusulas de contrato a destajo entre La Empresa minera Tecuani, S.A. De C.V. Y el Sindicato Minero Guerrerense.

Cláusula 49.- los contratos para obras a destajo serán celebrados entre la empresa y el jefe destajero con intervención del sindicato. Todos los contratos deberán celebrarse por escrito entre el jefe destajero y la empresa, y deberá firmarse por las partes previamente a la ejecución de la obra, y se dará copia a cada una de ellas en el momento preciso de firmarse. Empresa y sindicato cooperarán con sus gestiones coordinadas para conseguir que se cumpla a la mayor brevedad posible con estas estipulaciones.

Cláusula 50.- El jefe destajero, para los efectos de este contrato colectivo será el intermediario que dirija y tenga bajo su mando directo a cualquier grupo o cuadrilla de obreros que se requiera en sus obras contratadas.

Cláusula 51.- Entre la empresa y los jefes destajeros habrá libertad para contratar, debiendo el sindicato nombrar a su representante debidamente autorizado para intervenir en el arreglo y firma del contrato con el fin de cerciorarse de que no se perjudiquen los derechos de los trabajadores que pudieran ser afectados.

Cláusula 52.- En los contratos a que se refiere el presente capítulo se harán constar los precios para la obra u obras a destajo por metro cúbico, de tumbe lineal, etc. Los que serán de acuerdo con la tabla de precios que se anexa al precio citado en el contrato y demás condiciones relativas al lugar en que vaya a ejecutar la obra, la entrega de materiales etc. Esta lista podrá ser modificada en forma ascendente. Enviando copia de

la nueva lista a los interesados y al sindicato.

Cláusula 53.- El jefe destajero, desempeñara con su cuadrilla los trabajos que se le encomienden a satisfacción de la empresa, bajo la dirección y dependencia de la empresa, y con estricta sujeción a las disposiciones de los reglamentos de seguridad minera, de medidas preventivas de accidentes del trabajo, así como las demás con ellos relacionados.

Para cumplir lo anterior, la empresa dará oportunamente todos los elementos necesarios al jefe destajero.

Cláusula 54.- Los límites de trabajo, como rebajes, alto de cortes, situación de cruceros, chiflones, caminos, etc. Serán fijados por los representantes de la empresa cada vez que sea necesario tomando en consideración las sugerencias que haga el jefe destajero y de acuerdo con el reglamento de seguridad minera,

Cláusula 55.- La empresa proporcionará al jefe destajero en el lugar convenido en cada contrato, todos los materiales necesarios para llevar a cabo la obra. En todas las obras mineras por contrato los explosivos serán por cuenta de la empresa.

El jefe destajero vigilará que los materiales se ocupen exclusivamente en sus obras, que no pasen indebidamente a manos de otros trabajadores y que no se desperdicien, así como que no sean sacados de la dependencia respectiva. La empresa se obliga a entregar diariamente a los contratistas y a los encargados, copia de las órdenes de explosivos y demás trabajos reportados diariamente, correspondientes a sus contratos.

Cláusula 56.- El jefe destajero y su cuadrilla se obliga a cuidar en lo posible la conservación y buen funcionamiento de las máquinas, carros y todas las herramientas que se les confieran, debiendo tener cuidado especial en lubricarlas en forma debida, así como que sean usadas de manera adecuada.

Cláusula 57.- Cuando exista inconformidad de parte de algún jefe destajero a las medidas del trabajo ejecutado, la empresa hará las nuevas medidas que estime necesarias para rectificar las objetadas, verificándolas en presencia del jefe destajero y de un representante autorizado por el sindicato que tenga los conocimientos necesarios de mina, cuya gestión será simplemente informativa y no resolutive, la que se tomará en cuenta, el tiempo necesario que emplee la representación del sindicato en esta comprobación, será pagado por la empresa como jornada efectiva. La empresa verificara la nueva medición en un plazo no mayor de tres días a partir de la fecha en que sea presentada la inconformidad del jefe destajero.

Cláusula 58.- El jefe destajero siendo responsable de la obra tendrá la libertad de seleccionar y proponer el número de trabajadores dentro del personal que tenga disponible la empresa para ejecutar la obra, todos los acuerdos serán con el superintendente de la mina.

Cláusula 59.- Con el objeto de encontrar un arreglo equitativo en el precio de los contratos y obras a destajo, con motivo de cambio de condiciones en el desarrollo del trabajo, que justifiquen una modificación en el precio convenido con anterioridad, tanto la empresa como el sindicato designarán una comisión ajustadora, formada de un representante especial por cada parte, ambos prestando sus servicios en la empresa, quienes investigarán unidos cada caso a la mayor brevedad posible. Luego que dicha comisión haya terminado sus investigaciones, dará a conocer el resultado al superintendente de la mina y al jefe destajero afectado, quien a su vez lo hará del conocimiento del sindicato. Conocido dicho resultado por el superintendente de la mina, éste resolverá lo que proceda, tomando en consideración el dictamen de la comisión. En caso de que la resolución del superintendente de mina fuera contraria a los intereses del jefe destajero, éste quedará autorizado para suspender la obra liquidándose el trabajo ejecutado al precio convenido con anterioridad.

Cláusula 60.- Por el hecho de no aceptar el jefe destajero un contrato que no le convenga por no producirle utilidades o porque pida el ajuste de precio del contrato que esté ejecutando con pérdidas, la empresa no ejercerá represalias en contra de dicho jefe destajero.

Cláusula 61.- En cualquier clase de contrato tanto el jefe destajero como los trabajadores de su cuadrilla, tendrán asegurado sus salarios que se asignen en el tabulador y nunca serán objeto de reducción por pérdidas en el contrato.

Cláusula 62.- Ni los representantes de la empresa ni los jefes destajeros, podrán obligar a los trabajadores a desempeñar tareas que no les corresponda.

Cláusula 63.- Cuando por alguna causa ajena al trabajo contratado, imprevista y de carácter local, el jefe destajero se vea precisado a suspender las labores de su contrato, la empresa lo ocupará a él y a su cuadrilla pagándoles el salario de garantía estipulado en el tabulador, sin que esto afecte la liquidación pendiente de su contrato.

Cláusula 64.- Si un jefe destajero y su cuadrilla son utilizados por la empresa a trabajos ajenos a la obra especialmente contratada, la empresa pagará por raya al jefe destajero y su gente; Siempre que esto sea por causa justificada.

El tiempo empleado en exámenes médicos y diligencias requeridas por la empresa no

será cargado a las obras por contrato.

Cláusula 65.- En cualquier caso en que el jefe destajero, esté ausente de su trabajo por permiso, vacaciones, incapacidad u otra causa, no tendrá responsabilidad de ningún género respecto a las anomalías que se registren en la obra; Pues ella corresponderá a quienes lo sustituyan en su ausencia.

Cláusula 66.- La empresa se obliga a no retirar del personal del jefe destajero a la gente que ocupe éste para el trabajo contratado, salvo el caso que por las exigencias del trabajo tenga que hacerse.

Cláusula 67.- En los casos en que el jefe destajero con motivo de cambio en las condiciones del trabajo, les resulte temporalmente exceso de trabajadores del número que combinó con el superintendente de la mina para la ejecución de la obra contratada, el jefe destajero solicitará al jefe de turno los ocupe rayados, pudiendo solicitarlos nuevamente cuando le sean necesarios.

Cláusula 68.- Los machotes y medidas que hagan los ingenieros u otros representantes de la empresa acerca del trabajo ejecutado, servirá de base para la liquidación. Las mediciones se harán oportunamente a efecto de que justamente con los salarios del jefe destajero y su cuadrilla que tiene garantizados y marcados en el tabulador les sea liquidada la parte proporcional de las utilidades que les corresponda del contrato, haciendo la liquidación de las medidas cada dos semanas, la que por ningún motivo será retrasado el pago de la liquidación.

Cláusula 69.- Para los efectos del artículo siguiente y demás relativos, se considerará como utilidad de un contrato a destajo, la cantidad que resulta como diferencia entre el importe total de los trabajos ejecutados durante dos semanas y el monto de la raya correspondiente al jefe destajero y a su cuadrilla.

Cláusula 70.- La utilidad de un contrato de trabajo a destajo se distribuirá en la siguiente forma:

30% al jefe destajero y el 70% para los demás trabajadores, repartibles proporcionalmente según sea el importe de sus rayas semanarias.

El jefe destajero tiene la obligación de dejar participar a su encargado, cuando lo haya, en sus utilidades y para el efecto, el se quedará con el 25% de la utilidad original le pasará al encargado el 5%. La empresa se encargará de hacer ésta liquidación directamente cada dos semanas.

En todos los casos el encargado contratista recibirá invariablemente éste 5% mencionado, independientemente del número de trabajadores ocupados en el contrato.

En caso de no haber encargado, el 30% será íntegro para el jefe destajero.

Cláusula 71.- En los casos de ausencia del jefe destajero, el que lo sustituya recibirá la proporción que corresponda al mismo jefe destajero, basada ésta en el promedio diario de la utilidad por los días en que fue sustituido. Para los casos de ausencia del jefe destajero por enfermedad, vacaciones o permisos, que se considere que pasen de un período de seis días, el que lo sustituya será el encargado del contrato.

Cláusula 72.- En los contratos pequeños en que se ocupen menos de cuatro trabajadores, la utilidad se distribuirá proporcionalmente a la raya que recibe cada uno de los trabajadores, en la siguiente forma:

I.- Cuando el jefe destajero ocupe un trabajador, el porcentaje que éste reciba será el 45% y el 55% para el jefe destajero.

II.- Cuando el jefe destajero ocupe dos trabajadores, el porcentaje que éstos reciban será del 55% y el 45% para el jefe destajero.

III.- Cuando el jefe destajero ocupe tres trabajadores, el porcentaje que éstos recibirán será del 65% y del 35% para el jefe destajero.

Cláusula 73.- El jefe destajero y los hombres de su cuadrilla, registrarán su tiempo trabajado en igual forma que todos los demás de la empresa.

Cláusula 74.- En ningún caso el jefe destajero podrá considerarse como con-patrón para los efectos de la contratación y en consecuencia, las obligaciones derivadas de la ley y de éste contrato colectivo son todas a cargo de la empresa.

Cláusula 75.- Cuando el jefe destajero reciba una obra para su ejecución, deberá seguir con ella hasta terminarla, a menos que por razones de índole técnico administrativo, como por ejemplo, leyes bajas, razones económicas, exploraciones infructuosas o terminadas, accidentes, emergencias, fuerza mayor o casos fortuitos que obliguen a la empresa a suspender la obra o hacer cambios pertinentes, con aviso al sindicato.

Cuando se lleve a cabo tal suspensión o cambio, y no haya otra obra para el jefe destajero y los trabajadores de sus cuadrilla, pasarán a trabajar de raya en sus respectivas categorías y en los lugares que al efecto le señale la empresa mientras haya oportunidad de otra obra a destajo.

Cláusula 76.- Con motivo de ejecución de nuevas obras a destajo, la empresa avisará al sindicato con oportunidad y por escrito.

Cláusula 77.- Los jefes destajeros no harán contrato con la empresa, por más de una obra, salvo aquellas cercanas que requieran unidad y dirección. Podrán contratarse por más de una obra por los mismos jefes destajeros cuando concurran factores decisivos de seguridad, acceso, acarreo y extracción, pero por ningún motivo se permitirá, no obstante las disposiciones anteriores, el acaparamiento de obras por un jefe destajero.

Cláusula 78.- Los jefes destajeros no están facultados para destituir a los trabajadores ni modificarles sus salarios. Podrán si, efectuar cambios dentro de sus cuadrillas en caso de faltas temporales de su personal, pero en todos los casos, para éstas medidas deberá mediar la autorización del superintendente de la mina, y en su caso, la intervención del sindicato.

Cláusula 79.- previo acuerdo con el superintendente de la mina respectiva los jefes destajeros podrán trabajar en el turno que crean más conveniente, a fin de llenar lo mejor posible las necesidades del trabajo.

Cláusula 80.- Cuando en el desarrollo de un trabajo ocurriera algún derrumbe u obstáculo que impida el desarrollo normal de una obra prolongando su ejecución, por causa que no sea imputable al contratista, la empresa y el contratista acordarán la suma que la empresa pagará para remover el obstáculo, y a falta de acuerdo la empresa removerá el obstáculo en la forma que lo estime conveniente, sin lesionar los intereses del contratista.

Cláusula 81.- La empresa enviará oportunamente al sindicato una copia de las liquidaciones que se hagan a los jefes destajeros cada dos semanas.

Cláusula 82.- La empresa se obliga a proporcionar a los contratistas en sus hojas de liquidación los datos correspondientes al número de turnos laborados de cada trabajador en su contrato así como la cantidad que proporcionalmente le corresponda a cada trabajador de la utilidad.

Al haber alguna diferencia, como resultado de reclamación justificada, será tomada en cuenta en pago siguiente, independientemente de la nueva liquidación y se le pagará al personal que laboró en la quincena donde ocurrió la diferencia.

Cláusula 83.- La empresa conviene en que un trabajador competente de la mina y de preferencia jefe destajero, que designe el sindicato, acompañe a cada ingeniero en la medición de las obras a destajo.

El tiempo que empleó en éste trabajo le será pagado por la empresa como jornada efectiva.

Cláusula 84.- Sin un jefe destajero sufre pérdidas en su trabajo en un periodo de cuatro semanas consecutivas tiene derecho a solicitar la revisión del contrato, con el resultado de la investigación, el superintendente, en caso de que la obra en cuestión no permita mejorar el precio antes convenido, si es posible le dará otro contrato de su especialidad, pero de no haberlo, la empresa ocupará al jefe destajero rayado con su categoría y sueldo tabulado, mientras se presente la oportunidad de nuevo contrato; Sin que por esto la empresa lo deje definitivamente de raya.

La parte final del párrafo anterior será aplicable únicamente a los jefes destajeros de planta, es decir, aquellos que habitualmente han desempeñado obras a destajo, y no a los que las desempeñen por obra determinada o eventual.

Cláusula 85.-Todas las estipulaciones contenidas en este contrato son aplicables a los destajeros.

IV.3 TABULADOR DE SUELDOS

El tabulador de sueldos es la lista de categorías y cuotas fijas mensuales en efectivo, agrupadas por ramas de trabajo o escalafonarias y que forman parte del Contrato Colectivo de Trabajo.

SALARIO.- Es el ingreso total que obtiene el trabajador como retribución por sus servicios.

El tabulador de sueldos forma parte del Contrato Colectivo de Trabajo.

A continuación se describe el Tabulador de Sueldos entre la Empresa Minera Tecuani, S.A. De C.V. y el Sindicato Minero Guerrerense.

DEPARTAMENTO DE MINA	
Categoría	Salario Mensual
1.- Afilador Mina.	\$5,250.00
2.- Almacenista Interior Mina.	\$ 4,950.00
3.- Aseo Mina (Sanidad).	\$ 5,100.00
4.- Baños (Aseador).	\$ 4,800.00
5.- Bombero de Primera.	\$ 5,100.00
6.- Ayudante de Bombero.	\$ 4,950.00
7.- Cabo de Lampareros.	\$ 5,100.00
8.- Calesero de Primera.	\$ 5,100.00
9.- Calesero de Segunda.	\$ 4,950.00
10.- Ayudante de Calesero.	\$ 4,800.00
11.- Caminero.	\$ 5,100.00
12.- Ayudante de Caminero.	\$ 4,950.00
13.- Cortador de Mecha (Cañuela).	\$ 5,400.00
14.- Ayudante de Cortador de Mecha (Cañuela).	\$ 5,250.00
15.- Chorreador.	\$ 4,800.00
16.- Desatragantador.	\$ 4,950.00
17.- Empleado de Primera (Oficina).	\$ 5,400.00
18.- Empleado de Segunda (Oficina).	\$ 5,100.00
19.- Encargado Contratista.	\$ 5,250.00
20.- Encargado de Herramientas.	\$ 5,400.00

21.- Inspector de Seguridad.	\$ 5,400.00
22.- Jefe de Almacén.	\$ 5,250.00
23.- Jefe Destajero.	\$ 5,400.00
24.- Lamparero.	\$ 5,100.00
25.- Mecánico de Mina.	\$ 5,850.00
26.- Ayudante Mecánico de Mina.	\$ 5,700.00
27.- Mecánico Electromotriz.	\$ 5,850.00
28.- Minero Especial de Turno.	\$ 5,550.00
29.- Motorista.	\$ 5,400.00
30.- Ayudante de Motorista.	\$ 5,100.00
31.- Muestrero.	\$4,950.00
32.- Operador de Máquina Stenuick.	\$ 5,850.00
33.- Ayudante de Operador de Máquina Stenuick.	\$ 5,700.00
34.- Operador de Máquina Robbins.	\$ 5,850.00
35.- Ayudante de Operador de Máquina Robbins.	\$ 5,700.00
36.- Operador de Scooptrams.	\$ 5,400.00
37.- Operador de Quebradora Interior Mina.	\$ 5,100.00
38.- Operador Jumbo.	\$ 5,700.00
39.- Operador de Máquina Zarpeadora.	\$ 5,100.00
40.- Ayudante de Operador de Máquina Zarpeadora.	\$ 4,950.00
41.- Soldador.	\$ 5,700.00
42.- Ayudante de Soldador.	\$ 5,400.00
43.- Palero de Primera.	\$ 5,400.00
44.- Palero de Segunda.	\$ 5,250.00
45.- Ayudante de Palero.	\$ 5,100.00
46.- Parrillero.	\$ 4,950.00
47.- Perforista en General.	\$ 5,100.00
48.- Perforista Máquina de Diamante.	\$ 5,700.00
49.- Ayudante de Perforista Máquina de Diamante.	\$ 5,550.00
50.- Proveedor de Herramientas.	\$ 5,400.00
51.- Reparador de Carretillas.	\$ 4,950.00
52.- Tanquero (Baldero).	\$ 5,100.00
53.- Tomador de Tiempo.	\$ 4,950.00
54.- Tubero.	\$ 5,100.00
55.- Ayudante de Tubero.	\$ 4,950.00
56.- Winchero.	\$ 4,950.00

IV. 4 ARTICULOS DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

El Reglamento Interior de Trabajo, es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos. (Art.422 LFT)*

A continuación tenemos los artículos del Reglamento Interior de Trabajo pactados entre la Empresa Minera Tecuani S.A. De C.V. Y el Sindicato Minero Guerrerense.

IV. 4. 1 MEDIDAS DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO DE LA MINA

Art. 1.- Las siguientes medidas preventivas de seguridad y las que ya existen, se han establecido en favor de los trabajadores y la empresa, siendo su observación general obligatoria, toda resistencia o infracción debidamente comprobada, se castigara de acuerdo con lo previsto en este reglamento.

Art. 2.- Queda estrictamente prohibido aglomerarse frente a la boca de los tiros para tomar las calesas. Los trabajadores deberán formarse en línea y no acercarse a la orilla del tiro a una distancia menor de cinco metros. Los jefes o comisión especial cuidarán de que se cumpla con este requisito.

Art. 3.- Queda prohibido a todo el personal viajar en la jaula, calesa, caja de manteo o balde, cuando estos se encuentren cargados con herramientas, madera, pólvora o cualquier otro material. También cuando reciban órdenes de sus superiores de no hacer uso de ellas.

Art. 4.- Queda prohibido a los trabajadores y a los jefes entrar o salir de las calesas cuando estas estén en movimiento; se tomarán cuando estén paradas y que el piso de ellas corresponda al brocal o piso en que se encuentren los trabajadores. De igual manera los trabajadores deben salir de las calesas cuando llegue a su destino y haya cesado todo movimiento.

Art. 5.- Solamente los caleseros o personas autorizadas, podrán hacer uso del aparato de señales de los malacates. Los infractores serán disciplinados.

*Ley Federal del Trabajo.

Art. 6.- Queda estrictamente prohibido al malacatero conversar con persona alguna mientras que el malacate esta en movimiento, o mientras él está recibiendo señales

Art. 7.- Queda estrictamente prohibido al malacatero mover la jaula, calesa, caja de manteo o balde, si la señal no ha sido entendida; debe esperarse hasta que la señal sea repetida correctamente.

Art. 8.- Al cambiarse los turnos, el malacatero entrante deberá primero bajarla jaula por el tiro, para cerciorarse de que el camino se encuentra expedito y seguro, antes de proceder a subir o bajar a los trabajadores. Igual maniobra deberá practicarse inmediatamente después de que terminen reparaciones en los tiros o que se hubieren tronados barrenos en los lugares inmediatos a las ventanillas.

Art. 9.- El malacatero deberá dar aviso inmediato de cualquier desperfecto que encuentre o note en la campana, servicio de señales, malacate, cable o cualquier equipo perteneciente al servicio de manteo.

Art. 10.- Queda estrictamente prohibido usar otras señales en el malacate fuera de las oficialmente establecidas, en la estación o ventanilla de cada nivel, se pondrá en lugar visible un cuadro de señales, y el malacatero obedecerá únicamente a esas señales.

Art. 11.- Queda estrictamente prohibido a todos los trabajadores acercarse a menos de 5 metros de la orilla de los tiros, ya sea en el brocal o en las ventanillas de los mismos, cuando la jaula no se encuentre ahí en ese momento.

Art. 12.- Queda estrictamente prohibido a los despachadores o a cualquier otro empleado local, separarse de las ventanillas del tiro donde estén de servicio sin cerrar antes la barandilla o puerta.

Art. 13.- Se prohíbe en cualquier tiro donde se opere con malacate en balance, subir o bajar trabajadores sin usar las jaulas de contrapeso.

Art. 14.- Se prohíbe estrictamente viajar en el techo de las jaulas, calesa o caja de manteo, con excepción de los encargados de hacer reparaciones o de inspeccionar el tiro, en cuyo caso deberán usar la cubierta de protección provisional que se provea en éstos casos.

Art. 15.- Cuando se encuentren trabajadores reparando el tiro, el malacatero deberá poner un aviso al indicador del malacate que diga: “gente trabajando en el tiro” el cuál no se quitará hasta que el trabajo de reparación haya terminado.

Art. 16.- Queda estrictamente prohibido ejecutar trabajos en los tiros o chiflones sin antes haber instalado un fondo a una altura conveniente, con el fin de proteger a los trabajadores.

Art. 17.- Los trabajadores que tengan que hacer composturas en tiros, pozos, alcancías, chiflones, en donde haya peligro de sufrir alguna caída, están obligados a sujetarse con un cinturón de seguridad que les proporcionará el departamento respectivo.

Art. 18.- Se prohíbe a todos los trabajadores hacer uso de los caminos no autorizados en el interior de la mina.

Las entradas y salidas sólo se harán por los caminos indicados por los jefes.

Art.1 9.- Para todos los trabajadores del interior de la mina es obligatorio usar casco de seguridad y obligación de la empresa proporcionárselo gratuitamente en los términos del Contrato Colectivo.

Art. 20.- Queda prohibido penetrar con luces descubiertas a los depósitos, de explosivos, gasolina y otras sustancias inflamables. Se prohíbe colocar la lámpara encendida en lugares que puedan provocar un incendio. Los almacenes de mina deberán ser equipados con lámparas de baterías; los desperfectos que estas lámparas sufran deberán ser corregidos inmediatamente.

Art. 21.- Se prohíbe entrar a los pozos, contrapozos, cruceros o frentes en donde por falta de oxígeno se apague la lámpara, en estos lugares no se deberá entrar hasta que la atmósfera sea removida a fin de desalojar los gases soplándolos debidamente antes de entrar; los jefes destajeros y encargados contratistas en sus turnos respectivos, deberán entrar a dichos lugares con la lámpara de carburo encendida después de cada pegada.

Así mismo se prohíbe la entrada donde la atmósfera esté viciada por falta de aire respirable que perjudique la salud de los trabajadores. La empresa de acuerdo con las disposiciones del departamento de mina, mantendrá la ventilación de los lugares de trabajo e instalara ventiladores en las nuevas obras donde la temperatura así lo requiera, cumpliendo con las disposiciones del reglamento de medidas preventivas de accidentes de trabajo.

Art. 22.- Queda prohibido efectuar trabajos de perforación en seco, así como perforar en o cerca de barrenos quedados y en las posiciones de barrenos después de haber sido explotados. Tanto en estos barrenos como en las posiciones a que se hizo referencia, queda también prohibido soplarlos.

Art.23.- Se prohíbe introducirse en las alcancías por la parte inferior, así como subirse a los carros o sobre piezas para desatragantar, debiendo usarse para esta operación la herramienta apropiada para tal objeto. Se prohíbe igualmente verificar explosiones en las alcancías sin darse aviso al personal que pueda ser afectado por la explosión. Cuando haya que colocarse espoletas para desatragantar, se hará con el mayor cuidado y de acuerdo con las instrucciones, de los jefes. En ningún caso se mandarán operarios a colocar espoletas para desatragantar.

Art. 24.- Queda prohibido trabajar en cualquier lugar sin antes amacizar bien y quitar previamente las rocas sueltas (apalancar) o que amenacen caerse de la parte superior o de las tablas del lugar de trabajo.

Art. 25.- se prohíbe dejar completamente vacías las alcancías, con el objeto de evitar que al chorrear la carga pueda causar daños.

Art. 26.- Los detonadores se transportarán independientemente de los explosivos, tanto en la superficie como en el interior de la mina cuidando de que tanto uno como otro no sufran golpes y haciendo la transportación en sus envases respectivos con el mayor cuidado posible. Dichos materiales al llegar al brocal del tiro, serán conducidos al lugar de almacenaje en el interior con el objeto de que no se queden expuestos.

Art. 27.- Se llevará a cada lugar de trabajo en la mina solamente la cantidad de explosivos para cada pegada y se devolverán desde luego al depósito respectivo los que no se utilicen o resulten sobrando.

Art. 28.- Las mechas o cañuelas deberán fijarse en los detonadores con pinzas especiales y en ningún caso con los dientes. De preferencia la empresa entregará los detonadores fijos a las cañuelas.

Art. 29.- Los capsules se aplicarán a los bombillos agujerando éstos con punzones o leznas de madera momentos antes de cargar los barrenos y al hacer esta última operación se usará atacador de madera y no de fierro se hará presión sobre el explosivo dentro del barreno pero sin golpearlo.

Art. 30.- Queda prohibido a un solo trabajador que haga solo la pegada evitando así la falta de luz o cualquier otra circunstancia que pueda ocasionar un accidente. No debe fumarse al estar cargando un barreno ni distraerse en ninguna otra forma.

Art. 31.- No se permitirá que un pegador haga explotar barrenos sin traer uno o más trabajadores que ayuden. Cuando el número de barrenos sea de 15 o menos lo

acompañará un ayudante y cuando sea el número mayor de 15 barrenos lo acompañará un ayudante por cada 15 barrenos o fracción. En todos los casos se usará cañuela de 2.13 metros de largo y el machote será de 1.22 metros de largo. El machote se encenderá al mismo tiempo que la cañuela del primer barreno. Si el machote se termina de quemar antes de haber terminado de encender todas las cañuelas la gente se retirará inmediatamente, aunque no se haya terminado de encenderlas todas.

En los casos especiales, tomando en consideración la situación de la pegada, la empresa tomará en cuenta las sugerencias del pegador.

Art. 32.- Se mandará gente a cada una de las comunicaciones que pueda tener la labor, a fin de que se impida el acceso a ellas durante la explosión de los barrenos y debe estar bien seguro de que no haya gente cerca de los lugares donde se va hacer la pegada. La pegada se hará de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes y demás disposiciones legales relativas.

Art. 33.- Cuando la explosión de los barrenos se haga a la hora de salida, se comunicará al encargado del turno siguiente el estado en que se queda la labor, sobre todo si la explosión de los barrenos no ha sido completa. En caso de barrenos quedados, y a fin de obtener de parte de los mineros y jefes de turno la vigilancia necesaria se seguirá empleando el sistema de avisos por escrito en pizarrones instalados en lugares visibles en las ventanillas de niveles donde se hayan efectuado los trabajos, teniendo los encargados de hacer la pegada, la obligación de escribir el aviso en el pizarrón respectivo, anotando el número y lugar de los barrenos quedados.

Cuando no supieren escribir, lé avisarán a los jefes de turno quienes tienen la obligación de hacerlo y a la vez estos deberán vigilar que al encontrarse un aviso de tal naturaleza el lugar queda en condiciones de seguridad antes de reanudarse los trabajos. Se prohíbe descargar los barrenos quedados, los que deben ser tronados y una vez efectuado esto, deben borrar el aviso en el pizarrón los encargados de ello. Los mineros especialistas, jefes de turno y encargados de hacer la pegada que no cumplan con esta disposición, se sujetarán a las disciplinas correspondientes.

Art. 34.- Al estar colando un tiro, se tendrá siempre el aparato de señales de manera que pueda ser alcanzado desde el bote o tina; además se instalarán escaleras de emergencia para el caso de que no funcione el aparato de extracción.

Art. 35.- Queda estrictamente prohibido dormirse en el interior de la mina, durante o fuera de las hora de servicio.

Art. 36.- La limpieza de los chutes en los que el mineral se ha fijado en sus paredes, se hará siempre por la parte superior, sujetándose el obrero con cinturón de seguridad y sogas, y usando sus herramientas apropiadas para ejecutar el trabajo, debiendo de cuidarse de que no quede mineral pegado a las tablas del chute arriba del obrero que va descendiendo a ejecutar su trabajo.

Art. 37.- Con relación a las “pegadas” en el interior de la mina queda prohibido a los contratistas así como a los encargados pegar en distintas horas de los turnos, debiendo hacerlo únicamente a mitad de la jornada y a la terminación del turno.

Art. 38.- Queda prohibido a los almacenistas o encargados de almacenes del interior de la mina despachar por conducto de un solo trabajador cañuelas, capsulas y pólvora al mismo tiempo, únicamente se entregará este material a dos personas que sean mandadas del mismo lugar, o en su defecto, a una misma persona, pero en distintos viajes.

Art. 39.- Para dar cumplimiento al artículo 29 de este reglamento en lo que se refiere a punzones o leznas de madera, la empresa proveerá los almacenes del interior con el número suficiente, debiendo los trabajadores cuidar de su conservación y uso a que este material está destinado.

Art. 40.- Todos los chocolones se deben revisar cuidadosamente y lavarse con la manguera de agua después de una pegada. En todos los barrenos en que se haya comprobado la existencia de pólvora debe colocarse un nuevo bombillo de carga y tronarse de nuevo el barreno quedado. Bajo ninguna circunstancia se permitirá sacar la pólvora de los chocolones.

CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

V.1 Conclusiones y recomendaciones

La contratación de personal es el primer paso que lleva a cabo una empresa para poder desarrollarse, esto depende de cómo se debe seleccionar a dicho personal y para ello es necesario utilizar los métodos más adecuados y eficientes.

Respecto a la industria minera, en la mayoría de los casos sino es que en todos, el personal es contratado a través de un sindicato minero, sea cual fuere dicho sindicato.

Esto beneficia tanto a la empresa como al trabajador.

Al trabajador le beneficia en lo relacionado con las cláusulas económicas, la erogación que hace la empresa, en beneficio del bolsillo del trabajador que comprende también los servicios y prestaciones. Las cláusulas administrativas le benefician también al trabajador, donde la participación del sindicato en la administración de la empresa, sea en la reglamentación de ascensos (Escalafón), interviniendo en la contratación y regulando la selección de nuevo personal.

A la empresa le beneficia porque le permite resolver con seguridad cualquier disputa, sobre la manera de desarrollar el trabajo. En algunos conflictos laborales constituye un elemento indispensable como prueba, ya que está firmado por el trabajador.

Respecto a la capacitación, esta evita la obsolescencia de los conocimientos del trabajador, esto ocurre generalmente en los que tienen mayor tiempo trabajando, sino han sido reentrenados.

También permite adaptarse a los cambios sociales, como es la situación de las mujeres que trabajan, por ejemplo: anteriormente no había mujeres que estudiaran ingeniería de minas, geología, o geofísica, como en la actualidad. O como es el caso de las mujeres que trabajan en las minas como conductoras de camiones mineros, acarreando el mineral de la mina a la planta de beneficio, para lo cual deben estar debidamente capacitadas.

Por ello la inversión en capacitación redunda en beneficio del trabajador capacitado (entrenado), como para la empresa que lo capacita. Las empresas que realizan el esfuerzo de capacitar a sus trabajadores, son las que más se benefician.

Con respecto al trabajo en la mina; Es muy importante que tanto el trabajador sindicalizado, como la empresa minera cumplan las cláusulas pactadas, ya que esto redundara en un mayor beneficio para la empresa y en un bienestar para el trabajador, ya que al tener buenas condiciones donde realiza su trabajo, esto redundando en una mayor productividad y por consiguiente en un menor número de accidentes de trabajo.

De manera especial considero que este trabajo le será de gran ayuda a los estudiantes de la carrera de Ingeniería de Minas y Metalurgia, en el desarrollo de su futura vida profesional.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- AGENDA LABORAL. *Compendio de Leyes, Reglamentos, y otras disposiciones conexas sobre la materia.*
Ediciones Fiscales ISEL, S.A.
México, 2017
- 2.- BERNAL, Espóna C.A. *Apuntes de la materia Administración de Inversiones.* UNAM, Facultad de Ingeniería
México, 2017
- 3.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. *Cámara de Diputados LXIII Legislatura.*
México, 2016
- 4.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social. IMSS
México, 2015-2017
- 5.-CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. *Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana.*
Sección 6 Charcas.
México, 2001
- 6.- LOPEZ, Aburto V.M. *Manual para la Selección de Métodos de Explotación de Minas,* UNAM, Facultad de Ingeniería
México, 2003

MESOGRAFIA

1.-¿ *El profesiograma qué es y para qué sirve* ¿ (31 Mayo 2016).

<http://carreraempresa.tumaster.com/el-profesiograma-que-es-y-para-que-sirve/>

[Consulta: Enero 17, 2018]

2.-FRIGO, Edgardo. *Que es la capacitación, y qué gana una organización al capacitar a su personal*. Foro de Seguridad- Foro de profesionales Latinoamericanos de Seguridad.

<http://www.forodeseguridad.com/artic/rhhh/7011.html>

[Consulta: Octubre 12, 2017]

3.-Frost Shelley/Traducido por María Florencia Lavorato. *Ventajas y desventajas del pago a destajo. Pequeña y mediana industria*. La voz Texas, USA.

<http://pyme.lavoztx.com/ventajas-y-desventajas-del-pago-destajo-5272.html>

[Consulta: Noviembre 6, 2017]

4.- *La Capacitación y adiestramiento en la Ley Federal del Trabajo*-Monografias.com
Monografias.com>derecho.

<http://www.monografias.com/trabajos82/capacitación-adiestramiento-/ley-federal-trabajo/capacitación-adiestramiento-ley-federal-trabajo.shtml>

[Consulta: Septiembre 11, 2017]

5.-*Manual del Operador de Scooptrams Toro 007 Sandvik*.
(Instrucción y conducción)

[www.MAQUINARIAS PESADAS \(Toro 007\).org](http://www.MAQUINARIAS.PESADAS(Toro007).org)

[Consulta: Enero 22, 2018]

6.-*Qué es un profesiograma*.

www.gestion.org/.../347que-es-un-profesiograma

[Consulta: Enero 17, 2018]

