

PERIODICO OFICIAL



DEL GOBIERNO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE DURANGO

**SEGUNDO SEMESTRE
LAS LEYES DECRETOS Y DEMAS DISPOSICIONES
SON OBLIGATORIAS POR EL SOLO HECHO DE PUBLICARSE
EN ESTE PERIODICO**

**FRANQUEO PAGADO PUBLICACION PERIODICA PERMISO NUM.=001-1082
CARACTERISTICAS: 113182816 AUTORIZADO POR SEPOMEX**

DIRECTOR RESPONSABLE EL C. SECRETARIO GRAL. DEL GOBIERNO DEL EDO.

SEGUNDO SEMESTRE

S U M A R I O

PODER EJECUTIVO DEL ESTADO

ACUERDO A/28/96.-

DEL PROCURADOR GENERAL DE LA REPUBLICA POR EL QUE SE DEROGAN LOS ACUERDOS A/17/96 y A/26/96 EMITIDOS POR DICHO FUNCIONARIO, Y SE ADSCRIBE LA UNIDAD ESPECIALIZADA EN LA INVESTIGACION Y PERSECUCCION DE DELITOS COMETIDOS POR MIEMBROS DE LA DELINCUENCIA ORGANIZADA A LA OFICINA DEL PROPIO PROCURADOR. - PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION NO. 6 DE FECHA 9 DE DICIEMBRE DE 1996.-.

PAG. 187

A C U E R D O .-

DEL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL POR EL QUE SE ESTABLECEN LOS PROCEDIMIENTOS CONFORME A LOS CUALES SE ATENDERAN LAS IMPUGNACIONES FUNDADAS DE VOCALES EJECUTIVOS DE JUNTAS LOCALES Y DISTRITALES Y SE LLEVARA A CABO LA OCUPACION DE PLAZAS VACANTES EN LOS CARGOS DE CONSEJEROS PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS LOCALES Y DISTRITALES. - PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION NO. 8 DE FECHA 11 DE DICIEMBRE DE 1996.---

PAG. 187

A C U E R D O .-

DEL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL POR EL CUAL SE ESTABLECEN LOS REQUISITOS QUE DEBE REUNIR LA DOCUMENTACION EN LA QUE LOS PARTIDOS POLITICOS Y, EN SU CASO, LAS COALICIONES ACONDITARAN A SUS REPRESENTANTES GENERALES Y DE CASILLA PARA LA JORNADA ELECTORAL FEDERAL DE 1997. - PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION No. 8 DE FECHA 11 DE DICIEMBRE DE 1996.-----

PAG. 188

CONTINUA SIGUIENTE PAGINA

PROGRAMA.- DE EMPLEO Y CAPACITACION Y DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES 1995-2000.-PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION NO. 4 DE FECHA 7 DE LOS CORRIENTES.....

PAG. 190

NORMA.- OFICIAL MEXICANA NOM-012-SCT-2-1995, SOBRE EL PESO Y DIMENSIONES MAXIMAS CON LOS QUE PUEDEN CIRCULAR LOS VEHICULOS DE AUTOTRANSPORTE QUE TRANSITEN EN LOS CAMINOS Y PUENTES DE JURISDICCION FEDERAL. PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION No. 4 DE FECHA 7 DE LOS CORRIENTES.....

PAG. 210

ACUERDO ADMVO.- EN VIRTUD DEL CUAL SE REFORMA DE NUEVA CUENTA EL PUNTO TERCERO DEL ACUERDO ADMINISTRATIVO EMITIDO EN CUMPLIMIENTO DE LA CLAUSULA SEPTIMA DEL CONVENIO DE CONCERTACION DE ACCIONES PARA LA REESTRUCTURACION DE CARTERAS VENCIDAS Y CON PROBLEMAS DE PAGO.....

PAG. 217

SOLICITUD.- QUE ELEVAN ANTE EL C. GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO, LA ASOCIACION CIVIL "TAXI LIBERAL, A.C." DE ESTA CIUDAD, PARA SOLICITAR 40 CONCESIONES PARA TAXIS.....

PAG. 220

SOLICITUD.- QUE ELEVA ANTE EL C. GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO, EL C. DIEGO MARTINEZ RAMIREZ, DE CIUDAD LERDO, DGO., PARA QUE SE LE CONCEDAN DOS CONCESIONES PARA ECOTAXI.....

PAG. 221

SOLICITUD.- QUE ELEVAN ANTE EL C. GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO, LA UNION DE TRANSPORTES DE CARGA LIVIANA, F.N.O.C., PARA QUE SE LES AUTORIZEN 15 JUEGOS DE PLACAS PARA SERVICIO MIXTO Y 5 PARA SERVICIO DE TAXI LIBRE, EN LA CIUDAD DE DURANGO.....

PAG. 222

SOLICITUD.- QUE ELEVAN ANTE EL C. GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO, LA UNION DE TRANSPORTISTAS FELIPE PESCADOR, A.C. DEL ESTADO DE DURANGO, PARA QUE SE LE OTORGUEN CONCESIONES PARA PRESTAR EL SERVICIO URBANO, EN LA MODALIDAD DE SITIOS O TAXIS.....

PAG. 223

EDICTO.- EXPEDIDO, POR EL TRIBUNAL UNITARIO AGRARIO DEL 7o DISTRITO, PROMOVIDO POR EL C. ISMAEL SARIÑANA AMAYA, DEMANDA LA SUCESION LEGITIMA A BIENES Y DERECHOS EJIDALES DEL EXTINTO TORIBIO SARIÑANA MARTINEZ DEL EJIDO "ABASOLO Y ANEXOS" DEL MUNICIPIO DE RODEO, DGO., Y SE LE RECONOZCAN DERECHOS COMO EJIDATARIO.....

PAG. 224

PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA

ACUERDO A/28/96 del Procurador General de la República por el que se derogan los acuerdos A/17/96 y A/26/96 emitidos por dicho funcionario, y se adscribe la unidad especializada en la investigación y persecución de delitos cometidos por miembros de la delincuencia organizada a la oficina del propio procurador.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Procuraduría General de la República.

ACUERDO A/28/96 DEL PROCURADOR GENERAL DE LA REPUBLICA POR EL QUE SE DEROGAN LOS ACUERDOS A/17/96 Y A/26/96 EMITIDOS POR DICHO FUNCIONARIO, Y SE ADSCRIBE LA UNIDAD ESPECIALIZADA EN LA INVESTIGACION Y PERSECUCION DE DELITOS COMETIDOS POR MIEMBROS DE LA DELINCUENCIA ORGANIZADA A LA OFICINA DEL PROPIO PROCURADOR.

Con fundamento en los artículos 21 y 102, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1o., 2o., 3o., 14, 15, 17, 18, 21, 22, 34, 36 y 39 a 43 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República; 1, 2, 4, 5, 6 y 8 fracción VII, de su Reglamento, y el artículo 8o. de la Ley Federal Contra la Delincuencia Organizada y demás relativos; tengo a bien dictar el siguiente:

ACUERDO

PRIMERO.- Se deroga el Acuerdo A/17/96 del Procurador General de la República, mediante el cual designa agente del Ministerio Público al Comisionado del Instituto Nacional para el Combate a las Drogas.

SEGUNDO.- Se deroga el Acuerdo A/26/96 del ciudadano Procurador General de la República, mediante el cual se designa como titular de la Unidad Especializada en la Investigación y Persecución de Delitos Cometidos por Miembros de la Delincuencia Organizada al Comisionado del Instituto Nacional para el Combate a las Drogas, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 1996.

TERCERO.- La Unidad Especializada en la Investigación y Persecución de Delitos Cometidos por Miembros de la Delincuencia Organizada, cuyo titular será Agente del Ministerio Público de la Federación, designado por el Procurador General de la República, estará adscrita a la oficina del mismo y ejercerá, en acuerdo con él, todas las facultades que le otorga la ley.

ARTICULO TRANSITORIO

UNICO.- El presente Acuerdo entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Sufragio Efectivo. No Reelección.

Méjico, D.F., a 4 de diciembre de 1996.- El Procurador General de la República, Jorge Madrazo Cuellar. -Rúbrica.

ACUERDO del Consejo General del Instituto Federal Electoral por el que se establecen los procedimientos conforme a los cuales se atenderán las impugnaciones fundadas de vocales ejecutivos de Juntas Locales y Distritales y se llevará a cabo la ocupación de plazas vacantes en los cargos de consejeros presidentes de los Consejos Locales y Distritales.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Instituto Federal Electoral.- Consejo General.

ACUERDO DEL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL POR EL QUE SE ESTABLECEN LOS PROCEDIMIENTOS CONFORME A LOS CUALES SE ATENDERÁN LAS IMPUGNACIONES FUNDADAS DE VOCALES EXECUTIVOS DE JUNTAS LOCALES Y DISTРИTALES Y SE LLEVARÁ A CABO LA OCUPACIÓN DE PLAZAS VACANTES EN LOS CARGOS DE CONSEJEROS PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS LOCALES Y DISTRICTALES.

CONSIDERANDO

11

1. QUE EL ARTICULO DECIMO PRIMERO TRANSITORIO DEL DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DEL CODIGO FEDERAL DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES, DE LA LEY REGLAMENTARIA DE LAS FRACCIONES I Y II DEL ARTICULO 105 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION, DEL CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA DE FUERO COMUN Y PARA TODA LA REPUBLICA EN MATERIA DE FUERO FEDERAL; DEL ESTATUTO DE GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL; Y SE EXPIDE LA LEY GENERAL DEL SISTEMA DE MEDIOS DE IMPUGNACION EN MATERIA ELECTORAL, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 22 DE NOVIEMBRE DE 1996, ESTABLECE QUE: "EN TANTO EL CONSEJO GENERAL DEL

INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL EXPIDA EL ESTATUTO DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL, EN LOS TERMINOS DE LOS ARTICULOS 82, PARRAFO 1, INCISO 2; 167, PARRAFO 3, 169, DEL CODIGO FEDERAL DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES, EL ESTATUTO EXPEDIDO POR EL ELECTIVO FEDERAL, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 29 DE JUNIO DE 1992, SEGUIRA EN VIGOR..."

2. QUE EL ARTICULO TRANSITORIO QUE SE MENCIONA EN EL CONSIDERANDO QUE ANTECEDE DISPONE QUE POR LO QUE HACE A LA DESIGNACION DE LOS CONSEJEROS PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS LOCALES Y DISTRICTALES, Y EN TANTO SE EXPIDE EL NUEVO ESTATUTO DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL, SE ESTARA A LO ESTABLECIDO EN EL PROPIO ARTICULO.

3. QUE EL REFERIDO ARTICULO DECIMO PRIMERO TRANSITORIO ORDENA EN SU APARTADO C. QUE: "EL CONSEJO GENERAL ESTABLECERA DE INMEDIATO LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCION Y LOS REQUISITOS A CUMPLIR POR LOS CANDIDATOS A OCUPAR LOS CARGOS DE QUE SE TRATA, LOS QUE, EN NINGUN CASO, PODRAN SER MENORES A LOS QUE SE EXIGEN PARA SER CONSEJERO ELECTORAL LOCAL O DISTITAL, SEGUN CORRESPONDA. EL NUEVO ESTATUTO DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL DEBERA ESTABLECER LOS PROCEDIMIENTOS Y REQUISITOS DEFINITIVOS PARA DICHOS EFECTOS."

4. QUE EL ARTICULO DECIMO TERCERO TRANSITORIO DEL DECRETO QUE SE MENCIONA EN EL CONSIDERANDO 1 DE ESTE DOCUMENTO, ESTABLECE QUE: "EN EL SUPUESTO DE QUE ALGUN PARTIDO POLITICO PRESENTE IMPUGNACIONES FUNDADAS SOBRE EL CUMPLIMENTO DE LOS REQUISITOS Y EL DESEMPEÑO DE LOS ACTUALES VOCALES EXECUTIVOS LOCALES Y DISTRICTALES, LA COMISION DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL DEL CONSEJO GENERAL PROCEDERA A SU REVISION CON LA PARTICIPACION Y COADYUVANCIA DE LA JUNTA GENERAL ELECTIVA. ESTE PROCESO DE REVISION DEBERA QUEDAR CONCLUIDO, POR LO QUE HACE A LOS VOCALES EXECUTIVOS LOCALES EL 23 DE DICIEMBRE DE 1996 Y, POR LO QUE SE REFIERE A LOS VOCALES EXECUTIVOS DISTRICTALES, EL 23 DE ENERO DE 1997.

LOS VOCALES EXECUTIVOS LOCALES Y DISTRICTALES QUE NO HUBIÉSEN SIDO OBJETADOS, O HABIENDO SIDO, RESULTASE IMPROCEDENTE LA IMPUGNACION FORMULADA DEBERAN SER DESIGNADOS POR EL CONSEJO GENERAL, COMO CONSEJEROS PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS LOCALES O DISTRICTALES, SEGUN CORRESPONDA. ESTAS DESIGNACIONES, ASI COMO LAS NUEVAS QUE DEBA EFECTUAR EL CONSEJO GENERAL POR LAS VACANTES QUE SE GENEREN, DEBERAN ESTAR REALIZADAS A MAS TARDAR EN LAS FECHAS SEÑALADAS..., RAZONES POR LAS QUE EL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO DEBE ESTABLECER EL PROCEDIMIENTO EXTRAORDINARIO PARA LA OCUPACION DE LAS VACANTES QUE, EVENTUALMENTE, SE GENEREN EXCLUSIVAMENTE EN LOS PUESTOS DE VOCAL EXECUTIVO, COMO RESULTADO DE LAS CITADAS REVISIONES.

5. QUE CON MOTIVO DEL PROCESO ELECTORAL FEDERAL 1997, RESULTA INDISPENSABLE QUE LOS CONSEJOS LOCALES Y DISTRICTALES SE ENCUENTREN DEBIDAMENTE INTEGRADOS, A FIN DE QUE REALICEN OPORTUNA Y ADECUADAMENTE LAS FUNCIONES QUE EN EL CONTEXTO DE ESTE EVENTO DEBEN ATENDER.

EN ATENCION A LAS CONSIDERACIONES EXPUESTAS Y CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR LOS ARTICULOS 80, 82, PARRAFO 1, INCISO e); 95, 103; 114 DEL CODIGO FEDERAL DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES Y DECIMO PRIMERO, DECIMO SEGUNDO Y DECIMO TERCERO TRANSITORIOS DEL DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DEL CODIGO FEDERAL DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES, ENTRE OTROS ORDENAMIENTOS, Y EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE LE OTORGUE EL ARTICULO 82, PARRAFO 1, INCISO b) DEL MISMO ORDENAMIENTO, EL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL EMITE EL SIGUIENTE:

ACUERDO

PRIMERO.- LOS REPRESENTANTES DE LOS PARTIDOS POLITICOS ACREDITADOS ANTE EL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO PODRAN PRESENTAR IMPUGNACIONES FUNDADAS, SOBRE EL CUMPLIMENTO DE LOS REQUISITOS Y EL DESEMPEÑO DE LOS ACTUALES VOCALES EXECUTIVOS LOCALES Y DISTRICTALES, EN LA OFICINA DEL C. PRESIDENTE DE LA COMISION DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL, ACUSANDOSE RECIBO DE LAS IMPUGNACIONES PRESENTADAS.

SEGUNDO.- SE ENTENDERÁ POR IMPUGNACION FUNDADA, LA DENUNCIA FORMULADA POR ESCRITO RESPECTO DE ACTOS U OMISIONES DE LOS VOCALES EXECUTIVOS LOCALES O DISTRICTALES, QUE CONSTITUYAN INCUMPLIMIENTO DE ALGUN REQUISITO, OBLIGACION O ABSTENCION, PREVISTOS EN LOS ARTICULOS 48, 109 Y 110 DEL ESTATUTO DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL POR PARTE DE ALGUN VOCAL EXECUTIVO.

TERCERO.- LAS IMPUGNACIONES DEBERAN PRESENTARSE, A MAS TARDAR EL 10 DE DICIEMBRE DE 1996, EN EL SUPUESTO DE VOCALES EXECUTIVOS LOCALES, Y HASTA EL 3 DE ENERO DE 1997, EN EL CASO DE LOS VOCALES EXECUTIVOS DISTRICTALES.

LO ANTERIOR, A EFECTO DE QUE LA COMISION DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL SE ENCUENTRE EN CONDICIONES DE CONCLUIR, EN LAS FECHAS PREVISTAS POR EL ARTICULO DECIMO TERCERO TRANSITORIO A QUE SE REFIERE EL CONSIDERANDO 4 DE ESTE DOCUMENTO, LAS REVISIONES Y, EN SU CASO, DESIGNACIONES RESPECTIVAS.

CUARTO.- LAS IMPUGNACIONES SERAN ACEPTADAS POR LA COMISION DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL, CUANDO CUMPLAN LOS SIGUIENTES REQUISITOS:

- SEAN SUSCRITAS CON FIRMA AUTOGRAFA POR LOS REPRESENTANTES DE LOS PARTIDOS POLITICOS ACREDITADOS ANTE EL CONSEJO GENERAL;
- RELACIONEN CLARAMENTE LOS HECHOS U OMISIONES DEL VOCAL EXECUTIVO IMPUGNADO CON LOS REQUISITOS, OBLIGACIONES O ABSTENCIONES QUE FUNDAMENTEN LA IMPUGNACION;
- PRESENTEN ELEMENTOS DE PRUEBA TENDIENTES A DEMOSTRAR LA EXISTENCIA DE CADA UNO DE LOS HECHOS U OMISIONES DEL VOCAL EXECUTIVO IMPUGNADO, RELACIONANDOLOS CLARAMENTE; Y
- SE PRESENTEN EN EL TIEMPO Y LA FORMA ESTABLECIDOS EN EL PRESENTE ACUERDO.

QUINTO.- LA DIRECCION EXECUTIVA DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL, EN SU CARACTER DE SECRETARIA TECNICA DE LA COMISION DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL, APORTARA, A PARTIR DEL DIA 10 Y HASTA EL 15 DE DICIEMBRE DE 1996, EN EL CASO DE LOS VOCALES EXECUTIVOS LOCALES, Y DEL 3 AL 12 DE ENERO DE 1997, EN EL DE LOS DISTRICTALES, LOS ELEMENTOS QUE OBREN EN EL EXPEDIENTE PERSONAL DE LOS IMPUGNADOS, PARA COADYUVAR A FORMULAR UNA OPINION FUNDADA SOBRE LA PROCEDENCIA DE LAS IMPUGNACIONES Y, SIMULTANEAMENTE, INFORMARA A LOS VOCALES EXECUTIVOS CORRESPONDIENTES LOS HECHOS U OMISIONES QUE SE LES IMPUTAN, OTORGANDOLES UN PLAZO DE 48 HORAS PARA QUE PRESENTEN LAS PRUEBAS QUE EN SU DESCARGO, ESTIMEN CONVENIENTES.

LOS EXPEDIENTES DE LOS VOCALES EXECUTIVOS DE LAS JUNTAS EXECUTIVAS LOCALES Y DISTRICTALES ESTARAN A DISPOSICION, PARA CONSULTA DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO GENERAL, EN LAS OFICINAS DE LA SECRETARIA EXECUTIVA.

LA COMISION DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL PODRA ALLEGARSE DE CUALQUIER ELEMENTO DE PRUEBA ADICIONAL QUE CONSIDERE NECESARIA PARA ORIENTAR SU RESOLUCION.

SEXTO.- LA COMISION DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL, CON BASE EN LOS DOCUMENTOS Y PRUEBAS QUE OBREN EN EL EXPEDIENTE QUE AL EFECTO SE INTEGRE, RESOLVERA SOBRE LA PROCEDENCIA DE LAS IMPUGNACIONES A MAS TARDAR EL DIA 16 DE DICIEMBRE DE 1996, EN EL CASO DE LOS VOCALES EXECUTIVOS LOCALES, Y A MAS TARDAR EL 13 DE ENERO DE 1997, EN EL CASO DE LOS DISTRICTALES.

LA RESOLUCION RESPECTIVA SERA NOTIFICADA AL PARTIDO POLITICO PROMOVENTE, AL VOCAL EJECUTIVO IMPUGNADO Y A LOS INTEGRANTES DEL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO.

SEPTIMO.- SI LA IMPUGNACION FUERA DECLARADA PROCEDENTE, LA RESOLUCION SE NOTIFICARA OFICIALMENTE A LA DIRECCION EJECUTIVA DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL PARA QUE DETERMINE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES A LAS QUE HUBIERA LUGAR, ASIMISMO LA COMISION NOTIFICARA A LOS CONSEJEROS PRESIDENTE Y ELECTORALES DEL CONSEJO GENERAL Y A LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA, PARA QUE FORMULEN PROPUESTAS PARA DESIGNAR AL CONSEJERO PRESIDENTE DEL CONSEJO LOCAL O DISTRITAL, SEGUN CORRESPONDA.

OCTAVO.- LAS PROPUESTAS DE CANDIDATOS PARA PARTICIPAR EN EL PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION PARA LA DESIGNACION DE PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS LOCALES Y DISTRITALES, PODRAN SER FORMULADAS POR EL CONSEJERO PRESIDENTE Y LOS CONSEJEROS ELECTORALES DEL CONSEJO GENERAL, QUIENES PODRAN SOLICITAR PROPUESTAS A LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA. LAS PROPUESTAS DEBERAN SER REMITIDAS A LA COMISION DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL.

NOVENTO.- LOS CANDIDATOS DEBERAN REUNIR LOS SIGUIENTES REQUISITOS:

- I. SER MEXICANO POR NACIMIENTO, EN PLENO GOCE DE SUS DERECHOS POLITICOS Y CIVILES, ESTAR INSCRITO EN EL REGISTRO FEDERAL DE ELECTORES Y CONTAR CON CREDENCIAL PARA VOTAR CON FOTOGRAFIA;
- II. TENER RESIDENCIA DE DOS AÑOS EN LA ENTIDAD FEDERATIVA CORRESPONDIENTE;
- III. CONTAR CON CONOCIMIENTOS PARA EL DESEMPEÑO ADECUADO DE SUS FUNCIONES;
- IV. NO HABER SIDO REGISTRADO COMO CANDIDATO A CARGO ALGUNO DE ELECCION POPULAR EN LOS ULTIMOS TRES AÑOS ANTERIORES A LA DESIGNACION;
- V. NO SER O HABER SIDO DIRIGENTE NACIONAL, ESTATAL O MUNICIPAL DE ALGUN PARTIDO POLITICO EN LOS TRES AÑOS INMEDIATOS ANTERIORES A LA DESIGNACION;
- VI. GOZAR DE BUENA REPUTACION Y NO HABER SIDO CONDENADO POR DELITO ALGUNO, SALVO QUE HUBIERE SIDO DE CARACTER NO INTENCIONAL O IMPRUDENCIAL;
- VII. ACREDITAR EL NIVEL DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR Y, PREFERENTEMENTE, EL GRADO ACADEMICO Y LA ESPECIALIDAD ESTABLECIDOS PARA EL PUESTO QUE CORRESPONDA;
- VIII. NO ESTAR INHABILITADO PARA OCUPAR CARGO O PUESTO PUBLICOS;
- IX. PRESENTAR SOLICITUD DE INCORPORACION, ACOMPAÑADA DE DOS FOTOGRAFIAS TAMAÑO INFANTIL Y DE LA SIGUIENTE DOCUMENTACION; GUYOS ORIGINALES, SALVO EL SEÑALADO EN EL INCISO b), UNA VEZ COJEADOS SERAN DEVUeltos A SU TITULAR.
 - a) ACTA DE NACIMIENTO (COPIA CERTIFICADA Y COPIA);
 - b) CURRICULUM VITAE (ORIGINAL);
 - c) CREDENCIAL PARA VOTAR CON FOTOGRAFIA (ORIGINAL Y COPIA);
 - d) CARTILLA DEL SERVICIO MILITAR NACIONAL, EN SU CASO (ORIGINAL Y COPIA), Y
 - e) COMPROBANTE DE ESTUDIOS Y, EN SU CASO, CEDULA PROFESIONAL (ORIGINAL Y COPIA).

DECIMO.- LOS FORMATOS DE SOLICITUD DE INGRESO, SERAN PROPORCIONADOS A LOS INTERESADOS QUE REUNAN LOS REQUISITOS SEÑALADOS EN LAS FRACCIONES I A IX DEL PUNTO ANTERIOR, PREVIA PRESENTACION DE LOS DOCUMENTOS CITADOS.

DÉCIMO PRIMERO.- PARA LA DESIGNACION DE LOS CONSEJEROS PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS LOCALES SE ESTARA A LO SIGUIENTE:

- a) LA COMISION DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL RECOGERA LAS PROPUESTAS DE CANDIDATOS;
- b) LA SECRETARIA TECNICA REVISARA QUE LOS ASPIRANTES CUMPLAN CON LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN ESTE ACUERDO, INFORMANDO A LA COMISION SOBRE EL PARTICULAR;
- c) LA COMISION DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL ELABORARA UN DICTAMEN ESCUCHANDO LA OPINION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS PARTIDOS POLITICOS Y CONSEJEROS DEL PODER LEGISLATIVO, Y FORMULARA LAS RECOMENDACIONES QUE ESTIME PERTINENTES PARA LA DESIGNACION RESPECTIVA. ESTE DICTAMEN SE TURNARA A LOS INTEGRANTES DEL CONSEJO GENERAL; Y
- d) EL CONSEJO GENERAL DESIGNARA A LOS CONSEJEROS PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS LOCALES A MAS TARDAR EL 23 DE DICIEMBRE DE 1996.

ESTAS ACTIVIDADES SE DESARROLLARAN EN EL PERIODO COMPRENDIDO DEL 18 AL 23 DE DICIEMBRE DE 1996.

DECIMO SEGUNDO.- PARA LA DESIGNACION DE LOS CONSEJEROS PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS DISTRITALES, SE ESTARA A LO SIGUIENTE:

- a) LA COMISION DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL RECOGERA LAS PROPUESTAS DE CANDIDATOS, ESCUCHANDO ADEMÁS LA OPINION DE LOS CONSEJEROS ELECTORALES LOCALES, Y ELABORARA EL LISTADO DE LAS PERSONAS A LAS QUE SE DEBERA ENVIAR OFICIO-CONVOCATORIA;
- b) LA SECRETARIA TECNICA FORMULARA OFICIO-CONVOCATORIA A LAS PERSONAS QUE FIGUREN EN EL LISTADO A QUE SE REFERIE EL INCISO ANTERIOR;
- c) LA SECRETARIA TECNICA APLICARA, DE MANERA DESCONCENTRADa EN LA SEDE DE LAS JUNTAS EJECUTIVAS LOCALES, EVALUACIONES, DE CONOCIMIENTOS Y APTITUDES QUE DETERMINE LA COMISION, Y COADYUVARA EN LA REVISION CURRICULAR DE LAS CANDIDATURAS. A ESTAS APLICACIONES PODRAN ACUDIR LOS CONSEJEROS ELECTORALES LOCALES;
- d) LA COMISION DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL ELABORARA UN DICTAMEN CON LOS RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES CORRESPONDIENTES, ESCUCHANDO LA OPINION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS PARTIDOS POLITICOS Y CONSEJEROS DEL PODER LEGISLATIVO DEL CONSEJO GENERAL Y, EN SU CASO LA DE LOS CONSEJOS LOCALES, Y FORMULARA LAS RECOMENDACIONES QUE ESTIME PERTINENTES PARA LA DESIGNACION RESPECTIVA.

- e) EL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL DESIGNARA A LOS CONSEJEROS PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS DISTRITALES A MAS TARDAR EL 23 DE ENERO DE 1997.

ESTAS ACTIVIDADES SE REALIZARAN EN EL PERIODO COMPRENDIDO DEL 15 AL 23 DE ENERO DE 1997.

EL LUGAR, FECHA Y HORARIO EN QUE SE LEVARAN A CABO LAS EVALUACIONES, SE DARAN A CONOCER OPORTUNAMENTE A LOS PARTICIPANTES.

DECIMO TERCERO.- LOS ASPIRANTES DESIGNADOS POR EL CONSEJO GENERAL, SERAN INCORPORADOS AL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL, MEDIANTE EL OTORGAMIENTO DE UN NOMBRAMIENTO CUYA VIGENCIA SERA PROVISIONAL.

DECIMO CUARTO.- EN TERMINOS DE LO DISPUESTO POR EL PARRAFO PRIMERO DEL ARTICULO DECIMO TERCERO TRANSITORIO DEL ARTICULO PRIMERO DEL DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DEL CODIGO FEDERAL DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES, ENTRE OTROS ORDENAMIENTOS, PUBLICADO EL 22 DE NOVIEMBRE DE 1994 EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, LOS VOCALES EJECUTIVOS LOCALES Y DISTRITALES QUE NO HUBIEREN SIDO OBJETADOS O, HABIENDOLO SIDO, RESULTASE IMPROCEDENTE LA IMPUGNACION FORMULADA, DEBERAN SER DESIGNADOS POR EL CONSEJO GENERAL COMO CONSEJEROS PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS LOCALES O DISTRITALES, SEGUN CORRESPONDA. ESTAS DESIGNACIONES, ASI COMO LAS NUEVAS QUE DEBA EFECTUAR EL CONSEJO GENERAL POR LAS VACANTES QUE SE GENEREN, DEBERAN ESTAR REALIZADAS A MAS TARDAR EN LAS FECHAS SEÑALADAS EN EL PARRAFO PRIMERO DEL ARTICULO TRANSITORIO CITADO. CONFORME A LO INDICADO EN EL PARRAFO SEGUNDO DEL ARTICULO DECIMO TERCERO TRANSITORIO ANTES SEÑALADO, EL SECRETARIO EJECUTIVO NOTIFICARA LA DESIGNACION RESPECTIVA.

EN TODO CASO, LOS VOCALES EJECUTIVOS DEBERAN REUNIR LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL PRESENTE ACUERDO PARA SER PRESIDENTE DE LOS CONSEJOS LOCALES Y DISTRITALES. EN EL CASO DE QUE NO REUNAN DICHOS REQUISITOS EL CONSEJO GENERAL PROCEDERA A DESIGNAR AL CONSEJERO PRESIDENTE DEL CONSEJO RESPECTIVO, DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL PRESENTE ACUERDO.

DECIMO QUINTO.- LOS ACUERDOS CORRESPONDIENTES QUE EMITA EL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO, SERAN NOTIFICADOS A LOS INTERESADOS POR LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA.

DECIMO SEXTO.- EL PRESENTE ACUERDO DEBE SER PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION.

EL PRESENTE ACUERDO FUE APROBADO POR EL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL EN SESION EXTRAORDINARIA, CELEBRADA EL 3 DE DICIEMBRE DE 1996. - EL CONSEJERO PRESIDENTE DEL CONSEJO GENERAL, JOSE WOLDENBERG KARAKOWSKY - RUBRICA - EL SECRETARIO DEL CONSEJO GENERAL, FELIPE SOLIS ACERO - RUBRICA.

INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL

ACUERDO del Consejo General del Instituto Federal Electoral por el cual se establecen los requisitos que debe reunir la documentación en la que los partidos políticos y, en su caso, las coaliciones acreditarán a sus representantes generales y de casilla para la jornada electoral federal de 1997.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Instituto Federal Electoral - Consejo General.

ACUERDO DEL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL POR EL CUAL SE ESTABLECEN LOS REQUISITOS QUE DEBE REUNIR LA DOCUMENTACION EN LA QUE LOS PARTIDOS POLITICOS Y, EN SU CASO, LAS COALICIONES ACREDITARAN A SUS REPRESENTANTES GENERALES Y DE CASILLA PARA LA JORNADA ELECTORAL FEDERAL DE 1997.

CONSIDERANDO

1. QUE DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 198 DEL CODIGO FEDERAL DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES, LOS PARTIDOS POLITICOS TIENEN DERECHO A NOMBRAR REPRESENTANTES PROPIETARIOS Y SUPLENTES ANTE CADA MESA DIRECTIVA DE CASILLA Y REPRESENTANTES GENERALES PROPIETARIOS.
2. QUE EL ARTICULO 62, PARRAFO 1, INCISO d), DEL CODIGO ELECTORAL, SEÑALA QUE LA COALICION PARCIAL POR LA QUE SE POSTULEN CANDIDATOS A DIPUTADOS POR EL PRINCIPIO DE MAYORIA RELATIVA DEBERA ACREDITAR TANTOS REPRESENTANTES COMO CORRESPONDIERA A UN SOLO PARTIDO POLITICO ANTE LAS MESAS DIRECTIVAS DE CASILLAS EN LOS DISTRITOS DE QUE SE TRATE Y QUE TAL DISPOSICION SE APLICARA PARA TODOS LOS EFECTOS EN LOS DISTRITOS CORRESPONDIENTES, AUN CUANDO LOS PARTIDOS POLITICOS NO SE HUBIEREN COALIGADO PARA OTRAS ELECCIONES EN EL MISMO PROCESO ELECTORAL.
3. QUE EN TERMINOS DE LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 201, PARRAFO 1, INCISO a), DEL CODIGO DE LA MATERIA, LOS PARTIDOS POLITICOS DEBERAN REGISTRAR EN SU PROPIA DOCUMENTACION Y ANTE EL CONSEJO DISTITAL CORRESPONDIENTE, A SUS REPRESENTANTES GENERALES Y DE CASILLA.
4. QUE EN CUMPLIMIENTO DE LA DISPOSICION CITADA EN EL CONSIDERANDO ANTERIOR, CORRESPONDE AL CONSEJO GENERAL ESTABLICER LOS REQUISITOS QUE DEBERA REUNIR LA DOCUMENTACION DE LOS PARTIDOS POLITICOS O COALICIONES QUE SERVIRA PARA ACREDITAR A SUS REPRESENTANTES DE CASILLA Y GENERALES.
5. QUE EN CUMPLIMIENTO DE LO PREVISTO EN LOS ARTICULOS 203, PARRAFOS 1 Y 2 Y 204, DEL ORDENAMIENTO CITADO Y CON EL PROPOSITO DE FACILITAR LA OPORTUNA ACREDITACION DE REPRESENTANTES DE LOS PARTIDOS POLITICOS O COALICIONES, SE HAN ELABORADO LAS FORMAS QUE CONTIENEN LOS REQUISITOS Y LA INFORMACION LEGAL QUE DEBEN REUNIR LOS NOMBRAMIENTOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS PROPIOS PARTIDOS POLITICOS O COALICIONES, ANTE LAS CASILLAS Y GENERALES.

POR LO ANTERIORMENTE SEÑALADO Y CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN LOS ARTICULOS 62, PARRAFO 1, INCISO d), 198, 201, PARRAFO 1, INCISO a); 203, PARRAFOS 1 Y 2; 204, PARRAFO 1, Y VIGESIMO TRANSITORIO, Y EN EJERCICIO DE LAS ATRIBUCIONES QUE LE CONFIERE EL ARTICULO 62 PARRAFO 1, INCISO z), DEL CODIGO FEDERAL DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES, ESTE CONSEJO GENERAL HA DETERMINADO TOMAR EL SIGUIENTE

ACUERDO

PRIMERO.- SE APRUEBAN LAS FORMAS QUE CONTIENEN LOS REQUISITOS Y DATOS QUE DEBEA REUNIR LA DOCUMENTACION QUE LOS PARTIDOS POLITICOS Y, EN SU CASO, LAS COALICIONES UTILIZARAN PARA REGISTRAR A SUS REPRESENTANTES DE CASILLA Y GENERALES, QUIENES DESEMPEÑARAN SUS FUNCIONES DURANTE LA JORNADA ELECTORAL FEDERAL DEL 6 DE JULIO DE 1997.

SEGUNDO.- LA SECRETARIA EJECUTIVA DEL INSTITUTO ENTREGARA, A CADA PARTIDO POLÍTICO O COALICION QUE LO REQUIERA, LOS ORIGINALES MECANICOS DE LAS FORMAS REFERIDAS EN EL PUNTO ANTERIOR.

TERCERO.- PUBLIQUENSE EL PRESENTE ACUERDO Y LAS FORMAS APROBADAS, EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION.

EL PRESENTE ACUERDO FUE APROBADO POR EL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL EN SESION EXTRAORDINARIA, CELEBRADA EL 3 DE DICIEMBRE DE 1996.- EL CONSEJERO PRESIDENTE DEL CONSEJO GENERAL JOSE WOLDENBERG KARAKOWSKY.- RUBRICA.- EL SECRETARIO DEL CONSEJO GENERAL, FELIPE SOLIS ACERO.- RUBRICA.

NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTE GENERAL,
DE PARTIDO POLÍTICO O COALICION

H. CONSEJO DISTITAL DEL _____ DISTRITO ELECTORAL, CON
(con número)
CABECERA EN _____ DE _____ (municipio o delegación) (entidad federativa)

PRESENTE:

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 36, 37, 62, 198, 199, 201, 202, 204 y Vigésimo Transitorio, del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, el Partido

acredita al

C. _____ con clave de credencial

para votar con fotografía | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | y domicilio

en _____

para el cargo de Representante General.

NOMBRE Y FIRMA DEL REPRESENTANTE O
DIRIGENTE DEL PARTIDO POLÍTICO O COALICION
QUE REALIZA LA ACREDITACION

FIRMA DEL REPRESENTANTE
ACREDITADO

de _____ 1997.
(día) (mes)

SELLO

EL CONSEJERO PRESIDENTE
DEL CONSEJO DISTITAL

EL SECRETARIO
DEL CONSEJO DISTITAL

Este documento debe presentarse en original y copia

**SON DERECHOS QUE EL CODIGO FEDERAL DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS
ELECTORALES ESTABLECE EN FAVOR DE LOS REPRESENTANTES DE LOS PARTIDOS POLITICOS**

Artículo 199.

1. La actuación de los representantes generales de los partidos estará sujeta a las normas siguientes:
 - a) Ejercerán su cargo exclusivamente ante las mesas directivas de casilla instaladas en el distrito electoral para el que fueron acreditados;
 - b) Deberán actuar individualmente, y en ningún caso podrá hacerse presente al mismo tiempo en las casillas más de un representante general, de un mismo partido político;
 - c) No sustituirán en sus funciones a los representantes de los partidos políticos ante las mesas directivas de casilla, sin embargo, podrán coadyuvar en sus funciones y en el ejercicio de los derechos de éstos ante las propias mesas directivas de casilla;
 - d) En ningún caso ejercerán o asumirán las funciones de los integrantes de las mesas directivas de casilla;
 - e) No obstaculizarán el desarrollo normal de la votación en las casillas en las que se presenten;

- f) En todo tiempo podrán presentar escritos de incidentes que se susciten durante el desarrollo de la jornada electoral, pero sólo podrán presentar escritos de protesta al término del escrutinio y cómputo cuando el representante de su partido político ante la mesa directiva de casilla no estuviere presente; y

- g) Podrán comprobar la presencia de los representantes de su partido político en las mesas directivas de casilla y recibir de ellos los informes relativos a su desempeño.

Artículo 204, Párrafos 1 y 2.

1. Los nombramientos de los representantes generales deberán contener los mismos datos que los nombramientos de los representantes ante las mesas directivas de casilla, con excepción del número de casilla.
2. De estos nombramientos se formará una lista que deberá entregarse a los Presidentes de las mesas directivas de casilla.

—Artículo 222, Párrafo 1.

1. Ninguna autoridad podrá detener a los integrantes de las mesas directivas de casilla o a los representantes de los partidos durante la jornada electoral, salvo en el caso de flagrante delito

NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTE DE PARTIDO POLITICO
O COALICION ANTE MESA DIRECTIVA DE CASILLA

H. CONSEJO DISTITAL DEL _____ DISTRITO ELECTORAL, CON
(con número)
CABECERA EN _____ DE _____ (municipio o delegación) (entidad federativa)

PRESENTE:

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 36, 37, 62, 198, 200, 201, 202, 203 y Vigésimo Transitorio, del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, el Partido

acredita al

C. _____ con clave de credencial

para votar con fotografía | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | y domicilio

en _____

para el cargo de Representante _____ ante la _____ (propietario o suplente ante mesa directiva de casilla)

Mesa Directiva de Casilla _____ de la sección _____ (número y tipo) (con número)

Municipio o Delegación _____ del Distrito Electoral de esta Entidad.

NOMBRE Y FIRMA DEL REPRESENTANTE O
DIRIGENTE DEL PARTIDO POLÍTICO O COALICION
QUE REALIZA LA ACREDITACION

FIRMA DEL REPRESENTANTE
ACREDITADO

de _____ 1997.
(día) (mes)

SELLO

EL CONSEJERO PRESIDENTE
DEL CONSEJO DISTITAL

EL SECRETARIO
DEL CONSEJO DISTITAL

Este documento debe presentarse en original y copia

SON DERECHOS QUE EL CODIGO FEDERAL DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES ESTABLECE EN FAVOR DE LOS REPRESENTANTES DE LOS PARTIDOS POLITICOS

Artículo 200. Párrafo 1.

1. Los representantes de los partidos políticos debidamente acreditados ante las mesas directivas de casilla tendrán los siguientes derechos:
 - a) Participar en la instalación de la casilla y contribuir al buen desarrollo de sus actividades hasta su clausura. Tendrán el derecho de observar y vigilar el desarrollo de la elección;
 - b) Recibir copia legible de las actas de instalación, cierre de votación y final de escrutinio elaboradas en la casilla;
 - c) Presentar escritos relacionados con incidentes ocurridos durante la votación;
 - d) Presentar al término del escrutinio y del cómputo escritos de protesta;
 - e) Acompañar al Presidente de la mesa directiva de casilla, al Consejo Distrital correspondiente, para hacer entrega de la documentación y el expediente electoral; y
 - f) Los demás que establezca este Código.

Artículo 212. Párrafo 3.

3. A solicitud de un partido político, las boletas electorales podrán ser rubricadas o selladas por uno de los representantes partidistas ante la casilla designado por sorteo, quien podrá hacerlo por partes para no obstaculizar el desarrollo de la votación. En el supuesto de que el representante del partido que resultó facultado en el sorteo se negare a firmar o sellar las boletas, el representante que en un principio lo haya solicitado tendrá ese derecho. La falta de rúbrica o sellado en las boletas no será motivo para anularlos sufragios recibidos.

Artículo 218. Párrafo 5.

5. Los representantes de los partidos políticos ante las mesas directivas, podrán ejercer su derecho de voto en la casilla en la que estén acreditados, para lo cual se seguirá el procedimiento señalado en éste y el anterior artículo, anotando el nombre completo y la clave de la Credencial para Votar de los representantes al final de la lista nominal de electores.

Artículo 221, Párrafo 1 y 2.

1. Los representantes de los partidos políticos podrán presentar al Secretario de la mesa directiva escritos sobre cualquier incidente que en su concepto constituya una infracción a lo dispuesto por este Código.
2. El Secretario recibirá tales escritos y los incorporará al expediente electoral de la casilla sin que pueda mediar discusión sobre su admisión.

Artículo 222. Párrafo 1.

1. Ninguna autoridad podrá detener a los integrantes de las mesas directivas de casilla o a los representantes de los partidos durante la jornada electoral, salvo en el caso de flagrante delito.

PROGRAMA de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000.

PROGRAMA DE EMPLEO, CAPACITACIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES

1995-2000

CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN

2. MARCO GENERAL

3. SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL

- 3.1. Dinámica poblacional
- 3.2. Evolución de la población económicamente activa
- 3.3. Empleo y condiciones de ocupación
 - 3.3.1. Composición sectorial del empleo
 - 3.3.2. Empleo en las micro y pequeñas empresas
- 3.4. Remuneraciones
 - 3.4.1. Estructura de los ingresos de la población ocupada
 - 3.4.2. Evolución de las remuneraciones
 - 3.4.3. Productividad del trabajo
- 3.5. Desempleo abierto

4. POLÍTICA LABORAL 1995-2000

- 4.1. Objetivos y estrategia general
- 4.2. Acciones de vinculación y ajuste del mercado de trabajo
 - 4.2.1. Antecedentes
 - 4.2.2. Objetivos
 - 4.2.3. Líneas de acción
- 4.3. Fortalecimiento de la capacitación e impulso a la productividad del trabajo
 - 4.3.1. Antecedentes
 - 4.3.2. Objetivos
 - 4.3.3. Líneas de acción

Gráfica 25.	Incrementos en las revisiones salariales de contratos colectivos, en empresas bajo jurisdicción federal, en los salarios mínimos y en el Índice nacional de precios al consumidor, 1995-1996
Gráfica 26.	Emplazamientos y estallamientos de huelgas en empresas de jurisdicción federal
Gráfica 27.	Producto por hora-hombre y remuneraciones reales en la industria manufacturera
Gráfica 28.	Correlación entre el producto por hora-hombre y las remuneraciones reales en la industria manufacturera, 1987-1995
Gráfica 29.	Tasa de desempleo abierto en países de la OCDE y en ciudades de América Latina en 1994
Gráfica 30.	Producto interno bruto y desempleo abierto
Gráfica 31.	Tasa de desempleo abierto por grupos de edad y sexo, 1995
Gráfica 32.	Tasa de desempleo abierto en ciudades seleccionadas
Gráfica 33.	Indicadores del Servicio Nacional de Empleo
Gráfica 34.	Becas y cursos otorgados por el PROBECAT
Gráfica 35.	Población ocupada por sector, según nivel de instrucción, 1995
Gráfica 36.	Trabajadores y empresas beneficiados con apoyos del CIMO
Gráfica 37.	Estadísticas sobre riesgos de trabajo de asegurados en el Instituto Mexicano del Seguro Social
Cuadro 1.	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Situación comparativa de resultados 1985-1996
Cuadro 2.	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Cuadro comparativo de servicios 1985-1996
4.4. Mejoramiento del medio ambiente laboral	
4.4.1. Antecedentes	
4.4.2. Objetivos	
4.4.3. Líneas de acción	
4.5. Fortalecimiento de la descentralización y de las instancias de concertación del sector laboral	
4.5.1. Antecedentes	
4.5.2. Objetivos	
4.5.3. Líneas de acción	
4.6. Defensa de los derechos laborales y modernización de la impartición de justicia laboral	
4.6.1. Antecedentes	
4.6.2. Objetivos	
4.6.3. Líneas de acción	
ÍNDICE DE GRÁFICAS Y CUADROS	
Gráfica 1.	Dinámica poblacional 1970-1995
Gráfica 2.	Presión demográfica sobre el mercado laboral
Gráfica 3.	Crecimiento de la población económicamente activa por grupos de edad
Gráfica 4.	Población económicamente activa por grupos de edad
Gráfica 5.	Tasas de participación de la población económicamente activa por sexo
Gráfica 6.	Crecimiento del producto interno bruto sectorial
Gráfica 7.	Composición del producto interno bruto de la industria manufacturera
Gráfica 8.	Crecimiento del producto interno bruto de la industria manufacturera
Gráfica 9.	Crecimiento de la población ocupada en la industria 1991-1995
Gráfica 10.	Empleo en la industria maquiladora de exportación
Gráfica 11.	Composición del empleo sectorial
Gráfica 12.	Personal ocupado en los servicios privados, 1995
Gráfica 13.	Crecimiento del producto interno bruto y el empleo en el sector servicios 1991-1995
Gráfica 14.	Población ocupada por sector, según el número de empleados en el establecimiento, 1995
Gráfica 15.	Población ocupada en la industria, según el número de empleados en el establecimiento, 1995
Gráfica 16.	Población ocupada en el sector servicios, según el número de empleados en el establecimiento, 1995
Gráfica 17.	Población ocupada por nivel de ingresos, 1991-1995
Gráfica 18.	Población ocupada por sector, según el nivel de ingresos, 1995
Gráfica 19.	Población ocupada en el sector servicios, según nivel de ingresos, 1995
Gráfica 20.	Población ocupada por nivel de ingresos, según tamaño de empresa
Gráfica 21.	Población ocupada por nivel de ingresos, según el número de horas semanales de trabajo, 1995
Gráfica 22.	Población ocupada por niveles de ingreso y de instrucción, 1995
Gráfica 23.	Evolución de los salarios 1984-1995
Gráfica 24.	Crecimiento de los salarios de cotización al IMSS por sector de actividad, 1988-1994

SIGLAS UTILIZADAS

ARE	Alianza para la Recuperación Económica
AUSEE	Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica
CBTIS	Centros de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios
CECATI	Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial
CEDEPECAS	Centros Delegacionales Promotores del Empleo, la Capacitación y el Ajustamiento
CEPROC	Consejo Estatal de Productividad y Competitividad
CETIS	Centros de Estudios Tecnológicos, Industriales y de Servicios
CIMO	Programa Calidad Integral y Modernización
CNCOL	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencia Laboral
COMEPRO	Consejo Mexicano de Productividad y Competitividad
CONALEP	Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica
DIF	Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia
ENE	Encuesta Nacional de Empleo
ENEU	Encuesta Nacional de Empleo Urbano
ILE	Iniciativas Locales de Empleo
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INEGI	Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática
IPN	Instituto Politécnico Nacional
LOCATEL	Servicio público de localización telefónica
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PARAÚSEE	Programa de Acción para Reforzar el Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica
PIB	Población económicamente activa
PND	Producto interno bruto
PROBECAT	Plan Nacional de Desarrollo
PROFEDET	Programa de Becas de Capacitación para Desempleados
SECOFI	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo
SEE	Secretaría de Comercio y Fomento Industrial
SEP	Servicio Estatal de Empleo
SNE	Secretaría de Educación Pública
SNET	Servicio Nacional de Empleo
SRE	Sistema Nacional de Educación Técnica
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
TDA	Tasa de desempleo abierto
UPC	Unidad Promotora de la Capacitación

1. PRESENTACIÓN

El Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000 se presenta de conformidad con lo que establecen el artículo 26 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los artículos 16, 20, 22, 23 y 28 de la Ley de Planeación, y 9 y 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, así como con el mandato Presidencial contenido en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, de elaborar y poner en marcha programas que apoyen el cumplimiento de sus líneas generales de acción.

En tal sentido, este Programa responde a los lineamientos de política laboral que establece el Plan Nacional de Desarrollo e incorpora las principales inquietudes y planteamientos que surgieron de los cuatro foros de consulta nacional organizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en abril de 1995, en los que se recibieron aproximadamente 600 ponencias y más de 5 mil 300 propuestas y opiniones sobre promoción del empleo, capacitación, productividad, previsión social y administración, procuración e impartición de la justicia laboral. Además, con el fin de enriquecer su contenido, se tomaron en cuenta opiniones de los sectores productivos y de la sociedad expresadas en otros foros y reuniones de trabajo.

Teniendo en consideración los principios de disciplina en las finanzas públicas y de ejecución eficiente y austera en el ejercicio del gasto público establecidos en el PND, el Programa procura integrar los elementos necesarios para facilitar la vinculación entre los agentes que participan en el mercado de trabajo; la elevación sostenida de la productividad laboral, el mejoramiento de las remuneraciones y de las condiciones de seguridad e higiene y de trabajo en general en las unidades productivas, así como el desarrollo de los mecanismos de defensa de los derechos de los trabajadores y de procuración y administración de justicia en el ámbito laboral. Está conformado por los siguientes apartados:

- **Marco general.** Refiere de manera sucinta los avances en las acciones de la Secretaría, los retos que se enfrentan en materia laboral y los objetivos y estrategias que al respecto define el Plan Nacional de Desarrollo, 1995-2000.
- **Situación del mercado laboral.** Presenta una caracterización de la evolución reciente de la dinámica poblacional, de la población económicamente activa, de las condiciones de ocupación, de los niveles de remuneraciones y del desempleo abierto, todos ellos elementos básicos para el análisis del mercado de trabajo.
- **Política laboral 1995-2000.** Comprende los objetivos, estrategias y líneas de acción, que constituyen la guía que habrá de orientar el curso de la política laboral durante la presente Administración, integrando en cada uno de sus apartados los antecedentes y una breve reseña de la aplicación reciente de los instrumentos específicos de cada una de las estrategias de la política laboral, en el contexto de la situación expuesta en el apartado precedente.

2. MARCO GENERAL

Desde mediados de la década pasada —y con el fin de enfrentar el cambio estructural que inició la economía mexicana derivado de la apertura comercial, la desregulación económica y el proceso de desincorporación de entidades paraestatales— la política laboral se ha orientado a reforzar la capacidad de ajuste y adaptación de los trabajadores y empresas, así como a fomentar el incremento de la productividad, como el medio idóneo para que mejoren las remuneraciones de los trabajadores, al tiempo que ha cumplido con el mandato de cuidar que las relaciones entre los factores de la producción se desarrollen con apego a derecho, de conformidad con lo que establecen el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo.

En este contexto, las acciones del sector laboral han tenido varias vertientes. Entre ellas cabe destacar, en primer término, el desarrollo y consolidación de instancias orientadas a vincular la oferta y la demanda de trabajo, y la atención de las personas que requieren mejorar sus aptitudes o adquirir nuevas habilidades para desempeñar su labor. Para tales fines, operan el Servicio Nacional de Empleo (SNE) y el Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados (PROBECAT).

En materia de capacitación subsiste un desarrollo insuficiente de una cultura que la promueva con mayor amplitud en los centros de trabajo y que fomente una mejor vinculación entre éstos y el sistema educativo. Aun cuando la legislación vigente contempla un conjunto de regulaciones relativas al registro de actividades de capacitación, tales previsiones han logrado incidir de manera desigual en las prácticas regulares de capacitación que se realizan en las unidades productivas.

Se requieren mayores esfuerzos de promoción y difusión de las ventajas de la capacitación, así como una amplia participación de los sectores productivos para lograr el arraigo de una cultura de productividad y calidad entre los trabajadores y entre los empresarios.

Las acciones dirigidas a mejorar la capacitación en los centros de trabajo procuran ampliar las oportunidades de desarrollo personal y profesional de los trabajadores, y contribuir al crecimiento de la productividad y competitividad de las empresas.

En este marco, a través del Programa Calidad Integral y Modernización (CIMO) se otorgan apoyos económicos y asesoría técnica a las micro, pequeñas y medianas empresas para que capaciten a los recursos humanos con los que cuentan.

Con el fin de adecuar más eficazmente las características de la capacitación a las necesidades que imprime la dinámica actual de la planta productiva, las Secretarías de Educación Pública (SEP) y del Trabajo y Previsión Social (STPS) iniciaron en 1995 las actividades indispensables para desarrollar las bases técnicas, metodológicas y financieras que permitan, con la más amplia participación de los sectores productivos, establecer normas de competencia laboral que definan con precisión las habilidades y aptitudes que necesita poseer un trabajador para desempeñarse en diversos ámbitos de la producción y los servicios.

Lo anterior tendrá dos efectos importantes en el mercado laboral. Primero, se facilitará la movilidad y la capacitación continua de los trabajadores, al disponer de un sistema de certificación de sus competencias, independientemente de la forma en que las hayan adquirido, de modo análogo al que opera en el sistema escolarizado. En segundo lugar, se mejorará la vinculación entre la oferta de capacitación y los requerimientos de las empresas, al ampliar la cobertura del sistema de capacitación y reorientar el contenido de los cursos.

No obstante los esfuerzos realizados en el curso de los últimos años, los retos que enfrenta la economía para alcanzar niveles de productividad, empleo e ingreso compatibles con una estructura moderna, son todavía de gran magnitud. Junto con diversos sectores que han podido transformarse y adaptarse a los requerimientos que imponen los nuevos tiempos, persisten problemas estructurales que se manifiestan en amplios segmentos de subempleo, informalidad, bajos niveles de productividad y, consecuentemente, de ingresos.

A lo anterior deben sumarse los efectos de la crisis financiera que desde finales de 1994 agravó esta problemática y causó un significativo incremento en la tasa de desempleo abierto, que en agosto de 1995 duplicó el nivel de diciembre del año anterior y, aun cuando ha descendido en los últimos meses, todavía mantiene un nivel superior al de 1994.

En materia de seguridad e higiene en el trabajo, a pesar de la difusión de la normatividad y de las medidas preventivas aplicables en los centros de trabajo, la incidencia de accidentes de trabajo es aún mayor a los niveles que se observan en países de mayor desarrollo relativo.

En virtud de lo anterior, es necesario incorporar nuevos mecanismos en materia de seguridad e higiene que propicien el desarrollo de una cultura de cumplimiento de la normatividad, que incida favorablemente en la reducción de los riesgos de trabajo, en beneficio de los trabajadores y de la productividad de las empresas. En forma paralela, la actualización del cuerpo reglamentario, en el marco de la Ley Federal del Trabajo, coadyuverá a proteger la vida, la salud, la seguridad de los trabajadores y sus derechos.

Mejorar la calidad de la inspección es un requerimiento social y una importante vía para que, garantizando los derechos de los trabajadores, se asesore y se oriente a las empresas para que a través del cumplimiento de las normas se mejoran las condiciones de trabajo. La evolución tecnológica de los procesos productivos evidencia la necesidad de que quien vigile el cumplimiento de las normas debe ser,

especialmente en materia de seguridad e higiene, personal más capacitado y consciente de su labor de servicio y salvaguarda de los derechos de los trabajadores.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es el fundamento de los derechos y garantías sociales en favor de los trabajadores mexicanos y sus familias, pues las disposiciones del artículo 123 constitucional surgen el carácter tutelar de nuestro derecho laboral, a partir del reconocimiento del ser humano como miembro de un grupo social digno de protección y no como sujeto abstracto de relaciones jurídicas. Conforme a esta profunda convicción, se ha estructurado en México un amplio entramado institucional, incluido el marco normativo, a fin de contribuir a elevar el nivel de vida de los trabajadores y a la plena realización de la justicia social.

En dicho proceso, la protección y defensa de los derechos laborales por parte del Estado Mexicano ha desempeñado un papel fundamental para mantener el equilibrio entre los factores de la producción.

Por consiguiente, resulta imperativo profundizar los esfuerzos para promover y proteger los derechos constitucionales, legales y contractuales en favor de los trabajadores. Al respecto, es necesario incrementar la capacidad para atender los requerimientos de los trabajadores y patrones a fin de hacer frente al aumento en el número de solicitudes de servicio.

Por ello, se fortalecerán los diversos ámbitos que inciden en la impartición de la justicia laboral y se continuará privilegiando la conciliación para la solución de los conflictos, así como la indispensable prontitud, probidad e imparcialidad que deben conllevar las resoluciones de los tribunales laborales. Asimismo, se promoverán las acciones administrativas que permitan superar las limitaciones materiales que dificultan su adecuado funcionamiento.

El Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 establece como objetivo primordial lograr un crecimiento económico sostenido y sustentable, que genere los empleos necesarios para absorber el incremento natural de la población económicamente activa, reducir la tasa de desempleo y mejorar las remuneraciones de los trabajadores.

La estrategia delineada en el PND hace del ahorro interno la base fundamental del financiamiento del desarrollo nacional, y plantea que es necesario consolidar condiciones que propicien la estabilidad y seguridad jurídica para la actividad económica, promover el uso eficiente de los recursos, y aplicar políticas ambientales y sectoriales pertinentes.

En el fomento de la productividad y de la competitividad de la economía, son esenciales la inversión en capital fijo y en la formación de los recursos humanos, así como las acciones de revisión del marco regulatorio y del régimen tributario, con el fin de que se conviertan en promotores del crecimiento económico.

Los objetivos y las estrategias generales de acción que establece el PND se refoman en el Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000, el cual enuncia las acciones de la política laboral que permitirán contribuir al desarrollo de un eftor que facilite el crecimiento económico y la elevación de la productividad mediante el aumento de la capacidad de adaptación y el desempeño de los trabajadores y de las empresas ante los cambios en la estructura del empleo que se derivan de la competencia en los mercados internacionales, y que propicie armonía y confianza en las relaciones de trabajo.

Asimismo, se consideran los compromisos asumidos por el Gobierno Federal, en materia laboral, en la Alianza para el Crecimiento firmada el pasado 26 de octubre de 1996. Las acciones de coordinación interinstitucional con otras dependencias y entidades del Gobierno Federal se enmarcan en lo establecido en los Programas de Desarrollo Educativo, de Política Industrial y Comercio Exterior, de Comercio Interior, Abasto y Protección al Consumidor, Agropecuario y de Desarrollo Rural, de Reforma del Sector Salud, para un Nuevo Federalismo, de Modernización de la Administración Pública, de Ciencia y Tecnología, de Desarrollo Informático, Nacional de la Mujer, para Superar la Pobreza y para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas Discapacitadas.

En consecuencia, el Programa orientará la política sectorial sobre los siguientes objetivos específicos:

- Consolidación de las acciones indispensables para lograr una mayor vinculación entre los agentes que participan en el mercado laboral, aumentar la cobertura y la calidad de la oferta de capacitación para los trabajadores, impulsar una cultura que propicie el desarrollo, por parte de las empresas, de mejores niveles de capacitación y productividad, así como el mejoramiento permanente de las condiciones del medio ambiente de trabajo.

- Fortalecer los mecanismos de concertación que inciden en el desarrollo del mercado de trabajo, a fin de identificar prioridades regionales que permitan mejorar el alcance y la eficiencia en la instrumentación de los programas gubernamentales en la materia, mediante la participación activa y propositiva de los sectores productivos, en un marco de respeto al ámbito de competencia de los gobiernos federal, estatales y municipales.
- Mejoramiento de la administración y de la impartición y procuración de la justicia laboral, con el propósito de ofrecer un conjunto de servicios más amplio a trabajadores y empresas, hacer más oportuna y ágil la impartición de justicia, reforzar los mecanismos de defensa de los derechos de los trabajadores y dar mayor seguridad jurídica a las relaciones obrero-patronales.

3. SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL

La evolución del mercado de trabajo es el resultado de la interacción de varios factores. El crecimiento y la composición de la población determina en buena medida el número de personas que buscan incorporarse a la actividad productiva, mientras que las oportunidades de empleo evolucionan en función de los avances que se logran en el desarrollo económico nacional.

Durante las últimas dos décadas han ocurrido profundas modificaciones económicas, sociales y demográficas que se han manifestado en cambios en los niveles y composición del empleo y de las remuneraciones, conformando una oferta de trabajo con una marcada disparidad en sus niveles de ingreso, educación, capacitación y productividad, así como en la coexistencia de actividades modernas con tradicionales, en las que se presenta una alta incidencia de subocupación e informalidad.

3.1. Dinámica poblacional

El significativo descenso de las tasas de crecimiento demográfico registrado durante las tres últimas décadas ha implicado marcados cambios en la composición de la población en México. Esta transformación impacta también en el carácter y la magnitud de las demandas sociales, especialmente en lo que se refiere a empleo.

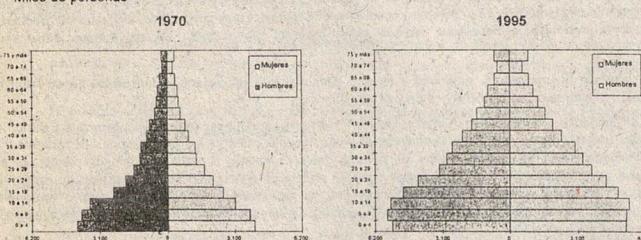
La evolución de la población por grupos de edad ha estado determinada por la disminución en las tasas de mortalidad y de fecundidad. Lo primero implica que un mayor número de personas alcanzan edades avanzadas, mientras que el segundo factor se traduce en que la población que aumenta más rápido es aquella que proviene de las generaciones que nacieron en períodos en los que se registraron altas tasas de crecimiento demográfico, la cual es precisamente la que tiene una fuerte incidencia en la evolución, tamaño y estructura de la población en edad de trabajar.¹

La combinación de ambos fenómenos conducen a un envejecimiento gradual de la población, que se refleja en el ensanchamiento de la pirámide poblacional (gráfica 1). Entre 1970 y 1995, el grupo de 15 a 64 años de edad, que constituye la parte sustantiva de la población en edad de trabajar, aumentó sensiblemente su participación en el total, al pasar del 50.1% al 59.1%.

Gráfica 1.

Dinámica poblacional 1970-1995

Miles de personas



FUENTE: 1970: INEGI, Consejo General de Población y Vivienda 1995: INEGI-STPS, Encuesta Nacional de Empleo 1995.

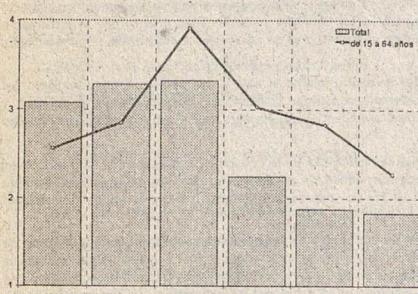
Asimismo, el crecimiento de ese grupo de edad, ha pasado a ser mayor al de la población total (gráfica 2).

¹ Bajo criterios estadísticos, al grupo de personas mayores de 12 años se le considera población en edad de trabajar.

Gráfica 2.

Presión demográfica sobre el mercado laboral

Tasas de crecimiento promedio anual



FUENTE: INEGI, Censo General de Población y Vivienda y Proyecciones de la Población de México y de las Entidades Federativas 1980-2010, Encuesta Nacional de Empleo 1995.

En términos absolutos, entre 1970 y 1995 este grupo —de 15 a 64 años de edad— aumentó poco más de dos veces, ya que pasó de 24 a 53 millones de habitantes, cifra que prácticamente representa la oferta potencial de trabajo.

De acuerdo con el comportamiento de los grupos poblacionales, en los próximos años el grupo de 15 a 64 aún estará dominado por la inercia del crecimiento demográfico del pasado. Se espera que su crecimiento se sitúe en una tasa promedio anual de 2.3%, con lo cual la población dentro de ese rango de edad ascendería a 77 millones de personas hacia el año 2010.

3.2. Evolución de la población económicamente activa

La población económicamente activa (PEA) —o fuerza de trabajo— comprende a aquellas personas de 12 años o más que ingresan al mercado laboral, ya sea realizando alguna actividad económica (población ocupada) o buscando activamente hacerlo (población desocupada abierta).

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo (ENE),² la tasa de crecimiento de la fuerza de trabajo pasó de 3.8% durante el período 1991-1993, a 2.8% en 1993-1995, ubicándose por encima del aumento de la población en edad de trabajar, lo que refleja el descenso en la tasa de crecimiento demográfico del país. Así, mientras que en 1970, por cada 100 personas de 12 años o más, 43 eran económicamente activas, en 1995 esta proporción se elevó a 56 por cada 100, dinámica que ubica a la PEA en una cantidad estimada de 35.6 millones de personas en ese año.

Esta baja en el dinamismo de la fuerza de trabajo tiene su origen en que, de acuerdo con la ENE, la tasa media de crecimiento anual de la población económicamente inactiva dedicada al estudio pasó de -0.3% a 2.6% en los períodos señalados.

Este comportamiento es consistente con el de la matrícula registrada por la SEP, la cual creció a una tasa promedio anual de 0.95% entre los ciclos escolares 1990-91 y 1992-93, mientras que entre los ciclos 1992-93 y 1994-95 lo hizo a 3.6%, incremento que se explica, entre otros factores, por el hecho de que en 1993 la educación secundaria se hizo obligatoria.

2 La Encuesta Nacional de Empleo es la única fuente de información que tiene representatividad nacional en materia de empleo. Ha sido levantada en cuatro ocasiones: 1988, 1991, 1993 y 1995, siendo su periodo de referencia al segundo trimestre de cada año. Por cuestiones metodológicas, las cifras de 1988 no son comparables a las de los levantamientos posteriores. A diferencia de un censo, los resultados de las encuestas deben interpretarse como estimaciones de la información poblacional, realizadas a partir de una muestra representativa de la población.

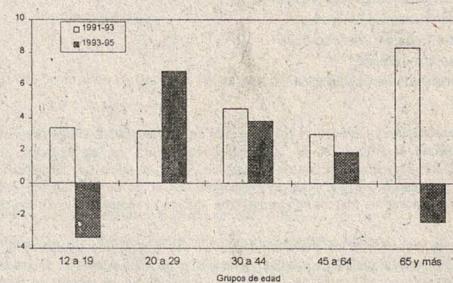
3 A lo largo de este capítulo, se ilustran diversos aspectos del mercado de trabajo para los cuales la disponibilidad de información estadística es limitada o presenta diferencias metodológicas con la Encuesta Nacional de Empleo. En la mayor parte de ellos, se ha preferido utilizar la ENE, aun cuando su cobertura temporal es más limitada (a partir de 1991), debido a su rigor metodológico y a que permite disponer de una amplia gama de clasificaciones de las características de la población ocupada dentro de un mismo marco conceptual.

Los datos de la ENE 1995 revelan que los grupos de edad de la PEA con mayor dinamismo son los de 20 a 29 y de 30 a 44 años, los cuales muestran tasas de crecimiento de 6.9% y 3.8%, respectivamente. La disminución del crecimiento del grupo de 12 a 19 años observada entre 1993 y 1995, es reflejo de que los jóvenes de esas edades permanecieron en el sistema educativo, en vez de incorporarse a la PEA (gráfica 3).

Gráfica 3.

Crecimiento de la población económicamente activa por grupos de edad

Tasas de crecimiento promedio anual



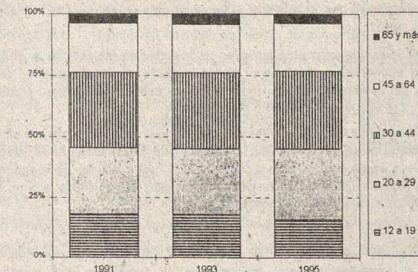
FUENTE: INEGI-STPS, Encuesta Nacional de Empleo.

Los grupos de 20 a 29 y de 30 a 44 años representan alrededor del 61% de la PEA, y si se agrega el grupo de 12 a 19 años la proporción es de 76.8% (gráfica 4). En virtud de la inercia demográfica, es previsible que las tasas de crecimiento de estos grupos continúen siendo altas. Incluso, se observa que estos grupos de edad, especialmente el de 20 a 29 años, registran ritmos de crecimiento más dinámicos en las localidades con menos de 100,000 habitantes, con tasas de 10% promedio anual. Este mayor crecimiento representa una fuente potencial de flujos migratorios hacia las áreas más urbanizadas.

Gráfica 4.

Población económicamente activa por grupos de edad

Porcentaje del total



FUENTE: INEGI-STPS, Encuesta Nacional de Empleo.

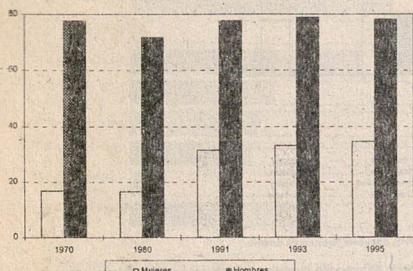
La información de la PEA por sexo muestra que la proporción de hombres económicamente activos, con respecto al total de los que están en edad de trabajar, prácticamente se ha mantenido constante durante los

últimos 25 años (aproximadamente 78%). En el caso de las mujeres hay un cambio significativo, ya que dicha proporción se duplicó al pasar de 16.7% a 32.1% entre 1970 y 1995, respectivamente (gráfica 5).

Gráfica 5.

Tasas de participación de la población económicamente activa por sexo

Porcentaje de la población mayor de 12 años



FUENTE: 1970 y 1980, INEGI Censo General de Población y Vivienda. 1991 a 1995, INEGI-STPS Encuesta Nacional de Empleo.

La creciente incorporación de la mujer ha modificado la proporción entre hombres y mujeres en la fuerza de trabajo, de tal manera que de cuatro varones activos por mujer en 1970, la proporción se redujo a dos por una en 1995.

Esta situación obedece principalmente a dos factores: primero, la necesidad de complementar el ingreso familiar y segundo, el mayor nivel de escolaridad y la disminución en el número de hijos por familia, lo que le permite tener mejores expectativas profesionales y mayor disponibilidad de tiempo para trabajar.

En este sentido, si bien el mejoramiento de las condiciones de la economía nacional propiciaría un descenso en la incorporación de las mujeres que se encuentran en el primer caso, es de esperarse que continúe el crecimiento neto de la fuerza laboral femenina, aunque con un ritmo más moderado del que se registra actualmente, que supera de manera muy significativa al incremento promedio de la PEA en 1993 la tasa de crecimiento de la población femenina económicamente activa fue de 4.1% y en 1995 ascendió a 4.8%, cifra superior en dos puntos porcentuales a la de la media nacional.

En conjunto, la dinámica de la PEA, aunada al acelerado crecimiento del grupo de los jóvenes especialmente en áreas menos urbanizadas y al aumento de la participación de las mujeres en la actividad económica, representan una fuerte presión para el mercado laboral, ya que en términos absolutos significa el ingreso de aproximadamente 950 mil personas cada año.

3.3. Empleo y condiciones de ocupación

Desde los años ochenta se han intensificado las tendencias a la globalización de las actividades económicas y a la integración de amplios mercados, en un contexto de acelerados avances en los conocimientos científicos y su aplicación en forma de nuevas tecnologías de producción y de comunicaciones.

La economía mexicana ha pasado por un profundo proceso de cambio estructural a partir de la segunda mitad de la década pasada. Desde entonces, la modernización de la economía ha estado orientada hacia el sector externo, ante lo cual ha sido una necesidad insoslayable que la planta productiva incremente su productividad y competitividad; de modo que puedan ser aprovechadas las oportunidades que representa la globalización para el desarrollo nacional.

En virtud de que la expansión de los sectores exportadores ha representado un impulso al crecimiento y al fortalecimiento de la eficiencia, hay que sentar las condiciones para su mejor vinculación con las empresas productoras de insumos y servicios intermedios para la elaboración de productos exportables, sin menoscabo de aquéllas orientadas a la producción de bienes y servicios para el mercado interno o la sustitución de importaciones.

Así, las actividades productivas deben ser capaces de responder a los constantes cambios en las tecnologías de producción y de comunicaciones, a las regulaciones de otros países y, en general, a la dinámica de los mercados mundiales. Este proceso de adaptación conlleva la eliminación de puestos en empresas poco competitivas, al tiempo que se crean otros en las más dinámicas.

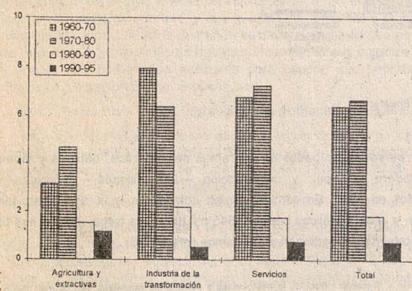
3.3.1. Composición sectorial del empleo

Los niveles de empleo y las condiciones de ocupación están estrechamente relacionados con el ritmo de crecimiento económico, que en las últimas décadas se ha concentrado en la industria de la transformación y en el sector servicios, lo cual ha significado una disminución gradual de la participación de las actividades agropecuarias y extractivas en el producto interno bruto —PIB— (gráfica 6).⁴

Gráfica 6.

Crecimiento del producto interno bruto sectorial

Tasas promedio anual



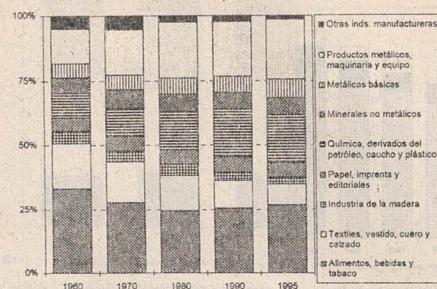
FUENTE: INEGI, Sistema de Cuentas Nacionales.

En la industria manufacturera se ha registrado un cambio significativo en la participación de sus diversas ramas en el PIB. Actividades tradicionales como textiles, vestido, cuero y calzado han perdido peso frente al crecimiento de la producción de sustancias químicas, derivados del petróleo, caucho y plástico y de productos metálicos, maquinaria y equipo (gráficas 7 y 8).

Gráfica 7.

Composición del producto interno bruto de la industria manufacturera

Porcentaje del total



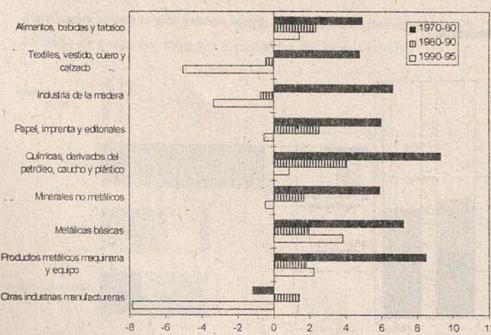
FUENTE: INEGI, Sistema de Cuentas Nacionales.

⁴ Es importante señalar que la información estadística de la ocupación en los sectores agropecuario e informal es escasa y muy diversa en metodología, lo que limita el análisis de estos sectores.

Gráfica 8.

Crecimiento del producto interno bruto de la industria manufacturera

Tasas anuales promedio



FUENTE: INEGI, Sistema de Cuentas Nacionales.

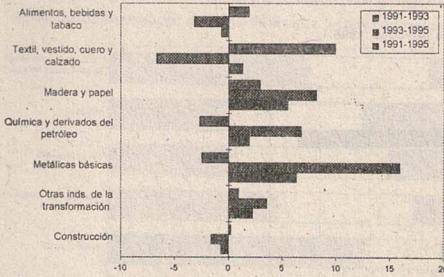
Lo anterior ha tenido como consecuencia cambios en la composición del empleo al interior de la industria. La participación de las ramas de alimentos, bebidas y tabaco; y textiles, prendas de vestir, cuero y calzado disminuyó ligeramente de 31.8% en 1991 a 31.1% en 1995, aun cuando en 1993 fue de 34.5%. Entre 1991 y 1993, estas actividades registraban incrementos en sus niveles de empleo, situación que se invirtió entre 1993 y 1995.

En el caso de ramas más dinámicas, como la química y derivados del petróleo y las metálicas básicas, se observa lo contrario, ya que su participación en el empleo aumentó de 12.9 a 13.7% entre 1991 y 1995, habiendo registrado tasas negativas de crecimiento en su población ocupada en el primer bimestre y una recuperación significativa en el segundo (gráfica 9).

Gráfica 9.

Crecimiento de la población ocupada en la industria 1991-1995

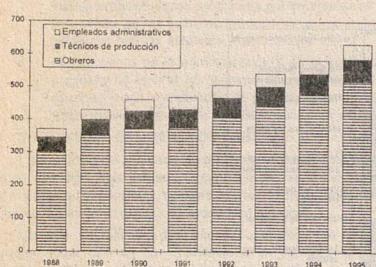
Tasas anuales promedio



FUENTE: INEGI-STPS, Encuesta Nacional de Empleo.

Cabe destacar el caso de la industria maquiladora de exportación, que en los últimos años ha mostrado un crecimiento sostenido en su nivel de empleo, lo que confirma la importancia de los mercados externos (gráfica 10).

Gráfica 10.

Empleo en la industria maquiladora de exportación
Miles de personas

FUENTE: Base de datos del INEGI.

La evolución diferenciada de absorción-expulsión de mano de obra por ramas industriales, da cuenta de la orientación de las actividades productivas y de su capacidad de adaptación a los cambios en su entorno.

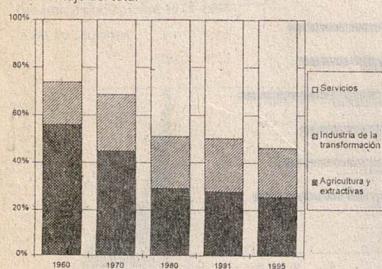
Estas transformaciones beneficiarán a los trabajadores en la medida en que se adapten rápidamente, estén más capacitados y sean más productivos, ya que podrán ingresar a los sectores más dinámicos que demandan, cada vez en mayor medida, personal mejor calificado, que pueda desarrollar diversas tareas, asumir mayores niveles de responsabilidad y de participación en el desarrollo del proceso productivo, teniendo la capacidad de asimilar una capacitación constante. Estos cambios también implican que en algunas industrias los trabajadores pueden ser desplazados y probablemente tendrán dificultades para encontrar un empleo de las mismas características técnicas, de responsabilidad y de ingresos, por lo que necesitarán capacitarse para tener mejores elementos para reincorporarse a la actividad productiva.

Por lo que respecta al sector servicios, desde los años setenta ha tenido una creciente importancia en la generación de empleos —tendencia que se observa también en el ámbito internacional—. Como se aprecia en la gráfica 11, la población ocupada en ese sector pasó de representar 26% del total en 1960, a 54% en 1995, lo que equivale a la incorporación en ese lapso de 18 millones de personas.

Gráfica 11.

Composición del empleo sectorial

Porcentaje del total



FUENTE: 1960-1980: INEGI, Sistema de Cuentas Nacionales.

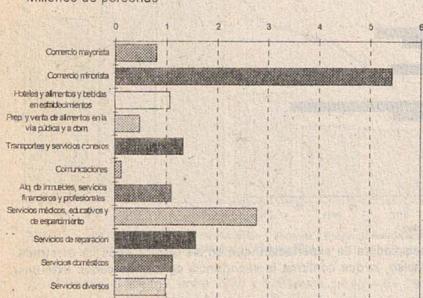
1991-1995: INEGI-STPS, Encuesta Nacional de Empleo.

Las actividades que emplean a más personas en el sector servicios son: comercio minorista, servicios médicos, educativos y de esparcimiento; domésticos y de reparación, y de transporte y servicios conexos, que en conjunto dieron ocupación a 12.2 millones de personas en 1995, 68% del total en el sector (gráfica 12).

Gráfica 12.

Personal ocupado en los servicios privados, 1995

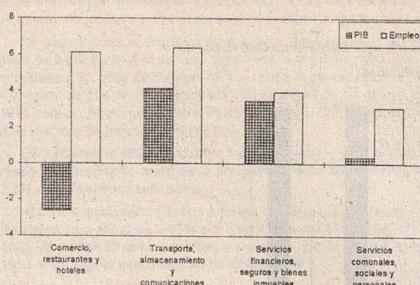
Millones de personas



FUENTE: INEGI-STPS, Encuesta Nacional de Empleo.

El crecimiento del empleo en el sector servicios difiere de la dinámica de su PIB. Como se observa en la gráfica 13, mientras que en los servicios comunitarios, sociales y personales⁵ —que son intensivos en mano de obra— el empleo creció a una tasa anual de 3.1% entre 1991 y 1995, el PIB lo hizo a un ritmo menor (0.3%). Destaca el caso del comercio, restaurantes y hoteles en donde, no obstante la significativa caída de su producto en 1995, los niveles de empleo se incrementaron a una tasa promedio anual de 6.1 por ciento.⁶

Gráfica 13.

Crecimiento del producto interno bruto y el empleo en el sector servicios 1991-1995
Tasas promedio de crecimiento anual

FUENTE: Base de datos del INEGI e INEGI-STPS, Encuesta Nacional de Empleo.

⁵ Incluyen servicios médicos, educativos, de esparcimiento, de reparación, domésticos, administración pública y defensa, y diversos.

⁶ El crecimiento promedio anual del PIB de la rama entre 1991 y 1994 fue de 1.7%.

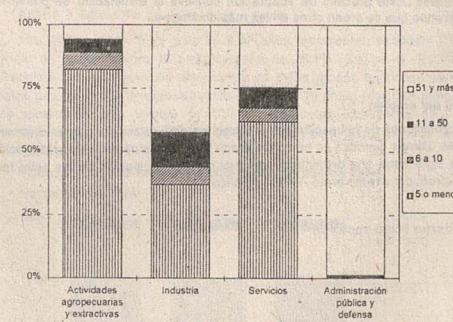
Disparidades similares, aunque con diferente magnitud, se observan en las otras actividades de servicios, lo que indica que una parte importante de la población ocupada desarrolla actividades de escasa productividad.

3.3.2. Empleo en las micro y pequeñas empresas

La mayor parte de la población ocupada en el país trabaja en establecimientos de menos de diez empleados.⁷ En 1991, 60% de las personas laboraban en este tipo de empresas, proporción que se incrementó a 64.5% en 1995, mientras que en este último año solamente el 26.2% de la población ocupada trabajó en establecimientos de más de 50 empleados.

Esta tendencia es aún más acentuada en las actividades agropecuarias y extractivas, en donde el 88% de la población ocupada trabajó en establecimientos o unidades de producción de hasta diez empleados, lo que contrasta con el porcentaje registrado en la industria, 43%, y en los servicios, 67% (gráfica 14).

Gráfica 14.

Población ocupada por sector, según el número de empleados en el establecimiento, 1995
Porcentaje de participación en el total del sector

FUENTE: INEGI-STPS, Encuesta Nacional de Empleo.

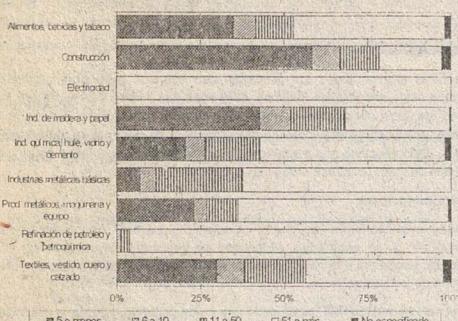
Dentro de la industria, el 52% de las personas ocupadas en las ramas de alimentos, bebidas y tabaco; textiles, vestido, cuero y calzado; madera y papel, y construcción —2.5 millones— laboraron en establecimientos de hasta diez empleados en 1995. En cambio, en las actividades más dinámicas, tales como la industria química y petroquímica, y la de metálicas básicas, 545 mil personas trabajaron en ese tipo de establecimientos, es decir, 25.1% del total de ocupados en estas ramas (gráfica 15).

⁷ En la definición oficial de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, la microindustria comprende empresas que ocupan hasta 15 personas y tienen ventas anuales de hasta \$900,000. En los casos de las industrias pequeña y mediana, los límites son 100 y 250 personas, y \$9,000,000 y \$20,000,000, respectivamente. (Acuerdo por el que se modifican las definiciones de microindustria, industria pequeña e industria mediana. Diario Oficial de la Federación, Diciembre 3, 1993).

Gráfica 15.

Población ocupada en la industria, según el número de empleados en el establecimiento, 1995

Porcentaje del total



FUENTE: INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Empleo.

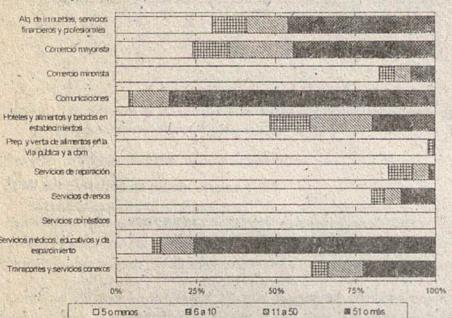
En el sector servicios los pequeños negocios son particularmente importantes en actividades como el comercio minorista; preparación y venta de alimentos y bebidas; transporte, reparación, servicios domésticos y diversos, en los que 84% de las personas —10.2 millones— trabajaron en establecimientos que contaban con hasta diez empleados en 1995 (gráfica 16).

En contraste, en el comercio mayorista y en los servicios de alquiler de inmuebles, financieros y profesionales, médicos, educativos y de esparcimiento, solamente 24% —1.1 millones de personas— trabajó en unidades de ese tamaño.

Gráfica 16.

Población ocupada en el sector servicios, según el número de empleados en el establecimiento, 1995

Porcentaje de participación en el total



FUENTE: INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Empleo.

Lo anterior confirma la importancia de las micro y pequeñas empresas en la generación de empleos y, por ende, la necesidad estratégica de impulsar en forma eficiente su crecimiento y su vinculación al conjunto de la planta productiva nacional.

No obstante, es importante reconocer que en ese segmento de empresas hay actividades agropecuarias de subsistencia e informales urbanas, con una limitada capacidad de crecimiento, cuya mejoría depende de que puedan desarrollar una adecuada capacidad empresarial, tener acceso a fuentes de financiamiento, y mejorar la calificación y productividad de su fuerza de trabajo.

3.4. Remuneraciones

El resultado de la interrelación entre la dinámica de la PEA y la demanda de empleo por parte de la planta productiva lo constituye el nivel promedio de las remuneraciones. Si se considera que el crecimiento de la fuerza de trabajo es aún alto, y que la apertura comercial y el incansante cambio tecnológico conlleven una modificación continua en la demanda sectorial de empleo, las personas que tendrán mayores posibilidades de mejorar sus condiciones de trabajo e incrementar sus ingresos, serán aquellas que sean más productivas y tengan una preparación adecuada para adaptar sus habilidades y destrezas en función de las que requieran los sectores más competitivos.

3.4.1. Estructura de los ingresos de la población ocupada

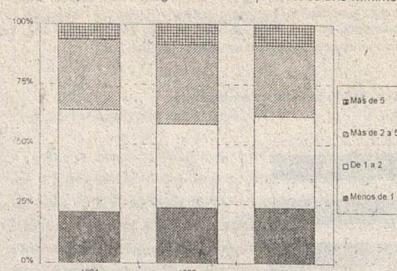
La estructura de los ingresos de la población ocupada ha cambiado en los últimos años; en la ENE se registra un número considerable de personas que aun cuando tienen una ocupación no reciben ningún pago, ya que laboran en negocios familiares. En 1995, 13% del total de ocupados estaban en esa situación; 19.6% en las áreas de menos de 100,000 habitantes, y 5.2% en las áreas más urbanizadas. Esto significa, en términos absolutos, 4.4 millones, 800 mil y 3.6 millones de personas, respectivamente.

Sí se considera solamente a la población que recibe un pago monetario por su trabajo —27.2 millones de personas en 1995—, se observa que las personas que tuvieron ingresos superiores a cinco salarios mínimos incrementaron su participación en el total de 6.6% a 8.7% entre 1993 y 1995, y aquellas que obtuvieron hasta un salario mínimo mostraron una proporción relativamente constante de aproximadamente 23% durante el mismo período (gráfica 17).

Gráfica 17.

Población ocupada por nivel de ingresos, 1991-1995

Porcentaje del total. Ingresos en múltiplos del salario mínimo



NOTA: Excluye a las personas que no percibieron ingresos y las que no lo especificaron.

FUENTE: INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Empleo.

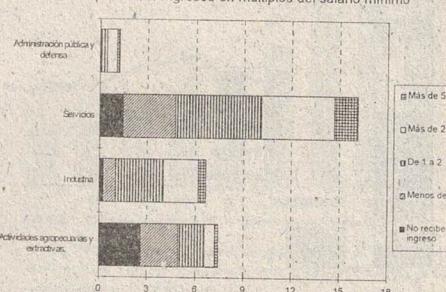
En los niveles intermedios, entre 1991 y 1993 se aprecia un incremento del grupo que tiene ingresos de más de dos y hasta cinco salarios mínimos, sobre el de uno a dos. No obstante, esta tendencia se revirtió en 1995 como un reflejo de las condiciones económicas que prevalecieron en ese año.

Por sector, 68% de la población ocupada en actividades agropecuarias no recibió ingresos durante 1995 o éstos fueron menores a un salario mínimo, lo que contrasta con la situación en la industria (15%) y los servicios (29%), como se observa en la gráfica 18. Esto representó, en términos absolutos, 4.9 millones de personas en el sector primario, un millón en la industria y 4.8 millones en los servicios.

Gráfica 18.

Población ocupada por sector, según el nivel de ingresos, 1995

Millones de personas. Ingresos en múltiplos del salario mínimo



FUENTE: INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Empleo.

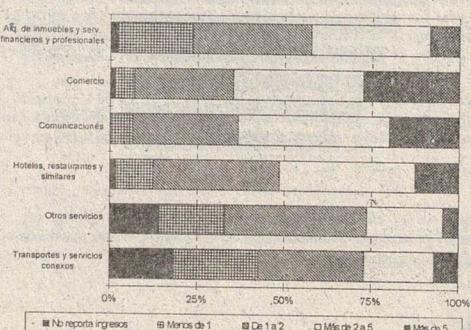
Dentro del sector servicios, de las personas que percibían hasta un salario mínimo en 1995, 85% laboraban en el comercio y en otros servicios (médicos, educativos y de esparcimiento; reparación, domésticos, y diversos) y 10% en los hoteles, restaurantes y similares (gráfica 19).

Las actividades de servicios en donde se ubicó la población con ingresos relativamente mayores fueron comunicaciones, transportes, alquiler de inmuebles, servicios financieros y profesionales, donde 19.3% de la población ocupada tuvo ingresos superiores a cinco salarios mínimos. En contraste, la proporción de personas en esta situación registrada en las actividades agropecuarias y extractivas fue de 2.7%, mientras que en la industria fue de 6.9%.

Gráfica 19.

Población ocupada en el sector servicios, según nivel de ingresos, 1995

Porcentaje de participación en el total de la rama. Ingresos en múltiplos del salario mínimo



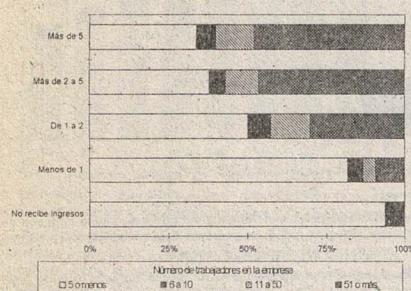
FUENTE: INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Empleo.

Por tamaño de empresa, la población ocupada que no recibió ingresos o que percibió un salario inferior al mínimo se concentró en unidades de hasta diez empleados, que representan la fuente de trabajo de 10.6 millones de personas. La mayoría de los ocupados en empresas de más de diez empleados —casi seis millones de personas— percibieron ingresos superiores a dos salarios mínimos (gráfica 20).

Gráfica 20.

Población ocupada por nivel de ingresos, según tamaño de empresa

Ingresos en múltiplos del salario mínimo.



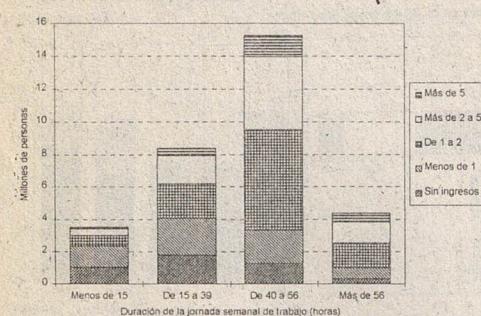
FUENTE: INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Empleo, 1995.

Una proporción importante de la población ocupada tiene ingresos relativamente bajos en comparación con la magnitud de su jornada. En la gráfica 21 se aprecia que 57.2% —2.5 millones de personas— de quienes trabajan más de 56 horas semanales tienen ingresos de hasta dos salarios mínimos y que 2.4 millones de personas, 66.6% de quienes trabajan menos de 15 horas a la semana, reciben ingresos menores a un salario mínimo.

Gráfica 21.

Población ocupada por nivel de ingresos, según el número de horas semanales de trabajo, 1995

Millones de personas. Ingresos en múltiplos del salario mínimo



NOTA: Se excluye a los iniciadores de un próximo trabajo.

FUENTE: INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Empleo.

FUENTE: INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Empleo.

Sin embargo, hay que señalar que no todos los ocupados con estudios superiores perciben altos ingresos. En 1995 el 23% ganaba hasta dos salarios mínimos, 43% entre dos y cinco y 34% más de cinco, lo que refleja que los mercados de algunos perfiles profesionales están relativamente saturados y que probablemente las calificaciones profesionales adquiridas no corresponden, en cuanto a su pertinencia, a las necesidades reales del mercado. Esto ocasiona que las remuneraciones que se ofrecen sean bajas y que un elevado número de profesionistas se vean obligados a dedicarse a otras actividades.

3.4.2. Evolución de las remuneraciones

La situación que ha imperado en la economía nacional se ve reflejada en la evolución de los salarios. En períodos de crecimiento económico y de estabilidad de precios se registran incrementos en el poder adquisitivo de las remuneraciones, asociados a la mayor demanda de empleo por parte de las empresas y a los aumentos en la productividad de los trabajadores.

En este contexto, si bien el salario mínimo real ha accusado una caída continua durante la última década, el salario medio de cotización al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) muestra una relación directa con la forma en que evoluciona la economía. Entre junio de 1988 y diciembre de 1994, este indicador se incrementó 39.4% en términos reales, 5.2% promedio anual (gráfica 23), correspondiendo al crecimiento del PIB registrado en ese período.⁸

⁸ Cabe señalar que en julio de 1993 se modificó la integración del salario base de cotización y se incrementó el límite superior sobre el cual se determina de 10 a 25 veces el salario mínimo. Sin embargo, estas consideraciones no afectan significativamente la relación entre el salario base de cotización y el PIB que se muestra en la gráfica 23.

Gráfica 23.
Evolución de los salarios 1984-1995
en Pesos de 1995 diarios



FUENTE: Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

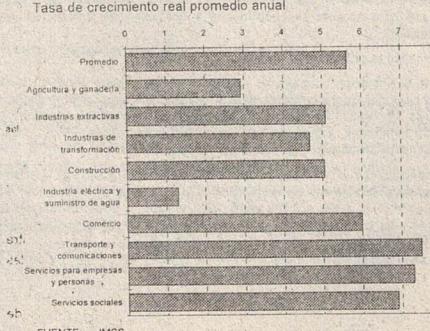


FUENTE: INEGI, Sistema de Cuentas Nacionales, e IMSS

NOTA: A partir del cuarto bimestre de 1993, se modificó la integración del salario base de cotización

Por sectores, los salarios medios de cotización en las actividades de servicios registraron crecimientos reales superiores al promedio, entre 1988 y 1994; mientras que en la industria eléctrica y suministro de agua, y en la agricultura y ganadería, se observan las menores tasas de crecimiento (gráfica 24).

Gráfica 24.
Crecimiento de los salarios de cotización al IMSS por sector de actividad, 1988-1994
Tasa de crecimiento real promedio anual



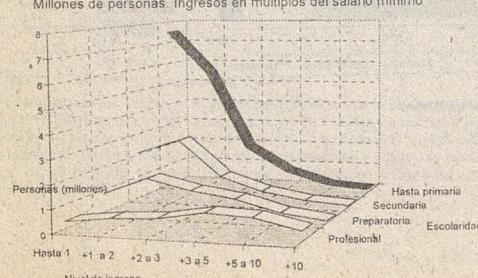
FUENTE: IMSS

⁹ Cuando se observa una desaceleración de la actividad económica, las negociaciones entre trabajadores y patrones buscan primordialmente mantener el nivel de empleo, por lo que normalmente en estos períodos se registran incrementos salariales moderados que no necesariamente mantienen el poder adquisitivo de las remuneraciones.

Gráfica 22.

Población ocupada por niveles de ingreso y de instrucción, 1995

Millones de personas. Ingresos en múltiplos del salario mínimo

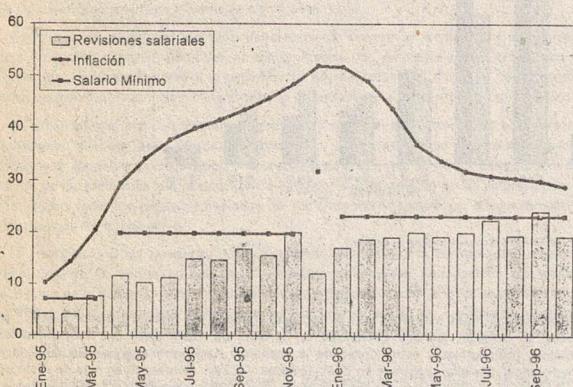


Este punto puede ser ilustrado con los incrementos salariales obtenidos en las revisiones de contratos colectivos que registra la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, los cuales en 1995 se ubicaron sensiblemente por debajo de los aumentos al salario mínimo, mientras que durante 1996 los incrementos han guardado una relación más cercana a la inflación esperada (gráfica 25).

Gráfica 25.

Incrementos en las revisiones salariales de contratos colectivos, en empresas bajo jurisdicción federal, en los salarios mínimos y en el Índice nacional de precios al consumidor, 1995-1996

Variaciones percentuales respecto al mismo periodo del año anterior



NOTA: En el caso de los incrementos en las revisiones salariales se presenta el aumento promedio ponderado otorgado en las negociaciones en el mes correspondiente, que fija el salario por un año.

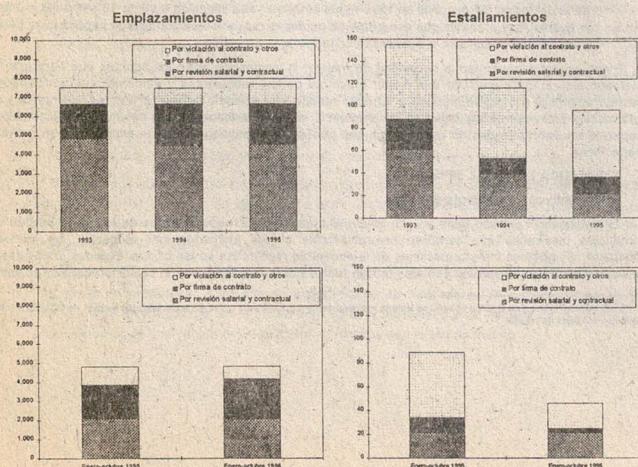
FUENTE: STPS y Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Cabe mencionar que el proceso de revisión salarial en los contratos colectivos se realiza libremente entre los interesados, lo que ha probado ser un mecanismo eficaz para evitar conflictos laborales y ajustarse a las circunstancias en épocas tan difíciles como la que tuvo que enfrentarse en 1995.

Como se observa en la gráfica 26, aun cuando se mantiene un número relativamente constante de emplazamientos a huelga —alrededor de 7,500 cada año, principalmente por revisión salarial— menos de 2% llegan al estallamiento; de hecho, en 1995, a pesar de la crisis financiera, se registraron 38% menos huelgas que en 1993. Asimismo, en el periodo enero-octubre de 1996, los emplazamientos prácticamente mantuvieron su número y las huelgas estalladas disminuyeron 48%, respecto al mismo periodo del año anterior.

Gráfica 26.

Emplazamientos y estallamientos de huelgas en empresas de jurisdicción federal



FUENTE: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

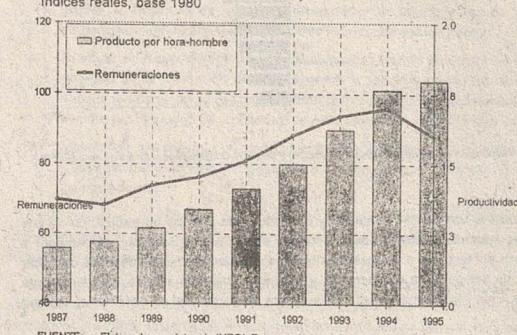
3.4.3. Productividad del trabajo

Como se mencionó anteriormente, el poder adquisitivo de los trabajadores guarda una estrecha relación con la productividad laboral. En la industria manufacturera —que es para la que se dispone de más datos— las cifras de la Encuesta Industrial Mensual del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) muestran un crecimiento sostenido del producto por hora-hombre trabajada entre 1987 y 1994,⁹ seguido muy de cerca por la evolución de las remuneraciones totales, que comprenden los sueldos de los empleados, los salarios de los obreros y las prestaciones (gráfica 27).

9. Esta es una medida parcial de la productividad que indica la eficiencia con la que el trabajo se utiliza en la producción. Cabe señalar que refleja no solamente el mejoramiento en las técnicas y en la organización de la producción, sino también los efectos de la sustitución del trabajo ante la mayor inversión fija y mejoras en las materias primas, los cuales se pueden descomponer utilizando medidas de productividad multifactorial.

Gráfica 27.

Producto por hora-hombre y remuneraciones reales en la industria manufacturera
Índices reales, base 1980



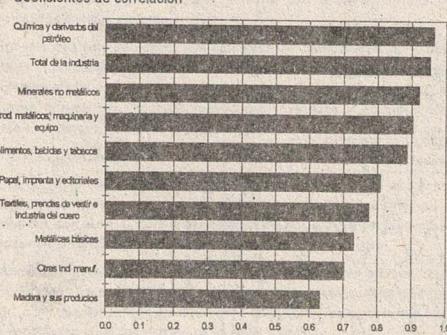
FUENTE: Elaborado con datos de INEGI, Encuesta Industrial Mensual.

La información a nivel sectorial sugiere que la relación entre el crecimiento del producto por hora-hombre y las remuneraciones es más alta en industrias donde hay trabajadores con relativamente mayor calificación (gráfica 28).

Gráfica 28.

Correlación entre el producto por hora-hombre y las remuneraciones reales en la industria manufacturera, 1987-1995

Coeficientes de correlación



FUENTE: Elaborado con datos de INEGI, Encuesta Industrial Mensual.

Por ejemplo, la industria química, derivados del petróleo, caucho y plástico, que es una actividad con relativamente altos requerimientos de especialización y capacitación continua de la fuerza laboral, presenta

las remuneraciones más altas que registra la Encuesta Industrial Mensual del INEGI, mientras que la industria de la madera, que es más tradicional, registra las más bajas.

3.5. Desempleo abierto

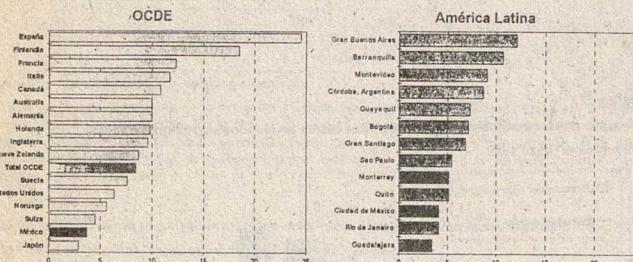
La medición del desempleo abierto en México comprende a la población económicamente activa que no trabajó ni una hora en el período de levantamiento de la encuesta correspondiente y que se encontraba buscando activamente un empleo, siendo esta definición similar a la establecida por la Organización Internacional del Trabajo (oit).

Bajo esta definición, la tasa de desempleo abierto (TDA) es relativamente baja si se le compara con la de otros países (gráfica 29), lo que refleja el hecho de que la mayoría de los trabajadores desempleados no pueden enfrentar períodos largos de búsqueda de empleo, debido a sus bajos niveles de ingreso familiar y a la falta de ahorro, por lo que pueden verse oprimidos a ingresar al sector informal o a trabajar jornadas menores a la máxima legal, aceptando remuneraciones relativamente bajas.

Gráfica 29.

Tasa de desempleo abierto en países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y en ciudades de América Latina en 1994

Porcentaje de la población económicamente activa



FUENTE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y Comisión Económica para América Latina (CEPAL).

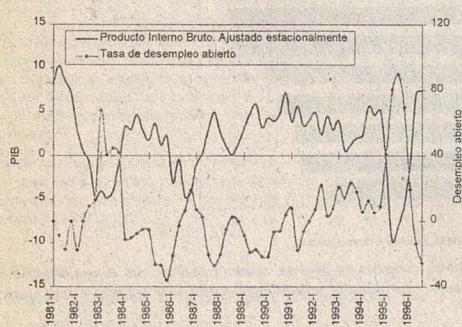
La dinámica económica conlleva una continua creación y destrucción de puestos de trabajo, por lo que constantemente hay personas entrando y saliendo de la actividad económica. A esto hay que agregar a aquéllas que buscan trabajo por primera vez, a quienes retornan a la actividad productiva después de haber pasado, por cualquier razón, un tiempo fuera del mercado, y a quienes dejan su empleo voluntariamente para buscar una opción mejor. Esto implica que siempre se registrará un cierto nivel de desempleo, llamado friccional o natural.

No obstante, el nivel de desempleo abierto mantiene una estrecha relación con la dinámica de la economía, por lo que fenómenos como el cambio estructural o la recesión incrementan transitoriamente la TDA por encima de ese nivel friccional. Sucedé lo contrario en períodos de auge económico, ya que éste va acompañado por disminuciones significativas de la TDA (gráfica 30), lo que implica que la única manera de aumentar sostenidamente el empleo y las remuneraciones de los trabajadores, es a través del crecimiento sostenido de la economía.

Gráfica 30.

Producto interno bruto y desempleo abierto

Variación porcentual respecto al mismo período del año anterior



FUENTE: INEGI.

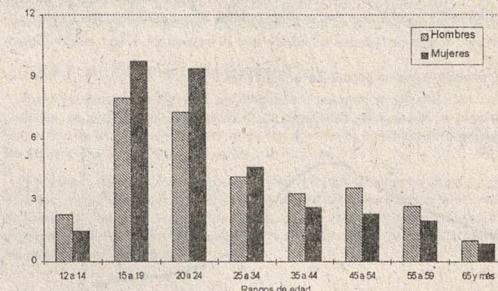
En el segundo trimestre de 1995 la ENE registró 1.7 millones de desempleados abiertos, de los cuales 65.6% eran hombres y 34.4% mujeres. Las principales características de esta población eran las siguientes:

- Los grupos con mayores tasas de desempleo fueron las mujeres y los jóvenes. Mientras que la TDA nacional en el segundo trimestre de 1995 fue de 4.7%, la tasa de las mujeres fue de 5.0%, 11% superior a la de los hombres. Asimismo, entre los jóvenes de 15 a 19 y de 20 a 24 años la tasa se ubicó en niveles de 8.6 y 8.0%, respectivamente (gráfica 31).

Gráfica 31.

Tasa de desempleo abierto por grupos de edad y sexo, 1995

Porcentaje de la población económicamente activa



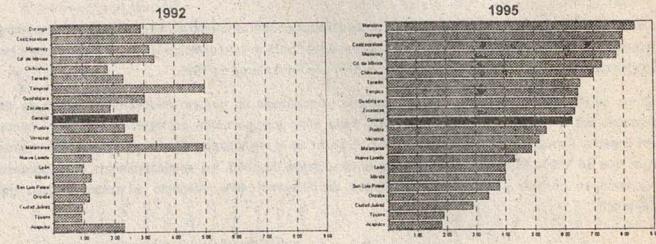
FUENTE: INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Empleo.

- Considerando las tasas estimadas con la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU),¹⁰ entre ciudades se aprecian grandes diferencias en el nivel de desempleo, que responden a las condiciones coyunturales y estructurales de la economía nacional y regional. En 1992 la tasa promedio anual más alta, registrada en Coatzacoalcos —5.3%— sobrepasó en más de cinco veces a la más baja, observada en Tijuana —0.9%. En 1995 prácticamente todas las tasas de desempleo se incrementaron significativamente, excepto Matamoros y particularmente Acapulco, en donde se captó la tasa más baja —1.8%—, la cual fue poco más de 6 puntos porcentuales menor a la máxima, registrada en Monclova —8.4%— (gráfica 32).

Gráfica 32.

Tasa de desempleo abierto en ciudades seleccionadas

Porcentaje de la población económicamente activa



FUENTE: INEGI. Encuesta Nacional de Empleo Urbano.

En el centro y el noreste del país se aprecia una alta diferenciación de tasas de desempleo entre regiones cercanas; por ejemplo, en el caso del Bajío, las ciudades de León y San Luis Potosí registraron tasas promedio de 4.0% y 3.8% en 1995, respectivamente, mientras que las de Celaya, Irapuato y Querétaro fueron significativamente más altas: 5.1%, 6.7% y 7.0%, respectivamente. En contraste, en el sureste y en las regiones fronterizas del norte, se observan tasas relativamente bajas con respecto al promedio nacional.

- A medida que se prolonga el período de desempleo de una persona, disminuyen sus posibilidades de encontrar un trabajo con el nivel de ingresos y grado de responsabilidad que tenía, debido principalmente a dos factores. Por un lado, es posible que haber estado desempleado durante mucho tiempo genere desconfianza para los empleadores potenciales, ya que puede ser indicativo de falta de habilidades o de una mala actitud hacia el trabajo. Por otro lado, en algunas ocupaciones los trabajadores pueden perder sus habilidades si no las practican. De acuerdo con la ENE, 21.7% de la población desocupada en 1995 había estado en esa situación durante 15 semanas o más, por lo que es muy probable que ese grupo de personas requiriesen algún tipo de capacitación para que pudieran reincorporarse a la actividad económica.

Estos aspectos confirman la necesidad de mejorar la vinculación entre los agentes que participan en el mercado laboral, para propiciar una mayor movilidad de los trabajadores y aumentar sus posibilidades de incorporación ágil a la planta productiva. En este sentido, es necesario proveer al mercado de mayor y mejor información sobre las necesidades de las empresas, las características de los trabajadores disponibles, así como de las oportunidades de capacitación que permitan compensar la falta de experiencia en actividades específicas.

4. POLÍTICA LABORAL 1995-2000

4.1. Objetivos y estrategia general

El trabajador mexicano tiene un alto potencial productivo y creativo. Prueba de ello es la calidad de los productos mexicanos que compiten favorablemente en los mercados más exigentes del mundo. No obstante, las grandes transformaciones de la economía registradas en las últimas décadas, derivadas de la industrialización y del cambio estructural, han tenido como resultado que el sector productivo actualmente

¹⁰ La Encuesta Nacional de Empleo Urbano se levanta mensualmente y actualmente cubre 43 áreas urbanas de más de 100,000 habitantes que son capitales de estado.

muestra diversas limitaciones para la absorción de la fuerza de trabajo y para el pleno desarrollo del potencial de los trabajadores. Esta situación se manifiesta en:

- Una marcada segmentación del mercado laboral, que se refleja en que los trabajadores más capacitados y productivos, que laboran en empresas grandes ubicadas en sectores dinámicos, son los que obtienen las remuneraciones más altas; mientras que un alto porcentaje de la población labora en sectores tradicionales, poco dinámicos y que demandan trabajadores con relativamente bajos niveles de calificación.
- La falta de arraigo de una cultura preventonista de riesgos de trabajo, que se manifiesta en una alta incidencia de accidentes en los centros de trabajo, por encima de lo observado en otros países.
- El sustancial incremento de demandas individuales y colectivas propiciadas por la situación económica ha derivado en un rezago en la impartición de Justicia laboral.

Adicionalmente, es necesario considerar la presión demográfica sobre el mercado de trabajo, representada por las aproximadamente 950 mil personas que se incorporan a la población económicamente activa cada año, situación que se agravó como resultado de la crisis financiera de finales de 1994, ya que la tasa de desempleo abierto se incrementó significativamente.

Por otra parte, el entorno previsible del crecimiento económico requiere una alta competitividad de la planta productiva nacional. Cada vez en mayor medida, las empresas deben contar con organizaciones flexibles que puedan adaptarse a la dinámica de los mercados y al ritmo del cambio tecnológico, cuyos efectos se manifiestan en tasas diferenciadas de expansión entre los sectores modernos y los tradicionales.

En consecuencia, con una frecuencia mucho mayor que en otras épocas, se están creando estructuras simplificadas que requieren de los trabajadores su aporte intelectual y creativo, mayores niveles de educación y capacitación, innovación y aprendizaje continuo, así como su participación en el análisis y solución de los problemas que obstaculizan la calidad y la productividad de las empresas, las cuales, por su parte, deben crear los canales apropiados de comunicación y compensar adecuadamente los esfuerzos productivos de los trabajadores.

El Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 (PND) plantea que la recuperación económica solamente tendrá éxito en la medida en que sean generados los empleos permanentes que demanda el rápido crecimiento de la población económicamente activa y mejore el poder adquisitivo de los salarios. Ante estas prioridades, el PND establece como objetivo, fundamental lograr un crecimiento económico sostenido, superior al cinco por ciento anual, para que la economía absorba a la población que se incorpora a la actividad productiva cada año.

La estrategia de crecimiento se basa en el incremento de la inversión y de la productividad de los factores de producción, para lo cual se requiere consolidar un entorno de estabilidad macroeconómica que brinde certidumbre a los agentes económicos y permita la planeación de proyectos productivos de largo plazo. Asimismo, se requiere promover el uso eficiente de los recursos, y desplegar políticas ambientales y sectoriales que hagan sustentable el crecimiento económico.

Bajo tal perspectiva, se promueven esfuerzos en todos los ámbitos de la actividad económica, para fomentar la competencia interna y externa, promover la actualización constante de tecnología y desarrollar infraestructura básica.

El PND reconoce la necesidad de elevar el ahorro interno, como la fuente más sana de financiamiento del desarrollo nacional. Propone aumentar los incentivos al ahorro mediante instrumentos financieros adecuados, la revisión del régimen tributario, la reciente reforma del sistema de pensiones que además asegurará un retiro digno para los trabajadores, y el mantenimiento de finanzas públicas sanas.

Para el sector laboral, el PND señala la necesidad de elaborar "un diagnóstico profundo, de carácter tripartita y alcance nacional, de los mercados ocupacionales y de las instituciones que los regulan", con objeto de propiciar la máxima creación posible de empleos, el mejoramiento de las remuneraciones, así como mantener relaciones obrero-patronales favorables, dentro de un clima de certidumbre jurídica.

El Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000 incorpora los objetivos y las estrategias generales de acción que establece el PND, los cuales orientarán sus acciones, dentro de su ámbito de competencia.

En tal sentido, la política laboral tendrá como objetivo fundamental contribuir al desarrollo de un entorno que facilite el crecimiento económico, la elevación de la productividad del trabajo y el incremento de las remuneraciones, al tiempo que propicie armonía y confianza en las relaciones de trabajo. Ello requiere mejorar la capacidad, el desempeño y la adaptabilidad de empresarios y trabajadores para hacer frente a la dinámica de las actividades productivas, así como realizar acciones para coadyuvar al desarrollo de un mejor ambiente laboral.

En este contexto, el presente Programa establece una política basada en tres objetivos específicos:

- Ampliación y perfeccionamiento de los mecanismos que facilitan la inserción de los trabajadores en una actividad productiva y promueven el desarrollo y arraigo de una cultura de calidad y competitividad entre los factores de la producción.

En tal sentido, la participación del Gobierno estará orientada a propiciar que los trabajadores cuenten con elementos suficientes para hacer frente a los cambios previsibles en el entorno laboral y se beneficien de éstos, mediante el desarrollo de acciones tendientes a incrementar sus habilidades, su capacidad para desarrollar diversas tareas y asumir mayores niveles de responsabilidad, lo que les permitirá mejorar su productividad y sus remuneraciones.

Para ello se requiere difundir entre los agentes productivos la más amplia y pertinente información del mercado de trabajo y de los vínculos entre oferentes y demandantes de empleo, así como propiciar que el sistema de capacitación responda íntegramente a las necesidades de los trabajadores y de la planta productiva.

Paralelamente, se continuará fomentando en los centros de trabajo el análisis permanente de los procesos de producción, para que su mejoramiento se traduzca en la generación de bienes y servicios de mayor calidad, en el incremento de la productividad y de las remuneraciones, y en la consolidación de una cultura preventonista en materia de riesgos de trabajo.

• Fortalecimiento de las instancias de coordinación y concertación con los sectores productivos y los distintos órdenes de gobierno, a fin de que tengan una mayor participación en la identificación de elementos que contribuyan a mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo y favorecer así la creación de empleos y el incremento en las remuneraciones. En particular, por este medio se buscará aumentar el impacto social de los programas gubernamentales orientados a este propósito, de forma que también contribuyan a la gestación y difusión de valores y actitudes que impulsen el desarrollo de una cultura de productividad y competitividad en los centros de trabajo.

• Modernización de los mecanismos de defensa de los derechos laborales, en congruencia con las acciones de mejoramiento en la impartición de justicia en todos los ámbitos, para lograr una mayor calidad en el desempeño de la función jurisdiccional y hacer más oportuna y ágil su administración, impartición y procuración, lo que contribuirá a consolidar condiciones de seguridad jurídica en las relaciones de trabajo.

Con base en estos ejes, el Programa gira en torno a cinco estrategias que orientarán el desarrollo de las actividades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) durante la presente administración:

1. Ampliar y mejorar las acciones de vinculación que se llevan a cabo entre los agentes productivos, intensificando el desarrollo de los sistemas de información del mercado laboral.
2. Fortalecer los programas y las acciones tendientes a la capacitación de la fuerza de trabajo en activo y desempleada, así como los de mejoramiento de la productividad en los centros de trabajo, tomando en cuenta la experiencia que se ha obtenido e incorporando modalidades que complementen y satisfagan las demandas actuales de la planta productiva nacional.
3. Dar mayor impulso a los programas preventivos de seguridad e higiene en el trabajo, con el fin de alentar el desarrollo de un ambiente laboral más seguro y reducir de manera consistente la incidencia de enfermedades profesionales y de accidentes de trabajo.
4. Estimular un mayor diálogo y participación de los sectores productivos y de los distintos órdenes de gobierno en la orientación de los programas y acciones orientadas al desarrollo del mercado de trabajo, fortaleciendo su descentralización, así como en el planteamiento de acciones concretas que contribuyan al arraigo de una cultura de productividad y competitividad en los centros de trabajo.
5. Modernizar los sistemas y procedimientos administrativos en el ámbito de la impartición de la justicia laboral y reforzar la calidad y oportunidad con que se brindan los servicios de defensoría a los trabajadores.

Estas acciones contribuirán al crecimiento sostenido de la productividad del trabajo y de las remuneraciones, al mejoramiento de la competitividad de la planta productiva y a que se eleven los niveles de bienestar de la población.

En congruencia con los lineamientos establecidos en el PND, la conducción de la política laboral y la instrumentación de sus estrategias reconocerán los espacios de participación de cada uno de los agentes productivos y estarán sustentadas en el respeto a los ámbitos de competencia de cada uno de los órdenes gubernamentales.

4.2. Acciones de vinculación y ajuste del mercado de trabajo

El entorno del mercado laboral se caracteriza por una continua reorganización del empleo: al tiempo que desaparecen puestos de trabajo en actividades poco competitivas se crean otros en sectores más dinámicos, lo que genera problemas de vinculación entre los agentes productivos.

Por una parte, las personas que ingresan a la PEA y los trabajadores que quedan desempleados carecen de información suficiente y oportuna que les permita ubicar con rapidez las oportunidades de empleo existentes y conocer las habilidades que deben poseer para tener acceso a éstas; por otra, las empresas enfrentan dificultades para encontrar personal con la capacitación y el perfil adecuados para ocupar determinados puestos de trabajo.

En este contexto se ubican los esfuerzos de coordinación del Gobierno Federal con los gobiernos estatales y municipales para difundir con agilidad información sobre el mercado laboral, captar y vincular a los oferentes con los demandantes de empleo, y apoyar a los trabajadores desempleados para que adquieran nuevos conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que les permitan reincorporarse al empleo y elevar sus niveles de productividad.

4.2.1. Antecedentes

Las acciones de vinculación que se han desarrollado hasta ahora han tenido como objetivo que las personas desempleadas y las empresas que tienen puestos vacantes dispongan de mejor y más oportuna información, con el fin de acortar los tiempos de ajuste y facilitar la movilidad y la flexibilidad de los agentes participantes para adaptarse a los cambios del entorno productivo.

Asimismo, muchos trabajadores tienen, o potencialmente pueden tener, dificultades para encontrar un nuevo empleo. Tal es el caso de quienes cuentan con una especialidad para la cual no hay demanda en la región, o los que han estado desempleados por largo tiempo, por lo que pueden requerir apoyos económicos para capacitarse en el desempeño de otras actividades.

Los apoyos se instrumentan a través del Servicio Nacional de Empleo (SNE) y la red de oficinas de los Servicios Estatales de Empleo (SEE) en todas las entidades federativas del país, en donde se capta e informa sobre los puestos de trabajo vacantes y se brinda asesoría y orientación a las personas que buscan colocarse en un empleo. Estas actividades también permiten obtener información para el estudio y seguimiento de los mercados laborales regionales y sectoriales, que contribuyen a orientar mejor la capacitación.

Por otra parte, a través de estas mismas unidades, se recluta y selecciona a los becarios para el Programa de Becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT), y se detectan las necesidades de cada entidad o región para orientar la formación de los recursos humanos, según los requerimientos de la planta productiva.

El SNE inició sus actividades en 1978 con oficinas instaladas en cinco entidades federativas; a mediados de 1984, con la puesta en marcha del PROBECAT, su cobertura se amplió hasta alcanzar 38 oficinas, cantidad que se ha ido incrementando gradualmente hasta llegar a su estructura actual de operación con la que son atendidas 1,200 localidades en el país, a través de una red de 99 oficinas —incluyendo la Dirección del SNE— ubicadas en 83 ciudades; 31 SEE, 16 Centros Delegacionales Promotores del Empleo, la Capacitación y el Adiestramiento (CEDEPECAS) en el Distrito Federal, y 51 unidades operativas.

Con el propósito de ampliar la cobertura geográfica de los SEE, el SNE integró a su esquema de operación el funcionamiento de unidades móviles, las cuales constituyen instrumentos de atención a desempleados que se encuentran en áreas alejadas de las oficinas y de corredores y parques industriales.

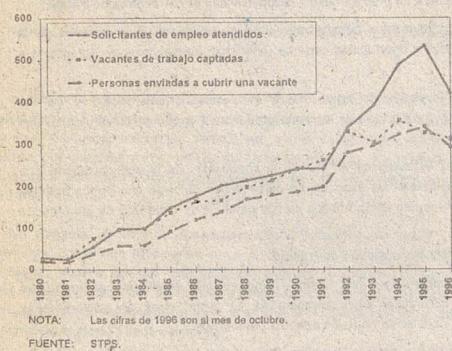
El Servicio opera de manera descentralizada y en coordinación con los Gobiernos de las entidades federativas, cuyo apoyo es factor determinante para la calidad de las instalaciones, el número de unidades operativas, el personal con que cuenta y la disponibilidad de equipo electrónico complementario. Con objeto de que todas las oficinas ofrezcan los servicios con la misma calidad y eficacia, la STPS se ha desempeñado como entidad normativa, responsable del diseño y elaboración de los esquemas operativos y administrativos que faciliten y sistematizan las tareas que realizan los SEE.

i. Orientación y vinculación en el mercado de trabajo

En lo que respecta a los servicios de orientación y de colocación de trabajadores desempleados, las actividades del SNE han tenido un crecimiento significativo: entre 1980 y 1995 sus acciones de vinculación se incrementaron 17 veces, de manera que en el último año las oficinas de los SEE atendieron a más de 533 mil solicitantes de empleo, de los cuales fueron canalizados más de 340 mil a cubrir diversos puestos (gráfica 33). De este número, el 36.3% logró colocarse en un empleo. En el periodo enero-octubre de 1996, se han atendido a 412 mil personas y se han remitido a cubrir vacantes a 281 mil, de las cuales el 33% lograron colocarse. Este porcentaje subestima la tasa de colocación debido a que solamente registra a los oferentes de trabajo que reportaron en forma voluntaria haber cubierto las vacantes en las empresas solicitantes.

Gráfica 33.

Indicadores del Servicio Nacional de Empleo



NOTA: Las cifras de 1996 son al mes de octubre.

FUENTE: STPS.

A pesar de los esfuerzos que se han realizado, la información que captan los SEE no es totalmente homogénea, lo que dificulta la integración de las estadísticas locales y regionales que se requieren para vincular adecuadamente la oferta y demanda de empleo y de capacitación, retroalimentar e integrar a nivel nacional la información de los SEE, difundir sus servicios, mejorar las encuestas de empleo, así como reforzar la coordinación con los agentes privados que participan en estos procesos (agencias de colocación, capacitadores, empresas y trabajadores).

El Servicio también lleva a cabo otras actividades de colocación tales como la organización de Ferias de Empleo y de Talleres para Desempleados, que se han constituido en mecanismos ágiles de colocación y de orientación ocupacional.

La Feria de Empleo es un servicio gratuito que se brinda desde 1993 y permite reunir a solicitantes y oferentes en forma masiva en un periodo relativamente corto, reduciendo así tiempos y costos del proceso de reclutamiento y selección del personal para las empresas, y agilizando la búsqueda de empleo para los trabajadores. Su organización se lleva a cabo cuando hay requerimientos insatisfechos de mano de obra, en entidades que cuentan con una red organizada de los agentes del mercado de trabajo. Durante 1995 se llevaron a cabo once Ferias en nueve estados y en el periodo enero-octubre de 1996 se han realizado dieciocho eventos de este tipo en once entidades federativas.

Los Talleres para Desempleados comenzaron a funcionar a finales de 1995 en 15 entidades federativas, como un mecanismo de orientación para que las personas busquen empleo de una manera más eficaz. En el periodo enero-octubre de 1996 se realizaron 646 en las 32 entidades federativas y una vez que se incorporen en el esquema cotidiano de operación de los SEE, podrían realizarse por lo menos dos al mes. En ellos se atienden aspectos de presentación personal, elaboración de currículum, análisis de oportunidades de empleo y de competencias laborales por lo que su desarrollo depende de la presencia más o menos importante de buscadores de empleo que requieran este tipo particular de apoyo.

ii. Apoyos de capacitación para la incorporación al mercado de trabajo

En 1984 se creó el PROBECAT, administrado a través de la Infraestructura del SNE y que ha sido financiado parcialmente con recursos del Banco Mundial, con el propósito de ayudar a que los trabajadores desplazados por reestructuración de la planta productiva, aquellos cuyas habilidades no satisfacen las demandas de las empresas de la localidad o quienes ingresan por primera vez al trabajo, tengan más posibilidades de obtener un empleo.

Los SEE son las instancias encargadas de efectuar las tareas de reclutamiento y selección de los becarios, así como de detectar las necesidades de capacitación en cada entidad o región. Con esto se procura que sea la demanda de la planta productiva la que determine las características de los cursos que habrán de ser impartidos.

Las especialidades que cubre el PROBECAT están orientadas a la formación de recursos humanos calificados para el sector moderno de la economía y a difundir aquellas ocupaciones que facilitan el desarrollo de actividades laborales bajo la modalidad de autoempleo o mediante la constitución de pequeñas unidades productivas.

Este programa ofrece capacitación mediante las siguientes modalidades:

- **Escofarizada.** Se lleva a cabo en planteles educativos y centros de enseñanza públicos y privados, como el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial y Centros de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios, entre otros. Los cursos duran de uno a tres meses, aunque en ocasiones se pueden extender hasta seis meses.

- **Mixta.** Se realizan cursos a petición expresa y en coordinación con el sector empresarial, para satisfacer requerimientos específicos de calificación. Actualmente los cursos tienen una duración de uno a dos meses y las prácticas ocupan entre 60 y 70% del tiempo total del curso.

En esta modalidad, las empresas participan en el diseño de los contenidos temáticos del curso de acuerdo a sus requerimientos; cubren los honorarios de los instructores; adquieren un seguro contra accidentes de trabajo para los becarios; proporcionan material didáctico y se comprometen a contratar por lo menos a 70% de los egresados.

A partir de agosto de 1995 se inició el otorgamiento de apoyos a través de una nueva vertiente del Programa denominada Iniciativas Locales de Empleo (ILE), la cual atiende necesidades de capacitación de las personas desempleadas o subocupadas que se han organizado en torno a proyectos productivos, con objeto de constituir su propia fuente de ingresos. Se busca incorporar a esta vertiente a la población que habita en zonas urbanas marginadas o en comunidades rurales, y que vive en condiciones de pobreza.

Dentro de esta modalidad, se dio inicio a una nueva vertiente: el Taller-Escuela, que utiliza la infraestructura productiva de pequeños negocios como ámbito de capacitación, al que son integradas a la práctica cotidiana del trabajo una o dos personas desempleadas. A diferencia de la capacitación mixta, en este caso el empleador no está obligado a contratar al egresado. Un instructor externo monitorea los avances alcanzados por los capacitandos, en un número no mayor de 20 microempresas, y proporciona asesoría técnica que complementa el proceso de aprendizaje.

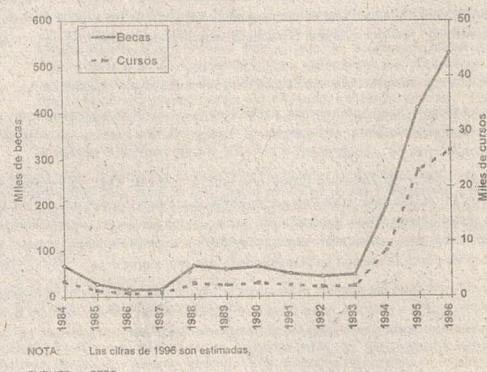
Esta acción se inscribe en los procesos de formación duals o en alternancia al integrar, en un proceso de capacitación, la práctica en una empresa y la teoría que proporciona el instructor.

Entre 1984 y 1993 el PROBECAT otorgó un promedio de 45 mil becas anuales, en 1994 amplió su cobertura a casi 200 mil, y en 1995, como parte de los compromisos establecidos en el Programa de Acción para Reforzar el Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica (PARAUSEE), se alcanzó un volumen de operación de 410 mil becas, superando en 60 mil la meta establecida. Para 1996, en el marco de la Alianza para la Recuperación Económica (ARE), el Gobierno Federal comprometió una meta de 500 mil becas (gráfica 34).

¹¹ Dentro del marco del Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas Discapacitadas del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), se diseñaron las "Agencias de Integración Laboral", a través de las cuales los SEE y los CEDEPECAS otorgan becas del PROBECAT para las personas con discapacidad para ayudarlos a desarrollar alguna actividad productiva. Entre las especialidades que se ofrecen se encuentran carpintería, reparación de aparatos electrodomésticos, correría, confección, herrería, macramé y pintado de cerámica.

Gráfica 34.

Becas y cursos otorgados por el PROBECAT



NOTA: Las cifras de 1996 son estimadas.

FUENTE: STPS.

Los resultados que se derivan de una evaluación reciente del PROBECAT sobre una muestra de becarios beneficiados, comprueban su efectividad como instrumento para facilitar la reincorporación de la población al trabajo. Los egresados del programa presentan menores tiempos de búsqueda de empleo que aquellos que no han sido capacitados y, después de doce meses de haber terminado el curso, aproximadamente el 85% conserva su empleo. Asimismo, para la mayoría de los grupos socio demográficos considerados, se han registrado aumentos en sus niveles de ingreso y jornadas de trabajo semanales.

A pesar de sus logros, el PROBECAT enfrenta diversos problemas propios de su rápida expansión. En primer lugar, los criterios de distribución de recursos por entidad federativa aún no se basan con toda precisión en las condiciones de los mercados locales de trabajo; en segundo lugar, los mecanismos actuales de difusión han resultado insuficientes, lo que ha obligado a realizar un esfuerzo excepcional para asignar las becas a personas con mejores perspectivas de aprovechamiento; y, en tercer lugar, la necesidad de ampliar el número de cursos, ante una oferta relativamente poco flexible por parte de las instituciones de capacitación, enfrenta el problema de una vinculación insuficiente entre los contenidos de la instrucción y las posibilidades reales de colocación.

4.2.2. Objetivos

Consolidar el SNE y el PROBECAT, con el fin de que se fortalezcan como instrumentos eficaces de vinculación entre los buscadores de empleo y las empresas que requieren personal.

Facilitar la reincisión de trabajadores desempleados y subempleados, ofreciéndoles la posibilidad de adquirir habilidades acordes a la demanda regional de las actividades productivas.

Ampliar el alcance y la disponibilidad de las estadísticas del mercado laboral, de tal forma que sean fortalecidas la elaboración de diagnósticos y estrategias de desarrollo sectorial y regional, así como las políticas que se emprendan con el concurso de los agentes productivos y una más amplia participación de las instituciones educativas y de capacitación.

4.2.3. Líneas de acción

◆ Para profundizar la modernización de la capacidad operativa del SNE:

- Se uniformarán los criterios y se simplificarán los formatos que se utilizan en los SEE para captar las vacantes y registrar a los aspirantes a ocuparlas, con el fin de contar con una sólida base estadística que permita mejorar la orientación de las acciones del SNE hacia los grupos que más las necesitan y se amplíe su alcance regional.
- Se integrará una red nacional que enlace a todas las unidades de los SEE para incrementar las posibilidades de envío y colocación de los buscadores de empleo y facilitar, en su caso, la movilidad regional.
- Se editarán publicaciones que difundan entre los trabajadores los servicios que prestan los SEE, los orienten sobre otras opciones para conseguir una ocupación remunerada y los métodos para hacerlo, tales como técnicas para buscar trabajo, manuales de formación, desarrollo de micro establecimientos o iniciativas de autoempleo. A las empresas se les proporcionará información más precisa sobre las características de la oferta de trabajo disponible y se les orientará sobre procedimientos para contratar personal adecuadamente calificado.
- Se incrementará la eficacia de los *Talleres para Desempleados* y de las *Ferias de Empleo* como mecanismos de vinculación, estableciendo su celebración regular y sistemática en los SEE y difundiéndolos ampliamente entre los agentes productivos.
- Se instrumentarán mecanismos que agilicen la concertación con las empresas sobre los contenidos y la duración de los cursos de capacitación que se imparten en la modalidad mixta del PROBECAT.

◆ Se consolidará la modalidad "taller-escuela", mediante una vinculación más estrecha entre el PROBECAT y las micro empresas y en coordinación con el Programa Calidad Integral y Modernización (CIMO), lo que a su vez permitirá fomentar y mejorar la capacitación en este segmento de negocios.

◆ Para mejorar la orientación de las acciones del SNE:

- Se fortalecerán los mecanismos de colaboración entre los sectores productivos locales y los gobiernos estatales y municipales.
- Se fomentará una mayor participación y corresponsabilidad de los gobiernos de los estados y del Distrito Federal en el desarrollo y la operación de los SEE y de los CEDEPECA, respectivamente, fortaleciendo la descentralización del PROBECAT y del ejercicio de los recursos financieros asignados por el Gobierno Federal.
- Se apoyará una mayor articulación y coordinación entre los SEE, el PROBECAT y el CIMO a fin de ampliar sus respectivas coberturas y hacer más eficientes sus acciones.
- En coordinación con la SEP, se vincularán a los centros educativos con los SEE, de manera que aquéllos puedan proporcionar una mejor orientación vocacional y ocupacional a los estudiantes de acuerdo a su perfil y a las características de los mercados de trabajo locales y regionales.
- Se coadyuvará a un mayor acercamiento entre el sector empresarial y las instancias de capacitación técnica, a fin de preparar y facilitar la transición de los educandos entre la escuela y el trabajo, orientando su formación bajo un esquema que facilite la polivalencia funcional de los egresados.

Para el caso de los jornaleros agrícolas, se coordinarán esfuerzos con las Secretarías de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural (SAGAR) y de Desarrollo Social (SEDESOL) a fin de desarrollar estrategias que permitan su atención, el mejoramiento de los mecanismos de vinculación entre los demandantes de empleo y este tipo de buscadores de trabajo, y promover una mayor concurrencia y coordinación de las autoridades laborales federales y locales a fin de promover el pleno respeto de sus derechos laborales y sociales. Las organizaciones pertinentes coadyuvarán a estos propósitos.

◆ Para incrementar el impacto social del PROBECAT:

- Se propiciará que las instancias de capacitación que participan en el PROBECAT, actualicen y desarrollen contenidos de formación flexibles que estimulen habilidades, actitudes y destrezas transferibles a diferentes puestos de trabajo que faciliten el desempeño polivalente.
- Se adecuarán los criterios de asignación de becas, incorporando mayor información de los mercados de trabajo locales.
- Se fortalecerán las acciones dirigidas a mejorar los conocimientos y las habilidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades para desempeñar una actividad remunerada en ramas y actividades no tradicionales.
- Se afinarán los criterios de selección de los proyectos productivos que sean susceptibles de apoyarse a través de la vertiente de iniciativas Locales de Empleo, y se mejorará su coordinación con:
- El programa CIMO, para brindar un apoyo integral a los proyectos que se realicen.
- El Fondo Nacional de Empresas de Solidaridad, el Instituto Nacional de Capacitación Rural, el Instituto Nacional Indigenista y organismos no gubernamentales con el propósito de apoyarlos en su esfuerzo orientado a la inserción productiva a la actividad económica de los grupos que atienden.

La Secretaría de Salud, el IMSS y los gobiernos estatales, a fin de continuar con las acciones de capacitación para asistentes rurales de salud y parteras empíricas en zonas en las cuales por su aislamiento geográfico resulte difícil el acceso a los servicios de salud formales.

Las instituciones educativas, para elevar mediante la capacitación las posibilidades de los estudiantes para iniciar una actividad por cuenta propia.

Asociaciones y organizaciones que apoyan el desarrollo de proyectos productivos de mujeres, con especial énfasis en el ámbito rural.

El DIF para continuar con las acciones de apoyo a las personas con discapacidad en el marco del Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas Discapacitadas.

◆ Para mejorar la información estadística del mercado laboral:

- Se desarrollará un sistema de información que integre y difunda sistemáticamente en todo el país las estadísticas que generan diversas instancias sobre el mercado de trabajo. En particular, se normalizará la información que generan los SEE y las Unidades Promotoras de la Capacitación, lo que permitirá contar con indicadores sobre la coyuntura regional de los mercados de trabajo.
- En coordinación con el INEGI, se enriquecerán y mejorarán las encuestas sobre empleo y características de la mano de obra, y se ampliará su cobertura para que tengan representatividad estatal, así como mayor precisión en relación a las condiciones de la población económicamente activa y de la ocupación por género, en las actividades agropecuarias y en el sector informal de la economía.
- Se promoverá la elaboración de investigaciones que contribuyan a profundizar en el conocimiento del mercado de trabajo y de las características de la participación laboral por género y grupos de edad.

4.3. Fortalecimiento de la capacitación e impulso a la productividad del trabajo

Una de las atribuciones de la STPS es promover y vigilar el cumplimiento de la obligación patronal de proveer capacitación a los trabajadores. El artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo establece, para las empresas, el requisito de constituir comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, integradas paritariamente por representantes de los trabajadores y los patrones, así como de elaborar y registrar los planes y programas de capacitación que en ellas se definan. Sin embargo, existen obstáculos tanto de índole económica como de conocimientos sobre metodologías y organización del proceso, que impiden a buena parte de las empresas beneficiarse de las ventajas que representa tener trabajadores capacitados.

La STPS impulsa la capacitación de los trabajadores en activo de empresas micro y pequeñas, mediante la asesoría y el apoyo económico del programa CIMO, en un marco de corresponsabilidad, con la intención de difundir y reproducir en centros de trabajo similares, los beneficios de las experiencias que más éxito han tenido.

Por otra parte, entre los factores que determinan el bajo crecimiento de la productividad, destacan la ausencia sistemática de estímulos a su incremento, una concepción de los procesos productivos desvinculada de los conceptos de calidad y competitividad, además de la insuficiencia de la capacitación, tanto de empresarios como de trabajadores, en amplios segmentos de empresas.

Asimismo, ante la necesidad imperiosa de que exista una mejor vinculación entre los centros educativos y la planta productiva nacional, la STPS y la SEP desarrollan, con el concurso de los sectores productivos, los sistemas de normalización y de certificación de competencias laborales que posibilitarán tener una clara definición del perfil de habilidades y destrezas de los trabajadores. Estos sistemas permitirán que los

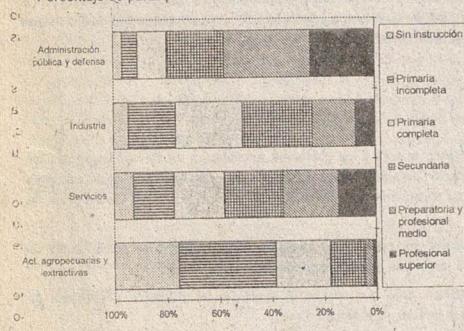
trabajadores, en forma análoga al sistema escolarizado, puedan contar con un certificado de conocimientos y habilidades, independientemente de la manera en que los hayan adquirido.

4.3.1. Antecedentes

Incrementar los niveles de educación y capacitación de los trabajadores es un reto fundamental ante la necesidad de elevar en forma sostenida su eficiencia y calidad de desempeño, así como adecuar para el trabajo la base de conocimientos que adquieren las personas a través del sistema educativo y promover una cultura de la productividad, la calidad y la competitividad entre trabajadores y empresas.

Los niveles de escolaridad de la población ocupada, si bien han aumentado en los últimos años, aún son bajos con relación a lo que la actividad productiva requiere. En 1995, de acuerdo con datos de la ENE, 11.1% de la población ocupada no tenía instrucción, 21.2% tenía primaria incompleta, 20.6% la había terminado y 20.9% tenía de uno a tres años de secundaria. Por sectores, la situación difiere significativamente. En las actividades agropecuarias y extractivas 24.3% no tenía instrucción y 57.9% no rebasó el nivel de primaria, en la industria estos porcentajes fueron de 5.7 y 43.6%, en los servicios, 7.3 y 34.7% y en la administración pública y defensa, 3.5 y 16.9%, respectivamente (gráfica 35).

Gráfica 35.
Población ocupada por sector, según nivel de instrucción, 1995
Porcentaje de participación en el total del sector



FUENTE: INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Empleo

Con respecto a la oferta de capacitación, su estructura responde a una gran división entre lo que se conoce como capacitación en el trabajo y capacitación para el trabajo. Esta última está destinada a jóvenes y adultos que buscan ingresar al mercado laboral, reconvertir o actualizar sus habilidades.

En esta materia la SEP tiene a su cargo el Sistema Nacional de Educación Técnica (SNET) que ofrece desde adiestramiento sin requisitos académicos, hasta posgrados a través de una red nacional integrada por el Instituto Politécnico Nacional (IPN), el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI), los Centros de Estudios Técnicos, Industriales y de Servicios (CECIS), y los Centros de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios (CBTIS), entre otros. En el ciclo 1994-1995, la matrícula total de estas instituciones era de un millón 118 mil estudiantes. Por su parte, la STPS opera los programas: PROBECAT, descrito con anterioridad, y CIMO, que busca mejorar la formación de los trabajadores en activo.

A pesar de la amplia cobertura de estas instancias de capacitación, en términos generales los sistemas de formación técnica aún no están suficientemente vinculados con el aparato productivo. La oferta de programas se estructura en principio de manera escolarizada, en función de una caracterización de puestos que no necesariamente coincide con la demanda de trabajo. Por consiguiente, en muchos casos las personas se incorporan a cursos que no les facilitan su inserción al mercado laboral, su desarrollo en el área profesional que tienen mejores aptitudes y habilidades, o bien en la que cuentan con una relativa especialización.

La capacitación en el trabajo, por su parte, ha respondido fundamentalmente a un modelo de organización laboral altamente jerárquico y lineal, donde a cada puesto corresponde un determinado conjunto de tareas y responsabilidades. Esta concepción propicia que la calificación adicional que adquiere el trabajador lo habilite para desempeñar funciones concretas del puesto que ocupa, o eventualmente, como lo prevé la Ley, el puesto inmediato superior, pero restringe su capacidad para que sus habilidades puedan ser ampliadas de manera significativa y aumente su potencial de participación en la actividad productiva. Así, en adición a lo anterior, la persona ve mermada su posibilidad de adaptarse a los cambios en la estructura ocupacional que ocurren, hoy con mayor frecuencia que nunca, en la mayoría de las unidades productivas, por lo que el empresario incurre en la subutilización de los recursos humanos con los que cuenta y reduce su competitividad.

Además, las competencias que adquieren las personas durante su vida laboral no tienen una articulación directa con los sistemas educativos tradicionales, ni son formalmente validadas y certificadas, ya que por lo general son reconocidas sólo por las empresas que proporcionan la capacitación.

Las características actuales del sistema de capacitación se traducen en que la población ocupada no cuenta con una base suficiente de conocimientos, aptitudes y actitudes para poder adaptarse a las necesidades cambiantes del proceso productivo y participar activamente en su transformación.

Hasta hace pocos años, los trabajadores ingresaban a la fuerza laboral con un conjunto de habilidades que les eran útiles prácticamente a lo largo de toda su vida productiva; ahora se requiere de mano de obra capacitada y flexible, con un entrenamiento que no sólo se enfoca al manejo de maquinaria y herramientas, sino también a entender la tecnología, a participar en su funcionamiento y diseño y a desarrollar su capacidad para aprender, en forma continua, a lo largo de su vida activa.

Los conocimientos y las habilidades del trabajador son un acervo de capital productivo que si bien no rinde frutos de manera inmediata, sí constituye una riqueza capitalizable que le permite conservar su empleo, ser competitivo e incrementar sus oportunidades de progreso; para la empresa representa la base fundamental para impulsar su calidad y competitividad.

Ante la apertura comercial y la globalización, las empresas requieren altos niveles de competitividad y de productividad, para ser capaces de responder a la dinámica de los mercados internacionales, al progreso técnico, a los avances en la informática y en las comunicaciones y a los cambios en el marco regulatorio. Esto implica el abandono paulatino del modelo tradicional de empresa, que respondía a la producción en masa y a un entorno tecnológico y de mercado estable, en donde el proceso productivo se llevaba a cabo a través de una organización relativamente compleja, con tareas simples que requerían períodos cortos de aprendizaje, por lo que podían ser realizadas prácticamente por cualquier trabajador, independientemente de su formación.

En contraste, las empresas más competitivas se basan ahora en una estructura simplificada, con empleos más complejos que requieren polivalencia funcional, mayores niveles de capacitación, organización integrada del trabajo y sistemas de remuneración que estimulen la productividad.

A pesar de que requieren personal con habilidades innovadoras y flexibles para adaptarse a nuevos procesos productivos y tecnológicos, buena parte de las empresas no invierten en la capacitación de sus trabajadores, debido principalmente a las siguientes dificultades:

- En el caso de las micro y pequeñas empresas se observan problemas de infraestructura y asistencia técnica para el desarrollo de sus programas de capacitación. Además, existe resistencia a invertir en la formación de capital humano debido a su alta movilidad entre las empresas, a que los resultados financieros no se dan en el corto plazo y a la falta de motivación de los trabajadores que esperan una respuesta inmediata a sus aspiraciones de superación y desarrollo.

- Para asimilar eficazmente los cambios en los procesos productivos y tener la capacidad de adquirir mayores responsabilidades en la organización de la empresa, es necesario que los trabajadores tengan una base más sólida de aptitudes genéricas tales como capacidad de abstracción, comprensión del lenguaje y razonamiento matemático.

- La capacitación para empresarios es un ámbito que ha quedado más en la responsabilidad del propio sector empresarial. Muchos de los medianos y grandes empresarios se han desarrollado a través del contacto con otros y han complementado la práctica con una formación académica; o bien, en sus empresas cuentan con administraciones profesionales, lo que no descarta, en ambos casos, la necesidad de poner mayor interés en los procesos de cambio administrativo y organizacional que se observan a escala mundial. Por su parte, los micro y pequeños empresarios, en general, no han tenido acceso a una formación que los apoye en su desarrollo, lo cual constituye una limitante para su participación en el proceso de transformación productiva y tecnológica de la economía, con una visión de futuro comprometida con una cultura de capacitación y calidad.

Como consecuencia, se estima que el número de trabajadores en activo, especialmente en las micro y pequeñas empresas, que cuentan con una adecuada capacitación es relativamente reducido y, en la mayoría de los casos, los cursos que se ofrecen son aislados y de corta duración, lo que limita su aprendizaje en una época en la que en el mundo entero se reconoce la importancia de la capacitación durante toda la vida laboral.

- Por otra parte, la atención que diversas instancias brindan al ámbito rural y a los sectores sociales marginados en materia de capacitación ha sido insuficiente e inadecuada, ya que en muchos casos no ha estado del todo vinculada con los componentes de asistencia social.

a) Reglamentación administrativa en la materia

- Los procedimientos administrativos establecidos para vigilar el cumplimiento de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación requieren a las empresas la presentación de diversos formatos en los que informan detalladamente acerca de la constitución de comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, así como de sus planes y programas de capacitación.

- Por otra parte, los agentes capacitadores que prestan sus servicios a las empresas deben registrar ante la STPS, para lo cual requieren presentar documentos que comprueben su preparación y experiencia, así como los contenidos de los cursos y programas que ofrecen.

- Sin embargo, en la práctica se ha observado que estos procedimientos administrativos representan cargas innecesarias para las empresas por las siguientes razones:

- Las empresas no ven en su aplicación una guía que conduzca el desarrollo del proceso de capacitación, por lo que en su mayoría no cumplen con la obligación de registrar sus comisiones mixtas y planes y programas.

- Por lo anterior, la información que se registra no permite a la STPS tener un panorama completo de la situación de la capacitación en las empresas.

- Asimismo, en el caso de los agentes capacitadores, los registros no permiten a la STPS valorar la calidad y demanda de sus servicios.

Lo anterior denota la necesidad de revisar y simplificar el proceso administrativo de registro de las obligaciones legales en la materia, con el fin de convertirlo en un elemento promotor de las ventajas de la capacitación para los trabajadores y las empresas, que permita articular adecuadamente las acciones de difusión y de asistencia técnica de la Autoridad, con las partes del proceso capacitador que es necesario fortalecer, detectadas a través de la actividad inspectiva.

b) Difusión e impulso de la capacitación y la productividad

La STPS lleva a cabo un amplio proceso de difusión y asesoramiento, con el que procura destacar entre los agentes productivos la necesidad de aumentar los esfuerzos de capacitación y mejoramiento de la productividad del trabajo.

Se han elaborado guías técnicas que facilitan la organización y puesta en marcha del proceso de capacitación en sus distintas etapas, las cuales son distribuidas a través de las organizaciones sindicales y empresariales.

Adicionalmente, en colaboración con los sectores productivos, se lleva a cabo un programa permanente para la formación de promotores, asesores y consultores de las organizaciones empresariales, los sindicatos y las empresas, que puedan organizar y poner en marcha procesos de capacitación en sus unidades productivas.

Derivado de estas actividades, se promueve activamente el establecimiento de incentivos para mejorar la productividad y la calidad en los centros de trabajo, a través de la difusión de experiencias exitosas y de la asistencia técnica para su diseño. Como resultado de ello, los agentes productivos han ido incorporando en los contratos colectivos de trabajo estos premios al desempeño y a la creatividad de los trabajadores.

Por otra parte, con apoyo técnico de la STPS, representantes especializados de empresarios y de trabajadores han desarrollado sistemas generales de capacitación, dirigidos a áreas ocupacionales de relevancia en diversas actividades, los cuales han sido publicados y difundidos por las cámaras y asociaciones titulares.

Con objeto de reforzar y profundizar los apoyos a la capacitación de trabajadores en activo, en 1988 se inició el Programa CIMO, como un proyecto piloto para apoyar el desarrollo de sistemas de calidad y productividad en las micro, pequeñas y medianas empresas, las cuales tienden a invertir poco en capacitación y en su mejoramiento productivo y organizacional, debido al costo que esto implica y por carecer de una orientación adecuada.

El CIMO, que ha sido financiado parcialmente por el Banco Mundial, ofrece apoyo técnico y financiero a programas concertados de capacitación, calidad y productividad que, por lo general, se llevan a cabo en grupos de empresas con intereses comunes.

El Programa opera actualmente a través de 52 Unidades Promotoras de la Capacitación (UPC) y 8 subsedes, constituidas dentro de las propias organizaciones empresariales. De manera conjunta, las UPC y las empresas realizan un diagnóstico básico y elaboran un programa de capacitación, financiado parcialmente por el CIMO, identificando necesidades específicas e involucrando a todos los niveles ocupacionales y a las distintas áreas de la empresa. Se procura promover actividades para grupos de empresas con problemáticas comunes, con el fin de aprovechar el intercambio de experiencias y reducir los costos del programa.

La ejecución del CIMO ha demostrado que el desarrollo de las empresas y su capacidad generadora de empleo, dependen tanto de la capacitación de los trabajadores, como del buen desempeño de todos los niveles de operación y administración de la empresa, por lo que una de sus líneas de operación apoya el otorgamiento de servicios de asesoría integral.

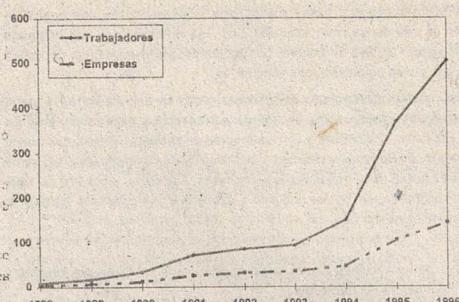
La estrategia que se aplica pretende que, gradualmente, el fomento de la capacitación sea parte integral de las actividades del sector privado y que los apoyos de la STPS vayan siendo sustituidos por aportaciones de las empresas, de forma que lleguen a no requerir apoyo alguno de CIMO. A la fecha, 14 UPC tienen personalidad jurídica propia y son operadas por el sector privado, aunque siguen recibiendo apoyo financiero parcial.

El Programa ha crecido rápidamente en los últimos años: mientras que entre 1988 y 1993 asistieron un total de 305 mil trabajadores a cursos apoyados por el CIMO, en 1994 el número ascendió a poco más de 150 mil y en 1995 a 368 mil personas (gráfica 36), año en el que como parte del PARAUSEE, el Gobierno se comprometió a otorgar apoyos a 350 mil trabajadores. Para 1996, dentro de la ARE, el compromiso es apoyar la capacitación para 500 mil trabajadores.

Gráfica 36.

Trabajadores y empresas beneficiados con apoyos del CIMO

Cifras en miles



Nota: Las cifras de 1996 son estimadas.

Fuente: STPS.

Los resultados de las evaluaciones del CIMO revelan que las empresas apoyadas por el programa tienden a mejorar su desempeño, incrementar el empleo y disminuir la rotación de personal, comparadas con empresas que no han participado en él.

De esta manera, se ha contribuido a desarrollar una cultura de capacitación y productividad en el sector empresarial, el cual apoya y participa en la instrumentación del programa, considerándolo como propio.

Asimismo, el CIMO ha coadyuvado a mejoras en la organización, las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Ha favorecido la participación de los trabajadores en las decisiones técnicas de las empresas, a través de programas de capacitación que estimulan el trabajo en equipo, la intervención polifuncional en los procesos, la propuesta de mejoras y una nueva actitud en el trabajo. Importantes impactos se han logrado en empresas de ramas tales como: calzado, textil y confección, mueblería, autopartes, química y farmacéutica, así como en hoteles y restaurantes.

Por otra parte, a través de algunas UPC y en coordinación con asociaciones empresariales, desde 1994 se ha apoyado a grupos de mujeres para desarrollar sus propios negocios, mediante diversos cursos en temas gerenciales.

En el marco de los acuerdos interinstitucionales, en coordinación con el DIF y como parte del Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas Discapacitadas se ha apoyado a empresas en que laboran discapacitados, y con recursos del Programa de Inversiones Complementarias en Centros de Capacitación se ha otorgado en comodato equipo para capacitación a planteles de educación especial.

No obstante, ante el crecimiento tan dinámico que ha tenido el programa CIMO, es probable que, en algunos casos, los procesos de selección de empresas y los mecanismos que han operado para el otorgamiento de apoyos hayan perdido eficacia en la direccionalidad hacia las unidades económicas que más los requieren, lo que también puede haber limitado la difusión de los beneficios obtenidos entre centros de trabajo con características similares y, por tanto, la multiplicación de la experiencia.

Asimismo, la falta de una estrecha coordinación funcional sistemática entre el CIMO y los SIE se ha limitado la complementariedad de acciones de vinculación entre las necesidades de la planta productiva y la oferta de capacitación, así como la difusión e integración con otros programas y el desarrollo de otras modalidades de apoyo.

c) Normalización y certificación de las competencias laborales

En agosto de 1995 se iniciaron las actividades para establecer los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral que servirán para reformar el sistema de capacitación con los siguientes propósitos:

- Elevar su calidad y cobertura.
- Adaptar los servicios de formación a las necesidades de la planta productiva y de la población adulta.
- Hacer su estructura más flexible, de manera que permita la actualización permanente y sistemática de las habilidades y destrezas del individuo a lo largo de su vida productiva, facilite el acceso de distintos grupos de población, y atienda necesidades heterogéneas.

Los Sistemas implican un proceso de mediano plazo en el que se requiere la participación de todos los sectores involucrados, para establecer normas de competencia laboral que definan con precisión las habilidades y aptitudes que debe poseer un trabajador para desempeñar una función productiva.

Las actividades se desarrollan bajo la rectoría del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CNCC), que tiene amplia participación del sector productivo y es promovido, asistido y orientado por la SEP y la STPS, en el marco de sus respectivas atribuciones. Asimismo, cuenta con el apoyo de las Secretarías de Hacienda y Crédito Público (SHCP), Comercio y Fomento Industrial (SECOFI), Turismo (SECTUR), y Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural (SAGAR).

El Sistema Normalizado de Competencia Laboral tiene como objetivo establecer y proporcionar las bases técnicas y metodológicas que permitan al sector productivo definir, progresivamente, normas de competencia laboral y orientar la transformación de la oferta de capacitación hacia un sistema flexible, modular y basado en resultados.

Esta normalización permitirá establecer criterios para reconocer la competencia laboral adquirida o desarrollada por el individuo, lo que facilitará su movilidad y capacitación continua al contar con un certificado con valor tanto para el mercado de trabajo como para el sistema escolarizado, que dará cuenta de sus conocimientos y capacidades productivas alcanzadas.

Así, en forma paralela a la definición de las normas de competencia laboral, se desarrollarán los mecanismos para certificar las habilidades productivas de los individuos con base en estos criterios, y se promoverá y acreditara la instalación de centros de evaluación y organismos de certificación, regulados a través del Sistema de Certificación de Competencia Laboral mediante procedimientos que aseguren su

calidad, transparencia y utilidad y la atención indiscriminada de los aspirantes a la certificación. Esto representará un estímulo para el desarrollo del mercado de capacitación, que será apoyado con la infraestructura desarrollada por los programas CIMO y PROBECAT.

A mediano plazo, el Sistema permitirá contar con bases sólidas para el desarrollo de una fuerza de trabajo que se desempeñe en función de estándares internacionales y con las certificaciones que demanda la transformación productiva y tecnológica. También se contará con programas de capacitación de mayor relevancia y calidad, para atender a una planta productiva más competitiva.

A un año de operación del CNCC, se han desarrollado experiencias piloto en actividades tales como autotransporte de carga, industria azucarera, construcción, tiendas de autoservicio y departamentales, en coordinación con el SNET, la Escuela Bancaria y Comercial y con los programas PROBECAT y CIMO, con objeto de identificar los elementos para el desarrollo de la normalización y certificación de competencias, así como de documentar casos exitosos para su difusión entre trabajadores y empresas. Asimismo, a octubre de 1996 se han constituido seis comités de normalización en las industrias azucarera y alcoholera, ferroviaria, turística, calzado, mueblera y comercio al menudeo.

4.3.2. Objetivos

Promover el desarrollo y arraigo de una cultura de la capacitación como un proceso integral y permanente que abarque toda la vida productiva del trabajador.

Fomentar la generación de los recursos humanos calificados que demandan la transformación productiva, la innovación tecnológica y la competencia en los mercados globales, a fin de que ello no represente un obstáculo al crecimiento económico y permita mejorar los niveles de bienestar de los trabajadores.

Adaptar los sistemas de capacitación a las nuevas estructuras de la producción y del trabajo para que eleven su calidad, amplíen su cobertura, mejoren su pertinencia y capacidad de respuesta a las necesidades de la planta productiva, que requiere, cada vez en mayor medida, personal mejor calificado que pueda desarrollar diversas tareas, asumir mayores niveles de responsabilidad y de participación en el desarrollo del proceso productivo, teniendo la capacidad de asimilar una capacitación constante.

Difundir el establecimiento de sistemas de remuneración a los trabajadores, que premien el desempeño, la creatividad individual y el nivel de responsabilidad dentro de la empresa, y otorguen incentivos económicos por el mejoramiento de la productividad.

Otorgar facilidades y apoyos para que el trabajador transite con facilidad de la escuela al centro de trabajo y de éste al sistema de formación, revalorando tanto la función educativa de la empresa como la del propio centro escolar.

Propiciar un cambio de actitud hacia el trabajo entre los distintos agentes económicos, fomentando una cultura de productividad, calidad y competitividad.

Contribuir al aprovechamiento racional de los recursos con los que cuentan las empresas, potenciar sus ventajas comparativas, y propiciar la participación activa de los trabajadores en la actividad económica y en los frutos que ésta genera.

Mejorar las relaciones laborales propiciando mayor convergencia de intereses entre asalariados y empresarios, con el fin de consolidar las capacidades productivas de ambos sectores y de la sociedad en su conjunto.

4.3.3. Líneas de acción

- ♦ Para apoyar el desarrollo del proceso capacitador en los centros de trabajo y mejorar la vinculación entre los servicios de capacitación y las necesidades de las empresas.
- Se modernizarán y simplificarán, con el concurso de los sectores obrero y empresarial, los criterios, formatos y procedimientos para el cumplimiento de las obligaciones legales de las empresas y agentes capacitadores en la materia, a fin de que faciliten el proceso de capacitación.

- Se ampliarán los servicios de orientación y asistencia técnica a unidades productivas, grupos de empresas y ramas de actividad económica.
- Se integrará y difundirá un directorio nacional de agentes capacitadores por especialidades.
- Se impulsarán los mecanismos de seguimiento y evaluación permanente que permitan conocer el impacto de la formación y capacitación de agentes productivos en sus centros de trabajo y en sus remuneraciones.
- Se coadyuvará con la SEP para que la capacitación de los trabajadores propicie un mayor entendimiento y comprensión del entorno de trabajo, mejore su capacidad receptiva y de aprendizaje, y aumente su capacidad de adaptación ante nuevos requerimientos.
- Se procurará una mayor participación de autoridades estatales y municipales en la aplicación de los programas de capacitación locales y sectoriales, con el fin de lograr un impacto más amplio y efectivo en la atención de las necesidades de calificación a nivel regional.
- Se promoverán acuerdos con instituciones y organismos para dar atención a grupos sociales con desventajas económicas, educativas y de otra índole.

Para promover el establecimiento de sistemas de incentivos a la productividad en las empresas:

- Se continuará con la formación de recursos humanos especializados en materia de productividad al interior de los organismos intermedios de los sectores, con el fin de que se genere un efecto multiplicador en ramas y centros de trabajo.

- Se proporcionarán servicios de asistencia técnica a las empresas para que formulen y apliquen convenios e incentivos de productividad.
- Se analizarán modalidades de este tipo de incentivos que han sido utilizadas exitosamente en otros países y en empresas nacionales, y se difundirán esos casos como referencia entre la planta productiva.
- Se integrará y se mantendrá actualizado un banco de información especializada sobre productividad y calidad, al que tengan acceso los sectores productivos.

Para aumentar el alcance y la eficiencia del programa CIMO:

- Se mejorarán los criterios de asignación de los apoyos, tomando en cuenta el entorno de las micro y pequeñas empresas.
- Se difundirán entre empresas de una misma rama —o con características similares— las metodologías y los factores clave que hayan propiciado el éxito de la aplicación del programa CIMO en otras empresas, así como los impactos alcanzados en el mejoramiento de los recursos humanos, la organización del trabajo, el desempeño de las empresas, la evolución de las condiciones de trabajo y las remuneraciones. De tal forma, los efectos positivos de la experiencia serán ampliamente disseminados en centros de trabajo con características similares.
- Se atenderán empresas en actividades intensivas en la utilización de recursos humanos que sean económicamente viables, cuyo desarrollo no necesariamente va a la par de aquellas orientadas a los mercados internacionales, tales como algunos servicios como la preparación de alimentos o la reparación de automóviles y enseres domésticos.
- Se incrementará la coordinación del programa CIMO con las siguientes instancias:

- Con los SEE para mejorar la vinculación entre las necesidades de la planta productiva con la oferta de capacitación e identificar oportunidades regionales para los programas de iniciativas locales de empleo.

- Con el Consejo Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa —coordinado por la SECORI— así como con otras instancias competentes del Gobierno Federal, con el fin de reforzar las acciones en apoyo a la micro y pequeña empresa que lleva a cabo el programa CIMO.

En el marco del Programa de Política Industrial y Comercio Exterior, se colaborará en los esfuerzos que desarrollan SECORI y el Consejo Coordinador Empresarial para establecer y operar la red nacional de Centros de Competitividad Empresarial, con objeto de inducir la capacitación de los empresarios de micro y pequeñas empresas para mejorar, tanto la gestión y eficiencia de sus negocios, como la integración, el desarrollo humano y el arraigo de una cultura empresarial. También se continuará apoyando el desarrollo del programa "Compite" para el mejoramiento de empresas industriales.

Se contribuirá a propiciar la vinculación entre empresas para mejorar la viabilidad de los micronegocios y la consolidación de cadenas productivas mejor integradas, que generen un mayor valor agregado en los bienes y servicios para el mercado interno y de exportación.

Con el Sistema Nacional de Capacitación y Extensión Rural Integral, que opera en el seno de la Comisión Intersecretarial del Gabinete Agropecuario, para organizar y ampliar los alcances de los programas de capacitación y desarrollo tecnológico que realizan diversas instituciones y organismos del Gobierno Federal en el ámbito rural. Asimismo, se propiciará que el Sistema sea flexible para atender las necesidades heterogéneas de los trabajadores y productores rurales, y ayudar a articular y complementar los esfuerzos de todos los agentes y organizaciones involucrados.

Con la Comisión Intersecretarial de Desarrollo Social, para la atención de proyectos productivos en regiones de escaso desarrollo económico.

Con el DIF para dar atención a empresas donde laboren personas con discapacidad y apoyar a centros de capacitación especiales para esta población.

Con asociaciones y organizaciones que apoyan la participación de la mujer en las actividades productivas, a fin de brindarle opciones que le permitan desarrollar su iniciativa y creatividad.

Para el desarrollo del Sistema Normalizado de Competencia Laboral, en congruencia con las líneas de acción establecidas por el Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000, el CNCC:

- Dará continuidad a la instalación de comités de normalización por área de competencia laboral o especialidad ocupacional, identificando estándares o normas técnicas para integrarse al Sistema, con el concurso de los sectores productivos.
- Definirá normas de competencia laboral genéricas y comunes al aparato productivo, que sirvan de base para orientar tanto a los trabajadores, como a quienes tienen la tarea de ofrecer opciones de capacitación basadas en normas de competencia laboral.

El CNCC vigilará que el Sistema de Certificación de Competencia Laboral:

- Proporcione certificación a todas aquellas personas que acrediten las evaluaciones correspondientes, independientemente de la forma en que hayan adquirido la competencia.

laboral, lo que eliminará barreras de entrada a los sistemas de educación y capacitación. El certificado será una señal de lo que el trabajador sabe y es capaz de hacer, por lo que el empresario se beneficiará con la reducción de costos de contratación y de capacitación del personal. A su vez, el trabajador obtendrá mayores posibilidades de lograr una remuneración acorde a sus capacidades.

- Fomente que las instituciones de capacitación desarrollen programas basados en normas de competencia laboral que favorezcan y apoyen la certificación de las habilidades ocupacionales, para hacer posible un mayor vínculo entre los esfuerzos de capacitación y el desempeño de la planta productiva.
- Desarrolle —con la participación de los SEE, las instituciones de educación e investigación, los centros de capacitación públicos y privados, y los organismos de los sectores obrero y empresarial— un sistema de orientación ocupacional que ofrezca información oportuna sobre los beneficios, ventajas, características de operación y mecanismos de apoyo y estímulo, a los que puedan tener acceso la población en general y las empresas en particular.
- Difunda entre los agentes productivos los beneficios derivados de la certificación, con el fin de que sea voluntaria y ampliamente aceptada, y que las personas puedan constatar en la práctica el valor agregado adquirido.

4.4. Mejoramiento del medio ambiente laboral

Para contribuir significativamente al incremento de la productividad y ayudar a evitar accidentes y enfermedades de trabajo que, además de poner en riesgo el bienestar de los trabajadores y de sus familias, representan pérdidas significativas y altos costos humanos y materiales, es requisito indispensable mantener condiciones adecuadas de seguridad e higiene en el lugar donde se desarrolla la actividad productiva a fin de generar un ambiente que propicie el mejor desempeño de las tareas.

No obstante los esfuerzos que se han realizado por difundir una cultura preventivista de riesgos de trabajo y hacer cumplir la normatividad vigente en la materia, aún se observa una alta incidencia de accidentes y enfermedades en los centros de trabajo.

4.4.1 Antecedentes

La legislación laboral establece la obligación para patrones y trabajadores de observar disposiciones básicas de seguridad e higiene y de formar comisiones mixtas en los centros de trabajo, bajo un esquema de diálogo participativo, para vigilar en forma corresponsable la aplicación de la normatividad y proponer medidas para evitar accidentes y enfermedades de trabajo. A las autoridades federales, en coordinación con las locales, les corresponde constatar que se cumpla con lo establecido en la Ley y en la normatividad aplicable.

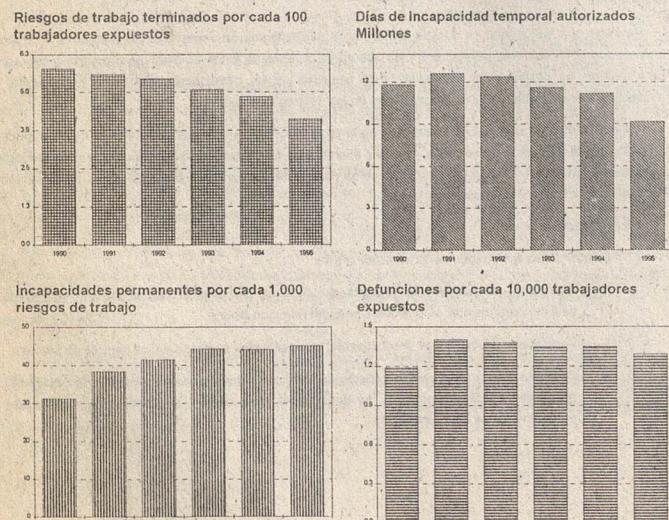
A pesar de tales instrumentos e instancias, y de los esfuerzos que se han realizado en esta materia, no sólo por la autoridad laboral sino por otros organismos afines a la materia, aún persiste una serie problemática:

- La información que genera el IMSS sobre accidentes y enfermedades de trabajo muestra que, entre 1990 y 1995, su incidencia por cada 100 trabajadores expuestos, si bien se ha reducido de 5.8 a 4.1, aún es mayor a la que se observa en países desarrollados, que es de entre 2 y 3 (gráfica 37).¹¹
- Durante 1995 se perdieron 9.1 millones de días laborables por incapacidad temporal.

¹¹ En estas cifras no se consideran los accidentes en el trayecto del domicilio del trabajador al centro de trabajo y viceversa, que si bien son cubiertos por el seguro de riesgos de trabajo del IMSS, su incidencia no depende de las condiciones de la empresa.

Gráfica 37.

Estadísticas sobre riesgos de trabajo de asegurados en el Instituto Mexicano del Seguro Social



NOTAS:

Se excluyen los accidentes en trayecto.

Los riesgos de trabajo terminados son los casos en que los trabajadores sufrieron un daño de trabajo y son dados de alta en el año de referencia.

Los trabajadores expuestos son quienes laboraron en el año de referencia bajo el seguro de riesgos de trabajo.

FUENTE: IMSS.

- El número de trabajadores con incapacidades permanentes —parciales o totales— ha aumentado. La tasa por cada mil accidentes y enfermedades de trabajo subió de 31.3 a 45.0 en el periodo de referencia.
- Las defunciones por accidentes de trabajo por cada 10 mil trabajadores subieron ligeramente, de 1.2 a 1.3 entre 1990 y 1995.

Por otra parte, en 1995, el 30% de los accidentes y enfermedades de trabajo se registraron en actividades tan diversas como construcción, compra-venta de alimentos, bebidas y productos del tabaco en empresas que cuentan con autotransporte, supermercados, tiendas de autoservicio y de departamentos, preparación y servicio de alimentos, fabricación de ropa, productos de plástico, transporte ferroviario y eléctrico, compra-venta de materiales para construcción, servicios profesionales, servicios de reparación, lavado, engrasado y estacionamiento de vehículos con servicios mecánicos y/o de hojalatería. Estas actividades, excepto la fabricación de ropa, tuvieron tasas de incidencia de accidentes y enfermedades superior a la media nacional en 1995.

Asimismo, la industria de la construcción y el transporte ferroviario y eléctrico, junto con la industria minera, la matanza de ganado y aves, la preparación, conservación, envasado y empaquetado de carnes, pescado y mariscos, son actividades de muy alto riesgo que registraron más de 11 accidentes por cada cien trabajadores en 1995.

Esta situación es el resultado no solamente de la falta de capacitación y de procedimientos en materia de seguridad e higiene, sino que refleja los continuos cambios en la organización del trabajo y la introducción de nuevos productos, servicios o procesos, como ha sido el caso, por ejemplo, de los supermercados, en donde se han incorporado procesos relativamente riesgosos como la elaboración y preparación de alimentos.

No obstante que la STPS y el IMSS realizan en forma permanente acciones de difusión de la normatividad y de medidas preventivas en todos los sectores involucrados, y ofrecen talleres de asistencia técnica para elaborar programas específicos, la magnitud y trascendencia del problema sugieren que las tareas emprendidas son insuficientes y requieren de un importante reforzamiento para que se logre consolidar una cultura preventivista de riesgos de trabajo.

Con ese sentido fue reformada la Ley del Seguro Social en la materia, para incluir un esquema de determinación de la prima del seguro de riesgos que la relaciona directamente con la siniestralidad de cada empresa y qué por tanto incentiva a las empresas para que mejoren esas condiciones. Estas medidas seguramente tendrán efectos positivos a partir de los primeros años de vigencia de la nueva Ley.

Con objeto de simplificar los trámites y facilitar el cumplimiento de la normatividad sobre seguridad e higiene en el trabajo, sin menoscabo de la protección que requieren los trabajadores y observando las disposiciones de las leyes Federal del Trabajo, Federal sobre Metrología y Normalización, y Federal de Procedimiento Administrativo, se elaboró un proyecto de Nuevo Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, resultado de un esfuerzo tripartito con objeto de actualizar la normatividad respectiva que comprende, entre otras, las siguientes modificaciones:

- Agrupa en uno solo, con la denominación de Federal para precisar su campo de aplicación, 6 reglamentos que contienen diversas disposiciones relacionadas con: prevención de accidentes, trabajo de menores y de mujeres, trabajo en minas, inspección de recipientes sujetos a presión, inspección de generadores de vapor y genérico sobre seguridad e higiene.
- Reduce de 1,383 a 168 el número de artículos y se suprime trámites como:
 - Licencias de maquinaria y equipo, que deben ajustarse a la Norma Oficial Mexicana.
 - Licencias para montacarguistas, operadores de grúas, fogoneros y jefes de calderas, que es un trámite documental que no es objeto de inspección.
 - Registro de títulos de médicos de empresa, de historias clínicas y de programas médicos preventivos, que es un trámite meramente documental.
 - Autorización de bitácoras de mantenimiento de recipientes sujetos a presión y generadores de vapor, que es solamente administrativo.
 - Registro de las Comisiones de Seguridad e Higiene en las empresas menores de 15 trabajadores y se simplifica el trámite en las empresas de 16 hasta 100 trabajadores ubicadas en las clases de menor riesgo.
- Incluye disposiciones sobre capacitación en la materia, obligaciones para desarrollar los programas preventivos y de organización, mejora los capítulos de inspección y del proceso sancionador, clarifica los aspectos relativos a agentes químicos y físicos, e incorpora campos tecnológicos como la ergonomía y los agentes biológicos.

4.4.2. Objetivos

Estimular entre los factores de la producción el arraigo de una cultura preventonista, que permita generar un medio ambiente laboral seguro y productivo.

Mejorar las condiciones ambientales en que se realiza el trabajo, tanto en las unidades productivas como en su entorno, mediante la aplicación de sistemas que prevengan accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ayuden a preservar la salud de los trabajadores y abaten los índices de siniestralidad existentes.

Adeuar el marco normativo de seguridad e higiene en el trabajo, de acuerdo con avances tecnológicos y de organización en los sectores productivos.

4.4.3. Líneas de acción

- ◆ Para promover entre los sectores productivos las ventajas que derivan de un ambiente de trabajo seguro y una cultura de prevención de riesgos de trabajo y autocuidado:
- Se impulsarán de forma sistemática y permanente las acciones interinstitucionales con el propósito de sumar esfuerzos e incrementar la difusión, cobertura y calidad de las acciones en materia de seguridad e higiene y prevención de riesgos de trabajo.
- Se establecerán acuerdos y convenios con otras dependencias y entidades competentes en la materia, corresponsabilizándose en la promoción de acciones conjuntas de mejoramiento de la oportunidad, calidad y cobertura de las acciones preventivas de riesgos de trabajo, así como de los sistemas de información estadística sobre accidentes y enfermedades de trabajo.
- Se alentará la creación y el funcionamiento de comisiones de seguridad e higiene en el trabajo, desarrollando materiales básicos de difusión para el mejor desempeño de sus actividades y proporcionando asesoría técnica a sus integrantes, con particular énfasis en las micro, pequeñas y medianas empresas.
- Se promoverá una mayor participación de las autoridades estatales y municipales en la instrumentación de programas de seguridad e higiene.
- Se difundirá a escala nacional —con la participación de los sectores obrero, empresarial y gubernamental— el nuevo Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, así como las normas específicas que lo complementen.
- ◆ Para actualizar las normas oficiales mexicanas conforme sean incorporados a los procesos productivos nuevas tecnologías y cambios en el desarrollo organizacional del trabajo, se llevará a cabo una labor sistemática para analizar y cuantificar los costos y beneficios que representa para los factores productivos la aplicación de las normas existentes, así como para identificar nuevos campos o actividades que requieran el establecimiento de normas.
- ◆ Para desarrollar la investigación en la materia, se concertarán convenios o acuerdos con los sectores social y privado, así como con los organismos competentes del sector público, bajo los cuales:
 - Se elaborarán y difundirán estudios y reportes periódicos sobre la problemática de riesgos de trabajo y el impacto de las acciones y programas preventivos.
 - Se establecerán intercambios documentales y de material didáctico y audiovisual sobre el tema.
 - Se propiciará el desarrollo de actividades académicas y científicas en la materia.

4.5. Fortalecimiento de la descentralización y de las instancias de concertación del sector laboral

Para que las transformaciones en la estructura del empleo generadas por la dinámica de la apertura comercial y del cambio estructural de la economía redunden en mejores oportunidades de desarrollo para los trabajadores y las empresas, es necesario mantener una relación armónica entre los agentes productivos y propiciar la mayor adaptabilidad de las unidades productivas y de las organizaciones sindicales a las nuevas actividades, nuevas tecnologías, nuevos procesos y nuevas formas de organización del trabajo, de manera que su capacidad para enfrentar el cambio no se constituya en una limitante para la creación de empleos.

Avanzar en la adecuación de las instancias de concertación a esas nuevas condiciones, solamente será posible a través del diálogo entre todos los sectores productivos, que coadyuve a elaborar propuestas concretas de acción para mejorar la organización, funcionamiento y desarrollo de los centros de trabajo y, en general, del mercado laboral.

4.5.1. Antecedentes

Derivados de la Ley Federal del Trabajo, en cada entidad federativa existen Consejos Consultivos de Capacitación y Adiestramiento y Comisiones Consultivas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en los que participan organizaciones de trabajadores y empresariales locales, los Gobernadores estatales y las dependencias del Gobierno Federal que tienen competencia en esas materias.

En el caso de los SEE, también se cuenta con una instancia consultiva en la que participan representantes de los trabajadores y empresarios, el Gobierno de la entidad, así como agencias de colocación e instituciones de capacitación locales.

En el caso del programa CIMO, existe un Comité Ejecutivo en cada Unidad Promotora de la Capacitación, por medio del cual las organizaciones empresariales locales participan activamente en la orientación del programa.

A través de las instancias ejnunciadas se ha procurado estimular la participación de los sectores productivos y de los gobiernos estatales en la orientación de los programas que lleva a cabo la STPS para el mejoramiento del mercado de trabajo, así como en el desarrollo de acciones concretas para el mismo propósito.

No obstante, a pesar de que todas estas instancias están orientadas a objetivos que guardan una estrecha relación entre sí, los esfuerzos se dispersan y en ocasiones se dupliquan ante la falta de un mecanismo adecuado de coordinación y de vinculación sistemática.

En este contexto, y en cumplimiento del compromiso asumido por el Gobierno de la República en el Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica (AUSEE), suscrito en enero de 1995, de apoyar y asesorar a los sectores productivos en la medición de la productividad y en acciones para impulsar su incremento, en mayo de 1995 se instaló el Consejo Mexicano de Productividad y Competitividad (COMEPROC).

El Consejo es un órgano colegiado compuesto por representantes de las organizaciones obreras, empresariales y de productores rurales, así como de distintas Dependencias del Gobierno Federal, para la consecución de los siguientes objetivos:

- Impulsar la competitividad de la planta productiva.
- Fomentar una cultura de productividad, competitividad y calidad.
- Mejorar el nivel de calificación y productividad del trabajador, del empresario y del productor agropecuario y forestal.

- Proponer sistemas donde la remuneración de los trabajadores refleje el aumento de su productividad.

- Contribuir a la mejoría de las condiciones de seguridad e higiene laboral y al abatimiento de los riesgos de trabajo.

Para el desarrollo de estas actividades, en agosto de 1995 se acordó la integración de siete grupos de trabajo sobre los temas de empleo, capacitación, productividad, seguridad e higiene en el trabajo, previsión Social, actividades sectoriales y actividades estatales.

Al mes siguiente, la mayoría de estos temas fueron incorporados en las mesas del Diálogo Obrero-Empresarial hacia una Nueva Cultura Laboral, cuyo desarrollo debía seguir un curso independiente al del COMEPROC, por lo cual los trabajos al interior del Consejo perdieron intensidad.

Por otra parte, a fin de lograr una cobertura nacional en sus trabajos y fomentar actividades específicas en las materias mencionadas, de acuerdo a las características y necesidades de cada entidad federativa, se determinó promover la instalación de Consejos Estatales de Productividad y Competitividad (CEPROC).

A la fecha se han constituido 20 Consejos Estatales, los cuales operan con distintos lineamientos y niveles de efectividad, ante la falta de respaldo técnico y operativo de las autoridades gubernamentales, lo que ha impedido que se constituyan en una instancia de análisis, concertación y orientación de los programas de la STPS y de los gobiernos locales en el ámbito laboral.

4.5.2. Objetivos

Consolidar las actividades del COMEPROC, a fin de que se constituya en el instrumento de coordinación y vinculación de los esfuerzos que realizan los tres órdenes de gobierno y los sectores productivos para el desarrollo del mercado de trabajo a nivel nacional y a nivel estatal, mediante la operación de los CEPROC.

Fortalecer la descentralización de los programas de vinculación de los agentes en el mercado de trabajo, y de impulso a la capacitación, la productividad y la seguridad e higiene en los centros de trabajo, que lleva a cabo la STPS.

Propiciar que los CEPROC se constituyan en foros permanentes de análisis de los mercados de trabajo locales, donde los sectores productivos y los diferentes órdenes de gobierno planteen propuestas concretas para mejorar las posibilidades de empleo y de bienestar de los trabajadores, así como para facilitar la modernización y el aumento de la productividad en los centros de trabajo.

4.5.3. Líneas de acción

◆ Dentro de las actividades del COMEPROC, la STPS:

- Privilegiará el diálogo y la concertación entre los sectores productivos como instrumentos básicos para mejorar el funcionamiento del mercado laboral.
- Fomentará una cultura de productividad, competitividad y calidad en los centros de trabajo.
- Contribuirá al análisis permanente de los mercados ocupacionales locales y al desarrollo de propuestas para mejorar su funcionamiento, así como los niveles de calificación y productividad de los trabajadores.

Para impulsar las acciones del COMEPROC:

- Se concertará la instalación de los CEPROC en todas las entidades federativas y se coadyuvará en la coordinación de sus actividades.
- Se apoyarán los esfuerzos de investigación sobre el sector laboral que lleven a cabo sus integrantes y la comunidad estudiantil y académica.
- Se canalizarán ante las autoridades competentes aquellos planteamientos presentados por los sectores en el Consejo o en los CEPROC que por su alcance requieran esfuerzos de otras dependencias complementarios a los de la STPS.

Para fortalecer la descentralización de los programas de la STPS:

- Se proporcionará a las autoridades estatales los recursos federales asignados a los SIE y al PROBECAT de una manera más eficiente, otorgándoles plena responsabilidad en su ejercicio, con base en una mejor detección de las necesidades locales y con los criterios generales de asignación determinados por la STPS.
- Se conjuntarán en los CEPROC todas las instancias consultivas y de concertación regional de los programas que lleva a cabo la STPS para apoyar el desarrollo del mercado de trabajo, a fin de mejorar su orientación y su impacto social.

4.6. Defensa de los derechos laborales y modernización de la impartición de justicia laboral

Por mandato legal, una de las responsabilidades fundamentales de la STPS consiste en cumplir y hacer cumplir las normas laborales previstas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos, a través de la acción de los funcionarios conciliadores, del registro de las organizaciones sindicales, de la inspección del trabajo, del auxilio jurídico que otorga la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) y, en caso de incumplimiento de dichas disposiciones, mediante el procedimiento administrativo sancionador.

En materia de justicia laboral, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tribunal de plena jurisdicción, tiene a su cargo la solución de los conflictos de trabajo de competencia federal, expresamente consignados en la Ley. Integrada en forma tripartita por disposición constitucional, la Junta emplea primordialmente la conciliación como mecanismo para armonizar la relación entre los factores de la producción y, en su caso, el arbitraje, conforme a las formalidades y procedimientos establecidos en los ordenamientos jurídicos.

Los factores productivos del país han mostrado un alto grado de madurez y responsabilidad frente a la situación económica nacional, pues para proteger las fuentes de empleo han privilegiado la solución de los conflictos laborales a través de la vía de la conciliación, dentro de los cauces legales.

4.6.1. Antecedentes

a) Impartición de justicia laboral

La impartición de justicia es una función esencial de todo Estado de derecho. Debido a un conjunto de factores económicos, sociales y culturales, la actividad jurisdiccional en materia laboral constituye un elemento fundamental de certidumbre y seguridad para amplios sectores de la sociedad, pues los trabajadores y los patrones, con una mayor conciencia de sus derechos y de los mecanismos legales para reclamarlos, recurren con mayor frecuencia a estos órganos jurisdiccionales a fin de que sus litigios sean dirimidos en forma imparcial por la autoridad.

El artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra la garantía de justicia al establecer que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que la impártan en forma expedita en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Por otra parte, el artículo 123 constitucional, en su apartado "A", es el fundamento de la justicia laboral al disponer que los conflictos entre los factores productivos se someterán a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, integradas por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje constituye un órgano jurisdiccional de carácter especializado, con autonomía para dictar sus fallos, los cuales pueden ser modificados, en su caso, por el Poder Judicial de la Federación, a través del Juicio de amparo.

Al margen de situaciones de carácter coyuntural, las transformaciones sociales y, como se anticipó, una mayor toma de conciencia de los trabajadores, patrones y sindicatos sobre la importancia de hacer valer sus derechos, por la vía jurisdiccional, entre otros factores, han provocado una creciente demanda de los servicios de la Junta.

Al respecto, debe reconocerse que es necesario realizar mejores y más amplios esfuerzos para hacer plenamente efectiva la garantía de justicia en materia laboral, pues no obstante los avances registrados, existen todavía limitantes que inciden en la capacidad de las correspondientes instancias para el desahogo, adecuado y en menor tiempo de los juicios planteados.

El fortalecimiento del acceso a la justicia laboral es una condición necesaria del Estado de derecho que coadyuve al equilibrio entre los factores de la producción. Bajo esta premisa, es prioritario consolidar los tribunales laborales y mejorar los métodos de preparación, selección, promoción y remuneración de los juzgadores mediante el establecimiento de la carrera judicial.

La existencia, en ocasiones, de criterios disímiles en la aplicación de las normas de trabajo por los tribunales laborales, genera falta de certeza jurídica, por lo que es conveniente la celebración periódica, conforme lo establece la norma, de los plenos de las juntas, que tengan por objeto analizar y fijar criterios uniformes de interpretación y aplicación de la legislación.

Asimismo, la actividad de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se ha visto afectada por la afluencia de un mayor número de demandas, originadas principalmente por la situación económica y por el cambio tecnológico que han dado lugar, con más frecuencia que en otras épocas, a desplazamientos de personal. La capacidad de desahogo de los juzgados individuales, inferior a la demanda presentada durante los últimos años, ha traído como consecuencia, un rezago en la resolución de los expedientes, un exceso en las cargas de trabajo durante la tramitación de la fase de instrucción, y la prolongación de los juicios, por falta de notificaciones oportunas y señalamiento de audiencias fuera de plazos.

El incremento en el número de demandas individuales presentadas ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se hace más notable al analizar las estadísticas de los últimos quinquenios, pues si en 1985 se recibieron 19,272 demandas individuales, para 1990 ya se habían presentado 27,224 y para 1995, 44,611; lo que significa que de 1985 a 1995, el porcentaje de juicios individuales atendidos por el Tribunal representó un incremento del 131%, con una plantilla de personal que prácticamente no ha variado. Las citadas 44,611 demandas de 1995, respecto de las 37,245 del año inmediato anterior, equivalen en números absolutos a 6,366 más y en números relativos a 19.8% (cuadro 1).

Cuadro 1.

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
Situación comparativa de resultados 1985-1995

	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1995*
Demandas registradas	20,678	27,772	27,070	31,033	36,965	37,987	45,214	44,033
- Individuales	19,272	27,224	28,377	30,278	36,251	37,245	44,611	43,242
- Colectivas	1,406	548	693	755	713	742	803	791
- Naturaleza económica	712	15	23	55	37	33	18	19
- Titularidad de contrato	694	533	670	700	676	703	785	772
Emplazamientos a huelga registrados	8,754	6,395	7,008	6,814	7,531	7,490	7,676	4,846
Revisión salarial	1,905	2,543	1,881	2,671	1,770	2,785	1,862	1,105
Revisión contractual	4,557	2,020	2,924	1,990	3,057	1,703	2,670	977
Violaciones al contrato	824	795	891	704	870	835	937	645
Firma de contrato	839	1,031	1,328	1,441	1,628	2,165	2,119	2,111
Otros	629	6	2	0	6	2	88	8
Huelgas estalladas	125	150	136	156	155	116	96	46
Amparos recibidos	3,878	6,794	7,783	7,793	7,846	9,159	9,916	8,875

*Cifras al mes de octubre

FUENTE: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Durante el periodo enero-octubre de 1996 se iniciaron 43,242 juicios de carácter individual, equivalente a un 10.7% de incremento respecto de los 39,079 juicios iniciados en el mismo periodo de 1995. Al concluir 1996 se estima que el Tribunal recibirá un total de 53,000 demandas.

Procedimientos en materia laboral, como son los de conciliación, emisión de dictámenes periciales, desahogo de exhortos, atención de asuntos paraprocesales y otros de semejante naturaleza, confluyen en el rezago de expedientes en las diversas juntas especiales por falta de personal suficiente y mejor calificado, así como también por la insuficiencia de equipo informático.

Algunas juntas especiales, tales como las que conocen de conflictos laborales en las ramas de hidrocarburos, ferrocarriles y Seguro Social, tienen más cargas que otras. Sobre el particular, se ha procedido en la esfera administrativa, a distribuir más adecuadamente las cargas de trabajo entre las diversas juntas. Es necesario, sin embargo, profundizar estas acciones que incluyen el establecimiento de nuevas juntas.

Limitaciones de orden financiero, por otra parte, han obstaculizado los esfuerzos por acercar la justicia al lugar donde se originan los conflictos laborales, pues se ha dificultado la creación de juntas especiales propuestas en diversas ciudades del país. Tal es el caso de Querétaro, Qro., Pachuca, Hgo., Zacatecas, Zac., Colima, Col., Chetumal, Q.Roo., y La Paz, B.C.S., que siendo capitales de entidades federativas en donde existen industrias que emplean a un número considerable de trabajadores, no cuentan con tribunales federales del trabajo.

Circunstancias similares se observan en ciudades como Tijuana, B.C., Ciudad Juárez, Chih., Reynosa, Tamps. y Orizaba, Ver. y municipios como Naucalpan, Méx., ejemplos a los que cabría agregar casos como los de Coatzacoalcos, Ver. y Villahermosa, Tab., en donde el exceso de asuntos en trámite que se ventilan en las Juntas especiales que ahí existen, hace necesaria la creación de otras alternas.

La insuficiencia de Juntas especiales y, en ocasiones, de la capacidad operativa de las existentes, obliga a que los trabajadores se trasladen a otras ciudades o entidades en donde si hay las juntas competentes para atender sus demandas laborales, lo que implica costos excesivos para las partes.

Se considera importante la implementación de acciones que faciliten la atención descentralizada de los juicios laborales, habida cuenta de que las juntas especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, situadas fuera de la capital de la República, conocen y resuelven toda clase de conflictos de carácter individual de competencia federal en su jurisdicción territorial.

Tanto la reducción de puestos de trabajo en algunos sectores, como la modificación de contratos colectivos en empresas sujetas a la jurisdicción federal han provocado un mayor volumen de demandas de carácter colectivo planteadas ante el Tribunal. En general, los conflictos colectivos, que incluyen los de

naturaleza económica y los de titularidad, aumentaron de 742 en 1994 a 803 en 1995, equivalente a un incremento del 8.2%.

Durante el periodo enero-octubre de 1996, se presentaron 791 demandas relativas a conflictos colectivos, que comparadas con las 716 presentadas en el mismo lapso del año anterior, reflejan un decremento del 10.4%.

Igualmente, a partir de 1990 se ha registrado un crecimiento en el número de emplazamientos a huelga. En efecto, en ese año se recibieron 6,395 emplazamientos, en comparación con los 7,676 atendidos en 1995, lo que significa un incremento de 1,281 expedientes, equivalente a 20%.

En el año de 1994, se presentaron 7,490 emplazamientos a huelga y estallaron 116 huelgas, mientras que en 1995 se registraron 7,676 emplazamientos, es decir 2.5% más y estallaron 96 huelgas, que representan una reducción de 17.2%.

En el periodo enero-octubre de 1996, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje recibió un total de 4,846 emplazamientos a huelga, de los cuales estallaron 46 huelgas, en comparación con las 89 registradas durante el mismo periodo del año anterior, lo que representa 48.3% menos estallamientos de huelga.

Los datos anteriores revelan que si bien las partes recurren más a los tribunales, se registra un menor número de estallamientos de huelga, lo que, a su vez, muestra que las partes, como se anticipó, acuden a la conciliación para resolver sus conflictos, y de ese modo, contribuyen a mantener las fuentes ocupacionales.

Los particulares han ejercido con mayor frecuencia su derecho constitucional de impugnar, mediante el juicio de amparo, los actos y resoluciones de la autoridad jurisdiccional cuando consideran lesionada su esfera de derechos e intereses. Los juicios de amparo notificados pasaron de 9,199 en 1994, a 9,918 en el año siguiente, lo que representa un incremento de 719 juicios de garantías, equivalente al 7.82%. Por su parte, los amparos recibidos en 1990 fueron 6,764, frente a los ya señalados, 9,918 de 1995 lo que guarda proporción con el incremento de las demandas individuales.

No obstante los esfuerzos realizados por las autoridades laborales para profesionalizar al personal jurídico y administrativo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, no se ha logrado alcanzar el nivel de calidad requerido, debido, entre otros factores, a la falta de estímulos económicos.

i) La materia laboral en la administración pública federal

i. Procuración de justicia laboral

Diversos factores, entre los que sobresale una mayor concentración de la población respecto a sus derechos laborales, han provocado un incremento de los servicios de la PROFEDET, institución encargada de la procuración federal de la justicia laboral; sin embargo, hay todavía trabajadores que no están suficientemente enterados de la existencia de esta institución que puede asesorarlos gratuitamente en la protección de sus derechos laborales, por lo que se requiere de una mayor difusión. Al mismo tiempo, limitaciones principalmente de personal y de orden material han impedido el mejoramiento en la prestación de asistencia jurídica, a pesar de los esfuerzos realizados en la procuración de justicia laboral.

De 1990 a 1995 la demanda de los servicios jurídicos proporcionados por la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, creció a una tasa promedio anual de 20%, al pasar de un total de 27,508 acciones realizadas a 69,934 (cuadro 2).

Con independencia del elevado volumen de consultas jurídicas que en 1995 llegaron a 53,710, tres veces más que en 1990, debe destacarse también el fuerte incremento en el número de conciliaciones que en el mismo lapso aumentaron en un 47%, y el de los juicios laborales que se duplicaron en igual lapso. Tan sólo entre 1994 y 1995, el número de conciliaciones creció en un 41% y el de juicios laborales en un 30%.

Del total de servicios, especial relevancia han tenido las consultas jurídicas, que en 1995 llegaron a representar casi 77%, mientras que las conciliaciones constituyeron el 11.5%, los juicios laborales el 11% y los amparos recibidos el 0.7%.

Cuadro 2.

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

Cuadro comparativo de servicios 1985-1996

Acciones	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996 *
Consultas	14,799	17,543	20,244	23,395	26,391	31,365	53,710	43,427
Conciliaciones	2,887	5,487	5,944	6,521	6,696	5,696	8,039	5,725
Juicios laborales	1,227	3,691	4,145	4,728	6,464	5,918	7,694	7,175
Amparos recibidos	18276	787	614	597	452	544	491	780
Total	19,189	27,508	30,947	35,241	40,003	43,523	69,934	57,107

* Cifras al mes de octubre

FUENTE: Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

En el periodo enero-octubre de 1996, se desahogaron 43,427 consultas, se realizaron 5,725 conciliaciones y se establecieron 780 demandas de amparo. La variación relativa en el número de amparos, respecto al mismo periodo del año anterior, fue de 98%. Asimismo, se interpusieron en representación de los trabajadores 7,175 demandas, que comparadas con los 6,460 juicios iniciados en el mismo lapso de 1995, muestra un incremento del 11.1% en la actividad contenciosa emprendida a favor de los trabajadores por la PROFEDET.

La STPS, por conducto de la PROFEDET, y el Gobierno del Distrito Federal, a través de LOCATEL, establecieron en el mes de marzo de 1995 un sistema de servicio legal por la vía telefónica, mediante el cual se desahogan diversas consultas, lo que permite orientar oportunamente a los asalariados sobre sus derechos laborales. La instalación de este servicio explica el aumento del número de consultas resueltas por la Procuraduría en 1995 y en el periodo enero-octubre del año en curso. Se destaca la importancia de continuar con esta práctica, que en forma sencilla e inmediata permite informar y asesorar a los trabajadores acerca de sus derechos.

Frente a la creciente demanda de servicios resulta insuficiente la actual plantilla de personal jurídico y administrativo de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, situación agravada por la movilidad excesiva de procuradores auxiliares que emigran hacia otros campos del ejercicio de la abogacía laboral para obtener mejores percepciones.

Otro factor que afecta la capacidad de atención a la demanda está constituido por la insuficiencia de espacios físicos apropiados en el edificio sede de las oficinas centrales, lo cual, en ocasiones propicia una inadecuada atención a los trabajadores y sus beneficiarios, lo que hace que se vean obligados a permanecer un tiempo mayor del necesario para obtener una respuesta, provocando largas filas en condiciones de incomodidad y, más grave aún, el riesgo de que los asalariados sean mal orientados fuera de las instalaciones por personas ajenas al interés de la procuración de justicia laboral.

Asimismo, destacan las limitaciones en materia de informática, lo cual impide hacer un seguimiento eficiente de los juicios en trámite. Es indispensable, por otra parte, mejorar la preparación del personal jurídico de la Procuraduría a fin de optimizar los servicios que presta en beneficio de los trabajadores.

ii. Conciliación

La conciliación ha adquirido una importancia creciente en los últimos tiempos y ha sido revalorizada por su probada eficacia en la solución de conflictos y en la prevención de juicios, con la consecuente disminución de costos, tanto para las partes como para la autoridad, sin detrimento de la certeza y seguridad jurídica.

La STPS, por conducto de la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores, presta el servicio de conciliación entre sindicatos y empresas de jurisdicción federal que concurren fundamentalmente por los aspectos salarial e integral, así como firmas y revisiones de contratos colectivos. Las autoridades laborales intervienen anualmente en más de 1,700 conciliaciones en promedio. En el año de 1990 se registraron 2,022 conciliaciones; en 1991 un total de 2,029, al año siguiente, 1,650; en 1993, 1,578, en 1994, 1,797 y en 1995, 1,569. De enero a octubre de 1996, se han llevado a cabo 1,408 conciliaciones.

La mediación que lleva a cabo la autoridad administrativa desempeña un papel fundamental para impulsar el diálogo y la negociación entre las partes, sin necesidad de sujetarse a un proceso laboral que puede tener altos costos tanto para los sindicatos como para las empresas. De ahí que dicha función debe atenderse con personal cada vez más capacitado. Es importante también que el cuerpo de funcionarios conciliadores cuente con una mayor infraestructura informática que le permita realizar su función en forma más eficiente.

iii. Contratación de trabajadores mexicanos en el extranjero y defensa de sus derechos laborales

En los casos de contratación de trabajadores mexicanos en el extranjero, de conformidad con la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, compete a la STPS intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación (sg), de Relaciones Exteriores (sre) y de Comercio y Fomento Industrial (secofi).

Al respecto, es importante mencionar las acciones de protección legal realizadas en forma coordinada con las citadas dependencias, en el marco del Memorándum de Entendimiento entre los Gobiernos de Canadá y México relativo al Programa de Trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales.

Asimismo, a la Cancillería corresponde, por conducto de los agentes del Servicio Exterior, impartir protección a los mexicanos en el extranjero, incluidos los trabajadores. La STPS coadyuva en estos importantes esfuerzos.

iv. Registro de asociaciones

La función de registro de los sindicatos en el ámbito federal, de las federaciones y confederaciones, así como las tomas de nota de los cambios de sus comités directivos, de las altas y bajas en el número de sus agremiados y de sus modificaciones estatutarias, constituyen actividades sustantivas a cargo de la STPS.

La defensa de los derechos laborales de carácter colectivo es posible gracias a la acción de los sindicatos, de ahí la importancia de la función de registro, cuyo objetivo es el otorgar certeza y seguridad jurídica a las organizaciones de trabajadores y de patrones, en los términos que establecen la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, dentro de un marco de absoluto respeto a la libertad y a la autonomía sindical.

Las organizaciones sindicales adquieren plena capacidad de ejercicio para la defensa de sus intereses y para la consecución de sus objetivos, a partir de la comprobación del cumplimiento de los requisitos exigidos por la Ley.

Las atribuciones de las autoridades laborales en la materia están estrictamente delimitadas por la legislación vigente. Los procedimientos de registro y actualización de las asociaciones sindicales, al ser eminentemente administrativos, no son instancias para dirimir conflictos intergremiales; por el contrario, son y deben seguir siendo, procedimientos que contribuyan a ofrecer seguridad jurídica a las organizaciones sindicales y al desarrollo armónico de las relaciones laborales.

El servicio que supone la función de registro, ha de brindarse con la mayor eficiencia y eficacia, por lo que el análisis de los documentos en que se acredita el cumplimiento de los requisitos exigidos por la Ley, debe llevarse a cabo con todo rigor jurídico, pero también con celeridad, a fin de garantizar tanto la plena validez legal de las resoluciones, como la oportunidad de su expedición.

Función igualmente sustantiva de la Secretaría, es la relativa a la generación de información en materia sindical. Los datos estadísticos que se obtienen a partir de los registros de los sindicatos, resultan indispensables para el adecuado cumplimiento de las tareas gubernamentales en el ámbito laboral. Por ello, se hace necesario ampliar y mejorar la actual estructura informática, a fin de procesar dicha información con toda oportunidad.

En el año de 1994, se otorgaron 17 registros a nuevas asociaciones y en el año de 1995, fueron 21 las organizaciones que obtuvieron su registro. Esta última cifra coincide con el promedio anual de registros otorgados en los últimos cinco años.

Durante el periodo enero-octubre de 1996, se han registrado 25 organizaciones que, como en los demás casos, acreditaron plenamente su existencia jurídica dentro del ámbito federal.

Las solicitudes de registro o toma de nota de cambios de comités directivos, de movimientos en el padrón de agremiados y de modificaciones estatutarias, dieron origen a 2,513 tomas de nota en el año de 1994, a 2,247 en 1995, y a 2,160 a octubre de 1996.

A petición de las organizaciones, se visaron 5,912 credenciales de dirigentes sindicales en el año de 1994, 4,778 en el año de 1995 y 4,307 en el primer semestre de 1996.

En cuanto a la acreditación de la representación jurídica de los sindicatos, lo cual supone la expedición de constancias de los actos de registro a los interesados que lo solicitan, en el año de 1994 se expedieron 58,140 certificaciones, 61,573 en 1995 y 58,689 de enero a octubre del presente año.

v. Inspección federal del trabajo

La inspección federal del trabajo constituye un instrumento indispensable para velar por el debido cumplimiento de la legislación laboral y proteger así los derechos de los trabajadores, su vida, su salud y su seguridad en los centros de trabajo.

La inspección del trabajo en las materias de capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene, es una función que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo confieren a las autoridades federales y, por tanto, abarca a todas las ramas de actividad económica. En estos ámbitos el marco legal dispone que las autoridades federales serán auxiliadas por las locales.

La propia Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo establecen las ramas industriales, los giros de servicio y los tipos de empresas, así como otros asuntos de la competencia exclusiva de las autoridades federales. En esas ramas, las obligaciones de vigilancia a cargo de las mismas autoridades se extienden a las condiciones generales de trabajo.

De acuerdo con lo anterior, el universo de empresas sujeto a inspección por parte de las autoridades federales en las materias de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y seguridad e higiene en el trabajo, en lo que podría considerarse como el sector formal de la economía, suma un total de 641 mil establecimientos, de acuerdo con los registros del Instituto Mexicano del Seguro Social, de los cuales 532 mil, que representan el 83%, contaban a junio de 1996 con 10 o menos cotizantes.

En cuanto a las demás materias objeto de inspección en aquellas actividades y empresas que son competencia exclusiva de las autoridades federales, el número de establecimientos era cercano a 58 mil en 1993, de los cuales en casi dos tercios se registraron menos de 15 personas ocupadas.

No obstante estos diversos ámbitos de responsabilidad de las autoridades federales, las actividades de inspección que realizan las autoridades federales del trabajo se han concentrado en las ramas y aquellas empresas que la Constitución y la Ley Federal del Trabajo enumeran expresamente como de jurisdicción federal, por lo que existe un amplio segmento de centros de trabajo a los que la función de inspección debe extenderse para promover el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente en las materias de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y seguridad e higiene en el trabajo, tomando en cuenta la naturaleza de sus actividades, su dispersión geográfica, su tamaño y la concurrencia y colaboración que en tales materias deben prestar a la federal las autoridades locales.

La función de inspección se lleva a cabo mediante la realización de visitas a los centros de trabajo, con el propósito de verificar la debida observancia de la normatividad laboral. Sin embargo, es importante destacar que las funciones de vigilancia constituyen sólo un medio para alcanzar el objetivo fundamental de lograr la aplicación efectiva de las normas de trabajo, pues dichas facultades no son las únicas que deban desarrollarse, ni se agotan en el aspecto sancionador.

La difusión de información y la elaboración e implantación de programas de asesoramiento y asistencia técnica a las empresas y trabajadores, funciones desarrolladas aún en forma insuficiente y de manera poco coordinada entre diversas instancias gubernamentales, son cruciales para la generación de una cultura de la prevención de riesgos de trabajo.

Los inspectores deben tener, por otra parte, la capacidad de advertir en forma directa insuficiencias en la reglamentación que, originadas por el cambio tecnológico o por incertidumbres burocráticas, impidan garantizar adecuadamente la protección de los trabajadores, generen cargas burocráticas excesivas para las empresas e inhiban el mejoramiento de la productividad en los centros de trabajo. Así, la función de inspección se constituye también en un elemento indispensable para retroalimentar a las autoridades de trabajo respecto a la pertinencia del marco normativo y reglamentario, especialmente en las materias de capacitación y adiestramiento y seguridad e higiene en el trabajo.

La inspección del trabajo, sin las funciones de asesoría y orientación, se convierte en una actividad formal, legalista y rígida. Sin visitas de inspección, por otra parte, el asesoramiento carecería de un elemento fundamental para hacer cumplir la legislación laboral, es decir, la posibilidad de dictar emplazamientos de medidas correctivas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y, en su caso, de aplicar una sanción legal en los supuestos de incumplimiento. De ahí la necesidad que la inspección del trabajo sea una actividad estrechamente regulada por el orden jurídico, que determina no sólo las atribuciones y las obligaciones de los inspectores del trabajo, así como las causas de responsabilidad oficial, sino también el ámbito de competencia de las autoridades laborales.

Los funcionarios encargados de la inspección están obligados a buscar siempre la mayor eficacia. Para lograrla, la actividad de la inspección debe reforzarse y sistematizarse aún más, de manera que la actuación de los inspectores se oriente en mayor medida a labores de asesoramiento vinculadas con los programas de capacitación que se realizan en los centros de trabajo y con los programas de apoyo que llevan a cabo la STPS y los gobiernos de las entidades federativas, lo que contribuirá a la generación y difusión de una cultura de la prevención de riesgos de trabajo y a que la capacitación tenga mejores resultados.

La eficacia debe alcanzarse sin detrimento de la objetividad e imparcialidad de los inspectores, cualidades indispensables, junto con la honestidad y probidad, para asegurar la confiabilidad de los mismos. Por ello es indispensable que los inspectores del trabajo tengan una sólida formación y una actualización permanente y sistemas adecuados de supervisión y apoyo.

Cabe destacar que con fundamento en la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, el proyecto de Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, al que se hizo referencia anteriormente en este documento, da cabida a la creación de unidades privadas de verificación las que, promovidas por colegios de profesionistas, universidades, organizaciones obreras y patronales, podrán a petición de parte, constatar el cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad e higiene en el trabajo, sin detrimento de las facultades de inspección de la autoridad federal. Este cambio constituye un avance de la mayor significación, pues de hecho marca el inicio de una transformación más profunda en los sistemas y procedimientos aplicados hasta ahora en materia de inspección laboral.

vi. Procedimiento administrativo sancionador

La vigilancia de la normatividad laboral sería jurídicamente imperfecta de no contar las autoridades laborales con la potestad sancionadora. Los mecanismos establecidos por el ordenamiento jurídico para hacer cumplir las normas constituyen un elemento central en el mantenimiento del equilibrio entre los factores de la producción. En efecto, en los casos en que los destinatarios de las disposiciones jurídicas del trabajo no cumplen voluntariamente con los deberes y obligaciones que marca la Ley, la existencia de un procedimiento administrativo sancionador que garantiza el pleno cumplimiento de las normas de trabajo y respeta la esfera jurídica de los particulares, en estricto apego a las garantías constitucionales, dan plena vigencia al Estado de derecho.

4.6.2. Objetivos

En el marco del diagnóstico antes descrito, y a fin de garantizar la defensa de los derechos laborales, se proponen los siguientes objetivos:

• Promover la más amplia defensa de los derechos de los trabajadores establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y, en general, en nuestro orden jurídico, mediante el mejoramiento y ampliación de las acciones de difusión y orientación respecto a los derechos de los trabajadores y, el fortalecimiento de la vigilancia en el cumplimiento de las disposiciones laborales.

• Intensificar las acciones de difusión, asesoría y promoción para fomentar el cumplimiento voluntario de la legislación y de la reglamentación laboral.

• Vigilar la aplicación efectiva de las disposiciones en las materias de capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene en los centros de trabajo, así como las normas relativas a las condiciones generales de trabajo en las ramas de la industria y actividades de competencia federal, incluido el trabajo de mujeres y menores.

• Simplificar los trámites y procedimientos administrativos a fin de proporcionar un mejor servicio y orientación en beneficio de los trabajadores y patrones, y evitar cargas burocráticas innecesarias a las empresas.

• Impulsar la conciliación, dentro o fuera de juicio, como instrumento alternativo de solución de controversias, a fin de contribuir al mantenimiento de un clima de estabilidad laboral.

• Consolidar la procuración de justicia laboral, a fin de que los trabajadores cuenten con los elementos y medios de defensa necesarios que les permitan hacer valer más eficazmente sus derechos, a través del fortalecimiento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

• Fortalecer la impartición de la justicia laboral, mediante el otorgamiento de mayor autonomía a los tribunales laborales, a fin de alcanzar plenamente el objetivo constitucional de una justicia pronta e imparcial, remarcada en los principios de justicia social establecidos en el artículo 123 constitucional, lo cual coadyuvará a mantener el equilibrio armónico entre los factores de la producción.

4.6.3. Líneas de acción

De conformidad con el diagnóstico expuesto en los antecedentes y para alcanzar los objetivos planteados, a continuación se presentan los lineamientos de acción en cada una de las siguientes áreas:

a) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

♦ Para modernizar la estructura y funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y fortalecer su autonomía funcional, logrando una mayor eficiencia y calidad en su desempeño.

• Se pondrá en marcha un programa especial para el abatimiento del rezago en la tramitación de asuntos, que contempla la realización, entre otras, de las siguientes acciones:

- Se establecerá un sistema de control actuarial para que las notificaciones y emplazamientos se efectúen con mayor rigor legal y, de ese modo, otorguen a las partes plena seguridad jurídica.

- En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, se evitarán suspensiones y reservas innecesarias para emitir acuerdos de admisión y desahogo, los cuales deberán dictarse de manera expedita, a efecto de agilizar el procedimiento, sin perjuicio del debido estudio de los planteamientos de las partes.

- Se hará más eficiente la figura jurídica de la caducidad de las acciones por inactividad procesal, por falta de interés de los promovientes.

- Se promoverá la celebración periódica y obligatoria de los plenos de las juntas, a fin de que adopten criterios uniformes en la emisión de sus laudos, conforme a la Ley.

• Se revisarán los procedimientos internos y trámites de operación con miras a su simplificación, y se generalizará el uso de equipos y sistemas de computación y de comunicación remota, para lograr mayor calidad, rapidez, seguridad y control en sus actividades sustantivas y adjetivas.

• Se mejorará el nivel profesional del personal de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, mediante el establecimiento de la carrera judicial, pues dada la creciente complejidad de los asuntos que se someten a los tribunales laborales, se hace necesaria la preparación especializada, tanto de los aspirantes a realizar la función jurisdiccional, como de los que ya la ejercen, que les permita tener los conocimientos necesarios para realizar en forma óptima la responsabilidad de impartir justicia.

• Se modernizarán los sistemas de reclutamiento y selección de personal, tanto jurídico como administrativo, para mantener y mejorar la plantilla con personal de alta calificación. Para los nuevos ingresos del personal jurídico y sus promociones, se tomarán en cuenta, tanto los antecedentes laborales como los resultados de concursos de oposición.

• Se mejorarán las actuaciones y notificaciones, así como la calidad de las resoluciones; asimismo se reducirá el tiempo en que se realizan, con pleno respeto a los plazos y términos legales, lo cual contribuirá a la agilización de los trámites y procedimientos.

♦ Para acercar la justicia al lugar donde se reclama, logrando con ello hacerla más oportuna y eficaz, garantizando, en especial a los trabajadores de escasos recursos, el acceso a la justicia en condiciones de igualdad, se desconcentrarán, en el marco de la Ley, las atribuciones necesarias en las juntas especiales de la Junta Federal ubicadas fuera de la capital de la República. Con base en los estudios previos que se han realizado, se llevará a cabo la revisión de la jurisdicción territorial de las actuales y sus cargas de trabajo, a fin de determinar la creación de nuevas juntas especiales donde sea necesario.

♦ Se fortalecerán los servicios de conciliación, como mecanismo alternativo de solución de conflictos, al dirimir las controversias entre los factores de la producción con mayor fluidez. En los casos de arbitraje, la intervención de la autoridad laboral tenderá a lograr que el cumplimiento de los laudos se realice de manera eficiente y oportuna.

b) Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

- ♦ Para ampliar y mejorar la cobertura de los servicios de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo:
 - Se le proporcionarán mejores instalaciones y equipos para la atención de los usuarios de sus servicios.
 - Se crearán representaciones en los lugares donde el establecimiento de nuevas juntas especiales lo haga necesario.
 - Se implantarán programas permanentes de capacitación y desarrollo profesional para los servidores públicos de la PROFEDET.
 - Se mejorará su infraestructura informática para mejorar los tiempos y formas de atención al público y facilitar el trabajo de los procuradores.
 - Se consolidará el sistema de servicio legal por vía telefónica, proporcionado conjuntamente con LOCATEL, y se difundirán en forma más intensa los servicios que otorga la PROFEDET.

c) Conciliación

- ♦ Para consolidar la función conciliatoria:
 - Se capacitará continua y sistemáticamente a los funcionarios conciliadores, en virtud de la especialización requerida para atender eficazmente los planteamientos de las partes.
 - Se promoverán intercambios de experiencias en materia conciliatoria entre las autoridades federales y locales del trabajo, a fin de fomentar la cooperación, con pleno respeto a sus respectivos ámbitos de competencia.
 - Se dotará al cuerpo de funcionarios conciliadores de instalaciones más funcionales y se modernizará la infraestructura informática, lo que permitirá que realicen más eficazmente su labor mediadora.

d) Contratación de trabajadores mexicanos en el extranjero y defensa de sus derechos laborales

- ♦ Para continuar brindando protección a los mexicanos que sean contratados en el extranjero:
 - En coordinación con la SG, la SRE y la SECOFI, se vigilará el cumplimiento de los requisitos legales para garantizar que al trabajador le sean cubiertos los gastos del transporte, la repatriación, el traslado hasta el lugar de origen y demás condiciones que establece la Ley.
 - Se seguirá manteniendo una estrecha colaboración con la Cancillería para que, mediante el cuerpo consular, se fortalezcan las medidas que tengan como propósito salvaguardar los derechos del trabajador mexicano en el país receptor y vigilar el respeto y vigencia de las condiciones de trabajo convenidas en el contrato laboral.
 - Se dará una mayor difusión de los derechos de los trabajadores mexicanos en el extranjero, de los mecanismos institucionales a su alcance para hacerlos valer y de los servicios que brindan los órganos encargados de su defensa.

e) Registro de asociaciones

- ♦ Para mejorar los servicios de registro:
 - Se implantarán programas permanentes de capacitación del personal, tanto técnico como administrativo, que tiene a su cargo el desempeño de esta función.
 - Se ampliarán los recursos informáticos, lo que permitirá agilizar el procedimiento administrativo y brindar un mejor y más oportuno servicio de información. La modernización de los sistemas de cómputo hará posible también la sistematización de los datos contenidos en los registros.
 - Se perfeccionarán y ampliarán los sistemas de orientación a los solicitantes de los servicios, con el propósito de evitar que por desconocimiento de los procedimientos legales en la materia, se demore la tramitación administrativa de sus asuntos.
 - Se incrementarán las medidas de supervisión y vigilancia con el objeto de garantizar la plena certidumbre jurídica de los actos de registro y se fortalecerán los mecanismos de control para el debido aseguramiento y salvaguardia de los expedientes.

f) Inspección federal del trabajo

- ♦ Para mejorar la calidad y la cobertura de la actividad inspectiva:
 - Se establecerán sistemas de capacitación y actualización permanente de los inspectores de trabajo, a fin de que desarrollos su labor con mayor eficiencia en apoyo a los centros de trabajo para propiciar el pleno cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, así como para contribuir a la actualización del marco reglamentario y a la revisión y expedición de normas oficiales mexicanas en materia de seguridad e higiene.
 - Se dotará de mayor equipamiento informático y de mejores sistemas de información estadística y técnica al servicio de inspección, con el propósito de que los inspectores cuenten con los instrumentos necesarios para la práctica de sus visitas de inspección, así como para brindar más amplias oportunidades de asesoría y asistencia técnica, tanto a los trabajadores como a las empresas.
 - Se desarrollarán sistemas de información y procedimientos que permitan la actualización permanente del universo de aplicación de la función de inspección, el diseño de muestras pertinentes y el desarrollo de nuevos procedimientos, a fin de sistematizar las acciones de inspección, otorgar plena seguridad jurídica a las empresas y evitar la discrecionalidad en la aplicación de las normas correspondientes.
 - Se promoverá la celebración de convenios de coordinación con los gobiernos de los estados y con el del Distrito Federal, a fin de consolidar el ejercicio de las facultades de inspección conferidas a las autoridades federales y las correspondientes facultades de auxilio otorgadas a las estatales, en las materias de seguridad e higiene en los centros de trabajo y capacitación y adiestramiento de los trabajadores, así como para uniformar los criterios relativos a la inspección de las condiciones generales de trabajo.
 - Se promoverá el establecimiento de unidades privadas de verificación que coadyuven en los programas de asistencia técnica y en la supervisión del cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad e higiene.
 - Se vigilará, especialmente en el ámbito federal, el cabal cumplimiento de la legislación laboral relativa a los grupos de trabajadores más vulnerables y dignos de protección como son los menores y las mujeres en estado de gravidez y en periodo de lactancia.

g) Procedimiento administrativo sancionador

- ♦ El procedimiento administrativo sancionador, en caso de violaciones a las normas laborales, se orientará, fundamentalmente, por criterios preventivos y correctivos, y no simplemente de carácter coactivo. Ello en consonancia con lo previsto respecto a la actividad de inspección, cuyo principio rector seguirá consistiendo en privilegiar el cumplimiento de las reglas en materia de trabajo, a través de la asesoría y concertación con los factores de la producción, contribuyendo así a la generación de una actitud de cumplimiento voluntario de las normas vigentes.
- ♦ Se avanzará en la modernización de la substancialización del procedimiento administrativo sancionador, a través del establecimiento de un sistema automatizado y bases de datos que agilicen la tramitación y, a la vez, optimicen los recursos humanos y presupuestales que se destinan para la atención de este tipo de asuntos.
- ♦ En virtud del principio conforme al cual nadie debe ser juez de su propia causa, las funciones de inspección y de imposición de sanciones, seguirán siendo encuadradas a unidades administrativas distintas, es decir, a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y a la Dirección General de Asuntos Jurídicos, respectivamente, lo cual contribuye a la imparcialidad y honradez de la función pública.

h) Uniformidad de criterios jurídico-administrativos

- ♦ Un factor relevante para el debido desempeño de las funciones de la STPS, consiste en mantener criterios jurídicos uniformes en el ejercicio de sus atribuciones. En ese sentido, se estrechará aún más la comunicación entre las diferentes unidades administrativas de la Secretaría, incluidas las delegaciones federales del trabajo, con el propósito de desahogar con mayor eficacia las consultas jurídicas que se formulen, tanto en el ámbito de la normatividad interna, como de las normas y acuerdos internacionales en la materia.

NORMA Oficial Mexicana NOM-012-SCT-2-1995, Sobre el peso y dimensiones máximas con los que pueden circular los vehículos de autotransporte que transitan en los caminos y puentes de jurisdicción federal.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría de Comunicaciones y Transportes.- Dirección General de Autotransporte Federal.

NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-012-SCT-2-1995 SOBRE EL PESO Y DIMENSIONES MAXIMAS CON LOS QUE PUEDEN CIRCULAR LOS VEHICULOS DE AUTOTRANSPORTE QUE TRANSITAN EN LOS CAMINOS Y PUENTES DE JURISDICCION FEDERAL.

AARON DYCHTER POLTOLAREK, SUBSECRETARIO DE TRANSPORTE, en mi carácter de Presidente del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Transporte Terrestre, con fundamento en los artículos 36 fracciones I y IX de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 10, 38 fracción II; 40 fracciones I, III y XVI; 43 y 47 fracción IV de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización; 10, y 50, fracciones IV y VI de la Ley de Caminos, Puentes y Autotransporte Federal; 19 fracción X del Reglamento Interior de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes; 10., 30., 40., y 50, del Reglamento sobre el Peso, Dimensiones y Capacidad de los Vehículos de Autotransporte que transitán en los Caminos y Puentes de Jurisdicción Federal, y

CONSIDERANDO

Que la Ley Federal sobre Metrología y Normalización en sus artículos 63 y 64, faculta a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, organizar y presidir el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Transporte Terrestre, para la elaboración de las normas oficiales mexicanas en las que se establezcan las características, especificaciones y métodos de prueba para su comprobación, respecto de la fabricación y operación de los vehículos y equipos de autotransporte.

Que el Reglamento Interior de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes en su artículo 19 fracción X, le otorga la facultad para elaborar los proyectos de normas oficiales mexicanas, respecto a la fabricación y operación de los vehículos y equipos destinados al autotransporte federal.

Que el autotransporte es la columna vertebral en la actividad comercial del transporte de servicios y bienes a nivel nacional.

Que es necesario disminuir los índices de accidentes viales ocasionados por vehículos con exceso de peso y dimensiones que circulan por los caminos y puentes de jurisdicción federal y el deterioro acelerado de los mismos.

Que es necesario tener un control estricto del peso y las dimensiones con que circulan los vehículos del autotransporte por los caminos y puentes de jurisdicción federal, y de esta forma proporcionar mayor seguridad a los usuarios del camino y disminuir el desgaste de las carreteras.

Que durante el plazo de noventa días naturales contado a partir de la fecha de la publicación del Proyecto de Norma Oficial Mexicana NOM-012-SCT-2-1995, Sobre el peso y dimensiones máximas con los que pueden circular los vehículos de autotransporte que transitán en los caminos y puentes de jurisdicción federal, los análisis a que se refiere el artículo 45 de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, estuvieron a disposición del público para su consulta.

Que en el plazo señalado los interesados presentaron sus comentarios al Proyecto de Norma, los cuales fueron atendidos y analizados en el seno del Subcomité de Normalización número 2 del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Transporte Terrestre, integrándose al proyecto definitivo las modificaciones procedentes.

Que la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, con fundamento en el artículo 47 fracción III de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, por conducto del Presidente del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Transporte Terrestre, doctor Aarón Dychter Poltorek, ordenó la publicación en el Diario Oficial de la Federación de las respuestas a los comentarios recibidos durante el plazo de noventa días a que se refiere la mencionada Ley.

Que habiendo dado cumplimiento al procedimiento establecido en la Ley Federal sobre Metrología y Normalización para la expedición de normas oficiales mexicanas y previa aprobación del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Transporte Terrestre, he tenido a bien expedir la siguiente:

NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-012-SCT-2-1995, SOBRE EL PESO Y DIMENSIONES MAXIMAS CON LOS QUE PUEDEN CIRCULAR LOS VEHICULOS DE AUTOTRANSPORTE QUE TRANSITAN EN LOS CAMINOS Y PUENTES DE JURISDICCION FEDERAL.

PREFACIO

En la elaboración de esta Norma Oficial Mexicana participaron:

SECRETARIA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

SUBSECRETARIA DE TRANSPORTE

SUBSECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA

DIRECCION GENERAL DE AUTOTRANSPORTE FEDERAL

DIRECCION GENERAL DE SERVICIOS TECNICOS

DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS

INSTITUTO MEXICANO DEL TRANSPORTE

SECRETARIA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL

DIRECCION GENERAL DE INDUSTRIAS

CONFEDERACION DE CAMARAS INDUSTRIALES DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

CAMARA MINERA DE MEXICO

CAMARA NACIONAL DE AUTOTRANSPORTE DE CARGA

CAMARA DE LA INDUSTRIA DE TRANSFORMACION DE NUEVO LEON

CAMARA NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE TRANSFORMACION

ASOCIACION NACIONAL DE PRODUCTORES DE AUTOBUSES, CAMIONES

Y TRACTOCAMIONES, A.C.

ASOCIACION DE TRANSPORTISTAS DE CARGA DE LA ZONA CENTRO DEL ESTADO DE VERACRUZ, A.C.

ASOCIACION NACIONAL DE LA INDUSTRIA HARINERA DE TRIGO, A.C.

ASOCIACION NACIONAL DE INDUSTRIALES DE ACEITES Y MANTECAS COMESTIBLES, A.C.

ASOCIACION NACIONAL DE TRANSPORTE PRIVADO, A.C.

OTRAS EMPRESAS

ACEROS AMERICA, S.A.

CERVECERIA CUAUHTEMOC MOCTEZUMA

FLETES HESA, S.A. DE C.V.

GRANELERA INTERNACIONAL DE TUXPAM, S.A. DE C.V.

GRUPO GAMESA, S.A. DE C.V.

GRUPO INDUSTRIAL BIMBO

HIAB-FOCO, S.A. DE C.V.

HYLSA, S.A. DE C.V.

IGUALA CONCENTRADOS, S.A. DE C.V.

INDUSTRIA DE REMOLQUES MEXICANOS, S.A. DE C.V.

KIMBERLY CLARK DE MEXICO, S.A.

MAQUILAS INDUSTRIALES TRF, S.A. DE C.V.

MIJARES GUTIERREZ

MOLINO SAN ANTONIO, S.A. DE C.V.

SABRITAS, S.A. DE C.V.

SERVICIO ALPI

TRANSKIMIA, S.A. DE C.V.

TRANSPORTES PRIMAVERA, S.A.

TRANSPORTES MONTERREY, S.A. DE C.V.

T.M.M. MEXICANA, S.A. DE C.V.

TUBOS DE ACERO DE MEXICO, S.A.

INDICE

- 1.- OBJETIVO Y CAMPO DE APLICACION
- 2.- REFERENCIAS
- 3.- DEFINICIONES
- 4.- CLASIFICACION DE VEHICULOS
 - 4.1. ATENDIENDO A SU CLASE
 - 4.2. ATENDIENDO A SU CLASE, NOMENCLATURA, NUMERO DE EJES Y LLANTAS
- 5.- ESPECIFICACIONES
 - 5.1 DE PESO

5.1.1 CONCENTRACIONES MAXIMAS DE CARGA POR EJE

5.1.2 PESO BRUTO VEHICULAR MAXIMO AUTORIZADO

5.2 DIMENSIONES

5.2.1 DIMENSIONES MAXIMAS AUTORIZADAS

6.- METODOS DE PRUEBA

7.- OBSERVANCIA OBLIGATORIA DE ESTA NORMA

7.1. VEHICULOS DE FABRICACION NACIONAL

7.2. VEHICULOS DE IMPORTACION

7.3. VEHICULOS EN OPERACION

8.- SANCIONES

9.- VIGILANCIA

10.- CONCORDANCIA CON NORMAS INTERNACIONALES

11.- VIGENCIA

12.- TRANSITORIOS

13.- BIBLIOGRAFIA

14.- APENDICE NORMATIVO, "PESO Y DIMENSIONES MAXIMAS AUTORIZADAS POR TIPO DE VEHICULO Y CAMINO"

NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-012-SCT-2-1995, SOBRE EL PESO Y DIMENSIONES MAXIMAS CON LOS QUE PUEDEN CIRCULAR LOS VEHICULOS DE AUTOTRANSPORTE QUE TRANSITAN EN LOS CAMINOS Y PUENTES DE JURISDICCION FEDERAL.

1.- Objetivo y campo de aplicación

La presente Norma Oficial Mexicana tiene por objeto establecer las especificaciones de peso, dimensiones y capacidad de los vehículos de autotransporte que transitán en los caminos y puentes de jurisdicción federal.

2.- Referencias

Para la correcta aplicación de esta Norma, es necesario consultar:

- Ley de Caminos, Puentes y Autotransporte Federal.
- Ley Federal sobre Metrología y Normalización.
- Reglamento sobre el Peso, Dimensiones y Capacidad de los Vehículos de Autotransporte que Transitan en los Caminos y Puentes de Jurisdicción Federal.
- Reglamento para el Transporte Terrestre de Materiales y Residuos Peligrosos.
- Norma Oficial Mexicana NOM-008-SCFI-1993 Sistema General de Unidades de Medida.
- Norma Oficial Mexicana NOM-013-SCT-2-1995 Características y Especificaciones de la Constancia de Capacidad y Dimensiones o de Peso y Dimensiones, así como de la placa de especificaciones técnicas que deben portar las unidades de autotransporte.

3.- Definiciones

Autobús.-

Vehículo automotor diseñado y equipado para el transporte público o privado de más de nueve personas, de seis o más llantas.

Autotanque.-

Vehículo cerrado, camión tanque, semirremolque o remolque tipo tanque, destinado al transporte de líquidos, gases licuados o sólidos en suspensión.

Camión unitario.-

Vehículo automotor de seis o más llantas, destinado al transporte de carga con peso bruto vehicular mayor de 4 toneladas.

Camión remolque.-

Vehículo destinado al transporte de carga, constituido por un camión unitario con un remolque, acoplado mediante un mecanismo de articulación.

Capacidad.-

Número máximo de personas, más peso del equipaje y paquetería, que un vehículo destinado al servicio de pasajeros puede transportar y para el cual fue diseñado por el fabricante o reconstructor.

Carga útil y peso útil.-

Peso máximo de la carga que un vehículo puede transportar en condiciones de seguridad y para el cual fue diseñado por el fabricante o reconstructor.

Condiciones de operación del vehículo.-

Cuando el vehículo se encuentra con tanque de combustible lleno, lubricantes y sistemas de enfriamiento y accesorios a nivel.

Dimensiones.-

Alto, ancho y largo máximo expresado en metros de un vehículo en condiciones de operación incluyendo la carga.

Norma.-

Norma Oficial Mexicana.

Peso.-

Fuerza que ejerce sobre la superficie terrestre un vehículo expresado en kilogramos-fuerza (kgf).

Peso bruto vehicular.-

Suma del peso vehicular y el peso de la carga, en el caso de vehículos de carga; o suma del peso vehicular y el peso de los pasajeros, equipaje y paquetería, en el caso de los vehículos destinados al servicio de pasajeros.

Peso por eje.-

Concentración de peso, expresado en kilogramos-fuerza (Kgf), que un eje transmite a través de todas sus llantas a la superficie de rodamiento.

Peso vehicular.-

Peso de un vehículo o combinación vehicular con accesorios, en condiciones de operación, sin carga.

Remolque.-

Vehículo con eje delantero y trasero no dotado de medios de propulsión y destinado a ser jalado por un vehículo automotor, o acoplado a un semirremolque.

Semirremolque.-

Vehículo sin eje delantero, destinado a ser acoplado a un tractocamión de manera que sea jalado y parte de su peso sea soportado por éste.

Tractocamión.-	Vehículo automotor destinado a soportar y arrastrar semirremolques y remolques.
Tractocamión articulado.-	Vehículo destinado al transporte de carga, constituido por un tractocamión y un semirremolque, acoplados por mecanismos de articulación.
Tractocamión doblemente articulado.-	Vehículo destinado al transporte de carga, constituido por un tractocamión, un semirremolque y un remolque, acoplados mediante mecanismos de articulación.

4.- Clasificación de vehículos

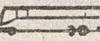
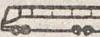
Para los fines de esta Norma los vehículos se clasifican en:

4.1. Atendiendo a su clase

CLASE	NOMENCLATURA
AUTÓBUS	B
CAMION UNITARIO	C
CAMION REMOLQUE	CR
TRACTOCAMION ARTICULADO	TS
TRACTOCAMION DOBLEMENTE ARTICULADO	TSR y TSS

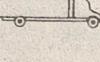
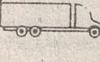
4.2. Atendiendo a su clase, nomenclatura, número de ejes y llantas

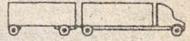
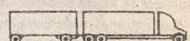
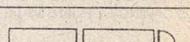
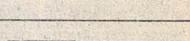
TABLA 4.2.1

AUTOBUS			
NOMENCLATURA	NUMERO DE EJES	NUMERO DE LLANTAS	CONFIGURACION DEL VEHICULO
B2	2	6	
B3	3	8-10	
B4	4	10	

NO PODRAN CIRCULAR CONFIGURACIONES VEHICULARES DIFERENTES A LAS INDICADAS

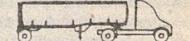
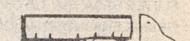
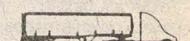
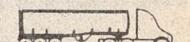
TABLA 4.2.2

CAMIÓN UNITARIO			
NOMENCLATURA	NUMERO DE EJES	NUMERO DE LLANTAS	CONFIGURACION DEL VEHICULO
C2	2	6	
C3	3	8-10	

CAMION REMOLQUE			
NOMENCLATURA	NUMERO DE EJES	NUMERO DE LLANTAS	CONFIGURACION DEL VEHICULO
C2-R2	4	14	
C3-R2	5	18	
C3-R3	6	22	
C2-R3	5	18	

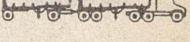
NO PODRAN CIRCULAR CONFIGURACIONES VEHICULARES DIFERENTES A LAS INDICADAS.

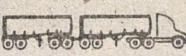
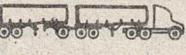
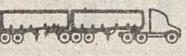
TABLA 4.2.3

TRACTOCAMION ARTICULADO			
NOMENCLATURA	NUMERO DE EJES	NUMERO DE LLANTAS	CONFIGURACION DEL VEHICULO
T2-S1	3	10	
T2-S2	4	14	
T3-S2	5	18	
T3-S3	6	22	

NO PODRAN CIRCULAR CONFIGURACIONES VEHICULARES DIFERENTES A LAS INDICADAS

TABLA 4.2.4

TRACTOCAMION DOBLEMENTE ARTICULADO			
NOMENCLATURA	NUMERO DE EJES	NUMERO DE LLANTAS	CONFIGURACION DEL VEHICULO
T2-S1-R2	5	18	
T3-S1-R2	6	22	
T3-S2-R2	7	26	

T3-S2-R4	9	34	
T3-S2-R3	8	30	
T3-S3-S2	8	30	

NO PODRAN CIRCULAR CONFIGURACIONES VEHICULARES DIFERENTES A LAS INDICADAS.

5.- Especificaciones

5.1 De peso

5.1.1 Concentraciones máximas de carga por eje.

5.1.1.1 Las concentraciones máximas de carga por daño a pavimentos que se autorizan por eje de acuerdo al tipo de camino en que transitan, son las indicadas en la tabla "A" del apéndice normativo, las cuales solamente se aplican a las clases de autobús, camión unitario, camión remolque y tractocamión articulado.

5.1.1.2 Las concentraciones máximas de carga que se autorizan para el tractocamión doblemente articulado, se rigen de acuerdo con la resistencia de puentes.

5.1.1.3. Asimismo la carga deberá estar colocada de forma tal, que al cumplir con el peso bruto vehicular autorizado, la concentración de carga por eje no exceda lo establecido en la tabla "A" de cargas por eje, o bien la resistencia de puentes.

5.1.2 Peso bruto vehicular máximo autorizado

5.1.2.1 El peso bruto vehicular máximo autorizado a cada vehículo o combinación vehicular, según el tipo de camino por el que transitan, se indica en las tablas de la "1B" a la "4B". Sin que se exceda el peso máximo de diseño que indique el fabricante.

El peso bruto vehicular para el tractocamión doblemente articulado (T3-S2-R4), que traslada carga seca o fluida por caminos tipo "A" o "B", podrá incrementarse a 72.50 Ton. por un período de 5 años, si cuenta con un sistema auxiliar de frenos, independiente del sistema de balatas; ambas disposiciones se aplicarán a la entrada en vigor de la presente Norma y posteriormente al plazo de referencia, el peso deberá ajustarse a 66.50 Ton.

5.1.2.2 El peso bruto vehicular máximo autorizado, podrá incrementarse en 1.5 Ton. por cada eje motriz y 1.0 Ton. en cada eje de carga. Esta tolerancia sólo se otorgará cuando todos los ejes cuentan con suspensión neumática, excepto el eje direccional.

Cualquier incremento mayor, estará sujeto al resultado que se obtenga de los estudios y análisis técnicos, que se realicen para poder determinar las ventajas y/o desventajas sobre el daño de pavimentos y puentes por el uso de suspensión neumática.

5.2 Dimensiones

5.2.1 Dimensiones máximas autorizadas

5.2.1.1 El ancho máximo autorizado para todas las clases de vehículos que transitán en los diferentes tipos de caminos, será de 2.60 m.

5.2.1.2 La altura máxima autorizada para todas las clases de vehículos que transitán en los diferentes tipos de caminos, será de 4.25 m.

5.2.1.3 El largo máximo autorizado de la defensa delantera a la defensa trasera para los vehículos clase autobús y camión unitario, se indica en la tabla "1C" de esta Norma.

5.2.1.4 El largo total máximo autorizado para las configuraciones camión remolque (CR), según el tipo de camino por el que transitan, se indica en la tabla "2C" de esta Norma.

5.2.1.5 El largo total máximo autorizado para la configuración tractocamión articulado (TS), según el tipo de camino por el que transitan, se indica en la tabla "3C" de esta Norma.

Cuando la longitud del semirremolque sea mayor a 14.63 m. en las combinaciones vehiculares a que se refiere la tabla "3C", deberán cumplir con las siguientes disposiciones de seguridad:

- a) El semirremolque deberá contar con un sistema de suspensión deslizable.
- b) Cuando la combinación vehicular, transite en los tramos carreteros de menor especificación a las carreteras "A4", el eje o ejes del semirremolque deberán ubicarse en la posición máxima delantera de la cremallera o más cercana al tractocamión.
- c) El tractocamión deberá contar con espejos auxiliares en la parte delantera, ubicados en las salpicaderas (guarda fangos) y/o cubierta del motor, dependiendo del diseño de la carrocería.
- d) Portar en la parte posterior del semirremolque, un letrero fijo (rótulo o calcomanía), con dimensiones de 0.80 X 0.60 m. y una leyenda "PRECAUCION AL REBASAR", en fondo naranja reflejante y letras negras.
- e) Los conductores que operan la combinación vehicular aludida en los incisos anteriores, deberán acreditar la capacitación que determine la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, misma que quedará validada en la licencia respectiva.

La disposición que permite el artículo 60. del Reglamento sobre el Peso, Dimensiones y Capacidad de los Vehículos de Autotransporte que Transitan en los Caminos y Puentes de Jurisdicción Federal, no aplica a este punto, para los caminos "C" y "D", por razones de seguridad a los usuarios del camino.

5.2.1.6 El largo total máximo para las configuraciones tractocamión doblemente articulado (TSR y TSS), según el tipo de camino al que transitan, se indica en la tabla "4C" de esta Norma.

Dentro de la longitud total máxima autorizada de 31.00 m., 28.50 m., 23.50 m. y 22.50 m., a que se refieren las tablas "2C" y "4C" para las configuraciones camión con remolque y tractocamión doblemente articulado, no se permite el acoplamiento de semirremolques o remolques con longitudes mayores a 12.80 m.

Las combinaciones vehiculares a que se refieren los párrafos anteriores, deberán cumplir con las siguientes disposiciones de seguridad:

- a) Portar en la parte posterior de la combinación vehicular, un letrero fijo (rótulo o calcomanía) de acuerdo a las características del último semirremolque, con dimensiones de (0.80 X 0.60 m.) y una leyenda "PRECAUCION DOBLE SEMIRREMOLQUE", en fondo naranja reflejante y letras negras.
- b) No podrán transitar este tipo de unidades cuando se presenten condiciones climatológicas desfavorables como son: niebla y lluvia intensa; para lo cual se deberá estacionar la unidad en un lugar adecuado que no presente peligro para la circulación de los otros usuarios del camino.
- c) Las combinaciones vehiculares, deberán ceder el paso a los demás vehículos cuando la vía de circulación se encuentre congestionada.
- d) Las combinaciones vehiculares, no podrán circular en convoy cuando lleven el mismo sentido de circulación.

Los conductores que operan estas combinaciones vehiculares, deberán acreditar la capacitación que determine la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, misma que quedará validada en la licencia respectiva.

5.2.1.7 Para las combinaciones vehiculares que trasladan automóviles sin rodar que transitan en caminos tipo "A" y "B", se permite 1.00 m. de carga sobresaliente, en la parte posterior del último semirremolque o remolque de la combinación.

5.2.1.8 Para las combinaciones vehiculares de tractocamión con semirremolque que transportan tubos, varillas, láminas, postes y perfiles, en plataformas; se permite 2.50 m. de carga sobresaliente en la parte posterior del semirremolque de la combinación, cuando transiten por caminos tipo "A", "B" y "C", siempre y cuando la longitud de la carga sobresaliente más el largo de la plataforma no exceda de 14.63 m.

5.2.1.9 Para las combinaciones vehiculares de tractocamión con semirremolque, camión remolque y tractocamión doblemente articulado mencionadas en los puntos 5.2.1.7 y 5.2.1.8, a los cuales se le permite transportar carga sobresaliente, deberán cumplir con las siguientes disposiciones de seguridad:

- I.- En la carga sobresaliente deberán llevar un indicador de peligro en forma rectangular de 0.30 m. de altura y con un ancho equivalente al vehículo, firmemente sujetado y pintado con rayas inclinadas a 45 grados, alternadas en colores negro y blanco reflejante de 0.10 m. de ancho.
- II.- Cuando el vehículo circule con luz diurna, deberán colocarse en sus extremos dos banderolas rojas de forma cuadrangular de 0.40 m. por lado, sujetas firmemente.
- III.- Cuando el vehículo circule en horario nocturno, deberán colocarse en la carga sobresaliente, dos reflectores y/o dos lámparas que emitan luz roja, además de dos indicadores de peligro que emitan luz roja y visible desde 150 m.

6.- Métodos de prueba

Para el control del peso y dimensiones de los vehículos, se utilizarán sistemas de medición, manuales o electrónicos o bien, las tecnologías más avanzadas que se dispongan en el mercado.

El control se deberá efectuar considerando los siguientes aspectos:

- La verificación se efectuará en puntos estratégicos que previamente haya determinado la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, sobre la red carretera federal.
- Esta verificación se aplicará a todas las unidades de autotransporte a que se refiere esta Norma y en consecuencia los fabricantes y reproductores de las unidades de autotransporte a que se refiere esta Norma, deberán producirlos en forma tal que cumplan con las especificaciones de peso, dimensiones y capacidad que establece la misma.

7.- Observancia obligatoria de esta Norma

7.1. Vehículos de fabricación nacional.

7.1.1. De conformidad con el artículo 3o, fracción XI, 40 fracciones I, III y XVI, 41 y demás relativos de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, la presente Norma es de carácter obligatorio y en consecuencia los fabricantes y reproductores de las unidades de autotransporte a que se refiere esta Norma, deberán producirlos en forma tal que cumplan con las especificaciones de peso, dimensiones y capacidad que establece la misma.

7.2. Vehículos de importación.

Los vehículos de autotransporte de procedencia extranjera a que se refiere esta Norma, que se internan como productos al país, deberán contar con el certificado o autorización por parte de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, a través de la Dirección General de Autotransporte Federal o de organismos reguladores extranjeros que hayan sido reconocidos o aprobados por esta dependencia, o bien por organismos de certificación acreditados.

Tratándose de vehículos de procedencia extranjera que se internan al país legalmente para prestar un servicio público o privado de autotransporte, deberán cumplir con las disposiciones que establece la presente Norma.

7.3. Vehículos en operación.

7.3.1. Los vehículos de autotransporte a que se refiere esta Norma, que no cumplan con el peso, dimensiones y capacidad, no podrán transitar por los caminos y puentes de jurisdicción federal.

8.- Sanciones

El incumplimiento a las disposiciones contenidas en la presente Norma Oficial Mexicana, serán sancionadas conforme a lo dispuesto en la Ley de Caminos, Puentes y Autotransporte Federal, el Reglamento sobre el Peso, Dimensiones y Capacidad de los Vehículos de Autotransporte que Transitan en los Caminos y Puentes de Jurisdicción Federal y demás ordenamientos jurídicos que resulten aplicables.

9.- Vigilancia

La Secretaría de Comunicaciones y Transportes es la autoridad competente para vigilar el cumplimiento de la presente Norma.

10.- Concordancia con normas internacionales

La presente Norma fue elaborada con fundamento en las condiciones de la infraestructura carretera nacional, el objetivo de seguridad en las carreteras y tomando en cuenta las características y especificaciones del parque vehicular existente, por lo que no es necesariamente congruente con ninguna reglamentación internacional sobre la capacidad, peso y dimensiones de los vehículos.

11.- Vigencia

La presente Norma Oficial Mexicana entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

12.- Transitorios

PRIMERO.- Se deroga la Norma Oficial Mexicana NOM-012-SCT-2-1994, Sobre el peso y dimensiones máximas con los que pueden circular los vehículos de autotransporte que transitan en los Caminos y Puentes de Jurisdicción Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de noviembre de 1994; y demás disposiciones administrativas y técnicas que se opongan a la presente Norma.

SEGUNDO.- Todos los vehículos que se encuentran en operación, así como los que se den de alta a partir de la entrada en vigor de la presente Norma, deberán cumplir con las disposiciones que en ella se contienen:

13.- Bibliografía

- Heavy Truck Weight and Dimension Regulations for Interprovincial Operations in Canada. (November 1992).
- Todo Transporte No. 75 "Adaptación a la Legislación Comunitaria, Pesos y Dimensiones". (Febrero 1991).
- Vehicle Sizes and Weight Manual "Vehicle Sizes & Weights Chart" (1992).
- Traffic Engineering Handbook Institute of Transportation Engineers (1992).
- A Policy on Geometric Design of Highways and Streets American Association on State Highway and Transportation Officials (1990).
- Manual de Proyecto Geométrico de Carreteras Secretaría de Comunicaciones y Transportes.
- Normas de Servicios Técnicos Proyecto Geométrico de Carreteras Secretaría de Comunicaciones y Transportes.
- New Trucks for Greater Productivity and Less Road Wear Transportation Research Board National Research Council.
- Truck Weight Limits Transportation Research Board National Research Council.
- Motor Truck Engineering Handbook.
- Providing Access for Large Trucks Transportation Research Board National Research Council.

Dada en la Ciudad de México el 5 de diciembre de mil novecientos noventa y seis.- El Subsecretario de Transporte, Aarón Dychter Potolorek.- Rúbrica.

14.- Apéndice normativo**"PESO Y DIMENSIONES MAXIMAS AUTORIZADAS POR TIPO DE VEHICULO Y CAMINO"****TABLAS**

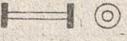
TABLA "A". PESOS MAXIMOS AUTORIZADOS POR TIPO DE EJE Y CAMINO (TONELADAS)

TABLAS "B". PESO BRUTO VEHICULAR MAXIMO AUTORIZADO POR TIPO DE VEHICULO Y CAMINO (TONELADAS)

TABLAS "C". LARGO MAXIMO AUTORIZADO POR TIPO DE VEHICULO Y CAMINO (METROS)

TABLA "A"

PESOS MAXIMOS AUTORIZADOS POR TIPO DE EJE Y CAMINO (TONELADAS)

CONFIGURACION DE EJES	TIPO DE CAMINO			
	A4 Y A2	B4 Y B2	C	D
SENCILLO DOS LLANTAS	6.50	6.50	5.50	5.00
				
SENCILLO CUATRO LLANTAS	10.00	10.00	9.00	8.00
				
MOTRIZ SENCILLO CUATRO LLANTAS	11.00	11.00	10.00	9.00
				
MOTRIZ DOBLE O TANDEM SEIS LLANTAS	15.50	15.50	14.00	12.50
				

DOBLE O TANDEM OCHO LLANTAS	18.00	18.00	16.00	14.00
				
MOTRIZ DOBLE O TANDEM OCHO LLANTAS	19.50	19.50	17.50	15.50
				
TRIPLE O TRIDEM DOCE LLANTAS	22.50	22.50	20.00	18.00
				

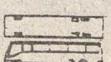
CONFIGURACION DEL VEHICULO	NUMERO DE LLANTAS	TIPO DE CAMINO			
		A4 Y A2	B4 Y B2	C	D
B2	6	17.50	17.50	15.50	14.00
					
B3	8	22.00	22.00	19.50	17.50
					
	10	26.00	26.00	23.00	20.50

TABLA 3B
PESO BRUTO VEHICULAR MAXIMO AUTORIZADO POR TIPO DE VEHICULO Y CAMINO (TONELADAS)

B4		10	30.50	30.50	27.50	24.50
CAMION UNITARIO						
C2		6	17.50	17.50	15.50	14.00
C3		8	22.00	22.00	19.50	17.50
		10	26.00	26.00	23.00	20.50

TABLA 2B
PESO BRUTO VEHICULAR MAXIMO AUTORIZADO POR TIPO DE VEHICULO Y CAMINO (TONELADAS)

CAMIÒN REMOLQUE		TIPO DE CAMINO	A4 Y A2	B4 Y B2	C	D
CONFIGURACION DEL VEHICULO	NUMERO DE LLANTAS					
C2-R2	 	14	37.50	37.50	33.50	NA
C3-R2	 	18	46.00	46.00	41.00	NA

C3-R3	 	22	54.00	54.00	48.00	NA
C2-R3	 	18	45.50	45.50	40.50	NA

NA = NO AUTORIZADO

CONFIGURACION DEL VEHICULO	NUMERO DE LLANTAS	TIPO DE CAMINO			
		A4 Y A2	B4 Y B2	C	D
T2-S1	10	27.50	27.50	24.50	NA
T2-S2	14	35.50	35.50	31.50	NA
T3-S2	18	44.00	44.00	39.00	NA
T3-S3	22	48.50	48.50	43.00	NA

NA = NO AUTORIZADO

TABLA 4B
PESO BRUTO VEHICULAR MAXIMO AUTORIZADO POR TIPO DE VEHICULO Y CAMINO (TONELADAS)

CONFIGURACION DEL VEHICULO	NUMERO DE LLANTAS	TIPO DE CAMINO			
		A4 Y A2	B4 Y B2	C	D
T2-S1-R2	18	47.50	47.50	42.50	NA
T3-S1-R2	22	56.00	56.00	50.00	NA
T3-S2-R2	26	60.50	60.50	52.50	NA
T3-S2-R4	34	66.50*	66.50*	58.00	NA
T3-S2-R3	30	63.00	63.00	55.00	NA
T3-S3-S2	30	60.00	60.00	51.50	NA

NA = NO AUTORIZADO

* El Peso Bruto Vehicular para este tipo de unidades que trasladan carga seca o fluida por caminos tipo A y B, podrá incrementarse a 72.5 Ton. por un periodo de 5 años, si cuenta con un sistema auxiliar de frenos, independiente del sistema de balatas; ambas disposiciones se aplicarán de la entrada en vigor de la presente Norma y posteriormente al plazo de referencia, el peso deberá ajustarse al valor indicado.

TABLA 1C

AUTOBUS					
CONFIGURACION DEL VEHICULO	NUMERO DE EJES	LARGO MAXIMO DEL VEHICULO POR TIPO DE CAMINO (m)			
		A4 Y A2	B4 Y B2	C	D
B2	2	LT=14.00	LT=14.00	LT=14.00	LT=12.50
B3	3	LT=14.00	LT=14.00	LT=14.00	LT=12.50
B4	4	LT=14.00	LT=14.00	LT=14.00	LT=12.50

LT= LONGITUD TOTAL MAXIMA (m)

TABLA 2C

CAMIÓN REMOLQUE					
CONFIGURACION DEL VEHICULO	NUMERO DE EJES	LARGO MAXIMO DEL VEHICULO POR TIPO DE CAMINO (m)			
		A4 Y A2	B4 Y B2	C	D
C2-R2	4	LT=28.50	LT=28.50	LT=22.50	NA
C3-R2	5	LT=28.50	LT=28.50	LT=22.50	NA
C3-R3	6	LT=28.50	LT=28.50	LT=22.50	NA
C2-R3	5	LT=28.50	LT=28.50	LT=22.50	NA

NA= NO AUTORIZADO

LT= LONGITUD TOTAL MAXIMA (m)

TABLA 3C

CONFIGURACION DEL VEHICULO	NUMERO DE EJES	LARGO MAXIMO DEL VEHICULO POR TIPO DE CAMINO (m)			
		A4 Y A2	B4 Y B2	C	D
T2-S1	3	LT= 20.80	LT= 20.80	LT= 18.50	NA
T2-S2	4	LT= 20.80	LT= 20.80	LT= 18.50	NA
T3-S2	5	LT= 20.80	LT= 20.80	LT= 18.50	NA
T3-S3	6	LT= 20.80	LT= 20.80	LT= 18.50	NA

NA= NO AUTORIZADO

LT= LONGITUD TOTAL MAXIMA (m)

TABLA 4C

CONFIGURACION DEL VEHICULO	NUMERO DE EJES	LARGO MAXIMO DEL VEHICULO POR TIPO DE CAMINO (m)			
		A4 Y A2	B4 Y B2	C	D
T2-S1-R2	5	LT=31.00	LT=28.50	LT=23.50	NA
T3-S1-R2	6	LT=31.00	LT=28.50	LT=23.50	NA
T3-S2-R2	7	LT=31.00	LT=28.50	LT=23.50	NA
T3-S2-R4	9	LT=31.00	LT=28.50	LT=23.50	NA
T3-S2-R3	8	LT=31.00	LT=28.50	LT=23.50	NA
T3-S3-S2	8	LT=25.00	LT=25.00	LT=20.00	NA

NA= NO AUTORIZADO

LT= LONGITUD TOTAL MAXIMA (m)

ACLARACION al Decreto que modifica la integración de la Junta Directiva del Servicio Postal Mexicano, publicado el 6 de enero de 1997.

En la página 88, segunda columna, renglones 3 y 4, dice:

Por el Subsecretario de Comunicaciones y Desarrollo Tecnológico.

Debe decir:

Por el Subsecretario de Comunicaciones.

ACLARACION al Decreto que modifica la integración de la Junta Directiva de Telecomunicaciones de México, publicado el 6 de enero de 1997.

En la página 89, segunda columna, renglones 6 y 7, dice:

Así como por el Subsecretario de Comunicaciones y Desarrollo Tecnológico.

Debe decir:

Así como por el Subsecretario de Comunicaciones.

GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO**PODER EJECUTIVO DEL ESTADO**

EL CIUDADANO LICENCIADO MAXIMILIANO SILERIO ESPARZA, GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE DURANGO, en uso de las facultades que le confieren el artículo 70 fracción XXXI de la Constitución Política local y artículo 74 fracción V de la Ley General de Hacienda del Estado, emite el siguiente ACUERDO ADMINISTRATIVO en virtud del cual SE REFORMA DE NUEVA CUENTA EL PUNTO TERCERO DEL ACUERDO ADMINISTRATIVO emitido en cumplimiento de la Cláusula séptima del CONVENIO DE CONCERTACION DE ACCIONES PARA LA REESTRUCTURACION DE CARTERAS VENCIDAS Y CON PROBLEMAS DE PAGO a cargo de empresas industriales, comerciales, de servicios, las agropecuarias y las pesqueras, incluyendo personas físicas y morales que se encuentren en tales condiciones, así como en su caso, cuando se trate del otorgamiento de nuevos créditos para reestructurar los que anteriormente se hubiesen concedido; Convenio que celebraron el Gobierno del Estado, el Centro Bancario del Estado de Durango, A.C. y diversos organismos empresariales, con fecha 16 de mayo de 1995 y publicado en el Periódico Oficial del Estado correspondiente al número 47 de fecha 11 de junio del mismo año, con base en los siguientes

CONSIDERANDOS:

PRIMERO: - Que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores emitió nueva circular referente al Acuerdo para el Financiamiento al Sector Agropecuario y Pesquero, suscrito entre el Gobierno Federal y la Asociación de Banqueros de México, A.C. en la que se contemplan beneficios para los deudores de crédito del sector industrial, comercial y de servicios de todo el país, marcando una ampliación en los programas de apoyo para la reestructuración de los créditos para quienes hayan iniciado los trámites para el efecto a más tardar hasta el 31 de marzo de 1997.



GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO

SEGUNDO:- Que siendo política de este Ejecutivo de mi cargo apoyar en la medida de lo posible a todos los sectores de la población que tienen concertados créditos con las instituciones bancarias, y además con el objeto de ser congruente con la política implementada al respecto por el Gobierno Federal, a petición del Presidente del Centro Bancario del Estado de Durango, A.C., es pertinente reformar el punto tercero del Acuerdo Administrativo emitido en cumplimiento de la Cláusula Séptima del Convenio de Concertación de Acciones a que se hace referencia en el proemio del presente Acuerdo, a fin de prorrogar hasta el 31 de Diciembre de 1997 la condonación del 100% en el pago de los derechos causados por la inscripción en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio del Estado, del contrato o convenio antes citado, puesto que este apoyo se ha visto reflejado en la reactivación de diferentes sectores de la sociedad duranguense.

Por lo antes expuesto, he tenido a bien expedir el siguiente

ACUERDO ADMINISTRATIVO:

PRIMERO.- Se reforma el punto tercero del Acuerdo Administrativo emitido en cumplimiento de la Cláusula Séptima del CONVENIO DE CONCERTACION DE ACCIONES PARA LA REESTRUCTURACION DE LAS CARTERAS VENCIDAS Y CON PROBLEMAS DE PAGO a cargo de empresas industriales, comerciales, de servicios, las agropecuarias y las pesqueras, así como en su caso, el otorgamiento de créditos para reestructurar los que anteriormente se hubiesen concedido; que celebraron por una parte el Gobierno del Estado y por la otra el Centro Bancario del Estado de Durango, A.C., y diversos organismos empresariales, Acuerdo de fecha 16 de mayo de 1995 y publicado en el Periódico Oficial del Estado No. 47 de fecha 11 de junio del mismo año, incluyendo personas físicas y morales que se encuentren en tales condiciones de pago, para quedar como sigue:



GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO

"TERCERO: El presente Acuerdo tendrá vigencia a partir del día 15 de mayo de 1995, fecha en que se celebró el CONVENIO DE CONCERTACION DE ACCIONES PARA LA REESTRUCTURACION DE LAS CARTERAS VENCIDAS Y CON PROBLEMAS DE PAGO, a cargo de las empresas industriales, comerciales, de servicios, las agropecuarias y las pesqueras, hasta el 31 de diciembre de 1997."

SEGUNDO: Notifíquese el presente Acuerdo a los CC. Director de Ingresos del Estado y Director del Registro Público de la Propiedad y del Comercio del Estado, para los efectos del estricto cumplimiento de lo estipulado en el mismo.

Así lo acordó y firmó en la ciudad de Victoria de Durango, Dgo., a los seis días del mes de agosto de mil novecientos noventa y seis, el C. Lic. Maximiliano Silerio Esparza, Gobernador Constitucional del Estado, ante el C. Ing. Francisco Gamboa Herrera, Secretario de Finanzas y de Administración del Estado, quien da fe.-----

EL GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO

LIC. MAXIMILIANO SILERIO ESPARZA

EL SECRETARIO DE FINANZAS Y
DE ADMINISTRACION DEL ESTADO

ING. FRANCISCO GAMBOA HERRERA



GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO

DIRECCION GENERAL DE
TRANSPORTES DEL ESTADO
DEPARTAMENTO DE TRANSPORTES

ANTE EL C. LIC. MAXIMILIANO SILERIO ESPARZA, GOBERNADOR CONSTITUCIONAL
DEL ESTADO, LA ASOCIACION CIVIL "TAXI LIBERAL A.C. DE ESTA CIUDAD DE
DURANGO, PRESENTO SOLICITUD EN LOS SIGUIENTES TERMINOS:

".....LOS SUSCRITOS, REPRESENTANTES DE LA ASOCIACION CIVIL TAXI LIBERAL , CON DOMICILIO SOCIAL EN CALLE CUAUHTEMOC #205 SUR DE ESTA CIUDAD DE DURANGO, NOS PERMITIMOS SOLICITAR A USTED CON TODO RESPETO, SE PROPORCIONE A ESTA ASOCIACION 40 (CUARENTA) CONCESIONES PARA TRANSPORTE DE PERSONAS (TAXIS). NUESTRA ASOCIACION TIENE COMO PRINCIPAL PROPOSITO PRESTAR UN ADECUADO SERVICIO DE TRANSPORTE A NUESTRA COMIDAD, A LA VEZ QUE SE ORIGINA CON ESE SERVICIO UNA FUENTE DE EMPLEOS -- TAN NECESARIOS EN LA ACTUALIDAD.....AGRADECemos A USTED LAS ATENCIONES QUE SE SIRVA PRESTAR A NUESTRA PETICION, EN ESPERA DE QUE SU DECISION NOS FAVOREZCA.....""

LO QUE SE PUBLICA EN ESTE PERIODICO DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO POR EL ARTICULO 44 DE LA LEY GENERAL DE TRANSPORTES VIGENTE EN EL ESTADO, CON EL OBJETO DE PERMITIR A TERCEROS QUE CONSIDEREN SE LESIONARIAN SUS INTERESES INTERVENGAN EN DEFENSA DE LOS MISMOS.

VICTORIA DE DURANGO, DGO., A 04 DE AGOSTO DE 1997



GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO

ANTE EL C. LIC. MAXIMILIANO SILVESTRO ESPARZA, GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO, EL C. DIEGO MARTINEZ RAMIREZ, DE CIUDAD LERDO, DGO., PRESENTO SOLICITUD EN LOS SIGUIENTES TERMINOS:

".....POR MEDIO DEL PRESENTE, ME ESTOY PERMITIENDO ENViarle UN AFECTUOSO Y CORDIAL SALUDO Y AL MISMO TIEMPO - APROVECHAR PARA HACERLE UNA SOLICITUD DE 2 (DOS) CONCESSIONES, PARA ECOTAXI EN ESTA CIUDAD DE LERDO, DGO., - - ESTOS VENDRIAN A BENEFICIAR A MIS HIJOS LOS CUALES SE ENCUENTRAN ACTUALMENTE ATRAVESANDO UNA SITUACION ECONOMICA CRITICA Y LOS CUALES SON: DIEGO MARTINEZ REYES Y GUILLERMO MARTINEZ REYES, ASI COMO TAMBIEEN PIDIERON UN CREDITO - A NACIONAL FINANCIERA PARA ADQUIRIR DICHOS AUTOMOVILES.. AGRADEZCO DE ANTEMANO LA ATENCION QUE SE SIRVA BRINDAR A LA PRESENTE Y REITERARDOLE MI MAS SINCERO AFECTO...."

LO QUE SE PUBLICA EN ESTE PERIODICO DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO POR EL ARTICULO 44 DE LA LEY GENERAL DE TRANSPORTES, CON EL OBJETO DE PERMITIR A TERCEROS QUE CONSIDEREN SE LESIONARIAN SUS INTERESES INTERVENGAN EN DEFENSA - DE LOS MISMOS.

VICTORIA DE DURANGO, DGO., A 06 DE AGOSTO DE 1997



GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO

DIRECCION GENERAL DE
TRANSPORTES DEL ESTADO
DEPARTAMENTO DE TRANSPORTES

ANTE EL C. LIC. MAXIMILIANO SILERIO ESPARZA, GOBERNADOR CONSTITUCIONAL
DEL ESTADO, LA UNION DE TRANSPORTES DE CARGA LIVIANA, F.N.O.C., PRE--
SENTO SOLICITUD EN LOS SIGUIENTES TERMINOS:

".....POR MEDIO DEL PRESENTE SOLICITO DE LA MANERA MAS ATENTA SE -
NOS AUTORIZEN 15 JUEGOS DE PLACAS PARA SERVICIO MIXTO Y 5 TARA SERVI-
CIO DE TAXI LIBRE EN ESTA CIUDAD DE DURANGO."

LO QUE SE PUBLICA EN ESTE PERIODICO DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 44
DE LA LEY GENERAL DE TRANSPORTES DEL ESTADO CON EL OBJETO DE PERMITIR
A TECEROS QUE CONSIDEREN SE LESIONARIAN SUS INTERESES INTERVENGAN EN -
DEFENSA DE LOS MISMOS.

VICTORIA DE DURANGO, DGO., A 05 DE AGOSTO DE 1997



GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO



DIRECCION GENERAL DE
TRANSPORTES DEL ESTADO
DEPARTAMENTO DE TRANSPORTES

ANTE EL C. LIC. MAXIMILIANO SILERIO ESPARZA, GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO LA UNION DE TRANSPORTISTAS FELIPE PESCADOR, A.C., PRESENTO SOLICITUD EN LOS SIGUIENTES TERMINOS:

".....LOS SUSCRITOS INTEGRANTES DEL CONSEJO EJECUTIVO, DE LA UNION DE TRANSPORTISTAS, "FELIPE PESCADOR", A.C., ADHERIDA A LA CENTRAL CAMPESINA URBANA, DE MOCRATICA POPULAR (CUDEPO) REGION DURANGO, LEGALMENTE CONSTITUIDA CON REGISTRO DE LA S.R.E. NUM. 9710000188 Y NUM. DE PERMISO 10000188. NOS DIRIGIMOS A USTED EN FORMA ATENTA Y RESPETUOSA, PARA SOLICITAR EL OTORGAMIENTO DE CONCESIONES PARA PRESTAR EL SERVICIO URBANO, EN LA MODALIDAD DE SITIO TAXIS CONCRETAMENTE SOLICITAMOS CUATRO SITIOS COMPUSTOS POR ONCE UNIDADES CADA UNO LOS CUALES PROPONEMOS LAS SIGUIENTES UBICACIONES: -
A) CALLE OCHO DE JULIO ESQUINA CON AV. MERCURIO, EN EL FRACCIONAMIENTO SAN ANTONIO, FRENTE A LOS DOMICILIOS 101, 103, 105, 107 Y 109 POR LA AV. MERCURIO. B) BOULEVARD DOMINGO ARRIETA FRENTE AL NUMERO 101 QUE CORRESPONDE A LA NEGOCIACION DE VENTA DE AUTOPARTES DENOMINADA EL "GALLINAZO" CUYO PROPIETARIO DIO SU ANUENCIA POR ESCRITO. C) CALLE DOS DE OCTUBRE SIN NUMERO POR LA ACERA ORIENTE, ENTRE LA PRIV. VEINTE DE OCTUBRE Y CALLE DICESISEIS DE SEPTIEMBRE EN LA COLONIA TIERRA Y LIBERTAD. D) FRENTE AL CENTRO DE REHABILITACION SOCIAL (CERESO) LADO NORTE DE LA CARRETERA A TORREON.
NUESTRA SOLICITUD OBEDECE A LA NECESIDAD DE QUE HEMOS DETECTADOEN LOS USUARIOS EL SERVICIO DE TAXIS EN ESTA CIUDAD PUESTO QUE ES COMUN VER A CIUDADANOS DESPERADOS TRATANDO DE CONSEGUIR UN TAXI A CUALQUIER HORA DEL DIA, ACENTUANDOSE MAS ESTE DEFICIT EN LAS HORAS PICO, ASIMISMO HEMOS SIDO TESTIGOS DEL TRATO INADECUADO QUE LOS USUARIOS RECIBEN DE UN BUEN NUMERO DE CONDUCTORES DE TAXIS, ESTAS PRACTICAS NEGATIVAS SE DEBE EN GRAN PARTE A QUE NO EXISTE ENTRE LOS PRESTADORES DEL SERVICIO UNA AUTENTICA COMPETENCIA, QUE OBLIGUE A LOS CONCESIONARIOS A PRESTAR UN SERVICIO EFICIENTE Y A DAR UN TRATO RESPETUOSO Y AMABLE AL USUARIO. EN NUESTRA ORGANIZACION TENEMOS COMO PREMISA, PRESTAR EL SERVICIO EN FORMA PERSONAL YA QUE LOS CONCESIONARIOS DEBEN EXPLOTAR LA FUENTE DE TRABAJO CADA UNO DE ELLOS Y NO A TRAVES DE TERCEROS. ES PRECISO INFORMAR A USTED QUE HEMOS REALIZADO ESTUDIOS DE VIABILIDAD TOMANDO COMO BASE LS NECESIDADES DE LOS SECTORES CONTAMOS ASIMISMO CON LA ANUENCIA DE LOS PROPIETARIOS DE LAS FINCAS, DONDE PRETENDEMOS UBICAR LOS CITADOS SITIOS. LA PRESENTE SOLICITUD SE SUSTENTA LEGALMENTE EN LO PREVISTO EN LOS ARTICULOS:13 16, 19; DEL 23 AL 42 DEL CAPITULO IVDEL 43 AL 53 DEL CAPITULO V, 62, 65, 66, 70, 71, 72, 73 DE LA LEY DE TRANSPORTES VIGENTE EN EL ESTADO DE DURANGO. NO DUDANDO DE SU COMPRENSION Y APOYO LE AGRADECemos DE ANTEMANO LA ATENCION QUE SE SIRVA PRESTAR A LA PRESENTE SOLICITUD....."

LO QUE SE PUBLICA EN ESTE PERIODICO DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO POR EL ARTICULO 44 DE LA LEY GENERAL DE TRANSPORTES DEL ESTADO, CON EL OBJETO DE PERMITIR A TERCEROS QUE CONSIDEREN SE LESIONARIAN SUS INTERESES INTERVENGAN EN DEFENSA DE LOS MISMOS.

EXP. NUM. 222/97
ISMAEL SARIÑANA AMAYA.
"ABASOLO Y ANEXOS", RODEO, DGO.
JUICIO SUCESORIO INTESTAMENTARIO EJIDAL

Durango, Dgo., a 8 de julio de 1997.

CC. CARLOS, ROMAN, CANDELARIA, IGNACIO, JUANA
Y LAZARA, DE APELLIDOS SARIÑANA MARTINEZ Y
TERCERAS PERSONAS QUE SE SIENTAN CON DERECHO A
LA SUCESION DE TORIBIO SARIÑANA MARTINEZ.

E D I C T O

Por este conducto me permito comunicar a ustedes que dentro del juicio agrario cuyos datos se describen al rubro se dicto un auto de fecha tres de julio del año en curso, que en su parte conducente señala:

"VISTO: El estado procesal que guardan los presentes autos, de los cuales se advierte que en el proveído dictado el día seis de junio del año en curso, en el punto quinto se realizó un requerimiento al promovente, quien se encuentra tipificado dentro del supuesto que marca la fracción V, del artículo 18, de la Ley Agraria, razón por la cual, a fin de que este Tribunal constate si existen terceras personas que se sientan con derecho a la sucesión de TORIBIO SARIÑANA MARTINEZ, procedase a publicar por medio de edictos, que se publiquen por dos veces dentro de un plazo de diez días en el Periódico Oficial del Estado, en el Periódico "El Siglo de Durango", en la Presidencia Municipal de Rodeo, y en los estrados de este órgano jurisdiccional, en los términos ordenados por el artículo 173, de la Ley Agraria, la instauración del presente asunto, en que se contenga una breve síntesis de la demanda, requiriéndo a aquellas personas que se sientan interesadas en hacer valer sus derechos, para que dentro del término de cinco días hábiles, contados a partir de la última publicación, comparezcan a deducir sus derechos mediante documento idóneo, ante el Tribunal Unitario Agrario del Séptimo Distrito, con sede en la Ciudad de Durango, Durango, hecho lo anterior túrnese el expediente para oír resolución."

Lo que comunico a ustedes en vía de notificación, señalándose como síntesis de la demanda: Que el C. ISMAEL SARIÑANA AMAYA, demanda la sucesión legítima a bienes y derechos ejidales del extinto TORIBIO SARIÑANA MARTINEZ, en el ejido al rubro indicado y se le reconozcan derechos como ejidatario, lo que hago de su conocimiento para los efectos legales a que haya lugar.

A T E N T A M E N T E
LA C. SECRETARIA DE ACUERDOS
DEL TRIBUNAL UNITARIO AGRARIO DEL 7º DISTRITO.

LIC. OLIVIA RASCON CARRASCO.