

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE DERECHO - MEXICALI**



TEMA:

**“LA EVOLUCIÓN DEL SINDICALISMO ELECTRICISTA EN
MÉXICO”**

**Trabajo Terminal que para obtener el Diploma de
ESPECIALIDAD EN DERECHO**

Presenta:

Lic. Anayetzi Orozco Baca

ASESOR:

Dr. Jesús Rodríguez Cebberos

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| Introducción..... | 2 |
| Objetivos..... | 4 |
| Metodología..... | 5 |
| Capítulo 1 | |
| 1.1. Antecedentes Históricos del Sindicalismo..... | 6 |
| 1.2. Orígenes del Sindicalismo Mexicano..... | 9 |
| 1.3. Sindicalismo en la Industria Eléctrica..... | 11 |
| Capítulo 2 | |
| 2.1. Marco Legal..... | 14 |
| 2.2. Requisitos para los Sindicatos de los trabajadores..... | 14 |
| 2.3. Requisitos para los Contratos Colectivos de Trabajo..... | 21 |
| Capítulo 3 | |
| 3.1. Definición de Sindicato..... | 23 |
| 3.2. Definición de Contrato Colectivo de Trabajo..... | 25 |
| Capítulo 4 | |
| 4.1. Estatuto del Sindicato SUTERM..... | 25 |
| 4.2. Estatuto del Sindicato SME..... | 31 |
| Capítulo 5 | |
| 5.1. Contrato Colectivo de Trabajo del SUTERM..... | 36 |
| 5.2. Contrato Colectivo de Trabajo del SME..... | 39 |
| Capítulo 6 | |
| 6.1. El Desarrollo de la Industria Eléctrica de México..... | 40 |
| 6.2. La compañía Luz y Fuerza del Centro..... | 48 |
| 6.3. La Comisión Federal de Electricidad..... | 59 |
| Conclusiones..... | 69 |
| Propuesta..... | 71 |
| Bibliografía..... | 73 |

INTRODUCCIÓN

El sindicalismo en el sector eléctrico constituye, de entrada, acercarse a los grandes temas del sindicalismo mexicano, la ideología y la conciencia de clase, la unidad sindical, las directrices del modelo económico el papel del Estado y el partido gobernante, es por esto necesario analizar a los sindicatos de electricistas como objeto aislado de estudio; en su caso siempre es indispensable extender el análisis a la ideología, la política y la economía nacional.

Esto es así, no sólo porque en el sector eléctrico se encuentra un sindicato de larga trayectoria, el Mexicano de Electricistas, fundado en 1914 presente en todos los momentos culminantes de la historia de la clase obrera sino porque otro sindicato, el Sindicato Nacional de Electricistas Similares y Conexos de la República Mexicana influyo en gran medida en la industria eléctrica nacionalizada.

El presente trabajo consta de varios capítulos el primero sobre antecedentes históricos comprende desde los primeros intentos de los obreros a organizarse para la defensa de sus intereses, y las organizaciones sindicales que han existido en la industria eléctrica

mexicana hasta la fecha. El segundo el marco constitucional que establece el derecho de los trabajadores a organizarse. Después de su discusión y aprobación por los constituyentes de 1917 quedando plasmado en el artículo 123 constitucional fracción XVI. El tercero se refiere a la Ley Federal del Trabajo que establece, normas para constituir organizaciones obreras. El cuarto la estructura funcional de los Sindicatos Electricistas. Sus programas, organización interna y táctica de lucha. El quinto sus conquistas sindicales. Las prestaciones logradas por los Sindicatos así como su influencia en las empresas con las que tienen establecidas relaciones laborales. El Sexto las empresas eléctricas en México. Su historia, área de influencia, capacidad instalada, estructura así como el número de clientes que son atendidos por cada una de ellas.

OBJETIVOS

La finalidad del presente trabajo es analizar los problemas presentados a través de la historia y evolución del sindicalismo electricista en México. Básicamente es el estudio de las relaciones obrero-patronales que han existido y existen actualmente entre las principales empresas que constituyen la Industria Eléctrica en México, como son la Comisión Federal de Electricidad y la compañía de Luz y Fuerza del Centro con sus respectivos sindicatos, así mismo se hace mención que el tema en estudio se destacara la gran importancia que representa este análisis de los Sindicatos que sin lugar a duda son un factor importante para la Industria Eléctrica en nuestro país.

METODOLOGÍA

Para llevar a cabo este trabajo de investigación se consultó en Internet páginas relacionadas con este tema; así mismo se utilizó información bibliográfica y hemerográfica de libros y artículos publicados en revistas. También se investigó en documentos existentes en oficinas del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM). Además se llevaron a cabo entrevistas con personalidades tanto del sindicato ya mencionado como de la empresa, Comisión Federal de Electricidad.

El tipo de estudio que fue realizado se puede considerarse como Jurídico-Dogmático y de Sociología Jurídica porque en el se analizó la legislación aplicable a las organizaciones obreras y la evolución del Sindicalismo Electricista en México, como fenómeno social.

1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SINDICALISMO

El sindicalismo, se origina con la revolución industrial en el último tercio del siglo XVIII, dando lugar a que la máquina sustituya al trabajador manual, cuando la fábrica ocupa el lugar de taller, cuando la gran industria suplanta a la economía del artesanado y la producción de mercado local, se transforma en producción para el mercado mundial.

La introducción de la máquina, produce grandes ganancias a los industriales, obtenidas a costa del sufrimiento del naciente proletariado de las fábricas, la fatiga excesiva, la insuficiencia en la alimentación, la disciplina imperante, etc. Que debían de soportar los operarios. Tanto la moralidad, la higiene, la seguridad, salud, no causaban ninguna preocupación al empresario, incluso le regateaba el salario a obrero.

Además, las mujeres y niños eran explotados sin misericordia, se les destinaban los trabajos más duros y humillantes, exponiendo con ello, sus vidas. En esta época, el trabajador era una verdadera penuria, un sufrimiento para el trabajador. Es así como el operario se convierte en esclavo de la máquina y el trabajo del hombre se hace menos valorizado.¹

¹ Sindicalismo en México www.apiavirtud.com/modules.php

Con la Revolución Industrial, se produjo una radical transformación que se operó en el campo de la industria en Inglaterra, en el último tercio del siglo XVIII, porque fue la invención de la máquina y su incidencia productora, lo que produjo la verdadera revolución industrial.

Para los trabajadores el Estado les era opositor, más importante y primordial que tiene el obrero para transformarse en fuerza a la que le asiste un poder, es la unión, es la posibilidad de asociarse, en defensa de sus intereses laborales y esto era justamente a lo que se oponía el gobierno al no permitir dichas asociaciones.

Así las cosas, el obrero estaba librado a su suerte, incluso si se enfermaba, situación muy común, al no poder trabajar no cobraba y era rápidamente reemplazado por otro trabajador, que esperaba una oportunidad en ese sentido.

La revolución industrial, se ubica por el año 1775 y unos años después, en 1789 se produce la Revolución Francesa, la cual reivindicaría los derechos del hombre. Pero se produce una situación paradójica, se cree que dado que el hombre es libre, no debe agruparse, ni formar coaliciones de obreros. Pues ello atenta contra la libertad en general y en contra de la libertad de trabajo en particular. Es así, como en la Declaración de los Derechos del Hombre y la ley Chapelier de 1791, se imponen sanciones a todos aquellos que constituyen asociaciones de artesanos, obreros o jornaleros.

Dada la situación planteada y la imposibilidad legal de que los trabajadores se agrupen en defensa de sus intereses, optan por iniciar

el movimiento en la clandestinidad, recogándose el sentido societario de los gremios.

Sin embargo, ya entrado el siglo XIX, las masas obreras con sus movimientos clandestinos y su ideario sindicalista, comienzan a expresarse en diversas formas, que en un principio se manifestó en forma de huelga con características de motín, posteriormente se da la simple coalición de obreros de una misma fábrica, o diferentes. La última etapa se concreta con la formación de sociedades de resistencia, con objetivos de imponer por coacción moral o física al resto de los trabajadores, al paro colectivo de la especialidad laboral, que culminan con la auténtica aparición del sindicalismo que se presenta con una estructura más evolucionada, con una rigurosa diversificación de oficios e industrias, frente a la estructura social imperante y que busca un lugar legalmente en el conjunto económico-social de su época.

El sindicalismo en este período, existía de hecho pero no de derecho y su aptitud estaba dirigida a obtener esa conquista y es a la que se orientaba la masa trabajadora. ¹

1 Sindicalismo en México www.apiavirtud.com/modules.php

1.2. ORÍGENES DEL SINDICALISMO MEXICANO

Durante el último periodo presidencial Juárez y en el de Sebastian Lerdo de Tejada, tuvieron lugar en México dos hechos ampliamente significativos para el movimiento obrero: la creación del Gran Círculo de Obreros en 1872 y el Congreso Obrero de 1876. Desde entonces, las menciones al trabajo de los obreros son esporádicas y superficiales. En los distintos informes de Porfirio Díaz, apenas si encontramos alusiones relativas a la creación de escuelas dedicadas a los trabajadores.

De 1900 a 1910 año en que estalla la revolución, se dieron diversas disposiciones legales en materia de trabajo, que serian posteriormente analizadas. Los gobernadores Porfiristas promulgaban tales leyes, en ocasiones, por esnobismo, pretendiendo trasladar normas que en el viejo continente habían estado en vigor desde el siglo anterior; otros lo hacían para aparentar progreso avance en el desarrollo industrial de la entidad que dirigían; otros más lo hicieron por simple ambición. La nueva legislación les sirvió de plataforma política para aparentar una posición ideológica de vanguardia, como lo fue el caso del general Bernardo Reyes, en el estado de Nuevo León, quien busco sustituir a Porfirio Díaz en la presidencia de la Republica. Reyes expresamente reconoce en su Ley de Accidentes del Trabajo la influencia que tuvo la legislación europea para elaborarla.

Al inaugurar las sesiones ordinarias del Congreso, el 16 de septiembre de 1910 asentó que: el Ejecutivo se complace en reconocer el derecho de las clases trabajadoras para asociarse siempre que respeten todos los intereses legítimos, tanto de los capitalistas mismos como de los demás trabajadores, pues si es respetable el derecho de los que se niegan a trabajar bajo determinadas condiciones, no es menos respetable el derecho que tienen a trabajar bajo esas mismas condiciones, quienes las acepten.

La revolución de 1910 le da a las relaciones laborales un lugar de primera importancia, ya que hasta antes de este acontecer histórico solo fueron consideradas dentro de un apéndice de lo que fue la Secretaria de Fomento. Los trabajadores habían comenzado a efectuar manifestaciones públicas con el objeto de luchar por el logro de reivindicaciones económicas y políticas que la dictadura les había negado. Durante los meses de julio y agosto realizaron diversos actos de protesta y fueron suspendidas las labores en diferentes ramos: en el Distrito Federal el martes 4 de julio estalló la huelga de los trabajadores tranviarios; el 6 se frustró la de “El buen Tono”; se formó un comité para pedir la nacionalización de los ferrocarriles y los panaderos dejaron también de trabajar.

Entre tanto, en Veracruz se inició la huelga contra la compañía Mexicana de navegación; en Orizaba fueron cerradas las fábricas y en Tampico los alijadores hicieron lo mismo. Durante el mes de agosto la prensa continuó publicando noticias relacionadas con los conflictos

entre los factores de la producción: capital y trabajo.

A fines del año 1911, como resultado de la inconformidad de los trabajadores de la industria textil en el ramo de hilados y tejidos, Madero convocó a una reunión de industriales y obreros de esa rama la cual inició sus trabajos a partir del 20 de enero de 1912, la que dio origen al primer Contrato Ley en México y posiblemente en América Latina.

Durante 1912 el Departamento del Trabajo se preocupó fundamentalmente por vigilar el cumplimiento de los acuerdos emanados de la Convención Textil; el establecimiento de la jornada máxima de diez horas, el aumento del 10% de los salarios para el trabajo a destajo, el descanso dominical y 15 días mas considerados como festivos durante el año. Se propició igualmente la organización de asociaciones obreras, expidiendo para tal efecto una circular. Y culmina su incorporación al texto Constitucional en 1917 en el artículo 123 fracción XVI que establece que el Derecho de asociación para obreros y empresarios. ²

1.3. SINDICALISMO EN LA INDUSTRIA ELÉCTRICA

La empresa Mexican Light and Power Co. no solo creo un imperio eléctrico en la zona centro del país sino a la clase obrera electricista.

² Remolina Roqueni Felipe, El artículo 123 Constitucional, México 2000.

La primera organización de electricistas fue la Liga de Electricistas Mexicanos en el año de 1911.

El 14 de diciembre de 1914 en uno de los salones del departamento de trabajo se constituye el Sindicato Mexicano de Electricistas, formado por los trabajadores de la empresa Mexican Light and Power Co. Varios sindicatos pequeños como de la América Forengeo Co. La Compañía Eléctrica de Chapala Etcétera forman la Federación de Trabajadores de la Industria y Comunicaciones Eléctricas de tendencia nacionalista revolucionaria, con su dirigente Rafael Galván posteriormente en 1960 se transforma en el Sindicato de Trabajadores electricistas de la República Mexicana STERM.

El 14 de agosto de 1937 gracias a una iniciativa del general Lázaro Cárdenas se expide una ley para "organizar y dirigir un sistema nacional de generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, basado en principios técnicos y económicos sin propósitos de lucro y con la finalidad de obtener con un costo mínimo el mayor rendimiento posible en beneficio de los intereses generales".³ Con esta ley nace la Comisión Federal de Electricidad CFE. Se constituye el Sindicato Nacional de Electricistas Similares y Conexos de la República Mexicana (SNESCRM) de tendencia institucional encabezada por el dirigente Francisco Pérez Ríos.

³ Fundación Número 13/Política y Pensamiento, Néstor de Buen

En 1964 se convoca una Conferencia Nacional de Trabajadores Electricistas como un intento de unidad de los tres grandes Sindicatos Electricistas pero no prosperan los trabajos de la Conferencia. Al nacionalizarse la Industria Eléctrica en 1960 el Gobierno a través de la Comisión Federal de Electricidad absorbe a las compañías Eléctricas Privadas que controlaba el STERM, como consecuencia de ello surge en el año de 1972 un llamado del presidente de la Republica el Licenciado Luís Echeverría a firmar un “Pacto de Unidad” conformado por el STERM y el SNESCRM, es decir que en virtud de esté convenio desaparecen estos dos sindicatos y nace el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la Republica Mexicana SUTERM quedando como Secretario General Francisco Pérez Ríos del SNESCRM y como presidente del Comité de Vigilancia Rafael Galván del STERM. ⁴

En 1975 el dirigente Rafael Galván y algunos de sus seguidores son expulsados del Sindicato Únicos de Trabajadores Electricistas de la Republica Mexicana (SUTERM) por acuerdo del Congreso General de la Organización desde esa fecha la corriente Institucional predomina en la Comisión Federal de Electricidad (CFE), actualmente el SME agrupa a los trabajadores de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro (CLFC) y el Sindicato Únicos de Trabajadores Electricistas de la Republica Mexicana (SUTERM) a los trabajadores de la Comisión Federal de Electricidad, así mismo se puede apreciar una gran

4 Periódico el Universal. 28 sep. 1972

diferencia en su táctica de lucha y concepción sindical.⁴

2.1. MARCO LEGAL

Cabe mencionar que nuestra Constitución de 1917 estableció dentro del artículo 123 fracción XVI que señala el Derecho a organizarse para obreros y empresarios.

Así mismo indica la Ley Federal del Trabajo en los artículos 356 al 378 los requisitos que deberán reunir los trabajadores para organizarse en sindicatos.

Por otra parte también indica en los artículos 387 al 403 los requisitos para la contratación colectiva.

2.2. REQUISITOS PARA LOS SINDICATOS DE LOS TRABAJADORES

Ley Federal del trabajo en su capítulo II establece los siguientes artículos:

Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

⁴ Periódico el Universal. 28 sep. 1972

Artículo 357.- Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Artículo 359.- Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Artículo 360.- Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Artículo 362.- Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años. 5

Artículo 363.- No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.

Artículo 364.- Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

Artículo 365.- Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Artículo 366.- El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Artículo 367.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 368.- El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

Artículo 369.- El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución; y

II. Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación de su registro.

Artículo 370.- Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Artículo 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I. Denominación que le distinga de los demás;

II. Domicilio;

III. Objeto;

IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

V. Condiciones de admisión de miembros;

VI. Obligaciones y derechos de los asociados;

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X. Período de duración de la directiva;

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

- XIII. Época de presentación de cuentas;
- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
- XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Artículo 373.- La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.

Artículo 374.- Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- I. Adquirir bienes muebles;
- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y
- III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Artículo 375.- Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

Artículo 376.- La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que

se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

Artículo 377.- Son obligaciones de los sindicatos:

I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Artículo 378.- Queda prohibido a los sindicatos:

I. Intervenir en asuntos religiosos; y

II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

2.3. REQUISITOS PARA LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

La ley federal del trabajo establece en el capítulo III lo siguiente:

Artículo 387.- El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

Artículo 390.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones

que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 401.- El contrato colectivo de trabajo termina:

- I. Por mutuo consentimiento;
- II. Por terminación de la obra; y
- III. por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Artículo 402.- Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

Artículo 403.- En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.⁵

3.1. DEFINICIÓN DE SINDICATO

El Sindicato se define como una agrupación de personas que luchan por obtener mejores condiciones económicas, mediante salarios y prestaciones que hagan posible en la existencia digna en el

⁵ Ley Federal del Trabajo.

desempeño de su vida laboral y sindicalismo, como la lucha por la misma justicia y por los mismos intereses. En conclusión el sindicato es una organización social puesta al servicio de los trabajadores e indirectamente de la sociedad.⁶

El concepto de sindicato debe basarse en principios y normas fundamentales, los cuales se insertan en un marco jurídico preexistente y de más alta jerarquía. Su análisis al igual que su regulación tiene que ser elaborados conforme a la citada normativa. Nuestro derecho positivo, nos da una definición tanto a nivel constitucional, como legal, del concepto de sindicato, así el artículo 60 constitucional señala que, tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales.

De la definición contenida en nuestro ordenamiento jurídico, sobre el concepto de sindicato, se pueden extraer varias características, entre ellas que tengan como finalidad la defensa de los intereses gremiales y en segundo lugar, que sea de carácter permanente. Es decir, no se puede fundar un sindicato con carácter temporal, este aspecto de permanencia lo diferencia de otro tipo de agrupaciones, que también tienen por finalidad la defensa de los intereses profesionales en el campo laboral. Entonces tenemos, que el sindicato es una organización gremial de carácter permanente, integrada por personas que trabajan por cuenta ajena, que tienen por finalidad la

⁶ [http://www. Monografias.com/trabajos15/dotrina-sindical.shtml](http://www.Monografias.com/trabajos15/dotrina-sindical.shtml)

representación de sus afiliados y defensa de sus intereses económicos, sociales, etc. ante la comunidad nacional o internacional que requieran de su representación o apersonamiento.⁷

3.2. DEFINICIÓN DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

La ley federal del trabajo nos define en el artículo 386 que Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

4.1. ESTATUTO DEL SINDICATO SUTERM

El presente Estatuto tiene por objeto la constitución, los principios, el programa y la táctica de lucha para la fortalecer a la clase trabajadora que prestan sus servicios en la Industria Eléctrica, y en Actividades Conexas, que están de acuerdo con los Principios, Programas y Táctica de Lucha que sustentan.

Cabe mencionar que el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, sostiene como Principios básicos y fundamentales, los que se refieren a la unidad del proletariado nacional para contribuir al desarrollo integral de la Nación, en igualdad

⁷ Diccionario Jurídico Laboral, México 1983, 20ª ed.

y con justicia social; que garanticen el bienestar total de los trabajadores y de la población, mediante el esfuerzo compartido, rechazando los privilegios para minorías nacionales ó para extranjeros, que con su acción impidan la realización de la independencia económica, social y política de México. En el presente índice contiene lo siguiente:

Capitulo I Integración, Objetivo y Denominación

Capitulo II Estructura

Capitulo III Gobierno

Capitulo IV congreso Nacional

Capitulo V Consejo Nacional

Capitulo VI Comité Nacional

Capitulo VII Comisión Nacional De Justicia

Capitulo VIII Calidad, Condición, Obligaciones Y Derechos De Los Socios Individuales

Capitulo IX De las Secciones y Delegaciones

Capitulo X De Las Elecciones Y Votaciones

Capitulo X De Las Obligaciones Y Facultades De Los Comités Ejecutivos Seccionales

Capitulo XII De los Derechos y Obligaciones de las Secciones

Capitulo XIII Faltas Y Sanciones

Capitulo XIV De las Huelgas

Capitulo XV De Las Cuotas

Capitulo XVI Disposiciones Generales

Capitulo XVII De La Disolución Del Sindicato

A continuación se mencionaran los artículos más sobresalientes que integran el Estatuto del Sindicato Único de Electricistas de la Republica Mexicana (SUTERM).

Capitulo I denominado Integración, Objetivo y Denominación que establece lo siguiente:

Artículo 1.- El SUTERM se integra por trabajadores de la Industria Eléctrica Nacionalizada y los de las Industrias Conexas, con el objeto de defender sus intereses y derechos, conforme a la Declaración de Principios y Programas de Acción, establecidos en esta Constitución.

Artículo 2.- El Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la Republica Mexicana, es un Sindicato Nacional de la Industria al que podrán pertenecer todos los trabajadores de esta rama industrial, como son los que intervienen en la planeación del sistema eléctrico nacional, en la generación, conducción, transformación, distribución y venta de energía eléctrica, cualquiera que sea el energético primario que se utilice para producirla; en la realización de obras, instalaciones y trabajos que requiera la planeación, ejecución, operación y mantenimiento del sistema eléctrico nacionalizado; la prestación del servicio público de energía eléctrica; los trabajadores temporales de la construcción, en las obras que por administración lleva a cabo la Comisión Federal de Electricidad, ó en las que otorgue por contrato a Compañías Constructoras; los trabajadores permanentes y temporales que prestan sus servicios en las plantas generadoras que sostienen las empresas privadas; los trabajadores que intervienen en la

promoción de la investigación científica y tecnológica nacional, en materia de electricidad y electrónica, en el desarrollo y fabricación nacional de equipo, materiales, implementos, partes y refacciones utilizables en el servicio de energía eléctrica; los que laboran en la fabricación de aparatos eléctricos para el hogar; línea blanca, receptores de radio, televisores, tornamesas, aparatos para estaciones de radio y televisión, así como implementos, partes y refacciones, aparatos de sonido, grabadoras y estéreos, pilas secas, y acumuladores de cualquier potencia; computadoras y proyectoras de cine; tocadiscos, aparatos telefónicos, sus refacciones, partes e implementos; en la fabricación de calderas, turbinas, cables de transmisión, torres, precipitadores, electrostáticos y, en general, de todo lo que es necesario para la producción y desarrollo de la energía eléctrica, y la utilización de la energía nuclear; los que laboran en los servicios de alumbrado, agua, drenaje y gas, en lo que intervenga la electricidad, así como los que trabajen en las industrias conexas y similares y, particularmente, los trabajadores al servicio de la Comisión Federal de Electricidad.

Capítulo II Estructura:

Artículo 5.- Los miembros del Sindicato se organizarán en Secciones y Delegaciones, formadas en las unidades técnicas industriales de servicios administrativos, en donde prestan sus servicios.

Artículo 7.- Las Secciones del Sindicato se formarán con cincuenta trabajadores de base como mínimo, las Delegaciones Sindicales se constituirán con cualquier número inferior al establecido para las Secciones, y dependerá del Comité Nacional, dentro de la Sección que les corresponda, de acuerdo con la organización que estime el Comité Nacional.

Capítulo III Gobierno:

Artículo 9.- Los órganos que constituyen el gobierno del SUTERM:

- a).- Como organismo supremo el Congreso Nacional.
- b).- En ausencia del Congreso, la soberanía del SUTERM reside en el Congreso Nacional.
- c).- La autoridad permanente del SUTERM radica en el Comité Nacional.
- d).- La Comisión Nacional de Justicia, que tiene el carácter de Tribunal Autónomo, solamente está sujeto al Consejo y Congreso Nacional.

Artículo 10.- El Congreso Nacional es la autoridad superior del SUTERM. En él radica la soberanía y, en su caso le corresponde modificar la Constitución, elegir a los funcionarios sindicales que más adelante se mencionan y dictar normas de conducta que obligan a todos los miembros del Sindicato por igual.

Artículo 11.- El Congreso Nacional se constituye con las Secciones y Oficinas Nacionales, que forman el SUTERM, quienes deberán hacerse representar por tres miembros efectivos.

Artículo 12.- Los Congresos Generales pueden ser Ordinarios ó Extraordinarios. Los Congresos Ordinarios se celebrarán durante el mes de noviembre de cada seis años y los Extraordinarios en cualquier fecha en que las circunstancias internas, del Sindicato, así lo impongan. Para los Congresos Ordinarios, el Comité Ejecutivo Nacional debe expedir la convocatoria con sesenta días de anticipación, en tanto que los Extraordinarios deben convocarse de quince a treinta días antes de la fecha señalada para su celebración, a juicio del Comité Ejecutivo Nacional. En ambos casos se señalará en la Convocatoria, el lugar y fecha, y se incluirá el temario correspondiente, sujetándose su base y funcionamiento al reglamento respectivo. Los Congresos Ordinarios que se celebren cada seis años, con facultad para elegir Comité Ejecutivo Nacional, se convocarán con sesenta días de anticipación. El Congreso siempre conocerá del informe del Comité Nacional, que comprenderá las actividades realizadas, durante el ejercicio, incluyendo las finanzas del Sindicato.⁸

⁸ SUTERM, Estatuto del SUTERM XI Congreso General ordinario, CFE México 1986.

4.2. ESTATUTO DEL SINDICATO SME

Artículo 1.- CONSTITUCIÓN DEL SINDICATO.- Los trabajadores de la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S. A. y de sus subsidiarias, las Compañías: de Luz y Fuerza de Pachuca, S.A.; Mexicana Meridional de Fuerza, S.A.; de Fuerza del Suroeste de México, S.A.; y de Luz y Fuerza Eléctrica de Toluca, S.A.; han constituido un sindicato industrial integrado por doce Divisiones Regionales. Si las citadas Compañías, u otras empresas, negociaciones o personas físicas o morales cualesquiera, dedicadas a la generación, transformación, transmisión, distribución o venta de energía eléctrica, que en lo sucesivo se denominarán: "las personas mencionadas en el ART. 1", tuvieren establecido o establecieren trabajos en otros lugares distintos de los de las actuales Divisiones Regionales y los trabajadores que en ellos se ocupen decidieren adherirse a este Sindicato, podrán crearse nuevas Divisiones, según lo determine la Asamblea General, en vista de la importancia y condiciones de los nuevos grupos.

Artículo 2.- NOMBRE DEL SINDICATO Y SUS ACTUALES DIVISIONES.- El nombre del Sindicato es: Sindicato Mexicano de Electricistas, y los de sus doce Divisiones Regionales son como sigue: Sindicato Mexicano de Electricistas, división de: Alameda; Cuernavaca; Distrito Federal; El Oro; Juandó; Lechería; Necaxa; Pachuca; San Ildefonso; Temascaltepec; Tepuxtepec y Toluca. Los trabajadores para obra determinada en cualquiera de las citadas Divisiones Regionales, o en las que en lo futuro se crearen, quedarán

incorporadas a ellas, en tanto que su número sea menor que el de los trabajadores de planta de la División, o que no exceda de veinte.

En el caso de que en alguna de las Divisiones haya grupos aislados en que los trabajadores de obra determinada sean más que los de Planta y sean más de veinte, se podrán constituir "Secciones" de trabajadores para obra determinada, si éstos así lo desean y la Asamblea General lo aprueba.

Artículo 5.- DOMICILIOS DE LAS DIVISIONES.- Los actuales domicilios de las doce Divisiones Regionales, en el orden enumerado en el ART. 2 de estos Estatutos, se encuentran en el centro del país.

Artículo 6.- OBJETO DEL SINDICATO.- El Sindicato Mexicano de Electricistas tiene por objeto:

I.- Proteger a sus Agremiados.- Defender, hacer efectivos y procurar ampliar los derechos y prerrogativas que la Ley y el Contrato Colectivo de Trabajo conceden a sus Agremiados.

II.- Fomentar su Unión y Progreso.- Fomentar la unión y el progreso económico, intelectual, social y físico de sus Agremiados en particular y de los trabajadores en general, a cuyo fin luchará por:

a).- El aumento de los salarios y el establecimiento de un salario mínimo arriba del nivel de mera subsistencia.

b).- La disminución de las jornadas de trabajo hasta contrarrestar completamente la desocupación forzosa.

c).- La elevación cultural y moral de la clase trabajadora mediante la difusión del conocimiento científico, artístico y ético en sus diversas formas, tendiendo este último a realizar el bien de la colectividad de preferencia al bien del individuo.

d).- La ampliación de la Legislación existente, en cualquier forma que beneficie a la mencionada clase y dé completa protección a los trabajadores incapacitados.

e).- El establecimiento y conservación de relaciones fraternales con las Agrupaciones de trabajadores del país y extranjeras.

f).- La capacitación e integridad de los líderes sindicales.

III.- Establecer Servicios y Adquirir Muebles e Inmuebles.-

Establecer servicios sociales para los Agremiados y sus familiares; adquirir los muebles e inmuebles necesarios para esos fines, en los términos del ART. 374 de la Ley Federal del Trabajo.

IV.- Cambiar el Sistema Económico.- La realización de una clase trabajadora total y efectivamente consciente, unificada, disciplinada y apta, capaz de llevar a cabo el establecimiento de un sistema económico justo que permita a todos los hombres y mujeres aptos para trabajar, vivir holgadamente del producto de su propio trabajo, y haga imposible el enriquecerse con el trabajo de los demás.

Artículo 8.- ORGANIZACIÓN.- El Sindicato está organizado sobre la base de la representación y votación proporcionales que las

Asambleas realizan, y dirigido por ellas y por los Organismos Representativos que los mismos eligen.

El Organismo Supremo del Sindicato está constituido por la Asamblea General, en cuyo seno serán discutidos y acordados los asuntos que interesen a toda la Agrupación.

Paralelamente, y a fin de colaborar con la Asamblea General, los Miembros Activos de las Divisiones y de las Secciones Regionales, efectuarán Asambleas Locales en cuyo seno serán discutidos y acordados los asuntos de carácter local.

Artículo 9.- ORGANISMOS REPRESENTATIVOS.- Para la mejor atención, coordinación y efectividad en la defensa de los intereses sindicales de los Agremiados, y en la ejecución de los programas de acción del Sindicato, éste delega dichas defensas de intereses y ejecución de programas en sus Organismos Representativos, integrados por Miembros Representantes designados por elección o por nombramiento, cuyas funciones e integración se especifican en seguida:

I.- Comité Central.- Un Comité Central designado por elección, encargado y responsable de la representación, defensa, dirección, orientación y administración generales del Sindicato, así como de cumplir y hacer cumplir los acuerdos legales y válidos de las Asambleas Locales de la División del Distrito Federal, integrado por nueve Secretarios: General, del Interior, del Exterior, del Trabajo, de Educación y Propaganda, de Economía y Estadística, de Fomento a la Salud y Previsión Social, Tesorero, de Actas y Acuerdos y por diez

Pro-Secretarios: del Trabajo, de Divisiones, de Obra Determinada, de Escalafones, de Sucursales, de Jubilados, de Cultura y Recreación, de Seguridad e Higiene, de Capacitación, Instrucción y Adiestramiento y del Servicio Médico.

II.- Comisión Autónoma de Justicia.- Una Comisión Autónoma de Justicia designada por elección, encargada de velar por la probidad y honradez sindicales de todos los Agremiados, por la fidelidad con que deben cumplir los Estatutos, Pactos y Reglamentos, por la equidad en sus relaciones dentro de la Agrupación, y por la actividad y aptitud sindicales de los Miembros Representantes, la cual estará integrada por cuatro Miembros: tres Jueces y un Procurador.

III.- Comisión Autónoma de Hacienda.- Una Comisión Autónoma de Hacienda encargada de velar por la administración eficaz y honrada de los fondos del Sindicato, integrada por tres Miembros.

Artículo 10.- REQUISITOS GENERALES PARA MIEMBROS REPRESENTANTES.- Para poder ser miembros Representantes del Sindicato se requiere: Ser Miembro Activo, trabajador de Planta mexicano y llenar los requisitos de edad mínima en la fecha en que tome posesión del cargo, y de años cumplidos sin interrupción en el Sindicato, que se especifican en seguida:

Srio. General tiene que tener como edad mínima treinta y diez años de servicio como miembro sindicalizado.

Srio. del Trabajo o Secretario Tesorero de veintiocho años de edad y ocho de servicio.

Cualquier otro Secretario del Comité Central de veinticinco de edad y cinco años de servicio.

Cualquier Pro-Secretario de veinticinco de edad y tres de servicio

Miembro de la Comisión Autónoma de Justicia de treinta y cinco de edad y de servicio diez.

Miembro de la Comisión Autónoma de Hacienda de treinta y cinco de servicio.

Sub-Secretario General o Tesorero de una División de Veinticinco y cinco de servicio.

Cualquier otro Miembro de Sub-Comité de División con veintiuno de edad y tres de servicio.

Miembro de la Comisión de Trabajo de veintiuno años y dos de servicio.

Miembro Representante no especificado anteriormente veintiuno de edad e Un año de servicio. ⁹

5.1. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SUTERM

El contrato colectivo CFE-SUTERM se divide en cinco títulos.

Título Primero.- de las Relaciones Laborales, se divide en dos capítulos.

⁹ http://www.sme.org.mx/sme_oficial/estatutos/eindice.htm

Capitulo I. Del contrato colectivo. Este capitulo contiene dos cláusulas muy importantes la 1 y la 2 donde se establecen el objeto del contrato y las partes contratantes.

Capitulo II. De las reglas adicionales destacan las cláusulas 6 ,7 y 8 sobre la nulidad de pactos individuales el plazo para resolver conflictos y las audiencias a los representantes sindicales.

Titulo Segundo.- Del Trabajo y la Organización Industrial, este titulo tiene tres capítulos.

Capitulo I de las condiciones generales del trabajo contiene entre otras las cláusulas 12, 13, 17, 18, 19 y 20 que son de gran importancia para las relaciones laborales.

Capitulo II. De la organización industrial, en la cláusula 21 integración industrial la 22 de suma importancia porque precisa la zona de trabajo.

Capitulo III. De la productividad, en las cláusulas de la 23 a la 29 queda plasmada la modernidad en las relaciones laborales pues entre otras disposiciones quedan establecidas las comisiones mixtas de productividad.

Titulo Tercero. - Del Salario.

Capitulo I De la definición salarial. Cláusulas 30,31 y 32.

Capitulo II. De las disposiciones complementarias. Cláusulas 33 a 36.

Titulo Cuarto.- De los Trabajadores.

Capitulo I. De los puestos de trabajo. En sus cláusulas de la 37 a la 45 se designan las formas de contratación de los trabajadores así como los requisitos de ingreso.

Capitulo II. De las condiciones complementarias. Cláusulas 46 a 51 establecen como separarse de la empresa, la nulidad de las renunciaciones la no interferencia de la C.F.E.

Capitulo III. Del descanso y permisos. La cláusula 52 vacaciones, 53 descansos obligatorios y 54 los tipos de permisos.¹⁰

Titulo Quinto.- De la Seguridad Social

Capitulo I. De la seguridad y los riesgos.

Capitulo II. De las prestaciones y garantías.

Capitulo III. Generalidades.

En las cláusulas de estos capítulos de la 55 a la 81 se encuentran las

¹⁰ SUTERM, Contrato Colectivo de Trabajo CFE-SUTERM 2006-2008, CFE México junio 2006.

prestaciones fundamentales de los trabajadores electricistas agremiados en el SUTERM.¹⁰

5.2. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SME

El contrato colectivo CLFC-SME se divide en 10 capítulos que establecen en 120 cláusulas los términos en que se aplican las relaciones laborales.

Capitulo Primero.- Estipulaciones Generales. Abarca de la cláusula 1 a la 14

Capitulo Segundo.- Zonas Departamentos y Puestos. De la cláusula 15 a la 23

Capitulo Tercero.- Movimientos de Personal. De la cláusula 24 a la 38

Capitulo Cuarto.- Salarios y otras Percepciones. De la cláusula 39 a la 43

Capitulo Quinto.- Horas de Trabajo e Intensidad y Calidad del Mismo. de la cláusula a la 51

¹⁰ SUTERM, Contrato Colectivo de Trabajo CFE-SUTERM 2006-2008, CFE México junio 2006.

Capitulo Sexto.- Descansos Permisos y Ausencias. De la cláusula 52 a la 58

Capitulo Séptimo.-Derechos de Antigüedad.-De la cláusula 59 a la 64

Capitulo Octavo.- Riesgos. De la cláusula 65 a la 81

Capitulo Noveno.-Trabajos para Obra Determinada. De la cláusula 82 a la 94

Capitulo Décimo.-Estipulaciones Diversas. De la cláusula 95 a la 120. Adicionalmente tienen una serie de convenios integrados al contrato en los que se precisa la forma de interpretar las cláusulas y los problemas de trabajo que se presentan cotidianamente.

Se puede observar que las cláusulas mas importantes son la 39, 41.52 54, 65 a 81 y de la 95 a 120.También podemos apreciar cláusulas muy extensas y una gran dificultad para resumirlas e interpretarlas.¹¹

6.1. EL DESARROLLO DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA DE MÉXICO

La Industria Eléctrica de México ha sufrido diversos cambios desde su nacimiento hasta la fecha, en su desarrollo sobresalen los siguientes hechos históricos.

¹¹ SME, Contrato Colectivo de Trabajo LyF-SME 2000-2002, México febrero 2000.

En 1879: La fábrica de hilados y tejidos La Americana en León, Guanajuato, se sirve de una pequeña central generadora, quizá hidroeléctrica.

En 1881: Mexican Gas and Electric Light Company Ltd., instala 40 focos desde la estatua de Carlos IV, entonces en Bucareli, hasta el Zócalo.¹²

¹¹ SME, Contrato Colectivo de Trabajo LyF-SME 2000-2002, México febrero 2000.

¹² <http://www.lfc.gob.mx/historia>

En 1889: Se inaugura la central hidroeléctrica de Batopilas, Chihuahua, quizá la primera del país.

En 1896: Compañía Hidroeléctrica de Chapala.

En 1897: Compañía Explotadora de las Fuerzas Hidroeléctricas de San Idelfonso, S.A. y el 27 de abril: Mexican Electric Works. 6 de Septiembre: se constituye la Compañía Eléctrica e Irrigadora en el estado de Hidalgo. La Compañía Industrial de Orizaba electrifica sus instalaciones de Río Blanco.

En 1889: La Compagnie du Necaxa.

En 1902: Se constituye en Toronto, Mexican Light and Power Company. Vaquíé le vende derechos sobre Necaxa e infraestructura in situ.

El 24 de marzo de 1903: Mex - Light obtiene la concesión para explotar los ríos Necaxa, Tenango y Xalteputla. Esta se considera la fecha fundacional de Luz y Fuerza del Centro. y en 19 de junio: Mex – Light adquiere Mexican Electric Works.

Junio: Mex – Light compra las propiedades de San Miguel Acautla, Necaxa y Patoltecoya

En 1905: Se constituye, en Toronto, Mexican Electric Light Company, Ltd.; se trata de una maniobra financiera de capitales que respaldan Mex – Light para adquirir Mexican Gas and Electric Light Company y Compañía Explotadora de las Fuerzas Hidroeléctricas de San Idelfonso.

En 1907: Mex – Light obtiene la concesión para generar y distribuir electricidad en toda la Ciudad de México, y los estados de Puebla, Hidalgo, Michoacán y México. Se constituye la Compañía de Luz y Fuerza de El Oro.

En 1908: Mex – Light adquiere la Compañía Eléctrica Robert.

El 11 de noviembre de 1909: Se constituye la Compañía Hidro-Eléctrica del Río de la Alameda.

1910: Mex – Light aumenta a 25,000 dólares su capital.

El 27 de septiembre: Mex-Light adquiere la Compañía Eléctrica Irrigadora en el Estado de Hidalgo. 14 de diciembre: Mex – Light

adquiere la central generadora e instalaciones de Juan Salvadores, el proveedor de alumbrado público del ayuntamiento de Amecameca

En 1916: Surge la primera gran huelga del SME en contra de Mex-Light.

En 1917: SME y Mex–Light firman un memorial, del cual destaca la especialización de mano de obra como primer paso para la modernización de la industria. ¹³

En los años 20 comienza a operar en México el tercer miembro en orden cronológico del triunvirato eléctrico: Impulsora de Empresas Eléctricas, subsidiaria de American and Foreign Power (multinacional cuyos intereses llegaron hasta La Habana Santiago de Chile y Shangai), subsidiaria a su vez de Electric Bond and Share. Impulsora controlaba o poseía siete compañías eléctricas en todo el país.

El 12 de julio de 1921: se constituye la Compañía de Luz y Fuerza de Toluca.

El 26 de octubre de 1922: Mex – Light constituye Compañía de Fuerza del Suroeste de México. Creación de la Comisión Nacional de Fuerza Motriz. ¹⁴

¹³ <http://www.lfc.gob.mx/historia.2>

¹⁴ <http://www.lfc.gob.mx/historia.3>

En 1928: Emilio Portes Gil asume la presidencia de la República. Entra en operación el segundo generador de turbina de la central Nonoalco. En el mes de Julio: Mex – Light adquiere la compañía de Luz y Fuerza Eléctrica de Toluca. Entre los 50 y los 70, tocará a Luz y Fuerza proporcionar el cobijo eléctrico para la expansión industrial de Toluca.

El 29 diciembre de 1933: Se autoriza al Ejecutivo Federal a constituir la Comisión Federal de Electricidad (CFE).

El 14 de agosto de 1937: Creación de la CFE. Mex - Light renuncia a la concesión de Valle de Bravo.

El 31 de diciembre de 1938: Surge la Ley de la Industria Eléctrica.

El 28 de agosto de 1940: Se crea el Reglamento de la Ley de la Industria Eléctrica.

En 1944: CFE comienza, en Valle de Bravo, sus grandes proyectos hidroeléctricos. ¹⁴

En 1949: Miguel Alemán decreta que la CFE es un organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio.

¹⁴ <http://www.lfc.gob.mx/historia.3>

El 27 de septiembre de 1960: Nacionalización de la industria.

En 1963: La Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz cambia su nombre por Compañía de Luz y Fuerza del Centro.

En 1974: El gobierno federal autoriza los trámites y actos necesarios para la disolución de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro. ¹⁵

Los primeros proyectos de CFE se emprendieron en Teloloapan, Guerrero; Pátzcuaro, Michoacán; Suchiate y Xíia, en Oaxaca, y Ures y Altar, en Sonora. En 1938, la empresa tenía apenas una capacidad de 64 Kw, misma que, en ocho años, aumentó hasta alcanzar 45,594 Kw. Entonces, las compañías privadas dejaron de invertir y empresa se vio obligada a generar energía para que éstas la revendieran.

En 1960, de los 2,308 MW de capacidad instalada en el país, CFE aportaba 54%; la Mexican Light, 25%; la American and Foreign, 12%, y el resto de las compañías, 9%. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos de generación y electrificación, para esas fechas apenas 44% de la población contaba con electricidad. Tal situación del Sector Eléctrico Mexicano motivó al entonces Presidente Adolfo López Mateos a nacionalizar la Industria Eléctrica, el 27 de septiembre de 1960. ¹⁶

A partir de entonces, se comenzó a integrar el Sistema Eléctrico Nacional, extendiendo la cobertura del suministro y acelerando la

¹⁵ <http://www.lfc.gob.mx/historia.4>

¹⁶ <http://www.cfe.gob.mx/es/contactanosDerechos> Reservados

industrialización del país. Para ello, el Estado mexicano adquirió los bienes e instalaciones de las compañías privadas, mismas que operaban con serias deficiencias, por la falta de inversión y los problemas laborales.

Para 1961, la capacidad total instalada en el país ascendía a 3,250 MW. CFE vendía 25% de la energía que producía y su participación en la propiedad de centrales generadoras de electricidad pasó de cero a 54%. En poco más de 20 años, la empresa había cumplido uno de sus más importantes cometidos: ser la entidad rectora en la generación de energía eléctrica. En esa década, la inversión pública se destinó en más de 50% a obras de infraestructura. Con parte de estos recursos se construyeron importantes centros generadores, entre ellos los de Infiernillo y Temascal. En esos años se instalaron plantas generadoras por el equivalente a 1.4 veces lo hecho hasta entonces, alcanzando, en 1971, una capacidad instalada de 7,874 MW.

Al finalizar los 70, se superó el reto de sostener el mismo ritmo de crecimiento, al instalarse entre 1970 y 1980 centrales generadoras por el equivalente a 1.6 veces, para llegar a una capacidad instalada de 17,360 MW. En la década de los 80, el crecimiento fue menos espectacular, principalmente por la disminución en la asignación de recursos. No obstante, en 1991 la capacidad instalada ascendía a 26,797 MW.

Actualmente, la capacidad instalada en el país es de 49,893 MW, de los cuales 44.84% corresponde a generación termoeléctrica de CFE; 22.96% a productores independientes de energía (PIE); 22.16% a hidroelectricidad; 5.21% a centrales carboeléctricas; 1.92% a geotérmica; 2.74% a nucleoelectrica, y 0.17% a eoloeléctrica. Debe señalarse que, en los inicios de la industria eléctrica mexicana operaban varios sistemas aislados, con características técnicas diferentes; llegando a coexistir casi 30 voltajes de distribución, siete de alta tensión para líneas de transmisión y dos frecuencias eléctricas de 50 y 60 hertz. Ello dificultaba el suministro de electricidad a todo el país, por lo que CFE definió y unificó los criterios técnicos y económicos del Sistema Eléctrico Nacional, normalizando los voltajes de operación, con la finalidad de estandarizar los equipos, reducir sus costos y los tiempos de fabricación, almacenaje e inventariado. Luego, unificó la frecuencia a 60 hertz en todo el país e integró los sistemas de transmisión, en el Sistema Interconectado Nacional. Incluye 21 Centrales de productores independientes de energía (PIE) con una capacidad total de 11,457 MW, las cuales se incluyen en el apartado de centrales generadoras. ¹⁶

¹⁶ <http://www.cfe.gob.mx/es/contactanosDerechos> Reservados

6.2. LA COMPAÑÍA LUZ Y FUERZA DEL CENTRO

La compañía Luz y Fuerza del Centro es un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que distribuye y comercializa energía eléctrica en la zona Central de México. Es una empresa paraestatal que tiene como función proporcionar el servicio de energía eléctrica a los hogares y empresas que están dentro de su área de cobertura.

Actualmente atiende a más de cinco millones de clientes, lo que representa una población superior a 20 millones de habitantes en el Distrito Federal y los Estados de México, Morelos, Hidalgo y Puebla.

El área de influencia de LFC satisface el 24% del total de la Energía a nivel nacional, el área de atención es de 20,539 km., equivale aproximadamente al 1.04% de la superficie del país.

Para tal objeto cuenta actualmente con la siguiente Capacidad Instalada.

Centrales Turbogas de capacidad instalada en MW es de 374, y energía generada de enero a julio de 2004 en GWH. es de 123.08.

Central Ing. Jorge Luque de capacidad instalada en MW es de 224, y energía generada de enero a julio de 2004 en GWH. es de 363.60. ¹⁷

¹⁷ <http://www.lfc.gob.mx/areaInfluencia>

Centrales Menores de capacidad instalada en MW es de 18.03, y energía generada de enero a julio de 2004 en GWH. es de 25.67

Sistema Necaxa de capacidad instalada en MW es de 151.3, y energía generada de enero a julio de 2004 en GWH. es de 229.78. ¹⁷

Central Lerma de capacidad instalada en MW es de 67 y energía generada de enero a julio de 2004 en GWH. es de 176.35.

Total de Capacidad Instalada es de 834.33 y de energía generada de enero a julio de 2004 en GWh es de 918.48.

A continuación se muestra como se desglosa la cartera de clientes por Entidad Federativa a diciembre de 2006:

En el Distrito Federal con 16 Delegaciones o Municipios y 2'753,470 clientes.

Estado de México con 81 Delegaciones o Municipios y 2'395,226 clientes.

Estado de Hidalgo con 45 Delegaciones o Municipios y 422,157 clientes.

Estado de Morelos con 2 Delegaciones o Municipios y 119,089 clientes.

¹⁷ <http://www.lfc.gob.mx/areaInfluencia>

Estado de Puebla con 3 Delegaciones o Municipios y 26,859 clientes.

Total de Delegaciones o municipios 147 y 5'716,801 clientes. ¹⁷

A continuación se mencionan las cláusulas más importantes del Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Mexicano de Electricistas:

CLÁUSULA 16.- DIRECCIÓN GENERAL, SUBDIRECCIÓN GENERAL, GERENCIAS, SUBGERENCIAS, DEPARTAMENTOS Y SECCIONES.-

Atendiendo a la naturaleza y organización de las labores de Luz y Fuerza, los trabajadores del mismo, se consideran agrupados en: Dirección General, Subdirección General, Gerencias (nombres con mayúsculas y subrayados), Subgerencias (nombres con minúsculas y subrayados), Departamentos (nombres con mayúsculas), y Secciones (nombres con minúsculas), como se especifica en seguida:

Dirección General

Subdirección General

Contraloría General

Gerencia Administrativa

Gerencia Comercial

Gerencia de Personal

Gerencia Técnica

Gerencia de Construcción

¹⁷ <http://www.lfc.gob.mx/areainfluencia>

Gerencia de Distribución y Transmisión

Gerencia de Planeación e Ingeniería

Gerencia de Producción

Las definiciones, en términos generales, de la clase de labores que corresponden a los Departamentos y Secciones, convenidas por las Partes figuran en el Anexo número 3 a este Contrato. Luz y Fuerza continuará abriendo las Sucursales necesarias. Estas Sucursales se sujetarán a las normas de organización y funcionamiento de las ya establecidas, y contarán cada una con el personal de base y de confianza en los términos de los convenios celebrados. Luz y Fuerza se obliga a dar aviso al Sindicato, con treinta días de anticipación, de la apertura de cada nueva Sucursal, para el efecto de que el Sindicato pueda proporcionarle el personal de base correspondiente.

CLÁUSULA 118.- CAPACITACIÓN, INSTRUCCIÓN Y ADIESTRAMIENTO.- Para dar cumplimiento a la obligación específica de capacitación y adiestramiento a que se refiere el Artículo 132, fracción XV, de la Ley, las Partes acordarán, en los términos de los Artículos 153 A a 153 X de la misma Ley, el régimen para el cumplimiento de esa obligación, para mantener actualizados y perfeccionados los conocimientos y habilidades de los trabajadores, así como dar la preparación inicial a quienes ingresaran como trabajadores a Luz y Fuerza, tomando en cuenta las necesidades, posibilidades y problemas de su trabajo, y requerimientos de sus labores, en beneficio e impulso del buen servicio a la sociedad.

En relación a lo anterior, se entiende por instrucción, la orientación y enseñanza que reciban los trabajadores, a fin de que obtengan conocimientos inherentes al desarrollo de su trabajo y mejoren sus aptitudes y habilidades laborales.

Las Partes, para esos efectos, establecerán la impartición de conocimientos en sistemas abiertos, flexibles y complementarios de capacitación y adiestramiento, que optimicen y actualicen en lo posible las aptitudes y conocimientos de los trabajadores en el desempeño de las labores al servicio de Luz y Fuerza, con las siguientes bases:

I.- PLAN GENERAL Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, INSTRUCCIÓN Y ADIESTRAMIENTO.- De común acuerdo entre las Partes, se formularán el plan general y los programas de capacitación, Instrucción y adiestramiento.

II.- COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN, INSTRUCCIÓN Y ADIESTRAMIENTO.- La Comisión Mixta de Capacitación, Instrucción y Adiestramiento, estará integrada: por parte de Luz y Fuerza, con diez representantes y por parte del Sindicato con los 10 representantes a que se refiere la Cláusula 54, fracción I, inciso d). La conformación y actividades de esta Comisión, se regirán por lo establecido en el Reglamento respectivo vigente, acordado por las Partes.

Las funciones de esta Comisión consistirán en vigilar y dar seguimiento a la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación,

instrucción y adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto de acuerdo con las características de los puestos que desempeñen los trabajadores.

III.- EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN, INSTRUCCIÓN Y ADIESTRAMIENTO.- Luz y Fuerza, como responsable de la ejecución de la capacitación, instrucción y adiestramiento, asignará los recursos necesarios para llevar a cabo el plan general acordado entre las Partes. El plan general contemplará: la impartición de cursos básicos y generales de tipo técnico y administrativo que se desarrollarán en las escuelas de capacitación con que cuenta Luz y Fuerza, integradas en un Departamento de la Gerencia de Personal, mismas que se encuentran ubicadas, una en el Camino al Desierto de los Leones, Distrito Federal, otras de Lechería y en Toluca, Estado de México, una en Cuernavaca, Estado de Morelos y una en Pachuca, Estado de Hidalgo; cursos específicos de capacitación, instrucción y adiestramiento que se impartirán directamente en las áreas y/o en las escuelas de capacitación, con los recursos propios de los diferentes Departamentos de Luz y Fuerza, así como cursos sobre tecnología de punta en informática y entorno computacional; cursos a efectuar con instructores y/o instituciones externas a Luz y Fuerza cubriendo el costo de éstos, cuando así se requiera, y los demás medios o procedimientos previstos en el Artículo 153 B de la Ley Federal del Trabajo. El Sindicato vigilará el cumplimiento del plan general y programas de capacitación, instrucción y adiestramiento.

En aquellos centros de trabajo donde se imparta capacitación, Luz y Fuerza instalará aulas para este propósito. Estas contarán con pizarrones, mesas y sillas adecuadas en cantidad suficiente. Asimismo, proporcionará los útiles, materiales y apoyos pedagógicos, de acuerdo a las necesidades de cada Departamento o Sección. Las mencionadas aulas se ajustarán a las condiciones de seguridad e higiene que la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene determine.

Para dar cumplimiento a lo establecido en esta fracción, Luz y Fuerza proporcionará anualmente al Sindicato, copia del presupuesto de inversión y explotación autorizado que se destinará para la capacitación, instrucción y adiestramiento de los trabajadores, así como el criterio establecido para la asignación de los recursos, con el objeto de que el Sindicato pueda formular sus observaciones. Los recursos contemplados serán desglosados por Gerencia y Departamento, independientemente de los que correspondan a traslados, gastos de trabajo y salarios del personal que reciba la capacitación.

Luz y Fuerza informará trimestralmente al Sindicato sobre la aplicación de dichos recursos, en un documento desglosado debidamente por rubros contables, que permitan establecer un sistema de control presupuestal.

IV.- ESCUELAS DE CAPACITACIÓN.- Luz y Fuerza operará y sostendrá las escuelas de capacitación, en las que se impartirán cursos de tipo técnico, administrativo, humanístico, pedagógico, de

seguridad y computación con que cuenta, para sus trabajadores de nivel profesional, operativo y mixto; su personal estará regido por este Contrato y, bajo la dirección de la administración, formulará los objetivos y las políticas generales correspondientes al desarrollo de los planes y programas de capacitación, instrucción y adiestramiento, que permitan al trabajador elevar su nivel de vida y la productividad.

Luz y Fuerza mantendrá y desarrollará las actuales escuelas y centros de capacitación, y abrirá nuevos, en las Divisiones, Departamentos y Secciones, cuando y en donde se requieran, cuyos planes y programas de capacitación, instrucción y adiestramiento, tendrán los objetivos siguientes:

- 1.- Prevenir riesgos de trabajo.
- 2.- Incrementar la productividad.
- 3.- Preparar al trabajador para ocupar cualquier puesto en promoción.
- 4.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como a proporcionarle conocimientos sobre la aplicación de nuevas tecnologías.
- 5.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

TRANSITORIA.- Luz y Fuerza se obliga a considerar una partida presupuestal para la Escuela de Capacitación de Lechería en el área de Distribución, para atender sus programas y necesidades de modernización más urgentes.

TRANSITORIA.- Luz y Fuerza se obliga a considerar una partida presupuestal para el área de Construcción, para atender las necesidades de instrucción y capacitación en materia de Prevención de Riesgos de Trabajo.

CLÁUSULA 2.- FACULTADES DE LOS REPRESENTANTES Y DE LAS COMISIONES MIXTAS PERMANENTES DE PRODUCTIVIDAD Y DE PROGRAMAS.

I.- FACULTADES DE LOS REPRESENTANTES.- Para el mejor y más rápido despacho de los asuntos que se deriven de la aplicación de este Contrato, pendientes de arreglo entre las Partes, éstas determinarán las facultades y atribuciones de sus respectivos Representantes y reconocerán las que correspondan a los Representantes de la otra Parte.

Salvo las pláticas preliminares, los arreglos deberán llevarse a cabo entre Representantes debidamente facultados para que las resoluciones que adopten obliguen a ambas Partes.

Luz y Fuerza se obliga a enviar oportunamente al Sindicato, el anteproyecto de presupuesto y programa de obras y adquisiciones correspondiente.

Asimismo Luz y Fuerza le enviará tanto el programa de obras e inversiones y adquisiciones y una vez aprobado, como los estados

financieros, a fin de que el Sindicato pueda en estos casos, formular sus observaciones.

Luz y Fuerza estará obligado a escuchar las observaciones, a tomarlas en consideración y a atenderlas dentro de lo que sea justo y razonable; además, cuando estas observaciones no sean atendidas, Luz y Fuerza explicará los motivos que tuviere para ello.

Cuando se trate de cambios de condiciones de trabajo, se aplicarán las disposiciones establecidas en este Contrato.

II.- COMISIONES MIXTAS PERMANENTES DE PRODUCTIVIDAD Y PROGRAMAS.-

a).- Comisión Mixta Permanente de Productividad.- La Comisión Mixta Permanente de Productividad tendrá como finalidad, dentro del marco del presente contrato, estudiar y proponer la conjugación de los diversos elementos que inciden en la productividad de Luz y Fuerza, dando seguimiento, para mejorar su eficiencia y eficacia, así como para aprovechar plenamente sus posibilidades en la prestación del servicio público a su cargo y en la modernización de sus procesos productivos, integrada con cinco Representantes designados por cada una de las Partes.

La Comisión Mixta Permanente de Productividad, dará seguimiento al Programa que permita la administración del mantenimiento preventivo y correctivo que se está desarrollando con personal de Luz y Fuerza

capacitado para ello y que surtirá efecto a mediano plazo para los equipos de generación, transmisión, transformación y distribución de energía eléctrica. Asimismo analizará la vida útil de los equipos de generación, transmisión, transformación y distribución, a fin de formular las proposiciones que procedan tendientes a dar continuidad del servicio.

b).- Comisión Mixta Permanente de Programas.- Las Partes convienen en formar una Comisión Mixta Permanente de Programas compuesta por cinco representantes designados por cada una de las Partes, cuya finalidad es: revisar que el programa de Luz y Fuerza se rija por los programas sectoriales, y, en su caso, por los programas que el propio Luz y Fuerza formule, en congruencia con los objetivos y prioridades del Plan Nacional de Desarrollo y con el carácter estratégico de la prestación del servicio público de energía eléctrica; la revisión de los programas anuales, a partir de los cuales deberán integrarse los proyectos de presupuesto anual respectivos, así como la verificación de los criterios y políticas de operación que se emitan y deban observarse, tomando en cuenta la situación financiera de la misma y los objetivos y metas a alcanzar, debiéndose observar, también, los criterios de racionalidad, austeridad y disciplina, conforme a los cuales se deberá ejercer el presupuesto autorizado; realizar los estudios necesarios que le permitan crear condiciones para lograr su saneamiento financiero.

TRANSITORIA.- Las Partes se comprometen a continuar realizando gestiones ante las autoridades competentes, en términos de la legislación vigente, a efecto de que Luz y Fuerza del Centro obtenga en la compra de energía eléctrica en bloque a CFE, condiciones tales que sean viables, económica y financieramente, para el Organismo.

La Compañía de Luz y Fuerza del Centro como se puede ver es una empresa con un área de influencia muy limitada y una capacidad de generación mínima que se puede decir actúa como intermediaria entre el productor y el consumidor. También podemos observar un contrato colectivo confuso y unas relaciones laborales impropias para la productividad y la competitividad. Condiciones indispensables para que una empresa funcione en la actualidad. ¹⁸

6.2. LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD

La Comisión Federal de Electricidad es un Organismo Público Descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, que tiene a su cargo la prestación del servicio público de energía eléctrica en los términos del párrafo sexto del artículo 27 Constitucional y por tanto su misión fundamental la establece el artículo 4 de la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica.

¹⁸ Contrato Colectivo de Trabajo LyF- SME 2000

La Comisión Federal de Electricidad es la empresa que genera, trasmite, distribuye y comercializa la energía eléctrica para 25.6 millones de clientes representan 80 millones de mexicanos.

Con 177 centrales generadoras, en la tabla siguiente se especifica el tipo de generación.

| Tipo de generación | Capacidades efectiva en MW |
|----------------------------|-----------------------------------|
| Termoeléctrica | 22,371.69 |
| Hidroeléctrica | 11,054.90 |
| Carboeléctrica | 2600.00 |
| Geotermoelectrica | 959.50 |
| Eoloeléctrica | 85.48 |
| Nucleoeléctrica | 1364.88 |
| Productores independientes | 11456.90 |
| Total | 49,893.34 |

Capacidad efectiva instalada al mes de marzo de 2008.

La estructura orgánica de la CFE es la siguiente:

Dirección general

Coordinador de Asesores

Dirección de Operación

Dirección de Proyectos de inversión financiada

Dirección de Administración

Dirección de Finanzas

Dirección de Modernización y Cambio Estructural Órgano Interno de Control.

Además de esta estructura la Ley de Servicio Publico de Energía Eléctrica contempla en su artículo 10 la Junta de Gobierno del Organismo así como en el artículo 17 a las Comisiones Consultivas Mixtas de Operación Industrial en las cuales esta representado el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana. Por lo que el Sindicato Único de Trabajadores de la Republica Mexicana SUTERM participa en todo lo concerniente a la proyección, operación y desenvolvimiento de la Institución. Es por esto que a partir de 1992 con la firma de los convenios de productividad se han venido modernizando las relaciones laborales. ¹⁹

Al establecerse con toda precisión en el Contrato Colectivo de Trabajo la **CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO** en su Cláusula 25 en los siguientes términos:

¹⁹ <http://infotel.j3a.cfemex.com>

Con objeto de cumplir con las disposiciones contenidas en la fracción XIII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, así como en la fracción XV del Artículo 132 y del 153-A hasta el 153-X del capítulo III-Bis de la Ley Federal del Trabajo, de los Artículos 17 Fracción II y 19 de la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica, en concordancia con la Cláusula 23 de este Contrato Colectivo, la CFE y el SUTERM promoverán la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.

Corresponde a la Dirección de Administración por conducto de la Gerencia de capacitación, a través de la Unidad de Capacitación y Desarrollo en coordinación con el SUTERM, normar, planear, organizar, evaluar y coordinar, a nivel institucional, la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, conforme a las disposiciones y lineamientos que establezcan en el ámbito de sus respectivas competencias, el Comité Nacional Mixto de Productividad y la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

La Comisión Federal Electricidad tendrá la obligación de proporcionar a todos sus trabajadores y éstos a su vez la de recibir la capacitación y adiestramiento que se les imparta en los términos y condiciones establecidos en la presente Cláusula.

A la Gerencia de Capacitación, como órgano normativo le compete dirigir y controlar la formulación y operación de los programas de las actividades de capacitación, mediante el Sistema Institucional de Capacitación, aplicando a través de las áreas de capacitación y

adiestramiento en todos los centros de trabajo de la Comisión, dándose la máxima utilización y aprovechamiento a los centros nacionales de capacitación, escuelas especializadas y a las Universidades Tecnológicas de la Comisión Federal de Electricidad.

Corresponde a la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento, la revisión y aprobación de los programas anuales de capacitación y adiestramiento, vigilar su estricto cumplimiento, así como evaluar los resultados obtenidos, siendo también su función la normalización institucional, y vigilar la instrumentación y operación del Sistema Institucional de Capacitación, fijando los lineamientos y políticas para su mejor funcionamiento y cumplimiento de los ordenamientos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en este Contrato.

Las áreas de capacitación contarán con capacidad ejecutiva y con todo el respaldo, tanto de las autoridades de CFE como del SUTERM, para el desempeño de sus funciones y el cumplimiento de los programas conforme a las resoluciones de los Comités Mixtos de Productividad, comprometiéndose la CFE a asignar las partidas presupuestales suficientes en el renglón específico de las actividades de Capacitación y Adiestramiento; las que no se afectarán, reduciéndose sin el acuerdo de la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Son sujetos de capacitación y adiestramiento todos los trabajadores que se rigen por el presente Contrato, correspondiendo a las áreas de

capacitación cuantificar las necesidades de capacitación y formular los programas conforme a los perfiles de puestos por rama de actividad y presupuestos correspondientes, supervisar su cumplimiento, evaluar los resultados, integrar y formular el plantel de instructores e integrar y actualizar el material, equipo didáctico y demás recursos requeridos para atender la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores en todos los centros de trabajo comprendidos en su ámbito geográfico, así como acreditar el grado de conocimientos adquirido por el trabajador, lo cual servirá de base para que los Comités Mixtos de Productividad expidan, mediante la evaluación correspondiente, las constancias de aptitud a los trabajadores que se hagan acreedores a ellas.

Así como en la Cláusula 23 PREPARACIÓN DE LOS TRABAJADORES y en la Cláusula 24.-COMITÉS MIXTOS DE PRODUCTIVIDAD, estableciendo que con fundamento en el artículo 56 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, la Comisión y el Sindicato constituyen el Comité Nacional Mixto de Productividad, con el objetivo básico de analizar las medidas relativas a la organización de los procesos productivos, de selección y aplicación de los adelantos tecnológicos y el uso de los demás instrumentos que permitan elevar la eficiencia de la Institución. 20

Asimismo, las partes constituyen los Comités Mixtos Regionales y Locales necesarios para apoyar al Comité Nacional, en el cumplimiento del mencionado objetivo, conforme a las políticas que el mismo fije.

La integración y funcionamiento de los citados Comités, se sujetará a las siguientes disposiciones:

COMITÉ NACIONAL MIXTO DE PRODUCTIVIDAD

Se integra por el Director General de Comisión Federal de Electricidad y por el Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM, quienes lo presidirán, así como por los Directores de Administración, de Finanzas, de Operación y de Proyectos de Inversión Financiada de la Comisión y por los Secretarios de Trabajo, de Estadística, Promoción y Control Interno, de Previsión Social y de Gestión Industrial del Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM.

Compete a este Comité:

- Establecer las políticas generales en todo el ámbito de Comisión Federal de Electricidad para el cumplimiento de los compromisos asumidos para el incremento de la productividad Institucional.

- Coordinar la acción de los Comités Regionales y Locales.

- Establecer los programas tendientes a la modernización, mediante la implantación de nuevos sistemas, equipos o procedimientos de trabajo.

- Aprobar las modificaciones de estructuras organizacionales y plantillas de personal, que les sean planteadas a través de las áreas o de los propios Comités Regionales, para la determinación de la fuerza de trabajo real e identificación de las necesidades o excedentes actuales o futuros de personal, en cada centro de trabajo para adecuarlas en cantidad y calidad a las que requiera la atención de las actividades encomendadas, conforme a los procesos productivos.

- Aprobar la transferencia de plazas de la bolsa de trabajo que se constituya a nivel nacional, con los excedentes que resulten de lo señalado en el punto anterior, así como con las que se generen con motivo de la implantación de nuevos sistemas, equipos o procedimientos de trabajo, para ser asignadas en la operación de nuevas instalaciones o requerimientos de cualquier área, independientemente de la zona geográfica de que se trate, y siempre con sujeción al Contrato Colectivo de Trabajo.

- Aprobar los lineamientos y mecanismos de control para el mejoramiento de los resultados e índices de productividad derivados del cumplimiento de los compromisos asumidos en los distintos procesos operativos especificados en el Convenio de Productividad Institucional.

- Aprobar los mecanismos y esquemas del Sistema de Capacitación y Adiestramiento, que vinculen sus programas con los perfiles de los puestos por rama de actividad, a fin de que los trabajadores estén en posibilidad de obtener las constancias de aptitud no sólo del puesto de que sean titulares sino del inmediato superior.

- Aprobar el Sistema de Promociones del Personal que se sustente en criterios de productividad y eficiencia de los trabajadores.

- Aprobar el Sistema de Evaluación del Desempeño que permita otorgar estímulos en función del logro de las metas establecidas por cada área y grupo de trabajo, así como de los resultados y desempeño personal de cada trabajador.

- Promover y apoyar las iniciativas individuales o de grupo que se propongan para elevar la productividad y seguridad del personal, mediante la aplicación de nuevos métodos, herramientas y equipos de trabajo, o bien, optimizando los existentes.

- Efectuar reuniones trimestrales de evaluación y revisión de los resultados de productividad a nivel nacional.

- Vigilar el cumplimiento de acuerdos y compromisos emitidos para elevar la productividad. ²¹

²¹ Contrato Colectivo de Trabajo CFE-SUTERM 2006-2008 pág. 56

Como se puede observar la Comisión Federal de Electricidad cuenta con una gran infraestructura y un organigrama adecuado así como unas relaciones laborales de corte moderno que sin duda la hacen una empresa productiva y competitiva. Por lo que resulta extraño que no construya nuevas plantas para generar electricidad, y propicie por esto el crecimiento de las industrias privadas para cubrir la demanda de energía eléctrica.

CONCLUSIÓN

Los sindicatos en la industria eléctrica son organizaciones que surgieron y avanzaron conforme al desarrollo de esta importante industria. Podemos observar dos vertientes la del Sindicato Mexicano de Electricistas un sindicato de empresa que represento en su tiempo a los trabajadores de la Mexican Light and Power, empresa que se fue apoderando del mercado eléctrico del centro del país por lo que el sindicato se quedo estancado en esa zona de influencia. Este sindicato tuvo que luchar desde su fundación por su reconocimiento y para obtener sus actuales prestaciones tuvo que recurrir a la huelga.

Es un sindicato organizado en forma horizontal donde el órgano supremo es la asamblea general de representantes lo que da como resultado que todas las decisiones se tomen por una gran mayoría de sus agremiados dándole un gran contenido democrático a su vida interna.

La otra vertiente surge con los sindicatos que agrupaban a los trabajadores de las otras empresas eléctricas y en su momento se unieron en la Federación de Trabajadores de la Industria de las Comunicaciones y Eléctrica que con el tiempo formaron un sindicato Nacional de Industria el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la Republica Mexicana, organización que junto con el Sindicato Nacional de Electricistas Similares y Conexos de la República Mexicana constituyeron el actual sindicato de los trabajadores de la Comisión

Federal de Electricidad el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la Republica Mexicana.

Este sindicato esta estructurado en forma vertical según lo marcan sus estatutos por lo tanto la mayoría de sus decisiones se toman por el Comité Ejecutivo Nacional lo que le permite mayor fluidez en su operación aunque estas decisiones sean tomadas por un órgano representativo cabe señalar que así esta establecido en sus estatutos lo que da a las mismas toda la legalidad.

Estos dos sindicatos con formas y tácticas de lucha diferentes han establecido en sus contratos colectivos de trabajo condiciones y prestaciones similares por lo que se puede decir que han tenido una gran eficacia en su cometido el de lograr mejores condiciones de vida para sus agremiados.

PROPUESTA

Actualmente existen dos empresas Eléctricas propiedad del Gobierno Federal, ambas con un gran desarrollo tecnológico y recursos humanos de excelencia, por lo que es lamentable el crecimiento que tienen las empresas privadas de Electricidad llamadas productoras independientes de energía.

Lo deseable y lógico sería que Comisión Federal de Electricidad y Compañía Luz y Fuerza del Centro funcionen y cumplan con lo que establece el artículo 27 Constitucional y la Ley de Servicio Publico de Energía y por ende elevar su productividad y competitividad para beneficio del pueblo de México, así mismo debería pugnarse por la unificación de los Sindicatos sin dejar de reconocer lo complejo de llevar a cabo esta idea.

Por otra parte talvez ni la democracia horizontal con que funciona el Sindicato Mexicano de Electricistas, y que a mi punto de vista me parece que hace difícil su operatividad, pues basta ver el Contrato Colectivo de Trabajo para darse cuenta de lo complicado confuso y lento que resulta su interpretación y aplicación. Y por la otra ni la verticalidad con que se toman las decisiones en el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la Republica Mexicana donde la base trabajadora se siente excluida, pero al observar su Contrato Colectivo de Trabajo muestra una gran claridad para su aplicación, lo que facilita la toma de acuerdos entre empresa y sindicato, que sin lugar a dudas contribuye a elevar la productividad.

Podría ser que al unificar el Sindicato Mexicano de Electricistas SME y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la Republica Mexicana SUTERM surgiera una organización sindical que representara de una manera o forma democrática, moderna y eficiente los intereses de los Trabajadores Electricistas de México.

FUENTES DE CONSULTA

Bibliográficas

- Remolina Roqueni Felipe, El artículo 123 Constitucional, México 2000.
- Diccionario Jurídico Laboral, Mexico 1983, 20ª ed.
- Ley Federal del Trabajo
- SUTERM, Estatuto del SUTERM XI Congreso General ordinario, CFE México 1986.
- SUTERM, Contrato Colectivo de Trabajo CFE-SUTERM 2006-2008, CFE México junio 2006.
- SME, Contrato Colectivo de Trabajo LyFC-SME 2000-2002, LyFC México febrero 2000.

Electrográficas o Informáticas

- <http://www.apiavirtud.com/modules.php>
- <http://www.cfe.gob.mx/es/contactanos> Derechos Reservados
- <http://infotel.j3a.cfemex.com>
- <http://www.lfc.gob.mx/areaInfluencia>
- <http://www.lfc.gob.mx/historia>
- <http://www.lfc.gob.mx/historia.2>
- <http://www.lfc.gob.mx/historia.3>
- <http://www.lfc.gob.mx/historia.4>
- <http://www.monografías.com/trabajos15/dotrina-sindical.shtml>
- http://www.sme.org.mx/sme_oficial/estatutos/eindice.htm

Hemerográficas

- Fundación número 13/Política y Pensamiento, Néstor de Buen
- Periódico el Universal. 28 sep. 1972.

FUENTES DE CONSULTA

- (1) Sindicalismo en México www.apiavirtud.com/modules.php
- (2) Remolina Roqueni Felipe El artículo 123 Constitucional edición Instituto mexicano del Seguro Social, 2000 Pág. 31
- (3) Fundación Número 13/Política y Pensamiento, Néstor de Buen
- (4) Periódico el Universal. 28 sep. 1972
- (5) Ley Federal del Trabajo
- (6) [www. Monografías.com/trabajos15/dotrina-sindical.shtml](http://www.Monografias.com/trabajos15/dotrina-sindical.shtml)
- (7) Diccionario Jurídico Laboral, editorial Ara 1983
- (8) Estatuto del SUTERM XI Congreso General ordinario. Noviembre 1986 impreso en taller de imprenta CFE.
- (9) http://www.sme.org.mx/sme_oficial/estatutos/eindice.htm
- (10) Contrato Colectivo de Trabajo CFE-SUTERM 2006-2008
- (11) Contrato Colectivo de Trabajo LyF-SME 2000-2002
- (12) <http://www.lfc.gob.mx/historia>
- (13) <http://www.lfc.gob.mx/historia.2>
- (14) <http://www.lfc.gob.mx/historia.3>
- (15) <http://www.lfc.gob.mx/historia.4>
- (16) <http://www.cfe.gob.mx/es/contactanosDerechos> Reservados
- (17) <http://www.lfc.gob.mx/areaInfluencia>
- (18) Contrato Colectivo de Trabajo LyF-SME 2000
- (19) <http://infotel.j3a.cfemex.com>
- (20) Contrato Colectivo de Trabajo CFE-SUTERM 2006-2008 pág. 66
- (21) Contrato Colectivo de Trabajo CFE-SUTERM 2006-2008 pág. 56