



124  
25j  
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
ARAGON**

**ANALISIS JURIDICO DEL CONVENIO DE PRODUCTIVIDAD  
VIGENTE EN LA C.F.E. Y LOS EFECTOS PARA SUS  
TRABAJADORES**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:**

**LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA**

**VICTOR MANUEL FLORES MEJIA**



**SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEX., FEBRERO DE 1996**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

**A LA MEMORIA DE MI MADRE.**

Que en paz descansa y que donde se encuentre  
sabr  que he seguido con rectitud y firmeza el  
camino que me se al .

**A MI ADORABLE ESPOSA.**

Con profundo agradecimiento y amor por  
su inquebrantable fe, comprensión y el  
apoyo que siempre me brindó, a lo largo  
y al final de mis estudios.

**A MIS HIJOS.**

Maribel, Juan Manuel, Ricardo y  
Victor Hugo, con todo mi amor y  
la esperanza de que este logro  
sea para ellos un aliciente para  
alcanzar sus metas.

**A LA LIC. GRACIELA LEON LOPEZ.**

Con afecto, respeto y profundo  
agradecimiento por su invaluable  
apoyo en la dirección de este trabajo.

**AL LIC. TRINIDAD ZUÑIGA GUTIERREZ.**

Amigo entrañable, con respeto y gratitud por sus  
sabios consejos y su confianza que me impulsaron  
y motivaron para la conclusión de este trabajo.

**A MI AMIGO, ADOLFO MEJIA CONTRERAS.**

Con especial agradecimiento por su apoyo  
y orientación en la elaboración de este  
trabajo.

**AL LIC. CARLOS ALBERTO MORENO GARCIA.**

Distinguido amigo y compañero de estudios.  
mi agradecimiento por su apoyo y consejos.

**A MIS FAMILIARES.**

**A MIS COMPAÑEROS DE CARRERA.**

Con especial estimación y respeto.

**A LA U.N.A.M.**

Que me abrió sus puertas y me alojó  
en su seno, con gratitud, cariño e  
inolvidable recuerdo.

**A MIS QUERIDOS PROFESORES.**

A todos y a cada uno de ellos, mi  
gratitud y profundo respeto por  
impartirme sus conocimientos.

**ANALISIS JURIDICO DEL CONVENIO DE  
PRODUCTIVIDAD VIGENTE EN LA C.F.E. Y  
LOS EFECTOS PARA SUS TRABAJADORES**

# INDICE

INTRODUCCION .....	4
<b>CAPITULO I.- GENERALIDADES</b>	<b>8</b>
1.- Concepto de Contrato .....	9
A) Lato sensu .....	9
B) Stricto sensu .....	9
2.- Concepto de Convenio .....	12
3.- Diferencias entre Contrato y Convenio .....	14
4.- Concepto de Productividad .....	14
5.- Antecedentes Generales de los Convenios de Productividad .....	15
<b>CAPITULO II.- PRINCIPALES CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN LA COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD, DE (1976 -1978) HASTA EL VIGENTE (1994-1996)</b>	<b>44</b>
1.- Antecedentes Generales de la C.F.E., su creación, objetivos y funciones .....	44
2.- Intervención del Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.U.T.E.R.M.) en la elaboración del Convenio de Productividad vigente .....	64
3.- Principales Contratos (1976-1978, 1978-1980, 1982-1984, 1986-1988, 1994-1996).....	65
a) 1976-1978 .....	67
b) 1978-1980 .....	68
c) 1982-1984 .....	69
d) 1986-1988 .....	70
e) 1994-1996 .....	71

<b>CAPITULO III.- EL CONVENIO DE PRODUCTIVIDAD VIGENTE EN LA C.F.E. CELEBRADO CON FECHA 23 DE ABRIL DE 1992, QUE MODIFICA AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y LAS REPERCUSIONES PARA SUS TRABAJADORES.</b>	77
1.- Análisis del Convenio de Productividad .....	91
2.- Sus efectos .....	108
A) Personal de Confianza .....	109
B) Personal de Base Sindicalizado .....	110
a) Laborales .....	112
b) Socioeconómicos .....	112
c) Familiares .....	113
3.- Diferencias en sus efectos entre personal de confianza y de base .....	114
4.- Necesidad de crear mecanismos que permitan mejorar las condiciones generales de trabajo y por ende mejores condiciones de vida para los trabajadores de este sector .....	115
<b>CONCLUSIONES</b> .....	117
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	129

## INTRODUCCION

El trabajo es elemento fundamental de sobrevivencia. Para el hombre no sólo constituye el medio natural para obtener los recursos que satisfagan sus necesidades más elementales, sino también el conducto que le permita desarrollar sus aptitudes creativas y encausarlas a la realización de sus más grandes aspiraciones. Para un pueblo es la fuerza impulsora de desarrollo y progreso.

El trabajo se encuentra protegido y legislado, sin embargo, no siempre es congruente con las necesidades y los derechos del trabajador que constantemente desencadenan en la desintegración de las familias y hasta la desestabilización social.

El objetivo principal de este trabajo de tesis, es proteger y evitar la mutilación o pérdida de las conquistas sindicales de los trabajadores de la Comisión Federal de Electricidad, conquistas que se encuentran plasmadas en los Contratos Colectivos de Trabajo, celebrados entre dicha Institución y el Sindicato Unico de trabajadores Electricistas de la República Mexicana, mismos que han tenido como marco jurídico de referencia a la Ley Federal del trabajo, que regula y protege los derechos más elementales de los trabajadores mexicanos.

Con motivo de las políticas de modernización que el gobierno federal ha implantado en los últimos años en México, cuyo objetivo es alcanzar niveles de desarrollo y competitividad con los países más avanzados del mundo; nuestro país celebró con Estados Unidos de Norteamérica y Canadá el Tratado de Libre Comercio (TLC), que entró en vigor el 1o. de enero de 1994, dicho documento desde un principio en las negociaciones presentó controversias tanto en los medios políticos como en la opinión pública, pero finalmente fue ratificado y puesto en marcha con las consecuentes desventajas para México, ya que dicho tratado contiene bases



ambiciosas para los intereses de Estados Unidos y Canadá, que encuentran en nuestro país principalmente, mano de obra barata, millones de consumidores y paradójicamente plantea una minuciosa reforma a nuestra legislación laboral, aunque en los planteamientos de su clausulado no parezca así; lo que significa sin lugar a duda un retroceso en las aspiraciones de los trabajadores mexicanos y mutilación en sus conquistas sindicales, las cuales son derivadas de nuestro máximo ordenamiento jurídico laboral, sin olvidar que éste tiene sus raíces en las conquistas logradas por aquellos próceres defensores del derecho de los trabajadores, quienes a base de luchas y sacrificios humanos nos dejaron un legado que sirvió como fuente de inspiración y pilar para el establecimiento de la Legislación Laboral que hoy nos rige y que debemos defender en pro del bienestar de los trabajadores.

Con fecha 23 de abril de 1992, la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, suscribieron y pusieron en vigor el **CONVENIO DE PRODUCTIVIDAD** que modifica en gran medida las condiciones de trabajo contenidas en Contratos Colectivos de Trabajo anteriores.

Estas modificaciones al contrato afectan evidentemente los intereses de los trabajadores de este sector en sus conquistas logradas, contraponiéndose a los principios rectores del Derecho Laboral vigente.

En el marco señalado, la investigación que presentamos, comprende tres capítulos:

**EL PRIMER CAPITULO**, se refiere a conceptos, normatividad y antecedentes generales de los Convenios de Productividad que nos dan una idea clara del

desarrollo registrado en la materia.

**EN EL SEGUNDO CAPITULO**, presentamos un estudio del contenido de los principales Contratos Colectivos de Trabajo y sus antecedentes generales hasta la conformación del último contrato colectivo (1994-1996) vigente, motivo de este trabajo, así como antecedentes de la C.F.E., su creación, objetivos y funciones y la participación del Sindicato (SUTERM), en la elaboración del citado Convenio de Productividad.

**EN EL TERCERO Y ULTIMO CAPITULO**, pretendemos hacer un análisis jurídico del Convenio de Productividad vigente en la C.F.E. que incluye una pluralidad de consecuencias que repercuten negativamente en los intereses y derechos de los trabajadores del sector y, finalmente un apartado de conclusiones, con propuestas planteadas las cuales consideramos como viables para el mejoramiento del citado Convenio de Productividad.

No obstante confesamos que, pese a lo breve y modesto que este estudio pueda resultar, hemos vertido en él nuestro mejor esfuerzo y dedicación. Esperamos que cumpla con las exigencias mínimas para su aprobación.

Aclaración: siempre que en el curso de este trabajo se haga referencia a la Ley de la materia, debe entenderse por ésta a la Ley Federal del Trabajo.



## CAPITULO PRIMERO

### GENERALIDADES

El trabajo ha sido, es y será función necesaria y determinante para la subsistencia del hombre y su cabal realización. Esta actividad como toda acción supone sacrificios para alcanzar las metas deseadas; sacrificios que se tienen que enfrentar, en ocasiones con resultados no satisfactorios.

El trabajo del hombre libre se puede dividir en dos tipos o grupos:

a) El trabajo Independiente b) El trabajo Subordinado o ajeno.

En el primero, corresponde al propio trabajador soportar las consecuencias de los infortunios que resultan de su actividad, por ejemplo: para el comerciante, los buenos resultados o beneficios dependerán de las condiciones del mercado, de la competencia dentro de su ramo de actividad, de la promoción que haga de sus productos y por que no hasta de la buena o mala suerte que tenga si creemos que ésta existe, entre otros factores; en tanto que en el segundo grupo, esas contingencias generan responsabilidad para el empleador. Esta distinción nos permite determinar que la materia del estudio que nos proponemos realizar pertenece al último apartado.

## 1.- CONCEPTO DE CONTRATO.

Al referirnos a la materia que nos ocupa, al respecto la Doctrina establece que " 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" (-Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.).

El contrato al igual que todo convenio, es un acto jurídico bilateral, una manifestación exterior de voluntad, tendiente a la producción de efectos de derecho sancionados por la Ley. Es una doble manifestación de voluntad; la de los contratantes que se ponen de acuerdo. Como acto jurídico es pues bilateral o plurilateral.

### A) Lato Sensu.

Es en sentido amplio. " Interpretación liberal de una disposición legal, reglamentaria o convencional " , en la cual se crea, transfiere, modifica o extingue derechos y obligaciones.

### B) Stricto Sensu.

A diferencia del concepto anterior, sólo " modifica o extingue derechos y obligaciones ".

El maestro Manuel Bejarano Sánchez, titular por oposición abierta de Teoría

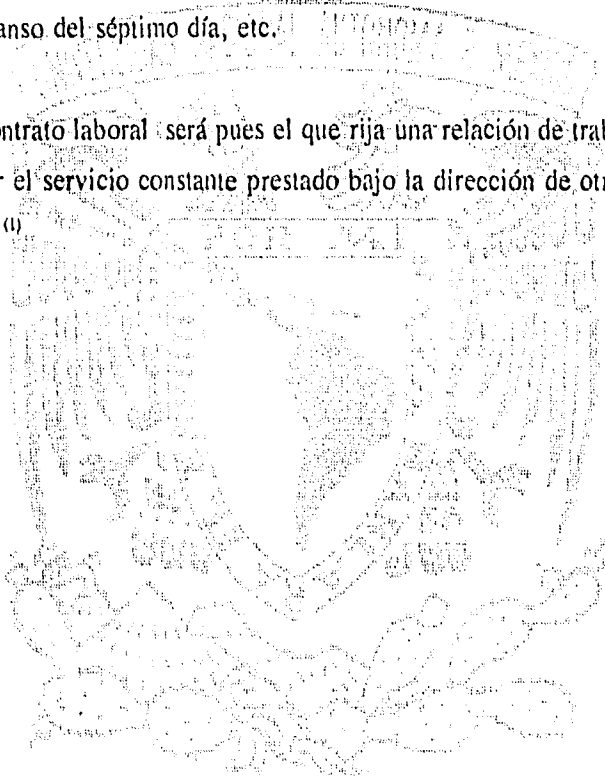
General de las Obligaciones, 2do. curso de Derecho Civil en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, al hacer una clasificación de los contratos, nos dice que, " a diferencia de los civiles, los contratos laborales y administrativos corresponden al Derecho Público, y por ende su esencial diferencia radica en la autorregulación de las relaciones privadas ( que dentro del marco de la Ley tienen autonomía y libertad para establecer las bases de sus obligaciones ) y la heterorregulación de las relaciones públicas, las cuales se rigen por leyes imperativas de orden público "

Esto es, el poder ( limitado, no obstante ) de regirse así mismo en el Derecho Privado, y la necesidad de ser regulado por otro ( por el Estado ) en los vínculos de Derecho Público. Y ello se aprecia con claridad en la relación laboral: el contrato laboral se distingue ahora del contrato civil. En el siglo pasado emergió el Derecho del Trabajo o Derecho Obrero como una rama independiente, desprendiéndose del Derecho Civil; mientras correspondió al Derecho Privado, las relaciones de trabajo fueron establecidas por las partes, patrono y obreros acordaban sin interferencia del Estado, las condiciones de prestación de los servicios; su autónoma voluntad común se concretaba en el alcance de las cláusulas del contrato, pero ello condujo a resultados injustos e inhumanos, al punto que fue necesario instituir dichas relaciones heterónomamente es decir desde afuera, en normas de orden público impuestas forzosamente por el Estado, pasando así a formar parte del Derecho Público.

La relación jurídica de trabajo que era considerado hasta entonces como un arrendamiento de servicios, cuyas condiciones se establecían autónoma y libremente por las partes interesadas (autonomía de la voluntad que rige en el Derecho Privado) se convirtió en una relación instituida por Leyes de interés público de carácter irrenunciable. Tal mutación obedeció a los inauditos abusos de los patronos, quienes

aprovechando los efectos de la ley económica de la oferta y la demanda en la contratación de los servicios, esto es, validos de que existía invariablemente una demanda mayor de trabajo que su oferta, imponían a los trabajadores jornadas de trabajo agotadoras e inhumanas, salarios de hambre, ausencia total de prestaciones adicionales, etc., situación que modificó la Ley del trabajo decretando un mínimo de condiciones forzosas en la regulación de la relación laboral, como salarios mínimos, jornadas máximas de trabajo, pago de horas de trabajo extraordinario, vacaciones forzosas, descanso del séptimo día, etc.

" El contrato laboral será pues el que rija una relación de trabajo, la cual se caracteriza por el servicio constante prestado bajo la dirección de otro a cambio de un salario ". (1)



---

(1) Bejarano Sánchez, Manuel. **OBLIGACIONES CIVILES**, Textos Jurídicos Universitarios, Editorial Harla, S.A. de C.V., 3a. ed., México 1984. pp. 34 y 35

## 2.- CONCEPTO DE CONVENIO

La doctrina y la legislación de nuestro país así como la de otros países, han dado diferentes conceptos: en el nuestro, el Código Civil para el Distrito Federal, en su artículo 1792, establece que, " es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones ".

Con esta denominación se conocen aquellos sucesos o acontecimientos cuyo contenido y finalidad está o debe estar encaminada a mejorar las condiciones generales de trabajo para beneficio de las partes; esto es siempre que nos referimos a los aspectos del trabajo.

A este respecto consideramos pertinente hacer una distinción entre convenio y acuerdo, ya que aún como sinónimos existen sus acepciones, pues en el concepto anterior sobre convenio, nos dice el artículo 1792 del Código Civil para el Distrito Federal, que "es el acuerdo de dos o más personas para.....etc.", sin embargo, en el convenio se establece la creación, transferencia, modificación, o la extinción de esas obligaciones o condiciones de trabajo refiriéndonos a esta materia; mientras que el Acuerdo, es tomar decisiones por otra persona física o moral simplemente.

" En lenguaje forense, proveer el funcionario a cerca de la promoción o petición del ocurrente, o a cerca del juicio, proceso o expediente cualquiera, dándole trámite y curso. Acción por la cual, un funcionario, asamblea, junta o cuerpo colegiado se ocupa de despachar los negocios de su resorte ".<sup>(2)</sup>

---

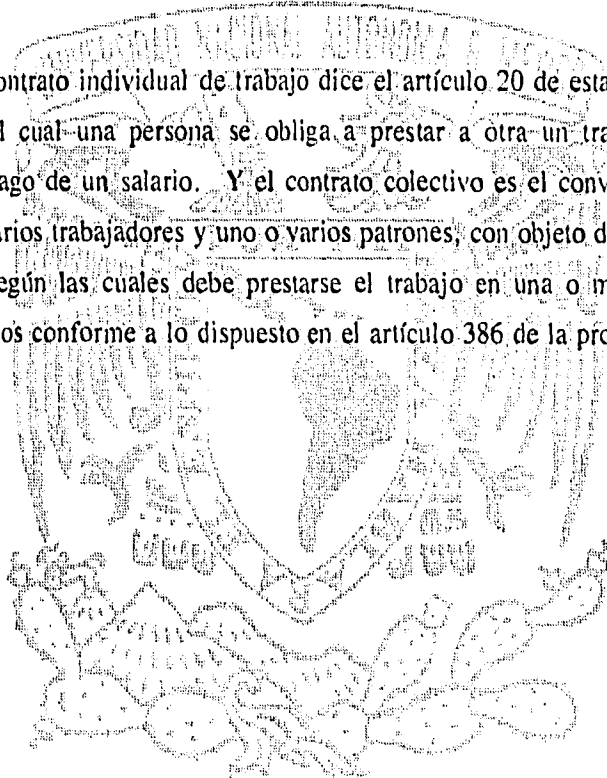
(2) Santamaría. **DICCIONARIO DE MEXICANISMOS**, Ediciones Mayo



Por su parte el maestro Trueba Urbina, en materia de contratos establece dos tipos:

- Contratación individual y contratación colectiva, y al respecto nos dice:
- La Ley Federal del Trabajo, define las dos formas de contratación, la individual y la colectiva.

" El contrato individual de trabajo dice el artículo 20 de esta Ley, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal, mediante el pago de un salario. Y el contrato colectivo es el convenio celebrado entre uno o varios trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos conforme a lo dispuesto en el artículo 386 de la propia Ley ".<sup>(3)</sup>



---

(3) Trueba Urbina, Alberto. **EL DERECHO MEXICANO EN LA CONSTITUCIÓN Y EN EL ESTADO MODERNO**, Editorial Porrúa, S.A., México, 1979. p. 837.

### **3.- DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO Y CONVENIO.**

Es importante señalar como ya se dijo en concepciones anteriores y tal como lo establece el propio ordenamiento Laboral en su artículo 386, con lo cual se concluye que; en el contrato, el sindicato o sindicatos de trabajadores y un patrón o varios patrones establecen las condiciones generales según las cuales debe prestarse el trabajo ya sea en una o más empresas o establecimientos;

Mientras tanto en el convenio, las partes acuerdan la creación, transfieren, modifican o extinguen esas condiciones y obligaciones.

### **4.- CONCEPTO DE PRODUCTIVIDAD.**

Entendemos por productividad, como la capacidad de producir más, mejor y en el menor tiempo posible de acuerdo con los avances tecnológicos de la época. " Es el incremento simultáneo de la producción y del rendimiento debido a la modernización del material y a la mejora de los métodos de trabajo ". A este respecto consideramos propicio aportar el siguiente concepto; \* es el producto del trabajador, logrado como resultado de su esfuerzo y derivado de la capacitación y el aprovechamiento de los recursos y los avances tecnológicos \*.

## 5.- ANTECEDENTES GENERALES DE LOS CONVENIOS DE PRODUCTIVIDAD.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) una Organización Universal, que hunde sus raíces en el substrato social europeo y norteamericano. Algo perfectamente natural, ya que fue en esas regiones donde nació, a principios del siglo XIX, la revolución industrial, motor que impulsó un desarrollo económico extraordinario, aunque a un precio intolerable de sufrimientos y sacrificios humanos.

Pronto la idea de una legislación laboral aplicable a todos los países fructificó en el espíritu de los precursores más esclarecidos. Es el periplo de esa idea, hasta su eclosión en el año de 1919.

La corriente de pensamiento que propiciaba una legislación internacional de trabajo, y más tarde una organización internacional permanente dedicada específicamente a esa tarea, se desarrolló a lo largo del período que va desde el principio del siglo XIX hasta la primera guerra mundial. Por lo tanto, la Organización Internacional del Trabajo ( OIT ), puede invocar un pasado histórico anterior a 1945. Sin embargo, este pasado no es tan significativo por su duración como por su fecundidad, en el sentido de que ha representado un caudal de experiencias en el que la Organización ha encontrado una fuente de inspiración y de dinamismo.

La idea de una legislación internacional del trabajo nace a principios del siglo XIX, a partir de reflexiones de tipo ético y económico sobre el costo humano

de la revolución industrial. Entre sus principales promotores figuraron empresarios ejemplares, como Robert Owen ( 1771-1853 ) y Daniel Legrand ( 1783-1859 ), políticos como Louis René Villermé, economistas como J.A. Blanqui, padre, y Daniel Nareska.

La iniciativa procedía de los medios intelectuales y económicos de la burguesía industrial y no de los trabajadores, que no entraron en escena hasta una etapa ulterior una vez desaparecidos los múltiples obstáculos a sus posibilidades de asociación legal a nivel internacional.

Esto no significaba, que el proletariado aceptara pasivamente las condiciones de trabajo y empleo que se les imponían. Las dos revueltas de los obreros de la seda en Lyon ( 1831-1834 ) y los numerosos esfuerzos para organizar a los trabajadores de la industria en Gran Bretaña (que en 1864 lograron su primer Congreso Sindical), son ejemplo de las luchas obreras de la época.

Los argumentos de los precursores de la OIT fueron tres: partiendo de consideraciones humanitarias ó "filantrópicas" de acuerdo al vocabulario de la época, el primero desembocaba en la necesidad de mejorar la difícil situación de las masas trabajadoras. El segundo, más políticos, subraya la importancia de consolidar la paz social en los países industrializados para evitar los disturbios sociales que ocurrirían cuando las masas trabajadoras se negaran a seguir soportando su condición de parías. De carácter económico el tercer argumento señalaba que una reglamentación internacional del trabajo pagaran con descalabros económicos su política social. En otras palabras igualaría las condiciones de la competencia internacional.

Inscritas en el preámbulo de la Constitución de 1919, y después de la

Declaración de Filadelfia ( 1944 ). Estas motivaciones aportaron y siguen aportando a la OCT su sustrato ideológico.

Las ideas de los precursores fueron ignoradas por los gobiernos: chocaban demasiado con el principio de la no intervención del Estado en la vida de los individuos, así como las ideas heredadas sobre la inconciliable diversidad cultural de los pueblos y de las condiciones de trabajo en las distintas naciones. Sin embargo diversas asociaciones privadas, muy activas en Francia, Alemania y Suiza, las retomaron a partir del último tercio del siglo XIX. Bajo esa influencia, la idea de una legislación internacional del trabajo penetró en los medios políticos ( socialdemócratas y católicos ). Parlamentarios universitarios y económicos y por primera vez, en el mundo del trabajo.

El resultado más significativo fue la creación en Basilea, de la Asociación Internacional para la Protección de los Trabajadores ( 1901 ).

Esta institución privada, receptora de subvenciones oficiales, servía de vínculo entre todos aquellos que en los países industriales propugnaban una legislación protectora de los trabajadores, como expone el contenido del artículo 2 de sus estatutos.

Con la ayuda de una " Oficina Internacional del Trabajo " que le servía de secretaría y de centro de documentaciones e investigación, influyó en ciertos gobiernos preocupados por la cuestión social.

La asociación incitó a Suiza ( ya predispuesta por los esfuerzos personales de Emill Frey, entonces presidente saliente del Consejo Nacional, y por la presión

constante de los medios obreros ) a convocar una serie de conferencias diplomáticas en Berna, en 1905-1906, que desembocaron en la aprobación de los primeros **CONVENIOS INTERNACIONALES**. Estos reglamentaban el trabajo nocturno de las mujeres y el empleo de fósforo blanco y fueron ratificados por la totalidad de los países signatarios. Por lo tanto entraron en vigor en el año de 1912.

### NOTAS CRONOLÓGICAS

- 1818** El industrial inglés Robert Owen, solicita medidas de protección y la constitución de una comisión social durante el Congreso de la Santa Alianza, en Aix-la-Chapelle.
- 1831-1834** Se reprimen sangrientamente dos revueltas sucesivas de los obreros de la seda en Lyon ("los canuts"). el eco de estas luchas resuenan en toda Europa.
- 1838-1859** El industrial francés Daniel Legrand, retoma las ideas de Owen, se dirige a los gobiernos europeos y propone una legislación internacional sobre las condiciones de trabajo.
- 1864** Se crea en Londres la Primera Internacional Obrera (disuelta en 1876).
- 1866** El primer congreso de la Internacional Obrera reclama una legislación internacional del trabajo.

**1867** Se publica el primer volumen de El Capital de Karl Marx.

**1883-1891** En Alemania se adoptan leyes sobre el seguro de enfermedad, los accidentes de trabajo y la pensiones, que constituyen la primera legislación social de Europa.

**1886** El 4 de mayo, en Chicago, una huelga de 350 000 trabajadores que exigen la jornada laboral de ocho horas es reprimida brutalmente.

**1889** Se crea en París la Segunda Internacional.

**1890** Representantes de 14 países reunidos en Berlín formulan propuestas que influirán en las legislaciones nacionales en materia de trabajo.

**1897** Durante un congreso en Zurich, representantes de los trabajadores de 16 países adoptan un programa para la protección de los obreros. En Bruselas otra conferencia internacional adopta una resolución que recomienda la creación de una Oficina internacional para la protección del trabajo.

## LA CREACION DE LA OCT

Durante la Gran Guerra hubo varios encuentros sindicales internacionales: Leeds, 1916, Berna, 1917; Londres, 1918. Todos ellos preconizaban que el futuro tratado de paz se insertaran cláusulas sociales, y que se creara una institución internacional especializada en las condiciones de trabajo.

Tres razones esenciales empujaron a los países vencedores a dar curso a estas reivindicaciones. La primera es que a cambio de los sacrificios hechos durante la guerra en nombre de la " unión sagrada ", las masas trabajadoras pedían con toda legitimidad una contrapartida concreta. Además, la sagacidad política impulsaba a los aliados a alentar las aspiraciones reformistas de los trabajadores, con el fin de apartarlos de los cantos de sirena del comunismo que nacía en Europa tras la estela de la Revolución de Octubre. Finalmente, los vencedores daban el toque final al proyecto de la Sociedad de Naciones: el principio de una organización internacional permanente, incluso en el ámbito del trabajo, ya no provocaba problemas políticos o psicológicos importantes a las cancillerías.

El acta constitutiva de la OCT, elaborada por la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, creada en el marco de la Conferencia de Paz de París, en 1919, constituyó la parte XIII de tratado de Versalles.

Francia, y más particularmente, Gran Bretaña, fueron las artífices de esta gestación, que tuvo dos grandes aspectos dignos de mención. Por una parte, los miembros de la Comisión pertenecían a los principales movimientos que dieron origen a la legislación internacional del trabajo: la corriente intelectual ( que había



desplegado su actividad en las asociaciones privadas ) y la corriente obrera. Por otra parte los artesanos del proyecto de texto británico - que la Comisión adoptó como base de redacción - fueron dos futuros directores de la OCT: Harold Butler, y de modo especial, Edward Phelan, al que se le debe haber aportado el concepto del tripartismo.

Aunque la OCT fue creada como organismo independiente quedó sin embargo ligada a la Sociedad de Naciones Unidas mediante varias disposiciones orgánicas que preveían una sede y un presupuesto en común.

Aún así, la Organización desarrollaría desde el primer día una personalidad muy distinta a la de la Sociedad de Naciones. Mientras ésta se ponía en marcha penosamente, la OCT estaba ya en plena actividad, dotada de un Consejo de Administración eficaz, un Director fuera de lo común ( Albert Thomas ), una Oficina en diálogo interactivo con los ministerios de trabajo y una Conferencia Internacional que desbordaba energía: sólo en los años de 1919-1920 fueron aprobados nueve convenios y diez reconocimientos.

La OCT inauguraba su puesta en marcha en la escena internacional bajo el signo de un dinamismo que no la ha abandonado desde entonces. Se inicia con este importante lema: " No se puede aceptar que la ley del más fuerte siga imponiéndose a tantos hombres y mujeres ni que cobre nuevo ímpetu al amparo de una competencia salvaje ".

## LOS CONVENIOS MAS IMPORTANTES

Convenio	Núm.	Ratificación
1.- Libertad sindical	87 (1948)	108
	98 (1949)	121
2.- Abolición del trabajo forzado	29 (1930)	134
	105 (1957)	112
3.- Discriminación	111 (1958)	117
4.- Igualdad de remuneración	100 (1951)	119
5.- Política del empleo	122 (1964)	81
6.- Seguridad social	102 (1952)	38
7.- Trabajadores migrantes	97 (1949)	40
	143 (1975)	17
8.- Inspección del trabajo	81 (1947)	111
	129 (1969)	29
9.- Consulta tripartita	144 (1976)	59

Durante los 75 años de su existencia la OIT ha adoptado 173 convenios y 181 recomendaciones. Estos textos aspiran a proteger los intereses materiales y morales de los trabajadores.

Al comienzo se centraban en las condiciones de trabajo: el primer Convenio en 1919, se refería a la duración del trabajo, la famosa jornada de ocho horas y la semana de 48 horas (un Convenio posterior sobre la semana de 40 horas no tuvo mucho éxito). En esta esfera, en los años veinte el temor a la competencia llevo a ciertos Estados europeos a ratificar el primer convenio con la condición, curiosamente todavía en vigor, de que otros países, expresamente mencionados, hicieran otro tanto.

La adopción misma de ciertos convenios suele plantear problemas. En el ámbito de la libertad sindical, un primer intento de 1927 no llegó a ningún resultado. Las dificultades se planteaban respecto del derecho a no asociarse y del cumplimiento por los sindicatos de determinadas " formalidades legales ". Además la existencia de regímenes totalitarios no era propicia para las libertades. Hasta después de la segunda guerra mundial, en 1948, no se adoptó el importante Convenio ( núm. 87 ) sobre la libertad sindical, que ejerció una influencia considerable en el mundo e inspiró un procedimiento especial en esa materia.

Igualmente se presentaron dificultades en otro sector de los derechos fundamentales, el del **trabajo forzoso**. El primer convenio en la materia ( núm. 29 ), adoptado en 1930, tropezó con problemas en algunos países que poseían colonias, pero llegó a ejercer una influencia notable, si bien permitiendo ciertas excepciones. En un clima muy diferente, un segundo Convenio ( núm. 105 ) de 1957, dispone la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso en sus cinco formas principales.

Otros textos posteriores tienen por finalidad una protección más amplia sobre los derechos humanos, como el Convenio Núm. 100 sobre igualdad de remuneración ( 1951 ), cuya adopción ( obtuvo justa la mayoría requerida ) y aplicación tropezaron con serios obstáculos, pero que tuvo una gran repercusión en materia de empleo ( 1958 ).

El mismo problema de empleo, tan en crisis en nuestros días, fue objeto de varios textos desde 1919 ( sobre el desempleo ), hasta llegar al Convenio y la Recomendación de 1964, que respaldan una política activa de promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido. Algunas veces se ha criticado este tipo de convenios, frecuentes principalmente en materia de discriminación, por el hecho de que en lugar de establecer ( como por ejemplo el de la edad mínima ) un objetivo determinado que hay que alcanzar, prevén, por parte de los Estados, esfuerzos encaminados en una cierta dirección.

Se trata de convenios denominados " promocionales " o " de concursos ". En esos casos la evaluación de la norma es más delicada que cuando se trata de obligaciones " de resultado ", pero ello no significa que tengan un carácter menos jurídico. Su aplicación, acompañada en caso necesario de medidas de cooperación técnica constituye una prioridad esencial en nuestros días.

Aunque nos es imposible mencionar en este trabajo de investigación todos los campos cubiertos por los convenios de la OIT, señalemos sin embargo, el importante sector de la seguridad social, en el cual el Convenio ( núm. 102 ) de 1952 ha constituido una etapa esencial, continuada por el Consejo de Europa, a un nivel más elevado.

En la elaboración de los textos de la OIT, decidir el nivel adecuado de la norma a establecer, así como el grado de detalle de su formulación, ha sido a menudo un problema delicado. No se podía ignorar ni los sistemas nacionales ni el objetivo de las normas internacionales, que consiste en lograr un progreso coordinado. Así pues se han establecido diversas " fórmulas de flexibilidad ".

Por otra parte los convenios de la OIT han sido a veces vanguardistas. Cuando se adoptó en 1936 el Convenio ( núm. 52 ) sobre las vacaciones pagadas, solamente tres países habían establecido vacaciones de duración superior. Así mismo, el Convenio de 1962 sobre la seguridad social y varios convenios sobre los derechos humanos han abierto camino en varios países.

Los convenios de la OIT se celebraron según un sistema particular. Adoptados por una Conferencia, la mitad de cuyos participantes representan a los gobiernos y la otra mitad a los empleadores y los trabajadores de cada Estado Miembro, los convenios requieren solamente las dos terceras partes de los votos de este cuerpo " tripartito ".

Pero para que un Estado quede obligado por los convenios, es necesario que los ratifique. Es más, el objetivo mismo de los convenios no podría lograrse si el sistema no abarcara a la mayoría de los países. Algunas veces ha habido ausencias importantes entre los Estados Miembros, pero pese a ello se pudo alcanzar la universalidad

## UNA INFLUENCIA DURADERA

La actividad normativa, que había partido de la idea de la tutela de los débiles, fue ampliado rápidamente su alcance durante el período de intensa actividad hasta fijarse como objetivo el " progreso social ", y más generalmente la formulación de políticas sociales generales, e incluso " un desarrollo económico y social equilibrado ". La composición tripartita de la Organización permitió definir su acción como una " síntesis de audacia en la concepción y de prudencia en la ejecución".

### NOTAS CRONOLÓGICAS

- 1935** Se adopta el convenio que limita la semana de trabajo a 40 horas.
- 1936** Primera Conferencia Regional de la OIT: Santiago de Chile, para los Estados Miembros de América.
- 1939** El estadounidense Jhon Winant toma a su cargo la dirección de la OIT.
- 1940** A comienzos de la segunda guerra mundial la OIT se instalan provisioal-mente en Montreal.
- 1941** Jhon Winant, es designado embajador de los Estados Unidos en Londres; Eduard Phelan, uno de los autores de la Constitución de la OIT, lo reemplaza en el cargo de Director.

**1944** La declaración de Filadelfia reafirma los objetivos fundamentales de la Organización y adapta sus métodos de acción a las nuevas exigencias de la posguerra.

## LA AVENTURA DE LA COOPERACION TECNICA

Mientras proseguía activamente su labor normativa de lo que da testimonio la adopción de las grandes convenios sobre los derechos de los trabajadores la OIT iniciaba, tras la segunda guerra mundial, otra forma de acción importante: la cooperación para el desarrollo. El mundo se transformaba, soplabla el espíritu de Filadelfia... Para una institución fuertemente centralizada fue el principio de una gran aventura que continúa en nuestros días, según lo relatan cinco personas que la vivieron.

Diciembre de 1948. En la venerable sala del Consejo de Administración de la OIT, con vista a las aguas tranquilas del lago y paneles de madera satinados en los que aún resuenan los encendidos discursos del Albert Thomas, un hombre en la plenitud de la vida, alto y ligeramente encorvado que ocupa un lugar importante junto al Presidente, su nombre: David Morse, actual Director General de la OIT.

David Morse, que ha sido invitado a presentar el documento que constituye el punto 10 del programa, habla escueta pero firmemente: " El año que finaliza ha puesto de manifiesto la necesidad de intensificar los programas de acción en materia de fuerza de trabajo y formación profesional para Europa, Asia y América Latina.

En todos los escaños del Consejo, la " Nota sobre los problemas relativos a la fuerza de trabajo, las migraciones y la formación profesional " del nuevo Director General obtendrá un amplio consenso. Se decide la adopción de diversas medidas: creación de un comité tripartito para la fuerza de trabajo en Asia; creación de un centro de acción de la OIT para la formación profesional en Shanghai ( que al final se abrirá unos años más tarde en Bangalore, India ); designación de un funcionario de la OIT para que colabore con la recién creada Comisión Económica para América Latina y El Caribe ( CEPAL ) de las Naciones Unidas.

Comienza una nueva era para la OIT. La historia hace un guiño: el hombre cuya elección al frente de la Oficina en junio de 1948 coincidió exactamente con el punto culminante de la labor normativa de la Organización ( la adopción del Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación ) que acaba de presentar el programa de cooperación técnica de esta Organización.

## PRIMERAS MISIONES

No todo fue tan liso y llano: los programas no se creaban en un día, ni siquiera en un año. Pero el terreno no era totalmente virgen.

" La OIT tenía ya una cierta tradición en acciones que vinculaban hasta cierto punto las normas con la cooperación técnica", recuerda Francis Blanchard. " En tiempos del primer Director de la OIT, ya existían misiones de asesoramiento...Albert Thomas se preciaba de que el también actuaba como experto en cooperación técnica en el curso de sus viajes... "



" Desde los años treinta ", precisa André Aboughanem, se organizaron misiones de asesoramiento y de asistencia; por ejemplo, en China y Venezuela sobre administración del trabajo, y en Grecia, Rumania, Estados Unidos, Canadá y Ecuador sobre seguridad social ".

Alejandro Flores, señala la función que desempeñaron antes de la guerra hombres como Wilfred Jenks, futuro Director General en la Génesis de las legislaciones laborales nacionales; o como Tixier Staak en el campo de la seguridad social.

Estas misiones se financiaban por su propia cuenta, no había ninguna partida presupuestaria prevista para ellas, agrega André Aboughanem, " Eran misiones de duración limitada pero de un alto nivel técnico, y gracias a ellas la oficina pudo adquirir una experiencia preciosa a cerca de las condiciones en las que podía desarrollarse su acción sobre el terreno".

### NOTAS CRONOLÓGICAS

- 1964** El Convenio núm. 122 declara que todo país miembro formulará y aplicará una política activa con miras a promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Tres años más tarde, la Conferencia lanzará el Programa Mundial del Empleo.
- 1965** Las ratificaciones de convenios suman más de 3000. Se crea el programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo ( PNUD ) con la fusión del Programa ampliado y del Fondo y especial.

- 1966** Se inaugura en Turín el Centro Internacional del Perfeccionamiento Profesional y Técnico. Se establecen Oficinas Regionales en Africa y Asia.
- 1969** Con ocasión de su 50 aniversario, la OIT recibe el Premio Nobel de la Paz. El Papa Pablo VI visita la OIT.
- 1970** Wilfred Jenks ( Reino Unido ) es elegido Director General.
- 1974** Deceso de Wilfred Jenks. Lo sucede el francés Francis Blanchard, quien dirigirá la OIT hasta el año de 1989.
- 1975** La conferencia adopta el Convenio núm. 143 sobre los trabajadores migrantes.
- 1977** Los representantes residentes del PNUD son oficialmente reconocidos como coordinadores de todas las actividades de cooperación técnica de las Naciones Unidas y de los organismos especializados, incluía la OIT. Estados Unidos se retira de la Organización a raíz de la importancia que adquiere el conflicto de los territorios árabes ocupados en los debates de la Conferencia Reintegrándose en 1980.
- 1978** Una comisión de la OIT solicita al gobierno checoslovaco que suspenda las medidas discriminatorias contra los signatarios de la Carta 77. Desde 1982, una comisión similar se ocupará de la situación sindical en Polonia.

1979

Resolución de la Conferencia sobre los programas de cooperación técnica para el fortalecimiento de la participación tripartita

## EL IMPULSO DECISIVO

Después de la Segunda Guerra Mundial el mundo cambió completamente. En 1944 la OIT había adoptado en Filadelfia la declaración que, reafirmando los grandes objetivos de la Organización, subrayaba la dimensión universal de la lucha en favor de la justicia social: " La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos ". " La percepción de las necesidades de los países llamados 'en vías de desarrollo' era entonces muy aguda ", recuerda Francis Blanchard, " Entrábamos en el período de descolonización y en los países industrializados ello comportaba un sentimiento ambiguo, mezcla de culpabilidad: ! había que ayudar, eso estaba claro !.

A partir de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas decidió crear un " Programa Ampliado de Asistencia Técnica " para el desarrollo económico de esos países: " La resolución " recuerda Anwar Shaheed, insistía en la necesidad de mejorar los niveles de producción y de vida en los países subdesarrollados y reconocía la función específica que podía desempeñar en este aspecto la OIT, gracias a su carácter tripartito: el compromiso que, en nombre de su país, asumió el presidente de Estados Unidos, Harry S. Truman, de financiar el 40% de las actividades de desarrollo de las Naciones Unidas. La iniciativa conocida con el nombre de " Punto cuatro ", tuvo una resonancia considerable.

## AMERICA LATINA EN PRIMER LUGAR

Durante todos estos años de 1950 a 1965 más o menos, la mayor parte de los esfuerzos se dedicaron al continente latinoamericano. Los países africanos seguían siendo en su mayor parte colonias, y Asia, debido a su enorme tamaño y a su menor familiaridad con la Organización, provocaba cierto miedo. " No sabían muy bien como encararla "

¿ Proyectos importantes de esa época ? pueden citarse por decenas. A. Aboughanem, recuerda especialmente la acción emprendida en Brasil, en 1952 y 1953, para ayudar a la racionalización del desarrollo en los centros de formación profesional y de formación de formadores ( el SENAI ), afianzada por la participación activa de los empleadores de ese País, citamos además al Ecuador donde las viejas escuelas salesianas que impartían una " enseñanza técnica " en las dos principales ciudades del país fueron progresivamente transformadas en centros de formación profesional adaptadas a las necesidades del trabajo

### NOTAS CRONOLÓGICAS

**1964** El Convenio núm. 122 declara que todo país miembro formulará y aplicará una política activa con miras a promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Tres años más tarde, la Conferencia lanzará el Programa Mundial del Empleo.

- 1965** Las ratificaciones de convenios suman más de 3000. Se crea el programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo ( PNUD ) con la fusión del Programa ampliado y del Fondo y especial.
- 1966** Se inaugura en Turín el Centro Internacional del Perfeccionamiento Profesional y Técnico. Se establecen Oficinas Regionales en Africa y Asia.
- 1969** Con ocasión de su 50º aniversario, la OIT recibe el Premio Nobel de la Paz. El Papa Pablo VI visita la OIT.
- 1970** Wilfred Jenks ( Reino Unido ) es elegido Director General.
- 1974** Deceso de Wilfred Jenks. Lo sucede el francés Francis Blanchard, quien dirigirá la OIT hasta el año de 1989.
- 1975** La conferencia adopta el Convenio núm. 143 sobre los trabajadores migrantes.
- 1977** Los representantes residentes del PNUD son oficialmente reconocidos como coordinadores de todas las actividades de cooperación técnica de las Naciones Unidas y de los organismos especializados, incluía la OIT. Estados Unidos se retira de la Organización a raíz de la importancia que adquiere el conflicto de los territorios árabes ocupados en los debates de la Conferencia reintegrándose en 1980.
- 1978** Una comisión de la OIT solicita al gobierno checoslovaco que suspen-

da las medidas discriminatorias contra los signatarios de la Carta 77. Desde 1982, una comisión similar se ocupará de la situación sindical en Polonia.

- 1979** Resolución de la Conferencia sobre los programas de cooperación técnica para el fortalecimiento de la participación tripartita.

### CRECIMIENTO Y OPTIMISMO

Paralelamente, con la entrada en funciones del PNUD, los fondos a disposición de las instituciones del sistema que desde 1956 recibían asignaciones de los países - aumentaron notablemente. Lo mismo ocurrió con el número de expertos y de proyectos. " En 1960 ", señala A. Shaheed, " 348 expertos de 40 países realizaron 367 misiones para la Oficina Internacional del Trabajo en 63 países; en 1972 fueron 1156 los expertos y 1312 las misiones en 119 países ".

" En esta época ", F. Blanchard, era realmente su banquero. Para H. Watzlawik, el hecho de que los especialistas de la sede de esa época repartieran su tiempo entre las misiones y el desempeño de funciones administrativas " contribuyó a inyectar una buena dosis de realismo en las actividades y a contener el riesgo, siempre presente, de encerrarse en una torre de marfil ".

## UN SALDO POSITIVO

Ya en 1973, A. Shaheed extraía algunas " lecciones para el futuro " de un examen exhaustivo de las actividades de cooperación técnica, y subrayaba " la necesidad de trabajar más sobre un base multidisciplinaria e independiente... La OIT, por su naturaleza y sus responsabilidades, afirmaba, " No se puede pensar en términos sectoriales. La experiencia en el campo del empleo lo demuestra; la acción tripartita de la OIT debe de integrarse en un enfoque más global entre diversos organismos ".

Veinte años más tarde, A. Shaheed estima que ese claramente positivo el balance de los años setenta.

Mirando al futuro, H. Watzlawick afirma estar " Absolutamente convencido de que la cooperación técnica debe seguir siendo un medio de acción importante de la OIT y de los demás organismos de las Naciones Unidas ... Sin ellas, las recomendaciones aprobadas no serían más que palabras ilusorias para la mayoría de los países miembros ". Para la propia OIT, " Cuyas aspiraciones son muy grandes pero sus medios muy modestos, sería una hipocresía predicar una política social universal, limitando sus actividades a las necesidades de los trabajadores de los países ricos y de las minorías privilegiadas de los países en desarrollo ".

" Además, en esta esfera como en todas las demás, hay que procurar no picar de excesivo perfeccionismo. Se han tenido éxitos y fracasos, pero lo importante es conservar la llama que mantiene el fuego ".

## NOTAS CRONOLÓGICAS

- 1980** Las atribuciones voluntarias al PNUD alcanzan la cifra máxima de: 700 millones de dólares.
- 1983** Se adopta el Convenio núm. 159 sobre la readaptación y el empleo de personas inválidas.
- 1985** La Conferencia adopta el Convenio núm. 160 sobre las estadísticas del trabajo con miras a armonizar la metodología.
- 1989** Los representantes del sindicato solidarios ( solidaridad ) se guían por recomendaciones de una comisión de la OIT en sus negociaciones con el consejo con el Gobierno Polaco. Se adopta el Convenio núm. 169 sobre los derechos de los pueblos indígenas. Michel Hansenne, es el nuevo Director General de la OIT.
- 1990** El Director General titula su memoria anual a la Conferencia: " El medio ambiente el mundo del trabajo ", marcando lo que será una de las tareas de más envergadura de la OIT.
- 1991** La OIT pone en marcha una nueva estrategia en la lucha contra el trabajo infantil, gracias a una importante contribución del Gobierno alemán.



- 1992** La Conferencia aprueba la nueva política de una asociación activa. Se establece en Budapest el primer equipo multidisciplinario, piezas claves de la asociación activa, otros 13 equipos la pondrán en marcha en todas las regiones.
- 1993** La Conferencia adopta un convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores.
- 1994** La OIT cuenta con 170 Estados Miembros frente a sólo 42 en 1919 y 58 en 1948. Su presupuesto ordinario pasó de 4.5 millones de dólares en 1948 a 466.5 millones para el bienio 1994-1995. Sus tres grandes prioridades son promover la democracia el tripartismo, combatir la pobreza y proteger a los trabajadores.

### **LOS DESAFIOS MUNDIALES**

Uno de cada tres trabajadores del mundo se encuentra hoy desempleado o subempleado.

Estimulada por el progreso tecnológico y el desarrollo de las comunicaciones, la mundialización de la economía se acelera y una nueva división internacional del trabajo está en vías de reemplazar a la antigua división entre norte y sur.

¿ Que papel desempeñará en esta nueva situación el sindicalismo, como uno de los pilares de la OIT ?

¿ Se pueden evitar los riesgos de una sociedad dualista ?

¿ Hay que replantear el papel del empleo y el vínculo entre el trabajo y sociedad ?

### **DESEMPLEO: PERSPECTIVAS INQUIETANTES**

Con excepción de algunos países del sudeste asiático, el desempleo tiende a permanecer e incluso a aumentar en todo el mundo. Pero un informe reciente de la OIT insiste en que. " Para lograrlo es necesario superar las actitudes derrotistas, según las cuales el pleno empleo ha dejado de ser un objetivo alcanzable y las fuerzas económicas mundiales son incontrolables".

### **HECHOS Y CIFRAS**

A principios de 1994. 820 millones de personas ( 30% de la población activa mundial ) se encontraba desempleadas (120 millones) o subempleadas (700 millones).

La población activa aumenta mundialmente todos los años en 43 millones de personas, principalmente en los países en desarrollo.

En América Latina los trabajadores remunerados por debajo del salario

mínimo constituye el 41.6% de la población activa. La población urbana anual comprende del 55 % al 65 % del total.

En Africa subsahariana un 60% de la población activa urbana está empleada en el sector no estructurado que continúa expandiéndose. El sector también se amplía en América Latina y en algunos países de Asia.

En 1993, España iba a la cabeza de las tasas de empleo de los países de la OCDE, con un 22.5 % seguida de Irlanda (19.5 %), Finlandia (16.6 %), Turquía (12.7 %), Dinamarca (12.4 %), Bélgica (11.9 %) y Francia (11.2 %).

El desempleo juvenil es a menudo más elevado que la media nacional: 35 % en España, más del 27 % en Irlanda e Italia, más del 20 % en Finlandia y Francia.

En la CEI, en el año de 1992 registró un grave retroceso en la producción ( por ejemplo 20 % en Rusia y Ucrania ). En el mercado del empleo ello se tradujo en un descenso de los ingresos y una agravación considerable de la pobreza.

Las mujeres constituyen hoy en día el 40 y el 45 % de la población activa en los países desarrollados con la economía de mercado. Sus salarios siguen siendo inferiores a los salarios de los hombres: entre el 20 y el 30 % en Europa y al rededor del 50 % en la República de Corea y el Japón.

Las diferencias de salarios entre ejecutivos y trabajadores son más elevadas en los Estados Unidos que en Alemania y el Japón. El directivo máximo de una empresa americana gana 160 veces en Alemania y menos de 20 en Japón.

## EL IMPACTO DE LA MUNDIALIZACION

Los estadounidenses trabajan cada vez más. Para recuperar el nivel de vida que tenían en 1973, cuatro de cinco personas deben trabajar 245 horas más cada año es decir, el equivalente de 6 semanas normales. En octubre de 1993 la semana de trabajo en la industria llegó a las 41.6 horas, el nivel más alto desde 1968.

Se multiplica la supresión de puestos en la industria tanto en Europa como en Estados Unidos. En 1993, con pocas semanas de intervalo, la industria automovilística alemana anunció el inminente despido de 100 000 personas.

La duración del desempleo se alarga: en la Unión Europea, por ejemplo, el porcentaje de desempleados que llevan dos años sin trabajar ha pasado del 23 % al 35 % entre 1979 y 1985.

La crisis del empleo ha llegado a los cuadros directivos: en la Unión Europea, entre julio de 1992 y junio de 1993, los puestos ejecutivos perdidos fueron 618 000, contra 577 000 puestos nuevos disponibles.

En los países desarrollados la creación de nuevos empleos se debe cada vez más a las pequeñas y medianas empresas. En los Estados Unidos por ejemplo, se crearon 19 millones de puestos de trabajo entre 1979 y 1989; durante el mismo período las grandes empresas perdieron 3.7 millones de puestos.

En 1990, la proporción de mujeres entre los trabajadores a tiempo parcial; de los países desarrollados rondaba con el 65 % en los Estados Unidos, Grecia o

Italia y el 90 % en Alemania y Bélgica.

Según estudios llevados a cabo en Alemania en 1992, más de la mitad de los trabajadores del sector de los servicios eran mujeres; las mayores concentraciones se encontraban en los servicios de salud (84 %), en los empleos administrativos (72 %) y la banca (54 %).

Así pues, para finalizar con estas breves notas históricas sobre los antecedentes de los convenios de productividad en el mundo entero, del cómo y dónde nacieron y cuáles fueron sus objetivos principales, debemos señalar que desde 1948 a la fecha, México ha celebrado más de 73 Convenios y acuerdos a nivel internacional sobre materia de trabajo, siendo éste último, quizás el más importante para la historia de nuestro país; el **"ACUERDO DE COOPERACION LABORAL DE AMERICA DEL NORTE"**, firmado en las ciudades de México, Ottawa y Washington, D.C., el 14 de Septiembre de 1993, paralela y simultáneamente a la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC) entre ambos países.

En dicho acuerdo, se establecen bases y condiciones para la reforma de nuestra legislación laboral, reformas que aún no se han señalado en el ordenamiento laboral respectivo, pero que ya dejan sentir sus efectos y repercusiones que habrá de sufrir el proletariado mexicano, como en el caso de los trabajadores de base sindicalizados de la Comisión Federal de Electricidad, al ser modificado su contrato colectivo de trabajo, mediante el Convenio de Productividad que modifica las condiciones generales de trabajo, las cuales señalaremos en el desarrollo de los capítulos subsiguientes.



**CAPITULO  
SEGUNDO**

**PRINCIPALES CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN LA  
COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD, DE ( 1976-1978 )  
HASTA EL VIGENTE ( 1994-1996 ).**

En ocasión de haber celebrado recientemente el quincuagésimo octavo aniversario de su fundación la Comisión Federal de Electricidad, el día 14 de agosto de 1937, siendo Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, el General Lázaro Cárdenas del Río y Director General de esta Institución el Ing. Carlos Ramírez Ulloa, consideramos oportuno señalar los aspectos más relevantes de este importante organismo.

En este apartado haremos una breve remembranza de la Comisión Federal de Electricidad, resaltando sus antecedentes principales y su vital importancia para el país. La C.F.E., por su campo de acción como fuente generadora de energía, está considerada como una de las empresas pilares de mayor importancia, por lo que representa para los mexicanos una garantía de progreso, ya que no sólo genera la energía eléctrica que impulsa al desarrollo industrial y tecnológico, el fluido que recibimos en nuestros hogares y todas aquellas actividades en donde se utiliza la energía, sino también es fuente generadora de empleo que beneficia a muchas familias mexicanas.

**1. \*Antecedentes de la Comisión Federal de Electricidad\***

Los precursores fruto de la evolución de especies orgánicas, al aparecer en el singular planeta donde la vida tenía millones de años establecida, el hombre comienza a distinguirse de los demás seres superiores gracias a dos aptitudes

fundamentales, el poder de observación y el de reflexión; de cuyas virtudes evocamos la memoria de aquellos grandes hombres desde: **Tales de Mileto, Alejandro Volta, Otón de Guerike, Hans Cristian Oersted, Miguel Faraday, Andrés Ampere, Tomás Alva Edison, Samuel Morse, Alejandro Graham Bell**, entre otros grandes científicos investigadores e inventores de la electricidad.

Sin ahondar en la historia de la energía eléctrica y del cómo nació ésta, lo cual nos llevaría páginas y más páginas, sólo nos concretaremos a mencionar los principales antecedentes de esta importante Institución, desde su fundación el 14 de agosto de 1937, hasta nuestros días, en los cuales deseamos dejar constancia testimonial a través de este trabajo de investigación, resaltando sus antecedentes, crecimiento y perspectivas de la C.F.E., que hoy se erige como plataforma del progreso y del desarrollo de México.

### **Las Compañías Eléctricas Extranjeras.**

Una lucecita, encendida en un rincón provinciano, fue el anuncio de lo que iba a llegar, anticipación de las grandes centrales hidroeléctricas y de las altas torres que acabarían por transformar el paisaje mexicano. Cuando esa pequeña luz se multiplicara por la técnica y el esfuerzo humano, el país sería otro, con un mínimo de vida increíblemente acelerado.

La dinamita hizo volar las montañas en pedazos liberando las fuerzas elementales del agua, para domeñarlas después y uncirlas al recuerdo de la rueda



hidráulica. El panorama empezó a cuadrarse de distritos de riego y en los embalses de las presas comenzó a despertar de su letargo el genio de la electricidad. En México, el fluido eléctrico llegaría a ser uno de los símbolos de la soberanía nacional sobre sus recursos naturales y desde luego, promotor de su desarrollo.

La industria artesanal y primitiva, la de los telares a mano y larga paciencia, así como la explotación de las minas con recursos mecánicos poco menos que rústicos, serían transformados por el fluido maravilloso, para producir más y mejor. Y hasta el más humilde campesino, al correr de los años y ya en la era revolucionaria de la industria eléctrica nacionalizada, acabaría por ver iluminada la noche de su refugio. La energía eléctrica en México tendría que cumplir su destino de hacer la luz en la casa del hombre pobre.

Con el petróleo y las vías de comunicación, este recurso tenía reservado un papel importante en la hazaña del despegue económico mexicano. Alardeando que lo hacía en nombre de la civilización y el progreso, el gobierno porfirista habría las puertas de nuestra patria a las inversiones extranjeras que, se suponía entonces, serían las salvadoras de nuestra economía. Los resultados no se hicieron esperar: un estatuto de privilegios para los extraños, y su explotación de nuestros recursos naturales mientras crecía el empobrecimiento general de las grandes mayorías. El fluido eléctrico, que alumbró la fachada de un país aparentemente próspero y feliz en las fiestas del centenario, no fue capaz de hacer luz sobre las sombras de la mayor parte de la sociedad para la cual las diferencias sociales y económicas eran intolerables.

En ese ambiente de garantías al capital extranjero y de opresión política de los mexicanos, llegaron las primeras plantas a México. Pero no había sido llevada

al medio rural la energía eléctrica, por cierto con el propósito de alumbrar la noche de los pobres, propiciar su bienestar o aliviar las cargas pesadas del trabajo del hombre. Su destino inmediato era otro.

Ese destino, trazado por quienes las trajeron para instalarse en México con hombres mexicanos que representaban intereses extranjeros, fue el de alumbrar los antros de las minas y echar a andar motores y telares para incrementar la producción y la productividad, aunque, como se ha mencionado, no para aliviar las fatigas y reducir las cargas de trabajo. La electricidad cumplió su tarea cabalmente en los términos de lucro previstos y si algún hogar se vio iluminado en los primeros tiempos por el milagro de esa luz brillante que comenzaba a revolucionar al mundo con la novedad de su fluido silencioso y eficaz, no fue el de algún habitante de la orgullosa y bien llamada en aquel entonces Ciudad de los Palacios, por ejemplo, sino el de algún administrador extranjero de una fábrica textil o el de un funcionario de una mina.

Por otra parte, el servicio de alumbrado público no representaba en ese momento de la vida del país en la segunda mitad del siglo XIX, sino el aprovechamiento marginal de las plantas eléctricas que, ociosas por lo general durante las horas de la noche, era utilizadas también para las necesidades modestas del servicio municipal que se concentraban a proporcionar una tímida y vacilante iluminación a los comedidos desvelos de pueblos madrugadores y apegados todavía a sus costumbres y a su raíz rural.

El año 1881, marca en cierto modo, el principio del alumbrado eléctrico de la capital de la República. Pero no por que nuestra ciudad fuera la mal iluminada urbe que conocieron la condesa Calderón de la Barca y el barón de Humboldt, con

sus faroles de aceite siempre con riesgo de apagarse cuando más se necesitaba su luz puesto que ya había comenzado a instalarse el nuevo fluido en algunos sitios, sino por que ese es el año en que la Compañía Mexicana de Gas y Luz Eléctrica se hace cargo, como de una actividad específica, del alumbrado público y residencial.

Eran apenas los inicios; en 1885, el periódico " El partido Liberal ", hablando de la iluminación de la capital del pueblo mexicano.

Con el tiempo, ese mismo modelo de servicio eléctrico es el que se ha impuesto y, así, la amplia red de hidroeléctricas, geotérmicas y termoeléctricas, con sus correspondientes interconexiones que forman el gigantesco mundo actual, Comisión Federal de Electricidad, llevan a todos los rincones del territorio nacional sus beneficios, lo mismo en forma de alumbrado y energía para hacer más grata la vida de un gran número de compatriotas, haciéndolo funcionar toda una gama de aparatos de uso doméstico o de servicio público urbano, que como energía eléctrica capaz de mantener en movimiento la actividad industrial en un país, que cada día que por razones de su propio crecimiento demográfico y económico, plantea mayores demandas de fluido al organismo encargado de generar, transmitir y distribuir la energía eléctrica.

Sería prolijo enumerar aquí todas las compañías eléctricas que se establecieron en México durante las dos últimas décadas del siglo XIX. Basta decir, simplemente, que en los primeros años del presente siglo funcionaban en la extensión de nuestro territorio 177 plantas y se contaban con empresas eléctricas privadas, que daban servicio público en las ciudades de México, Campeche, Guadalajara, Guanajuato, Mazatlán, Orizaba, Parral, Puebla, Tampico, Tehuantepec, Toluca y mucha otras.

Los iniciadores de esta obra de la electrificación en México, son los empresarios que trajeron la primera planta termoeléctrica a León Gto., y también los que en 1889, instalaron en Batopilas, Chih., la primera hidroeléctrica que tuvo una capacidad de 22.38 KW. Junto a ellos queda el testimonio de las plantas puestas en servicio por las Compañías Textil de San Idelfonso, Industrial de Orizaba, de Luz y Potencia el Portezuelo, Mexicana de Electricidad, Segura y Branif, entre otras.

Los servicios eléctricos tuvieron en México un primer mercado: el surgido por el trabajo en las minas durante el proceso de extracción, fundición y refinación de metales, y el derivado de una industria incipiente que fue creciendo hasta concretarse en fábricas de hilados y tejidos, molinos de harina, fábricas de cigarros y cerveza, artículos de yute, vidrio, madera etcétera.

Pero al entrar en nuestro país la etapa de industrialización, apareció el interés de los inversionistas extranjeros, por una nación que, salida de un siglo de vida turbulenta, se iniciaba en el camino de la paz porfirista. Una paz impuesta ferreamente y que favorecía la penetración económica del exterior, en aras de un progreso que iba a darle singular impulso al desarrollo económico, pero que, postergando las demandas de justicia social, iba a profundizar las grandes diferencias existentes.

Comenzaba con la aparición de las inversiones extranjeras en México, una fase importante en el proceso de colonización de un país joven y todavía inestable, que tendría más tarde que librar duras batallas para rescatar lo que era suyo, es decir, para hacer valer su soberanía sobre sus recursos naturales.

## The Mexican Light and Power Co. Ltd. y Subsidiarias.

México era un país de las riquezas naturales no explotadas y Fred Stark Pearson comprobó la posibilidad de aprovechar los recursos hidráulicos que ofrecía la región de Necaxa. A iniciativa suya, se organizó en 1902, en Ottawa, Canadá, The Mexican Power, Co. Ltd., empresa cuyo primer paso consistió en adquirir los derechos de explotación de las caídas de agua, ya en poder de una compañía francesa, la Societé Du Necaxa.

Obtenida la Concesión para atender las necesidades de iluminación de la capital del país, la Mexican Light siguió creciendo y a los tres años de existencia había absorbido a las tres empresas que se dedicaban a actividades similares en su zona de operaciones (1), mientras construía su planta de Necaxa con seis unidades y una capacidad instalada de 31 500 KW. Así, con la absorción de las antiguas empresas dedicadas a atender las necesidades de la capital de la República, la Mexican Light and Power Co. Ltd., se alzaba en el Valle de México como una entidad hegemónica de capital extranjero.

En 1960, la misma empresa obtuvo nuevas concesiones del gobierno federal y de la autoridades estatales y municipales, haciéndose cargo de la demanda de todo el Distrito Federal y de los estados de Puebla, Hidalgo, México y Michoacán. Para eso adquirió las instalaciones de la Robert Electric Co. y de la Compañía irrigadora de Luz y Fuerza del Estado de Hidalgo, que abastecía la zona minera de Pachuca; conectó al sistema a la empresa suministradora de Amecameca, Méx., para ampliar el servicio en la región; En Cuautitlán adquirió la Compañía de Luz y Fuerza de Guadalupe, y más tarde compró la de El Oro que operaba en este lugar y en Acámbaro.

En los años treinta, el crecimiento demográfico de la nación se aceleró. El maltusianismo no tenía entonces la menor importancia y la C.F.E. cifraba su orgullo en que ya eran veinte millones de pobladores en este país. Crecía la población y con ello la demanda de servicio, entre otros, el de energía eléctrica, y eso obligó a Mexican Light and Power Co., a elevar la capacidad de la planta de Necaxa y a modernizar las de Nonoalco y Tepexic. En esos años adquirió la planta hidroeléctrica de Río Alameda, la Compañía de Luz y Fuerza de Toluca, la de Temascaltepec y la de Cuernavaca.

#### **Grupo de la Compañía Eléctrica de Chapala**

Los intereses extranjeros, a finales del siglo pasado, se hicieron presentes en el Estado de Jalisco con el nombre de Compañía eléctrica de Chapala, que más tarde se llamó simplemente Compañía de Chapala. En 1907, año en que esta empresa se organizó bajo el nombre de Guadalajara Tramway, Light and Power Co., ya se habían instalado las plantas de El Salto, Potrero y Las Juntas. En 1909, se formó la Compañía Hidroeléctrica irrigadora de Chapala, en sustitución de la anterior, y en los años subsiguientes fue construida la planta hidroeléctrica de Puente Grande, que en 1928 llegó a tener una capacidad de 14 400 KW.

En este grupo figuraron como afiliados, la Compañía Eléctrica de Morelia, con sus instalaciones de San Pedro, San Juan y Los Remedios; la Compañía Eléctrica Guzmán, que contaba con las plantas antiguas Piedras Negras y Nuevas Piedras Negras; la Hidroeléctrica Occidental, la Compañía Eléctrica de

Manzanillo y la Compañía Hidroeléctrica Mexicana.

En los años de 1940 y 1941, en que se inició el proceso de nacionalización de la industria eléctrica, el Gobierno Federal adquirió las empresas mencionadas por conducto de la Nacional Financiera que, a su vez, transmitió sus acciones a la Nueva Compañía Eléctrica de Chapala, que se convirtió en una Sociedad Anónima de participación estatal con capital netamente mexicano.

#### **American and Foreign Power Co.**

Una modalidad del capital extranjero en los territorios del subdesarrollo, puesta en práctica en México desde hace tiempo y en diversos campos de la economía, es la de adquirir con designios monopolísticos, empresas que ya estén funcionando, en vez de suplir el capital local abriendo empresas nuevas y necesarias, este fue el caso de American Foreign Power Co., que inició sus actividades en México, durante los años de 1928 y 1929, adquiriendo empresas ya establecida e integrando otras para formar un solo conjunto que fue administrado por la Compañía Impulsora de Empresas Eléctricas.

Habían otras empresas, casi todas de capital privado extranjero, que se encargaban de suministrar alumbrado y energía eléctrica en diversas zonas del país. En 1937, el panorama de la electrificación en México era el correspondiente a la de un territorio ocupado económicamente y repartido entre la Mexican Light and Power Co. Ltd., la Compañía Eléctrica de Chapala ( nombre castellanizado de una empresa extranjera ) y la American and Foreign Power Co.

En ese año la capacidad instalada del país era de 628 980 KW. A cincuenta y ocho años de distancia de la fecha en que se creó la Comisión Federal de Electricidad, es sumamente alentador el siguiente dato: hasta el año de 1994 CFE, cuenta con una capacidad instalada de 31,649 MW.

### **Precursores de la Comisión Federal de Electricidad**

La eficiencia no fue, precisamente, el signo que caracterizó a las compañías extranjeras que manejaban el servicio de energía eléctrica en nuestro país. Por eso afloró el descontento público y, al canalizarse en dos vertientes, buscó por una parte el desquite en ácidas expresiones de humorismo popular y provocó, por la otra, una toma de conciencia que se fue generalizando cada vez más, en el sentido de que era necesario adoptar medidas firmes contra la soberbia de esas empresas y su desprecio a las demandas de los usuarios.

Pronto comenzaron a funcionar ligas de consumidores que protestaban contra el mal servicio, las altas tarifas y la escasez de fluido y que expresaron en voz alta la realidad del comportamiento de las empresas. Contra lo que estaba previsto éstas no reinvertían una parte considerable de sus utilidades en la ampliación, conservación, y mejoramiento de las instalaciones; los servicios que suministraban eran escasos y enormes las demandas de una población creciente. Amplias zonas estaban totalmente abandonadas por ellas. En el medio rural, por ejemplo, no había ni la esperanza remota de que las empresas extranjeras se interesaran por llevarles el beneficio de la electrificación.



Las protestas de los consumidores arreciaron, llegando en ocasiones a rebasar los límites fijados por la ley, y poco a poco fue haciéndose más patente la necesidad de que el Estado invirtiera para normalizar la situación: además de dictarse las medidas administrativas necesarias para obligar a las empresas a mejorar sus servicios, era preciso crear un organismo que, en manos del Estado, diera a la electrificación un sentido social más moderno y más justo.

Fueron los ingenieros Julio García y José Herrera y Lasso, quienes se habían enfrentado a estos problemas desde sus cargos en la entonces llamada Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, la idea de hacer intervenir al Estado Mexicano en lo que hasta esos momentos era un costo cerrado de las compañías extranjeras, y al Presidente Constitucional Sustituto, General Abelardo L. Rodríguez, correspondió la tarea de enviar al Congreso de la Unión, el 2 de diciembre de 1933, la iniciativa de ley para la creación de la Comisión Federal de Electricidad.

Aprobado el proyecto de Decreto por el Congreso de la Unión, el día 29 del mismo mes y año, éste lo devolvió al Ejecutivo de acuerdo con los procedimientos usuales y firmado por los legisladores J. Jesús Delgado, M. Garrido L., Gilberto Fabila y Andrés H. Peralta, para su promulgación. Con la firma del Presidente de la República, general Abelardo L. Rodríguez, y del Secretario de la Economía Nacional, Licenciado Primo Villa Michel, el decreto fue enviado por el Secretario de Gobernación, Licenciado Eduardo Vasconcelos, para ser publicado, en el Diario Oficial el 20 de enero de 1934.

Originalmente y según lo dispuesto por tal Decreto, la Comisión Federal debería quedar integrada por el Secretario de la Economía Nacional como presidente, y por seis miembros: dos designados por el Ejecutivo Federal; tres por los

consumidores de energía eléctrica agricultores, industriales y uno por los gobiernos de los estados. Sus objetivos serían los de organizar y dirigir un sistema nacional de generación, transmisión y distribución de energía, sin propósitos de lucro y en beneficio de los intereses generales.

Los trámites legales para formalizar la creación del nuevo organismo llamado Comisión Federal de Electricidad, continuaron su proceso de ajuste hasta que el Ejecutivo Federal, ya durante la presidencia del general, Lázaro Cárdenas del Río ( 1934-1940 ), en uso de las facultades extraordinarias que le fueron concedidas por el Congreso de la Unión ( en Decreto fechado el 30 de diciembre de 1936 para legislar en materia de energía eléctrica ) expidió el acuerdo de fecha 12 de febrero de 1937, ordenando la inmediata creación de la Comisión Federal de Electricidad, y posteriormente el 15 de abril de 1937 expidió un decreto que reformaba la base del decreto original, quedando reformado su texto en los siguientes términos: Artículo 1o. Se autoriza al Ejecutivo Federal para constituir la Comisión Federal de Electricidad de acuerdo a las siguientes bases:

" Primera: La Comisión será integrada por el Secretario de la Economía Nacional, como Presidente, y por seis miembros, dos designados por el Ejecutivo Federal: tres por los consumidores de energía eléctrica, a saber: Agricultores, industriales y organizaciones de consumidores; uno por los Gobiernos de los Estados y otro por los Gobiernos del Distrito Federal y de los Territorios Federales ".

Una errónea interpretación del Decreto mencionado hizo que las oficinas de la naciente Comisión se vieran inundadas de representantes de muy diversas organizaciones y de varios gobiernos estatales, a punto de que acabaron por formar un grupo demasiado numeroso y heterogéneo como que para que pudiera funcionar

eficazmente. Esto dio motivo a que, del seno de la misma Comisión Federal de Electricidad, surgiera la iniciativa - presentada al Presidente Lázaro Cárdenas del Rfo, por el vocal Ejecutivo, ingeniero Carlos Ramírez Ulloa - de expedir una ley que normara definitivamente la vida de la nueva Institución.

### **Creación de la Comisión Federal de Electricidad.**

Diversas circunstancias económicas y políticas tuvieron prelación sobre el propósito oficial de crear este organismo descentralizado y no fue sino hasta el 14 de agosto de 1937, cuando con fundamento en el decreto anterior del 29 de diciembre de 1933, de que hemos hablado se promulgó la ley que creó a la Comisión Federal de Electricidad. Con la firma también del Secretario de la Economía Nacional, general Rafael Sánchez Tapia, esa ley fue publicada en el Diario Oficial del día 24 del mismo mes. Con bases jurídicas y económicas aprobadas, la Comisión Federal de Electricidad, iniciaba así su fructífero recorrido por la historia de nuestro país.

## **\* Objetivos Principales \***

### **La Nacionalización de la Industria Eléctrica.**

Establecidas las condiciones legales y económicas en las cuales se basaría en el desarrollo de sus actividades, de acuerdo con la histórica ley de 14 de agosto de 1937, la Comisión Federal de Electricidad emprendió una etapa de despegue que muy pronto se concretaría en logros verdaderamente importantes; y mejor pudo hacerlo cuando el 11 de enero de 1949, el Presidente de la República, Licenciado Miguel Alemán, expidió el Decreto que hizo de la C.F.E., un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

Así pues, durante el período comprendido entre 1944 y 1960, su acción se dejó sentir ya de tal modo en el campo de la producción de electricidad que los principales consorcios extranjeros, todavía arraigados en el país - las poderosas American and Foreign Power Co. y The Mexican Light and Power Co. , empiezan a perder terreno frente a la joven Institución.

Durante la creación de la CFE, el Estado Mexicano tomó parte activa en el área del servicio público de energía eléctrica y así, de las inversiones que en el lapso mencionado anteriormente se efectuaron dentro de esta industria hasta alcanzar la suma de 7,500 millones de pesos., 2,500 correspondieron a las compañías extranjeras antes mencionadas, en tanto que la Comisión Federal de Electricidad, realizó el doble, es decir, la cantidad de 5,000 millones.

Al finalizar el año de 1960, el Organismo Estatal poseía el 54 por ciento de la capacidad instalada para atender el servicio público de energía eléctrica.

En efecto, en las estadísticas relativas a la producción neta de energía se muestra el aumento constante de la CFE, que en 1953 produjo 1,422 millones de KWH y en 1959 llegó a los 4,150 millones. Durante los años intermedios, la producción fue creciente: en 1954 1,500 millones de KWH, en 1955: 2,025, en 1956: 2,692, en 1957: 2,850; y, 1958: 3,390 millones de KWH. El desarrollo de la CFE, al seguir el ritmo del progreso del país, influyó decisivamente en éste.

Como se desprende del examen de los datos anteriores, en 1959 la Comisión Federal de Electricidad, producía más de la mitad del fluido eléctrico en México. Al principio la propia Comisión lo vendía a las empresas privadas; sin embargo poco a poco fue abriendo sus propios mercados de distribución, y además de generar para vender lo en bloque, lo distribuía directamente en una cantidad aproximada entre un 20 y un 25 %.

De manera especial, cabe señalar que la Comisión Federal de Electricidad, de acuerdo con los principios revolucionarios que la crearon, imprimió un sentido social a la electrificación al llevar al sector rural hasta entonces olvidado, por no constituir, obviamente un mercado atractivo a la inversión utilitaria.

En 1960 se planteó la necesidad de contemplar a México como la unidad física que es, significando la electrificación un factor importantísimo de su integración. Por ello fue confiada a la Comisión Federal de Electricidad la tarea de llevar a cabo la obra que se requería para distribuir dos millones de KW; es decir, la cantidad calculada para cubrir las necesidades de México hasta 1966. En este

programa estaba comprendido, desde luego, un suministro creciente de fluido a las pequeñas poblaciones rurales, y al sector campesino en general. Y así en este orden fue creciendo año tras año la CFE.

Al analizar las cantidades anteriores se observa que, en tan sólo el lapso de un año la Comisión Federal de Electricidad proporcionó hasta el 40% de toda la energía consumida; las demás empresas controladas por el Gobierno Federal, el 14%, la Cía. Mexicana de Luz y Fuerza Mótriz, el 19%; y el 27% restante otras empresas, considerando asimismo en esta cantidad la energía importada.

Al terminar al año de 1960, la Comisión Federal de Electricidad y las empresas que había adquirido, a través de sus divisiones Noroeste, Norte, Golfo-Norte, Occidente, Centro-Occidente, Ixtapantongo, Centro-Sur, Oriente, Hidalgo y Chapala, tenían una capacidad instalada de 1 millón 720 mil KW, operados en 164 plantas, ubicadas en los estados de Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Sinaloa, Durango, Zacatecas, Nuevo León, San Luis Potosí, Tamaulipas, Nayarit, Jalisco, Colima, Michoacán, Hidalgo, México, Puebla, Guerrero, Oaxaca, Veracruz, Tabasco, Campeche, Yucatán, Quintana Roo y Chiapas.

Las sociedades pertenecientes a la compañía Impulsora de Empresas Eléctricas ( American and Foreign Power Co. ), contribuían con una capacidad instalada de 336,988 KW operados por 31 plantas, servían a los estados de Guanajuato, Michoacán, Queretaro, San Luis Potosí, Chihuahua, Durango, Puebla, Tlaxcala, Veracruz, Tamaulipas, Yucatán, Aguascalientes, Coahuila, Zacatecas y Sinaloa.

Acción Gubernamental para lograr la Nacionalización de la Comisión Federal de Electricidad.

Habiendo reivindicado la nación un recurso fundamental: el petróleo, operando sus ferrocarriles y empeñaba en la cabal aplicación de una política soberana de desarrollo, conforme a los principios revolucionarios de justicia social, México, arribó al año de 1960 dispuesto a disponer también exclusivamente para su beneficio de la energía eléctrica que hacía posible la industrialización y modernizaba la actividad agropecuaria. Así, fincaría con independencia, las bases de su desarrollo económico.

Conforme a su tiempo y circunstancia, la histórica nacionalización de la industria eléctrica fue posible alcanzarla por la vía de las negociaciones financieras y estas se iniciaron en abril del año mencionado, con la compra de las empresas que tenían a su cargo el suministro de la energía eléctrica. Pero no se trataba de una operación sencilla, por lo que hubo necesidad de emprender infatigables y lúcidas acciones políticas y financieras tendientes a fijar las condiciones de compra más favorables para México.

El resultado de las negociaciones fue el siguiente: el Gobierno adquirió, en 52 millones de dólares, el 90% de las acciones de la Mexican Light and Power Co.

Y se comprometió a saldar los pasivos de esa empresa, que ascendía a 78 millones de dólares. A cambio de 70 millones de dólares, pasaron a su poder las acciones de la American and Foreign Power Co. Luego cerró la operación comprometiendo a ambas empresas a invertir en México el dinero que recibieran, para evitar una excesiva exportación de divisas.

BIBLIOTECA LEGISLATIVA

El 27 de septiembre de 1960, el Ejecutivo Federal dio a conocer al pueblo la noticia de la adquisición de las empresas extranjeras, operación totalmente ventajosa para México. En ese mismo mes las empresas adquiridas fueron integradas al patrimonio nacional, y las de American Light Power Co. quedaron organizadas en seis divisiones: Norte, Nacional, Centro, Sureste, Mérida y Tampico.

Culminaba así un cuidadoso y acertado plan de compra, tras de la airosa incursión del Gobierno de México en el campo de las finanzas internacionales.

Las acciones de The Mexican Light Power Co. estaban en poder de varios grupos de inversionistas, domiciliados en México, y en diversos países, principalmente Bélgica, Canadá, Inglaterra, Francia, Suiza y los Estados Unidos, estando en manos de la Société Financière de Transports et d'Enterprises Industrielles (sofina), de Bélgica, el paquete más importante de acciones comunes y preferentes.

El gobierno de México mandó publicar avisos de compra, en la prensa de todos los países antes mencionados después de realizar, por conducto del Banco de México y de la Nacional Financiera, arreglos con instituciones bancarias nacionales y extranjeras, para que se encargaran de abrir la oferta libre a todos los accionistas interesados en vender sus partes sociales, a una oferta fijada en 20 dólares para las acciones comunes y 13 para las preferentes.

Diez instituciones financieras se encargaron de efectuar la operación planeada por el Gobierno Mexicano, que consistió en lo siguiente: siendo que el capital contable alcanzaba la suma de 82.833,366 dólares canadienses 1,066.747,578 M.N., representado por 2.267,568 acciones comunes, así como 353,244 preferentes, más las reservas y superávit registrados, de las acciones adquiridas 2.168,260 que

BIBLIOTECA



representan un 95.62% del capital social, al precio - como se dijo anteriormente - de 20 dólares; y de las preferentes 626,012 ( el 73.26% de las que estaban en circulación ), a un precio de 13 dólares por acción, que en libros se valuaban cada una en 16.50 dólares.

Otro paso importante en esta operación fue el del perfeccionamiento del contrato de compra-venta suscrito por las dos partes. Al tomar posesión el Gobierno Federal de los bienes y derechos de la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, quedó en claro que el valor de lo comprado en 650 millones de pesos era, en realidad de \$ 3.375 millones.

Con la compra de la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz y sus filiales, la nación adquirió 19 plantas generadoras, que servían al Distrito Federal y a los estados de Puebla, México, Michoacán, Morelos e Hidalgo.

Las acciones emprendidas por el Gobierno Mexicano fueron innumerables. Pues hasta entonces el total de la capacidad instalada ascendía a 667,400 KW.

Además de los bienes citados, la nación recibió de la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz ( como había comenzado a denominarse desde hacía pocos años la Mexican Light and Power Co. ), el edificio de la propia compañía, situado en la esquina de las avenidas Melchor Ocampo y Marina Nacional, de la Ciudad de México, y todos los demás inmuebles de las estaciones y plantas termoeléctricas, así como los equipos y material de oficinas.

Finalmente, el Presidente Adolfo López Mateos, con explicable emoción, relató en su informe de gobierno del 10. de septiembre de 1960, los pasos de la

BIBLIOTECA LEGISLATIVA

República para arribar a la nacionalización de la industria eléctrica, y anunció en el mismo documento, una resolución de evidente trascendencia: "Como culminación de este proceso de reivindicación, inspirado en el más puro patriotismo, promoveré la adición del artículo 27 Constitucional para que, como en el caso de los combustibles señalado en el párrafo sexto de este precepto, no se otorguen concesiones a particulares para la prestación del servicio público de energía eléctrica".

Añadió: "No puedo ocultar a Vuestra Soberanía la emoción de mexicano y de gobernante, el anunciar que con la compra de las empresas eléctricas y la Reforma Constitucional que propondré, la nación será la única propietaria de una fuente de energía vital para su futuro desarrollo, y abrigo la convicción profunda de que quienes actualmente laboran en la industria eléctrica, se percaten de su nueva situación de trabajadores al servicio del pueblo mexicano, empenando sus esfuerzos con renovado patriotismo en una gran tarea de solidaridad nacional".

"La Nacionalización de la energía eléctrica", declaró por su parte el Presidente López Mateos, desde el balcón del palacio, en un discurso memorable, "es una meta alcanzada por el pueblo en el camino de la revolución. Siempre hemos sostenido que alcanzar una meta debe ser punto de partida para más importantes realizaciones, y ahora invitamos al pueblo de México a que, en posesión de su energía eléctrica, acreciente su industrialización para llevar a los hogares de todos, los beneficios de la energía eléctrica y de su industrialización. Hemos de velar todos por que la industria eléctrica de México se maneje con limpieza, para que todos sus beneficios sean para el pueblo. Y todos estaremos atentos y vigilantes para señalar con índice de fuego y para castigar en forma adecuada a quienes falten a la lealtad que deben a la patria y al pueblo".

BIBLIOTECA LEGISLATIVA

## \* Funciones y Fines de la C.F.E. \*

Una vez habiendo realizado el Gobierno Federal, estas dos grandes hazañas: la creación de la Comisión Federal de Electricidad, el día 14 de agosto de 1937 y la Nacionalización de la Industria Eléctrica el 27 de septiembre de 1960, la CFE, cumple cabalmente con las metas y los objetivos fijados, cuyas funciones principales y fines son los de generar, conducir, transformar, distribuir y comercializar la energía eléctrica, para la prestación del servicio público. Tales funciones y fines encuentran su fundamento legal en el párrafo sexto del artículo 27 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice: "Corresponde exclusivamente a la nación generar, conducir, transformar, distribuir y abastecer energía eléctrica que tenga por objeto la prestación de servicio público. En esta materia no se otorgarán concesiones a los particulares y la Nación aprovechará los bienes y recursos naturales que se requieran para dichos fines".

2.- Intervención del Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.U.T.E.R.M.) en la elaboración del Convenio de Productividad Vigente.

Al referirnos a este punto, es importante señalar que la intervención del Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, antes y después de la firma del "Convenio que modifica al Contrato Colectivo de Trabajo para la implantación de Sistema de Promociones y ascensos basado en el desempeño", suscrito entre este Organismo Sindical y la Comisión Federal de

Electricidad, el día 23 de abril de 1992, fue fundamental puesto que, en la elaboración del citado convenio, el Sindicato como parte principal negociadora representante de los trabajadores de este sector, se organizó, creando para ello, las Comisiones Especiales encargadas de llevar a cabo los estudios necesarios en materia de productividad, éstas comisiones fueron nombradas a nivel Comité Ejecutivo Nacional; tanto para oficinas nacionales como en los Comités Regionales de las Coordinadoras en el interior de la república, de donde nació el compromiso entre empresa y sindicato de implantar un Sistema de Promociones basado en criterios de productividad y eficiencia de los trabajadores y no exclusivamente en su antigüedad, misma que será reconocida mediante una compensación económica. De la cual hablaremos y explicaremos durante el desarrollo de este trabajo en los puntos correspondientes.

### **3.-Principales Contratos (1976-1978, 1978-1980, 1982-1984, 1986-1988, 1994-1996).**

A lo largo de la historia del Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, se han dado importantes acontecimientos en las relaciones de trabajo y en las conquistas sindicales logradas bienio tras bienio en cada una de sus revisiones del Contrato Colectivo de Trabajo, celebradas entre la CFE y el Sindicato, todo ello gracias a las buenas relaciones que han mantenido la dirigencia sindical y las autoridades de la Institución, y principalmente al apoyo decidido por parte del Gobierno de la República, quien con sentido institucionalista y consiente de la importancia que representa para el país el avance y desarrollo de la Comisión Federal

de Electricidad y de las necesidades de sus trabajadores por tener mejores condiciones de vida, ha permitido que sindicato y empresa realicen sustanciales negociaciones en sus revisiones salariales y contra-actuales para beneficio de las partes, lo cual se ha traducido en buena armonía y bienestar con cordialidad.

Sin embargo, no todo es color de rosa, pues la transición de poderes, el cambio de políticas económicas y la crisis que hoy en día padecemos a nivel mundial, han traído consigo una transformación para el país que afecta a todos los sectores de la sociedad mexicana.

Para los mexicanos, el gobierno de Carlos Salinas De Gortari, ha sido un período de recesión, con una política de actitud represiva que se tradujo en restricción total; la estatización de los salarios, la imposición de una política caprichosa e intransigente y cerrada al diálogo, son características de quienes en su gobierno dirigieron a la Comisión Federal de Electricidad, rompiendo así con el encanto (matrimonio) que unía las buenas relaciones CFE-SUTERM.

A continuación, en orden cronológico citaremos algunos de los principales Contratos Colectivos de trabajo, los cuales contienen en sus cláusulas, importantes prestaciones, cuyas conquistas, algunas, aún se conservan otras se han perdido mientras que por algunos años permanecieron congeladas, hasta mencionar el último contrato 1994-1996, que fue modificado en sus principales cláusulas y que representan el motivo fundamental de éste trabajo de investigación:

**A. Contrato Colectivo de Trabajo, 1976-1978 CFE-SUTERM.**

Cláusula 28.- INSTRUCCION Y BIBLIOTECAS.

( vigente hasta el Contrato 1992-1994 )

Cláusula 43.- ESCALAFON.

( Artículo 154 L.F.T. )

Cláusula 62.- RIEGOS NO PROFESIONALES

( Artículos 479 , 480 y 481 L.F.T. )

Fracción II.- COMPENSACIONES POR TERMINACION DE LAS  
RELACIONES DE TRABAJO.

Inciso b).- INCAPACIDAD PARA EL TRABAJO 1992-1994

( vigente hasta el Contrato 1994-1996 )

Cláusula 68.- FONDO DE LA HABITACION Y SERVICIOS SOCIALES  
DE LOS TRABAJADORES ELECTRICISTAS.

( Artículos 136 y 137 L.F.T. )

Fracción I.- Contribuir al problema de la habitación de  
los miembros del SUTERM.

Fracción II.- Otorgar prestamos a los miembros del SUTERM,  
para la adquisición de automóviles muebles y

aparatos domésticos. ( vigente hasta el Contrato  
1984-1986 )

Fracción III. Proyectar y construir centros sociales para uso y  
disfrute de los miembros del SUTERM.

**B. Contrato Colectivo de Trabajo, 1978-1980 CFE-SUTERM.**

Cláusula 28.- INSTRUCCION Y BIBLIOTECAS. ( Ident. )

Cláusula 43.- ESCALAFON. ( Ident. )

Cláusula 62.- RIESGOS NO PROFESIONALES.

Fracción II.- TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Inciso b) INCAPACIDAD PARA EL TRABAJO. ( Ident. )

Cláusula 68.- FONDO DE LA HABITACION Y SERVICIOS SOCIALES  
DE LOS TRABAJADORES ELECTRICISTAS.

Fracción I.- Contribuir al problema de habitación para  
los miembros del SUTERM.

Fracción II.- Otorgar prestamos a los miembros del SUTERM

para la adquisición de automóviles, muebles  
y aparatos domésticos.

( Ident. )

Fracción III. Proyectar y construir centros sociales y vacacionales  
o adquirirlos para el uso y disfrute de los miembros  
del SUTERM.

**C. Contrato Colectivo de Trabajo, 1982-1984 CONTRATO-SUTERM.**

Cláusula 28.- INSTRUCCION Y BIBLIOTECAS

( Ident. )

Cláusula 43.- ESCALAFON.

( Ident. )

Cláusula 62.- RIESGOS NO PROFESIONALES.

Fracción II.- TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Inciso b) INCAPACIDAD PARA EL TRABAJO.

( Ident. )

Cláusula 68.- FONDO DE LA HABITACION Y SERVICIOS SOCIALES  
DE LOS TRABAJADORES ELECTRICISTAS.

Fracción I.- Contribuir al problema de la habitación de  
los miembros del SUTERM.



Fracción II.- Otorgar préstamos a los miembros del SUTERM para la adquisición de automóviles, muebles y aparatos domésticos. ( Ident. )

Fracción III. Proyectar y construir centros sociales y vacacionales o adquirirlos para el uso y disfrute de los miembros del SUTERM. ( Ident. )

**D. Contrato Colectivo de trabajo, 1986-1988 CFE-SUTERM.**

Cláusula 28.- INSTRUCCION BIBLIOTECAS ( Ident. )

Cláusula 43.- ESCALAFON. ( Ident. )

Cláusula 62.- RIESGOS NO PROFESIONALES

Fracción II.- TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Inciso b) INCAPACIDAD PARA EL TRABAJO ( Ident. )

Cláusula 68.- FONDO DE LA HABITACION Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES ELECTRICISTAS.

Fracción I.- Contribuir al problema de la habitación de los miembros del SUTERM.

Fracción II.- Otorgar préstamos a los miembros del SUTERM para la adquisición de automóviles muebles y aparatos domésticos. (desaparece en éste contrato)

Fracción III. Proyectar y construir centros sociales y vacacionales o adquirirlos para su uso y disfrute de los miembros del SUTERM.

**E. Contrato Colectivo de Trabajo, 1994-1996 CFE-SUTERM.**  
( principal Contrato afectado ).

Cláusula 12.- DEFINICIONES (Modificada)

Cláusula 23.- PREPARACION DE LOS TRABAJADORES. (Modificada)

Cláusula 24.- ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACION. (Modificada)

Cláusula 28.- INSTRUCCION Y BIBLIOTECAS. (Desaparece)

Cláusula 29.- SALARIOS. (Modificada)

Cláusula 33.- SALARIOS IGUALES. (Modificada)

Cláusula 34.- SALARIOS A SUSTITUTOS. (Modificada)

Cláusula 37.- INGRESO DE PERSONAL. (Modificada)

Cláusula 38.- TRABAJADORES DE BASE. (Modificada)

Cláusula 42.- ESCALAFON (Antes Cláusula 43) (Modificada)

Cláusula 62.- RIESGOS NO PROFESIONALES.

Fracción II.- TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Inciso b).- INCAPACIDAD PARA EL TRABAJO. (Desaparece)

**Se adicionan las cláusulas siguientes:**

Cláusula 23 BIS.- COMITES MIXTOS DE PRODUCTIVIDAD.

Cláusula 42 BIS.- SISTEMA DE PROMOCIONES.

Cláusula 81.- COMPENSACION POR FIDELIDAD.

Se adicionan las cláusulas siguientes:

Transitoria Segunda

Transitoria Tercera

Transitoria Cuarta

Transitoria Quinta

**Comentarios: al Contrato Colectivo de trabajo.**

**(A. 1976-1978)**

En este Contrato 1976-1978, se señalan en las referidas Cláusulas, determinadas prestaciones derivadas de la propia Ley Federal de Trabajo: algunas de estas prestaciones permanecieron vigentes durante muchos años pero fueron congeladas y finalmente desaparecieron; otras estaban vigentes y en su caso eran aplicadas, pero a la modificación del Contrato Colectivo de Trabajo por el multicitado Convenio de Productividad, también desaparecen. Algunas de ellas sólo representan afectación como una prestación más, pero otras constituyen graves violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo y a la propia Ley Laboral, en perjuicio de los derechos más elementales de los trabajadores, ejemplo:

- a) El contenido de la Cláusula 28; consideramos que es una prestación importante como un servicio, por lo tanto hay una afectación pero no es trascendente.
- b) En la Cláusula 43 (escalafón), que establece la ley en la materia en su artículo 154 y que es modificada en el Contrato Colectivo 1994-1996; representa una afectación pero además grave violación al derecho de los trabajadores.
- c) Cláusula 62, Fracción II, inciso b), de la Compensación por terminación de la relación de trabajo, derivada de una incapacidad para el trabajo a que tiene derecho todo trabajador, artículo 479, 480 y 481 de la citada Ley; constituye una grave violación y afectación para el derecho del trabajador, al desaparecer también esta cláusula en la modificación del Contrato Colectivo de Trabajo.
- d) Cláusula 68, fracción II, consideramos que también significa una prestación importante, pero además de permanecer congelada desde 1976, desaparece en el Contrato 1994-1996, sin embargo no representa una afectación considerable ni es de trascendencia.

**Comentarios a los Contratos Colectivos de trabajo .**  
**(B.C.D., 1978-1980, 1982-1984, 1986-1988 respectivamente)**

El contenido de la cláusulas señaladas en estos Contratos, es idéntico y permanecen vigentes el igual que en el Contrato primero ya mencionado, con excepción del contenido de la cláusula 68, Fracción II, que desaparece en el Contrato Colectivo D. 1986-1988.

## Comentarios: al Contrato Colectivo de Trabajo (E. 1994-1996).

Este contrato es para nosotros sin duda el más importante y el más afectado, pues en él encontramos la modificación en sus cláusulas 12, 23, 24, 28, 29, 33, 34, 37, 38, 42 ( antes 43 ) y 62; se adicionan las cláusulas 23 Bis, 42 Bis y 81, así como transitorias segunda, tercera , cuarta y quinta. Por lo que representa el motivo-fundamental de este trabajo de investigación y el análisis al que habremos de referirnos.

Consientes de la importancia que tiene para los trabajadores de la Comisión Federal de Electricidad, su Contrato Colectivo, en el cual se establecen las condiciones generales de trabajo para la defensa de sus intereses; es de señalar que, el objetivo principal que se persigue con el análisis del citado Convenio de Productividad, es rectificar sus mecanismos y procedimientos para su aplicación por que los consideramos inadecuados. La finalidad es evitar que se sigan lesionando los derechos de los agremiados de este sector.



W. J. ...

## CAPITULO TERCERO

### EL CONVENIO DE PRODUCTIVIDAD VIGENTE EN LA C.F.E. CELEBRADO CON FECHA 23 DE ABRIL DE 1992, QUE MODIFICA AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y, LAS REPERCUSIONES PARA SUS TRABAJADORES.

Como la tierra, erosionada por el constante uso de labranza y las corrientes eólicas y del agua, así, desde hace más de dos décadas pero de manera más clara debemos señalar los últimos seis años con el gobierno de Carlos Salinas De Gortari, la Comisión Federal de Electricidad ha subsistido y superado los embates de las crisis que en mayor o menor grado se han venido sucediendo al finalizar cada uno de los períodos de gobierno. A tales efectos ya acostumbrados, los trabajadores y el pueblo en general hemos resistido con abnegación y patriotismo; escuchando siempre de los políticos el discurso y de la opinión pública y los medios informativos, el consabido comentario y reconocimiento de que la crisis recae y la resienten principalmente los hogares de las familias mexicanas de los sectores más desposeídos y que son en su mayoría el proletariado, quienes poco o nada pueden hacer para evitarlo.

No queremos ser prolijos ni repetitivos o reiterativos, pero sí queremos dejar bien claro, en cuanto a que al finalizar el reciente período del gobierno Salinista, nuestro país se encuentra sumido en la más espantosa crisis y miseria que jamás se haya vivido. Las causas pueden ser muchas y las opiniones de los analistas y críticos son diversas: algunos opinan que tal situación se debe a una política económica



política económica equivocada, otros afirman que es el producto de la corrupción y la mala administración; sin embargo, cualquiera que sea la razón, lo cierto es que el precio lo seguimos pagando todos a un alto costo.

La administración pasada se caracterizó por un período de recesión económica, con restricción del gasto público y estatización en los salarios de los trabajadores principalmente aquellos que se encuentran agremiados dentro de un sindicato, siendo la clase trabajadora, como de costumbre, la más afectada y castigada y, consecuentemente, ante la voracidad de los comerciantes que como dice el refrán " a río revuelto ganancia de pescadores " que al no tener un control en los precios de los productos por lo menos de la canasta básica, el poder adquisitivo de los trabajadores se ha visto menguado considerablemente, quedando en la condición de parfas, en la marginación y relegados con pocas posibilidades de progresar. Y más aún en los últimos años, los trabajadores de base sindicalizados de la C.F.E., han sufrido una serie de vejaciones y discriminación como si fueran enemigos, trabajadores de segunda o tercera clase.

La razón de esta actitud hacia los trabajadores es evidente, pues con ello se busca desestabilizar y degradar la figura sindical, único protector del proletariado, en cierta medida, volviendo de esta forma a prácticas del pasado, ( la explotación del hombre por el hombre ), lo que significa un retroceso para los trabajadores en el avance de una democracia social en bien de la clase trabajadora.

Para los trabajadores de la Comisión Federal de Electricidad, que en las últimas fechas han visto cada día más frustradas sus aspiraciones de bienestar, no es un caso aislado, simplemente es el problema en particular que habremos de abordar. Por tales motivos nos proponemos realizar un minucioso análisis del contenido del

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

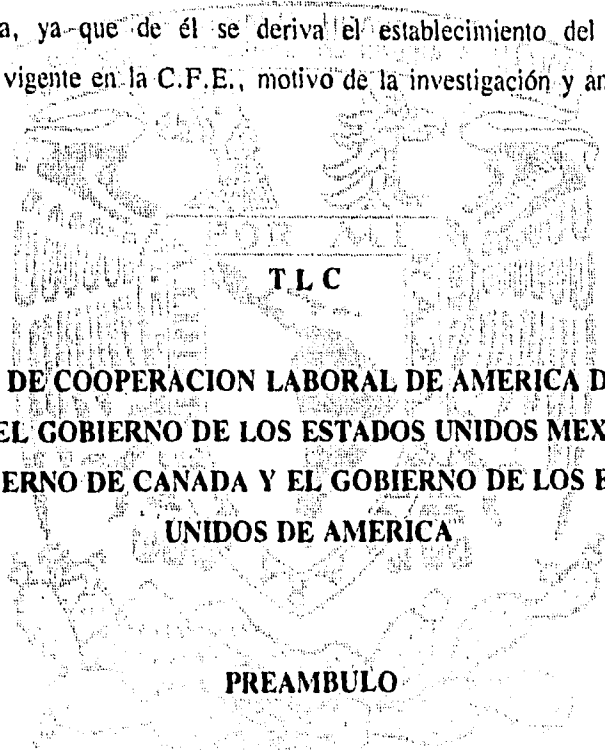
citado Convenio de Productividad, el cual consideramos que es lesivo para los intereses y derechos de los trabajadores de este sector, por lo que representa el motivo fundamental de este trabajo de investigación.

### **ANTECEDENTES QUE DIERON ORIGEN AL CONVENIO DE PRODUCTIVIDAD VIGENTE EN LA C.F.E.**

Con motivo de las políticas de modernización emprendidas por el Ejecutivo Federal, durante el gobierno del Presidente Carlos Salinas De Gortari, México inició las negociaciones correspondientes con los gobiernos de Estados Unidos de Norteamérica y Canadá, tendientes a establecer un tratado en materia comercial que permita a ambos países el desarrollo de sus economías mediante el intercambio comercial en todas sus formas, promoviendo así mismo la inversión extranjera en nuestro país, lo que crearía supuestamente mayores fuentes de empleo.

Como resultado de dichas negociaciones, ambos países concluyeron con la firma del conocido y controvertido Tratado de Libre Comercio (TLC) que entró en vigor el día 1o. de enero de 1994. Sin embargo, como ya lo hemos comentado desde un principio dicho tratado fue objeto de críticas y especulaciones, tanto en los medios políticos como en la opinión pública, discutiéndose siempre las desventajas que este documento traería para nuestro país; no obstante dicho tratado fue ratificado y puesto en marcha.

Paralelamente a la firma del TLC, con fecha 14 de septiembre de 1993, los gobiernos en cuestión, firmaron en las ciudades de México, Ottawa y Washington, el "**ACUERDO DE COOPERACION LABORAL DE AMERICA DEL NORTE**", cuyo contenido se encuentra plasmado en un total de 55 artículos y 7 anexos; de los cuales sólo haremos una breve referencia del Preámbulo y los primeros siete artículos considerando que en ellos se establecen las bases y condiciones principales de dicho documento, para que tengamos una idea general del contenido de este acuerdo y de su importancia, ya que de él se deriva el establecimiento del Convenio de Productividad vigente en la C.F.E., motivo de la investigación y análisis que nos ocupa:



**T L C**

**ACUERDO DE COOPERACION LABORAL DE AMERICA DEL NORTE  
ENTRE EL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,  
EL GOBIERNO DE CANADA Y EL GOBIERNO DE LOS ESTADOS  
UNIDOS DE AMERICA**

**PREAMBULO**

El Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos de América:

**RECORDANDO** su determinación, expresada en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC), de:

Crear un mercado más amplio y seguro para los bienes y servicios producidos en sus territorios,

Estimular la competitividad de sus empresas en sus mercados globales,

Crear nuevas oportunidades de empleo y de mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en sus respectivos territorios, y

Proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores;

**AFIRMANDO** su respeto permanente por la Constitución y la legislación de cada parte;

**DESEANDO** avanzar en sus respectivos compromisos internacionales y fortalecer su cooperación en asuntos laborales;

**RECONOCIMIENTO** que la prosperidad mutua depende de promover la competencia fundada en la innovación y en niveles de productividad y calidad crecientes;

**BUSCANDO** complementar las oportunidades económicas por el TLC, a través del desarrollo de los recursos humanos, la cooperación obrero-patronal y la capacitación continua, que caracterizan a una economía de alta productividad;

**RECONOCIENDO** que la protección de los derechos básicos de los trabajadores propiciará la adopción de estrategias competitivas de alta productividad en las empresas;

**RESUELTOS** a promover, en el marco de sus propias leyes, el desarrollo económico basado en los altos niveles de capacitación y productividad en América del Norte, mediante:

La inversión en el desarrollo permanente de los recursos humanos, incluyendo la orientada a la incorporación al mercado del trabajo y durante los períodos de desempleo;

La promoción de la estabilidad en el empleo y las oportunidades de hacer carrera para los trabajadores, a través de bolsas de trabajo y otros servicios para el empleo;

El fortalecimiento de la cooperación obrero-patronal, a fin de promover un diálogo más intenso entre las organizaciones de los trabajadores y de los patrones, así como para impulsar la creatividad y la productividad en los centros de trabajo;

La promoción de los niveles de vida más altos a medida que se incremente la productividad;

El estímulo a las consultas y el diálogo entre las organizaciones laborales, las empresariales y el gobierno, en cada uno de los países y en América del Norte;

El impulso la inversión con la debida atención a la importancia de las leyes y los principios del trabajo;

El estímulo a los patrones y trabajadores en cada país a cumplir con las leyes

laborales y a trabajar conjuntamente para mantener con un ambiente de trabajo progresista, justo, seguro y sano;

**APOYANDOSE** en los mecanismos e instituciones que existen en México, Canadá y los Estados Unidos de América para lograr las metas económicas y sociales mencionadas;

**CONVENCIDOS** de los beneficios que habrán de derivarse de una mayor cooperación entre ellos en materia laboral;

**HAN ACORDADO** lo siguiente:



**PRIMERA PARTE**

**Artículo 1**

**Objetivos**

Los objetivos de este acuerdo son:

- a) Mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en territorio de cada una de las partes;
- b) Promover al máximo los principios laborales establecidos en el anexo 1; (anexo 1, lineamientos que las partes se comprometen a promover, bajo las

condiciones que establezca su legislación interna, sin que constituyan normas mínimas comunes para cada legislación);

- c) Estimular la cooperación para promover la innovación así como niveles de productividad y calidad crecientes;
- d) Alentar la publicación y el intercambio de información el desarrollo y la coordinación de estadísticas, así como estudios conjuntos para promover la comprensión mutuamente ventajosa de las leyes e instituciones que rigen en materia de trabajo en territorio de cada una de las partes.
- e) Proseguir actividades de cooperación relativas al trabajo en términos de beneficio mutuo;
- f) Promover la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las partes; y
- g) Promover la transparencia en la administración de la legislación.

## SEGUNDA PARTE

### Artículo 2

#### Obligaciones

#### Compromiso General

Ratificando el pleno respecto a la Constitución de cada una de las partes y reconociendo el derecho de cada una de las partes de establecer, en lo interior, sus propias normas laborales y de adoptar o modificar, en consecuencia, sus leyes y reglamentos laborales, cada una de las partes garantizará que sus leyes y reglamentos laborales prevea altas normas laborales congruentes con lugares de trabajo de alta calidad y productividad y continuarán esforzándose por mejorar dichas normas en ese contexto.

### Artículo 3

Medidas gubernamentales para la aplicación efectiva de legislación laboral.

1.- Cada una de las partes promoverá la observancia de su legislación laboral y la aplicará efectivamente a través de medidas gubernamentales adecuadas, sujeto a lo dispuesto en el artículo 42, tales como:



- a) Nombrar y capacitar inspectores.
- b) Vigilar el cumplimiento de las leyes e investigar las presuntas violaciones, inclusive mediante visitas de inspección " in situ".
- c) Tratar de obtener promesas de cumplimiento voluntario.
- d) Requerir registros e informes.
- e) Alentar el establecimiento de comisiones obrero-patronales para tratar la reglamentación laboral en el centro de trabajo.
- f) Proveer y alentar el uso de servicios de mediación conciliación y arbitraje; o
- g) Iniciar de manera oportuna procedimientos para procurar sanciones o soluciones adecuadas por violaciones a su legislación laboral.

2.- Cada una de las partes garantizará que sus autoridades competentes otorguen la debida consideración, de conformidad con su legislación, a cualquier solicitud de los patrones, los trabajadores o sus representantes, así como de otras personas interesadas, para que se investigue cualquier presunta violación a la legislación laboral de la parte.

#### Artículo 4

##### Acceso de los particulares a los procedimientos

- 1.- Cada una de las partes garantizará que las personas con interés jurídicamente reconocido conforme a su derecho interno en un asunto en particular tengan acceso adecuado a los tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales o

del trabajo para la aplicación de la legislación laboral de la parte.

2.- La legislación de cada una de las partes garantizará que, según proceda, dichas personas tengan acceso a los procedimientos mediante los cuales se puedan hacer efectivos los derechos establecidos:

- a) En su legislación laboral, incluyendo la relativa a la seguridad e higiene, condiciones de trabajo, relaciones obrero-patronales y trabajadores migratorios; y
- b) En los convenios colectivos.

#### Artículo 5

#### Garantías procesales

1.- Cada una de las partes garantizará que los procedimientos ante sus tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales o del trabajo para la aplicación de su legislación laboral sean justos, equitativos y transparentes, y con este propósito dispondrá que:

- a) Dichos procedimientos cumplan con el debido proceso legal;
- b) Cualesquiera audiencia en los procedimientos sean públicas, salvo cuando la administración de justicia requiera otra cosa;

- c) Las Partes en el procedimiento tengan derecho a sustentar o defender sus respectivas posiciones y a presentar información o pruebas.
- d) Los procedimientos no sean innecesariamente complicados, no impliquen costos o plazos irrazonables ni demoras injustificadas.
- 2.- Cada una de las Partes dispondrá que las resoluciones definitivas sobre el fondo del asunto en dichos procedimientos:
- a) Se formulen por escrito y, preferentemente, señalen los motivos en que se fundan;
  - b) Sin demora indebida se pongan a disposición de las partes en el procedimiento y, de conformidad con su legislación, del público; y
  - c) Se funden en la información o las pruebas respecto de las cuales se haya dado a las partes la oportunidad de ser oídas.
- 3.- Cada una de las Partes dispondrá, cuando corresponda, que las partes en dichos procedimientos tengan el derecho, de acuerdo con su legislación, de solicitar la revisión y, cuando proceda, la modificación de las resoluciones definitivas dictadas en esos procedimientos.
- 4.- Cada una de las Partes garantizará que los tribunales que lleven a cabo dichos procedimientos, o los revisen, sean imparciales e independientes, y no tengan interés sustancial en el resultado de los mismos.

5.- Cada una de las Partes dispondrá que las partes en el procedimiento ante tribunales administrativos, cuajudiciales, judiciales y del trabajo tengan acceso a los recursos para hacer efectivos sus derechos laborales. Tales recursos podrán incluir, según proceda, órdenes, acuerdos de cumplimiento, multas, sanciones, encarcelamiento, medidas precautorias o clausuras de emergencia de los lugares de trabajo.

6.- Cada una de las Partes podrá, por los medios apropiados, establecer o mantener oficinas para la defensa del trabajo, que representen o asesoren a los trabajadores o a sus organizaciones.

7.- Ninguna disposición de este Artículo se interpretará en el sentido de obligar o impedir a una parte a establecer un sistema judicial para la aplicación de su legislación laboral distinto del destino a la aplicación de sus leyes en general.

8.- Para mayor certidumbre, las resoluciones dictadas por los tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales o del trabajo, los asuntos pendientes, así como otros procedimientos conexos, no serán objeto de revisión ni serán reabiertos en los términos de las disposiciones de este acuerdo.

## Artículo 6

### Publicación

Cada una de las Partes se asegurará de que sus leyes, reglamentos, procedimientos y resoluciones administrativas de aplicación general que se refieran a cualquier asunto comprendido en este Acuerdo, se publiquen a la brevedad o se pongan a disposición de las personas o Partes interesadas, para su conocimiento.

Cuando así lo disponga su legislación cada una de las partes:

- a) Publicará por adelantado cualquier medida que se proponga adoptar; y
- b) Brindará a las personas interesadas oportunidad razonable para formular observaciones sobre las medidas propuestas.

## Artículo 7

### Información y conocimientos públicos

Cada una de las partes promoverá el conocimiento público de su legislación laboral en particular:

- a) Garantizando la disponibilidad de información pública relacionada con su

legislación laboral y con los procedimientos para su aplicación y cumplimiento;

b) Promoviendo la educación de la población respecto de su legislación laboral.

Con esta breve acotación, hacemos referencia al contenido del "**ACUERDO DE COOPERACION LABORAL DE AMERICA DEL NORTE**", que nace como consecuencia del establecimiento del Tratado de Libre Comercio (TLC) firmando por los gobiernos de México, Estados Unidos de América y Canadá, y la importancia de este documento, ya que de él se deriva el Convenio de Productividad vigente en la C.F.E., al que habremos de introducirnos en forma concreta por ser el motivo fundamental de este trabajo de investigación que desarrollaremos.

### **1.- Análisis del Convenio de Productividad en la C.F.E.**

Para dar inicio a este análisis y poder explicar en forma pormenorizada cada uno de los cambios o modificaciones que ha sufrido el Contrato Colectivo de Trabajo en la Comisión Federal de Electricidad, a raíz de la firma del documento denominado "Convenio que modifica el Contrato Colectivo de Trabajo para la implantación de Sistema de Promociones y Ascensos basado en el desempeño", daremos a conocer los antecedentes de este importante documento que se encuentra sustentado en cinco puntos principales y que a la letra dicen:

## ANTECEDENTES

10.- Con base en las políticas de modernización de la empresa pública, dictadas por el Gobierno Federal para elevar la eficiencia y competitividad, la Comisión y el Sindicato suscribieron el 23 de abril de 1992 el Convenio de Productividad, en cuyo punto 5 de los Acuerdos sobre condiciones de Trabajo, se estableció el compromiso de implantar un sistema de promociones sustentado en criterios de productividad y eficiencia de los trabajadores y no exclusivamente en su antigüedad, misma que será reconocida mediante una compensación económica.

20.- De los estudios realizados para la conformación del sistema en los que fue considerada la opinión y propuesta del personal, se deriva la necesidad de aplicar mecanismos que propicien involucrar a los trabajadores con los fines del organismo, así como reconocer el esfuerzo, responsabilidad, productividad y calidad de sus labores, con objeto de alcanzar mejores resultados y motivar al personal a su superación profesional.

30.- Las modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo para incorporar el sistema implican beneficios identificados con elevar la calidad del servicio público de energía eléctrica, incrementar la productividad de la Institución y mejorar los niveles económicos de los trabajadores estimulando sus actitud y aptitud hacia el trabajo. Se basa en la modernización del sistema escalafonario, al incorporar mecanismos que permitan efectuar una administración moderna y profesional de los recursos humanos y consecuentemente aprovechar el sistema de remuneraciones y niveles salariales en función del desempeño personal.

40.- El sistema coadyuva a la simplificación del proceso administrativo al compactar significativamente las categorías vigentes; establece bases sólidas para orientar los programas de capacitación y adiestramiento a los aspectos sustantivos del trabajo en cada puesto y diseñar los planes de carrera para el desarrollo de los trabajadores, favoreciendo su arraigo en la Institución; identifica con claridad la organización del trabajo con los objetivos estratégicos de la empresa, creando una cultura de resultados y costo-beneficio; sustituye la evolución aleatoria del trabajador, basada exclusivamente en su antigüedad, por un sistema equitativo en función de la evaluación del desempeño, y permite incorporar a cada puesto al candidato con mayor aptitud técnica y profesional, mediante la expedición de constancias de aptitud.

El reconocimiento de los años de servicio de los trabajadores en la Institución, se establece bajo un principio de equidad e igualdad mediante una compensación acumulativa en función de la antigüedad generada, independientemente de los beneficios que se derivan del sistema de promociones, en la forma y términos que se señalan en el presente convenio.

50.- El sistema se encuentra sustentado en los artículos 134, fracción IV; 153 X y 159 de la Ley Federal del Trabajo, preceptos que contienen, respectivamente, la obligación de los trabajadores de ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y, en la forma, tiempo y lugar convenidos; las normas en materia de capacitación y adiestramiento, y el establecimiento, de un sistema que se considera como factor determinante para efectos escalafonarios el de la aptitud de los trabajadores, previamente capacitados, con sujeción al procedimiento que acuerden las partes en el Contrato Colectivo de Trabajo.



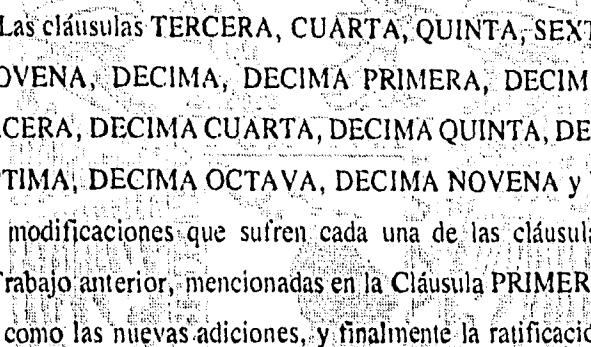
Siendo compatible dicho sistema con las disposiciones legales, y dado que su aplicación requiere la modificación de algunas Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo que rige sus relaciones laborales, las partes han acordado celebrar el presente convenio, de conformidad con las siguientes:

## CLAUSULAS

**PRIMERA.-** Con el propósito de cumplir con los compromisos asumidos en el Convenio de Productividad, y para el establecimiento del nuevo Sistema de Promociones y Ascensos, las partes han acordado modificar las cláusulas 12.- DEFINICIONES, 23.- PREPARACION DE LOS TRABAJADORES, 24.- ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACION, 29.- SALARIO, 33.- SALARIOS IGUALES, 34.- SALARIOS A SUSTITUTOS, 37.- INGRESO DE PERSONAL, 38.- TRABAJADORES DE BASE Y 42.- ESCALAFON DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO que rige sus relaciones obrero-patronales, así como adicionar al mismo las cláusulas 23 BIS.- COMITES MIXTOS DE PRODUCTIVIDAD, 42 BIS.- SISTEMA DE PROMOCIONES, 79.- COMPENSACION POR FIDELIDAD Y LAS TRANSITORIAS SEGUNDA, TERCERA, CUARTA Y QUINTA.

**SEGUNDA.-** La Comisión y el Sindicato convienen en modificar la Cláusula 12.- DEFINICIONES, en los términos siguientes: Se elimina la definición contenida en el inciso I) Categoría, quedando en dicho inciso la definición de puesto que se modifica y a la que anteriormente le correspondía el inciso J), en el cual se

adiciona la definición de "Perfil de Puesto" : se modifica la definición contenida en el inciso K) tabulador y el inciso I) se sustituye la definición de Salario por la de Salario Tabulado, se elimina la definición del inciso A) Antigüedad en el puesto y se recorre a este inciso la de Escalafón que se modifica; asimismo se adicionan en el inciso R), S), T) y U), las definiciones de "Grupo Orgánico", Escalafón de Grupos Orgánicos y Salarios Tabulados, "Nivel de Desempeño" y "Constancia de Aptitud", respectivamente.



Nota: Las cláusulas TERCERA, CUARTA, QUINTA, SEXTA, SEPTIMA, OCTAVA, NOVENA, DECIMA, DECIMA PRIMERA, DECIMA SEGUNDA, DECIMA TERCERA, DECIMA CUARTA, DECIMA QUINTA, DECIMA SEXTA, DECIMA SEPTIMA, DECIMA OCTAVA, DECIMA NOVENA y VIGECIMA, se refieren a las modificaciones que sufren cada una de las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo anterior, mencionadas en la Cláusula PRIMERA de este nuevo Convenio, así como las nuevas adiciones, y finalmente la ratificación del mismo.

A efecto de ser breves en el análisis del citado convenio, sólo habremos de referirnos específicamente a las cláusulas que fueron modificadas en el Contrato Colectivo de Trabajo y que consideramos afectan los intereses de los trabajadores, en cuanto a sus derechos más elementales y que vulneran la ley que los protege.

Asimismo, queremos aclarar que a pesar de los efectos que empiezan a reflejarse en perjuicio de los trabajadores y no solamente para los de este sector, sino para la clase trabajadora en general de nuestro país con la aplicación del nuevo sistema, debemos reconocer que no todo es negativo, sin embargo, observamos que

sus mecanismos y procedimientos son ambiguos en su aplicación, lo cual ocasiona que sus resultados sean desfavorables para los trabajadores quienes al no ver compensado su esfuerzo y sacrificio en su trabajo, produce en ellos desaliento y poca fe. Por tal razón consideramos necesario y urgente promover una revisión completa y en su caso las modificaciones pertinentes a dicho convenio sobre esos procedimientos que para tal efecto se han establecido, a fin de lograr la realización de los objetivos que se persiguen y que fueron planteados en los puntos de sustentación del Convenio de Productividad, que se refieren al incremento de productividad en la Institución a través de la capacitación y el adiestramiento y produzca en los trabajadores un cambio de aptitud y actitud-hacia el trabajo y les permita además mejorar sus condiciones de vida mediante el otorgamiento de estímulos económicos para el mejor desempeño de sus actividades; puntos fundamentales que se mencionan en este capítulo en las páginas 92 y 93 -

( ANTECEDENTES ) puntos del Convenio, el cual a más de 3 años de que fue puesto en marcha, sólo se aprecia en teoría por que en la práctica aún no se vislumbran los resultados esperados y sí en cambio son evidentes las afectaciones.

## ANALISIS

### A los puntos sustantivos del Convenio

I.- En principio, en ningún momento se consideró la opinión y Propuesta de la base trabajadora y mucho menos su aprobación para el establecimiento de este nuevo sistema. En cambio sí se fue dando a conocer a los trabajadores en las distintas areas de trabajo, la forma y condiciones en que habría de operar el

sistema, pero una vez que ya se había puesto en marcha. Nos referimos al contenido del párrafo primero, del punto 2o. ( ANTECEDENTES ) del Convenio, página 92 de este capítulo.

II.- Al referimos al párrafo segundo, del punto 3o. ( ANTECEDENTES ) del Convenio, página 92 de este capítulo; del Sistema Escalonario.- Cabe señalar que el mecanismo aplicado para el mejor aprovechamiento de los recursos humanos y la modificación del sistema escalonario nos parece inadecuado y lesivo. Pues al hablar del sistema de remuneraciones como herramienta para promover mejores resultados y niveles salariales en función del desempeño personal; debemos entender que la única forma que existe para la promoción de ascensos a niveles salariales que permitan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, es mediante la obtención de la Constancia de Aptitud única y exclusivamente, por lo tanto el sistema es inadecuado y lesivo: pues para obtener dicha constancia de aptitud primeramente el trabajador debe haber recibido la Capacitación y Adiestramiento como requisito indispensable, requisito que, por lo menos hasta ahora no se ha cumplido so pretexto de que: no se cuenta con la partida presupuestal para este concepto, que los cursos solicitados por muchos trabajadores no se ajustan a la actividad propia del perfil de su puesto, perfiles que tampoco están plenamente definidos, o bien por que determinados cursos se dan en forma preferencial al personal de confianza sin importar cual sea el costo de estos cursos, etc., sin embargo es bien cierto que la capacitación se debe impartir al 100% de sus programas y al 100% de los trabajadores de base y confianza. Así que, si la Institución no cumple con esta obligación y si la Constancia de aptitud que se adquiere exclusivamente a través de la Capacitación y el Adiestramiento son factores determinantes para ser promovido, entonces el programa de evaluaciones no puede aplicarse por que se vulneran los intereses y derechos de los trabajadores.

III.- Por lo que se refiere al párrafo primero del punto 4o., (ANTECEDENTES) del Convenio, página 93 de este capítulo, cabe mencionar que el mecanismo adoptado para la compactación de categorías, en nada simplificó los procedimientos para orientar los programas de capacitación y adiestramiento, o para determinar los perfiles del puesto, o bien para diseñar los planes de carrera de los trabajadores; simplemente fue una forma sencilla y cómoda para formar los grupos orgánicos y niveles de desempeño, ya que jamás se tomó en cuenta el nivel académico, los conocimientos en determinada actividad, la habilidad, la capacidad o la experiencia de cada uno de los trabajadores en las distintas ramas del trabajo, tomando en cuenta que, al fin y al cabo el ESCALAFON y la ANTIGUEDAD de los mismos ya no sería problema para su integración. De tal suerte que los grupos orgánicos y los niveles de desempeño quedaron formados al azar.

IV.- En el contenido del punto 5o., (ANTECEDENTES) del Convenio, página 93 de este capítulo; encontramos que para la elaboración del citado Convenio, se tomaron como base de sustentación los artículos 134, fracción IV, 153 A al 153 X y 159 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo el contenido de tales preceptos no son fundamentos esenciales para su establecimiento, pues si los fines que se persiguen en el mismo, son, buscar mejores condiciones de trabajo para elevar el nivel de vida de los trabajadores, entonces debieron invocarse los artículos 2o. y 3o. de la Ley en materia. Y sí bien es cierto que el artículo 73 Constitucional en su fracción X, faculta al Congreso para legislar en materia de Energía Eléctrica y por ende en materia de trabajo; también es cierto que el máximo ordenamiento legal en su artículo 123, protege los derechos mas elementales de los trabajadores y los consigna en la Ley laboral en su artículo 386.

## ANALISIS

### En cuanto a su objetivo y procedimientos del Convenio

De acuerdo a los planteamientos formulados y a la esencia de su contenido, el nuevo Convenio de Productividad está basado en el reconocimiento a nuestro esfuerzo laboral: su premisa, lograr el incremento en los salarios a través de un mejor desempeño para lograr superar los niveles de vida de los trabajadores.

Estamos conscientes de que el espíritu del Convenio de Productividad es acertado por que su objetivo principal es el incremento de la productividad en la empresa, pero no es congruente con la realidad, ya que su aplicación y procedimientos son ventajosos y deja fuera de toda posibilidad a los trabajadores sindicalizados que están sujetos a la buena voluntad o simpatía de los jefes y directivos, para que estos puedan ser evaluados con justicia y equidad.

Por otra parte hemos constatado que las evaluaciones que se han dado hasta ahora en oficinas nacionales, en lugar de incrementar la productividad mediante la cooperación en grupo, han provocado divisionismo y fricciones entre el personal sindicalizado, ya que el mal sistema de aplicación permite que sólo a un grupo muy reducido de trabajadores se les de la calificación suficiente para ser promocionados siendo por lo regular aquellos incondicionales de los jefes de confianza, quienes al no tener ningún impedimento estructural en el sistema de

evaluación, pueden ellos dar la calificación a su arbitrio.

En resumen, creemos que los procedimientos aplicados al citado Convenio de Productividad son nocivos para el buen funcionamiento de la empresa y repercute en perjuicio de los trabajadores, ya que no corresponden al espíritu de justicia general que debe contener el Convenio, además, se contravienen los artículos siguientes:

Artículo 123, fracción VI, de la Constitución Federal,

Artículo 2o. y 3o., (Principios generales) de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 18, (Principio de interpretación) L.F.T.

Artículo 86, (Principio de igualdad) L.F.T.

Artículo 154, Del Escalafón, (Derecho de preferencia de antigüedad y ascenso) L.F.T.

Artículo 386, Del Contrato Colectivo de Trabajo, (Condiciones generales de trabajo) L.F.T., preceptos que establecen derechos consagrados en nuestra Carta magna y se plasman en la Ley Federal del Trabajo, para beneficio y protección del proletariado nacional.

#### **\* Objeto del Convenio de Productividad \***

A este respecto estamos conscientes de que empresa, sindicato y trabajadores, somos corresponsables todos de la transformación que el país requiere y por consiguiente debemos luchar por que nuestra empresa sea más grande y más productiva, por tales razones estamos obligados a brindar lo mejor de nuestro esfuerzo para consolidar al México moderno que hoy tenemos, a la vez

que se garanticen mejores condiciones de vida a los trabajadores, con mayores posibilidades de desarrollo y preparación profesional, vinculado a los programas de Capacitación y Adiestramiento, con oportunidad de ascenso y mejoría económica, que permita que en la medida que los trabajadores incrementen la productividad reciban el estímulo económico adecuado a sus esfuerzos, pues de lo contrario no se puede crecer cuando hay hambre.

Es evidente que la C.F.E., tiene como meta fundamental, duplicar la generación de energía eléctrica y su capacidad instalada, que en el mediano plazo logrará sin incrementar el número de sus trabajadores activos, es decir, los proyectos de crecimiento hasta 1994, demandarían aproximadamente 4500 plazas más, pero con la implantación del nuevo Convenio de Productividad se pretende crecer y lograr las metas planteadas con el mismo número de personal contratado, lo que significa obviamente una modificación en las condiciones de trabajo ya establecidas, lo cual sólo podría lograrse manteniendo las plantillas de personal existentes y al menor costo posible. Indudablemente el presidente Salinas, era un economista muy visionario e inteligente.

¿ De qué manera podría lograrse este fin ?, el procedimiento era fácil; primeramente estatizando los salarios de los trabajadores, estableciendo programas económicos que no permitan mayores erogaciones y restringiendo al máximo el gasto o presupuesto de la Institución. Primera medida, salarios bajos; segunda medida, aplicando el programa de incentivos económicos que establece el Convenio de Productividad, que no permita a los trabajadores el crecimiento a su economía, como es el caso del Incentivo de Productividad, en el cual sólo un 20% de los trabajadores podrán tener derecho a la promoción, por un incremento del 6.7% en sus salarios, esto durante un año de esfuerzo y no sin antes librar un sin fin de obstáculos, como



son el cubrir el 95% de asistencia, lo cual es fácil perder sí por mala suerte en el transcurso del año, el trabajador enferma y acumula una semana de incapacidad, o bien por un descuido o mal comportamiento ocasione un disgusto o no simpatice al jefe, son motivos suficientes para no ser merecedor a la calificación que le permita la promoción y, tercera medida, restringiendo a los trabajadores sindicalizados el derecho de tiempo extraordinario y pago de alimentos que la Ley otorga : en tales casos los trabajadores son condicionados; si desean mejorar sus ingresos y para ello requieren tiempo extra, las reglas son: 3 horas de tiempo extraordinario sin el pago correspondiente de alimentos, o bien el pago de una comida a cambio de trabajar 3 horas de tiempo extraordinario sin derecho a cobrarlas.

Este es el nuevo concepto de productividad, en el cual, el crecimiento en la generación de electricidad y el incremento de su capacidad instalada se logrará a mediano plazo, sin incrementar el número de trabajadores ya existentes aprovechando los recursos humanos, lo cual repercute en las cargas de trabajo cuyo rendimiento de más, es absorbido en el mismo proceso de crecimiento de la productividad dirigido al ajuste del factor humano.

El nuevo concepto de productividad, es pues sólo un pretexto para reestructurar la fuerza de trabajo, más aún en momentos que se da ya una revisión en las plantillas del personal sindicalizado en todos los centros de trabajo con el objeto de determinar excedentes actuales y futuros de acuerdo con los programas de modernización y actualización de la empresa, a pesar de que en la actualidad el promedio del personal es de 2 a 3 trabajadores sindicalizados por 1 de confianza, cuando lo pactado anteriormente en nuestro Contrato Colectivo de Trabajo, era de 10 trabajadores de base por 1 de confianza. Sin dejar de tomar en cuenta que en la actualidad los trabajadores de confianza en la Institución, rebazan la proporción

pactada en el Contrato Colectivo de Trabajo y que además desarrollan actividades de operación propias del personal sindicalizado, lo cual se contrapone a lo dispuesto por los artículos 9o. y 182 de la Ley en la materia.

Cabe señalar que este análisis no pretende ir en contra de un sector de trabajadores sino de aportar ideas para lograr los objetivos de productividad y un mejor aprovechamiento de los recursos materiales y humanos, permitiendo que trabajadores de base con reconocida capacidad y experiencia y con un título profesional, tengan acceso a puestos de importancia, como lo establece la Cláusula 40, párrafo cuarto del Contrato Colectivo de Trabajo, que a la letra dice: para cubrir los puestos de confianza, vacantes o de nueva creación, la Comisión considerará preferentemente a los trabajadores de base, escuchando la opinión del SUTERM, puestos que hasta ahora ocupan trabajadores de confianza y que en muchos de los casos ni si quiera reúnen los requisitos de preparación académica.

### **ESTIMULOS ECONOMICOS**

" Con el propósito de abatir el ausentismo y el costo que implica la sustitución del personal en estos casos ", se establecieron en un principio premios catorcenales y anuales por concepto de puntualidad en el trabajo, dichos incentivos han dado resultados satisfactorios ya que los trabajadores al ver incrementado su salario como producto de su constancia, se sienten motivados y rinden mas en su trabajo; con lo cual estamos totalmente de acuerdo. Sin embargo consideramos que existe un punto muy importante que atenta contra los derechos del trabajador y

que consigna la Ley Laboral, en relación a las incapacidades médicas, que para efectos del pago de incentivos de puntualidad, incentivos grupales e incentivos de productividad, son considerados como incidencias o faltas al trabajo, lo que elimina la posibilidad de que muchos trabajadores reciban alguno de los incentivos mencionados.

A este respecto nos parece injusto e inhumano, ya que la condición de enfermarse no se debe a un simple capricho, sino a causas ajenas a la voluntad de las personas, principalmente las incapacidades médicas producidas por riesgos de trabajo o accidentes en el trabajo. Por tales razones las faltas por estos conceptos no deberían ser consideradas ni restarle al trabajador el derecho a recibir el pago de estos estímulos, por que consideramos son violatorios a la Ley Federal del Trabajo en su capítulo correspondiente.

Así mismo es de tomar muy en cuenta que, para el pago de esta clase de estímulos económicos, no se afecta al personal de confianza debido a que ellos no marcan tarjeta de asistencia, por lo tanto no existe un control en su puntualidad y en consecuencia gozan de todas las canonjías que los libera de toda afectación y en cambio hay que señalar que el Contrato Colectivo de Trabajo en vigor que rige las relaciones obrero-patronales, es de observancia general, es decir, el Contrato Colectivo es aplicable a todos los trabajadores tanto de base sindicalizados como a los de confianza, por consiguiente, los mecanismos y procedimientos del Convenio de Productividad deberían ser aplicados en igualdad de circunstancias a todo el personal de base y confianza.

## DE LOS GRUPOS ORGANICOS

El establecimiento de los Grupos Orgánicos y de los equipos de trabajo, empezó por ajustar los niveles de ingreso económico, contrariamente a lo que correspondería a un buen comienzo de la definición de las tareas de los mismos. A pesar de que se estableció en un principio en el Convenio de Productividad, que durante el primer semestre de 1994, cada Subdirección de C.F.E., definiría los perfiles de sus puestos, conforme a los Grupos Orgánicos y ramas de actividad, revisados y aprobados por los Comites Mixtos de Productividad; situación tal que hasta ahora no ha ocurrido.

De tal forma que, al no estar definidos los perfiles de puestos y al no quedar especificada la actuación de los grupos en el proceso del trabajo, entonces los cuestionarios diseñados para llevar a cabo las evaluaciones del personal para calificar su desempeño en el trabajo, no son válidos ya que carecen de la estructura real, como tampoco puede ser válida la tan requerida Constancia de Aptitud, indispensable para tener derecho a las promociones, cuando no se ha cumplido debidamente con el programa de la Capacitación y el Adiestramiento, que es el medio natural para obtenerla. De tal suerte que el sistema de evaluaciones y calificaciones que se otorgan al personal, no se apegan a la realidad y tampoco se ajustan a los criterios de la productividad, por lo tanto no se cumple con los objetivos que se persiguen.

Por otra parte debemos reconocer que el Sistema Escalafonario anterior, en el que se consideraba y se respetaba primordialmente la antigüedad del trabajador, evitaba injusticias que ahora se están cometiendo en contra de la mayoría y sólo favorece a una minoría; por lo que consideramos que el derecho al escalafón por

antigüedad debe continuar y prevalecer por encima de cualesquiera otra condición y que los conceptos de estímulos económicos funcionen como alternativas, al tiempo que se hace necesario incrementar el porcentaje de las promociones que hasta ahora es del 20%, a un porcentaje por lo menos del 50% del personal de cada area y rama de actividad. De lo contrario, el personal que asciende anualmente, alcanzará el 6.7% de incremento en su salario y el otro 80% no tendrá ningún aumento y por la coacción de quienes califican puede darse el caso de que los promovidos en un año, sean los mismos promocionados en el siguiente, provocando con ello el rezago de la mayoría de los trabajadores.

Así también, consideramos que los puestos de responsabilidad como son: Jefaturas, Supervisores y Jefaturas de sección que ahora ocupan el personal de Confianza, deben ser sujetos a concurso, para que el personal sindicalizado que haya logrado una capacitación y la preparación adecuadas, así como quienes ostenten un título profesional, tengan acceso y derecho a ocupar dichos puestos; pues sólo así se le dará el verdadero sentido al Convenio de Productividad.

## **CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

Siendo la capacitación y el Adiestramiento, factor determinante para la superación personal y una obligación por parte de la empresa impartirla a sus trabajadores, es de tomarse muy en cuenta el cumplimiento de esta prestación, a efecto de que se imparta en forma integral a todos los trabajadores y en el 100% de sus programas, para que todos los trabajadores estén en igualdad de circunstancias

y se le de la oportunidad a cada trabajador para concursar por cualesquier plaza de la cual se sienta capacitado para ocupar.

Con relación a la antigüedad de los trabajadores y que ahora será reconocida mediante una retribución económica conocida con el nombre de **COMPENSACION POR FIDELIDAD**, nueva figura en materia de Derecho Laboral que aún carece de fundamento legal, pero que deberá tomarse muy en cuenta por que contraviene a la Ley Federal del Trabajo. Dicho sistema consiste en otorgar una compensación económica, cada 3 años, que va desde 1.5% hasta acumular 15%, la cual formará parte únicamente de los factores que integran el salario para determinar el monto de las pensiones jubilatorias y la prima legal de antigüedad, sin considerar incrementadas otras prestaciones importantes como son: Fondo de ahorro, Fondo de previsión y Tiempo extraordinario, lo que representa para los trabajadores una afectación importante al recibir un pago mínimo a cambio de la pérdida del Escalafón y el derecho de la antigüedad y faculta a la empresa decidir por el destino de los trabajadores.

### **COMITES MIXTOS DE PRODUCTIVIDAD**

Con respecto a los Comites Mixtos de Productividad, consideramos que estos deben funcionar en forma neutral e independiente y que la intervención de los representantes sindicales que son parte integrante de los mismos, sean los principales responsables de revisar caso por caso y que cuando estos casos presenten controversias, sean llevados y resueltos en una Asamblea General con los

propios trabajadores, previo análisis y discusión, resolviendo las inconformidades de manera democrática y justa.

De tal manera, que los Comites Mixtos de Productividad, Locales, Regionales y Nacionales, desempeñen una función neutral y objetiva, para evitar que se lesionen los derechos de los trabajadores y que se entorpezca el buen funcionamiento del Convenio en relación.

## 2.- Sus efectos.

Son evidentes los efectos ocasionados a los trabajadores de este sector, principalmente al personal sindicalizado, pues en ellos recae todo el peso de las repercusiones negativas que por lo general son del orden económico y que en esencia, es el objetivo fundamental que se persigue con el controvertido Convenio de Productividad.

Sabemos y estamos consientes que la finalidad principal de la Comisión Federal de Electricidad, es crecer y para ello es necesario hacer una mejor racionalización de sus recursos y una distribución adecuada de los mismos, pero este crecimiento debe darse paralelamente con sus trabajadores, mejorando sus niveles de vida, a efecto de que haya equilibrio entre los factores de la producción teniendo como premisa la equidad y la justicia.

## A) Personal de confianza.

En el caso del personal considerado como de confianza, hay que reconocer que para ellos, los efectos del Convenio de Productividad, han sido positivos: pues como ya lo hemos señalado, el Contrato Colectivo de Trabajo en vigor, es aplicable a todos los trabajadores de este sector tanto de base como de confianza; sin embargo, las condiciones de trabajo y las prestaciones que establece el propio contrato, así como otras prestaciones importantes no incluidas en el documento, como son: Bonos de actuación y Compensaciones especiales, entre otras, sólo se otorgan en forma exclusiva a los de confianza, las cuales por sus alcances duplican o triplican sus percepciones, pues por una parte se atribuyen las prestaciones contractuales y por la otra las prestaciones o concesiones de que gozan de manera interna y que por su condición de estar considerados como personal de confianza, gozan del privilegio de no marcar tarjeta de asistencia, lo cual hace infalible para ellos el goce de todas y cada una de las percepciones.

En este punto, consideramos que también se violan algunos preceptos legales de carácter laboral, ejemplo: el párrafo primero del artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, establece que: la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

En este caso los trabajadores de confianza a que nos referimos, son todos aquellos que desempeñan funciones de auxiliares de servicios en general, cuyas actividades son similares o las mismas que desarrollan el personal de base sindicalizado, haciendo la distinción entre esta clase de personal de confianza y aquellos trabajadores de confianza a que hace alusión el artículo 182 de la propia Ley Laboral, cuyos puestos están bien definidos (puestos con jerarquía), pero mientras



7

tanto, por el hecho de estar considerados como personal de confianza se les atribuyen otros derechos y prestaciones a las cuales no tienen derecho el personal sindicalizado.

El artículo 86 de la misma Ley en la materia, señala que: a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. Esta condición tampoco se cumple, pues a pesar de que determinado personal de confianza de esta Institución, desempeña funciones en jornada y condiciones de eficiencia iguales a las que desarrollan los trabajadores sindicalizados, por el sólo hecho de estar considerados como de confianza sus percepciones son muy superiores, sin importar que no se cumplan los requisitos a que se hace referencia y que en su comentario dice, son trabajadores de confianza los que realizan funciones de dirección, administración, vigilancia y fiscalización, con carácter general, es decir, que comprenden todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio.

#### **B) Personal de base sindicalizado.**

Por lo que a este tipo de trabajadores se refiere, consideramos que en lo general las condiciones del Convenio de Productividad son adversas, por lo tanto sus efectos resultan negativos, sobre todo por que el Contrato es aplicable de manera estricta en cada una de sus partes a los trabajadores sindicalizados, situación que no sucede con el personal denominado de confianza, pues para ellos sólo son consideradas todas las prestaciones que les benefician y en cambio las condiciones de trabajo por las que se rigen así como una serie de prestaciones especiales, no son concedidas al personal sindicalizado. Para ello daremos algunos ejemplos:

1.- El personal sindicalizado tiene como obligación principal, el marcar su tarjeta de asistencia, lo cual no ocurre con el personal de confianza; esta situación tendrá siempre en desventaja a los trabajadores sindicalizados, que para efectos de poder ser merecedores a los premios por conceptos distintos como son: incentivos por puntualidad, incentivos grupales o de productividad, deben cubrir como mínimo el 95% de asistencias.

2.- Mientras que el personal sindicalizado sólo tiene derecho al cobro de las prestaciones contractuales; el personal de confianza tiene además de éstas, el derecho a las prestaciones especiales de que gozan y sin ninguna restricción.

3.- En materia de servicios médicos, el personal de base sindicalizado recibe como atención médica obligatoria, la asistencia del Instituto Mexicano del Seguro Social, y si por alguna razón acude a un médico o servicio médico particular, difícilmente podrá recuperar su dinero por los gastos realizados en esta vía; en cambio el personal de confianza con frecuencia son atendidos en forma particular, cualesquiera que sea el nivel de atención y el costo por los servicios recibidos, cuyos gastos son recuperados por los trabajadores, sin mayor averiguación.

4.- En relación con el derecho a los préstamos habitacionales; el personal sindicalizado tiene derecho a dicha prestación, siempre y cuando haya cumplido en la Institución, un mínimo de antigüedad de 5 años; en cambio al personal de confianza se les otorgan estos préstamos en la mayoría de los casos, en cuanto ingresan a la empresa. Así que, mientras los trabajadores de base están esperando su turno para tener derecho a pedir su préstamo de casa, los trabajadores denominados

de confianza, ya acabaron con el presupuesto destinado para tal efecto, etc., así podríamos mencionar muchos ejemplo más.

**a) Laborales.**

Entre los efectos de carácter laboral, como consecuencia de la implantación del Convenio de Productividad, podemos mencionar los siguientes:

Se atenta contra los intereses y la estabilidad de los trabajadores sindicalizados al quedar en circunstancias desiguales, en todos sus aspectos, en relación con el personal de confianza.

Se rebasa la materia de trabajo propia de los trabajadores sindicalizados al verse superados en porcentaje por el personal de confianza, en algunas áreas.

**b) Socioeconómicos.**

Son por demás obvios los efectos producidos en contra de los trabajadores de base sindicalizados, como consecuencia de la implantación del referido Convenio de Productividad y los malos procedimientos en su aplicación, a lo cual debemos agregar el bajo salario, la mínima posibilidad de ver incrementados sus ingresos y la pérdida del poder adquisitivo, así como la crisis misma; factores más que suficientes para que los trabajadores y sus familias vean disminuido su nivel de vida y como resultado final la insatisfacción del mínimo de necesidades que los trabajadores deben percibir de su salario como producto de su trabajo y de su esfuerzo, las cuales están

contempladas en el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo.

**c) Familiares.**

Como resultado de los cambios sufridos por la implantación de los nuevos sistemas de producción que originaron y concluyeron con el establecimiento del Convenio de Productividad en la Comisión Federal de Electricidad, cuyos efectos y repercusiones han ocasionado que la mayoría de los trabajadores y sus familias, padezcan lamentablemente el desequilibrio e intranquilidad en el núcleo familiar por el desajuste económico sufrido y como consecuencia principal en muchos de los casos, hijos de familia, han tenido que sucumbir en su afán por seguir preparándose y en el peor de los casos, otros, se han visto en la necesidad de abandonar sus estudios para buscar algún empleo que les permita contribuir al gasto familiar para poder sobrevivir; algunas veces se ha lamentado la pérdida de la salud de algunos de los miembros de la familia por presiones vividas y en ocasiones hasta la desintegración de algunas familias.

No quisiéramos ser fatalistas ni alarmistas y mucho menos pesimistas, pero sin lugar a duda, las experiencias que estamos viviendo nos llevarán a un retroceso en el desarrollo social del país.

### 3.- Diferencias en sus efectos entre el personal de confianza y de base.

De manera sintetizada podemos concluir que la diferencia de efectos producidos como resultado de la implantación del Citado Convenio de Productividad, entre el personal de confianza y el de base sindicalizado, concretamente lo resumimos en dos puntos fundamentales, a saber: .

- a) Positivos
- b) Negativos

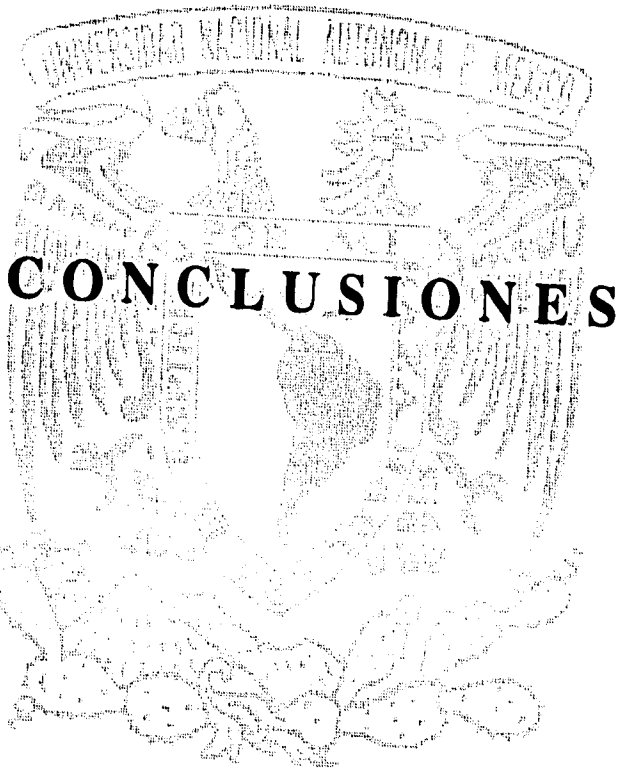
Dadas las condiciones de trabajo y las de orden económico tanto para el personal de confianza como para el de base sindicalizado, podemos observar que existe una marcada diferencia que determina de manera clara, el nivel de vida para unos y para otros.

Considerando los aspectos anteriores y sabiendo que el personal de confianza, goza de mejores condiciones de trabajo, mejores salarios y prestaciones y de mayores canonjías, es evidente que los efectos con la implantación del nuevo sistema de productividad, son POSITIVOS para los trabajadores denominados de Confianza.

Considerando asimismo, que el personal sindicalizado al estar sujeto a restricciones y a la aplicación estricta en cuanto a las condiciones de trabajo, salarios y prestaciones, exclusivamente establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo, podemos deducir que el establecimiento del nuevo sistema de productividad, en tanto no sea modificado o mejorado, creemos que sus efectos son NEGATIVOS para la Base Trabajadora Sindicalizada.

**4.- Necesidad de crear mecanismos que permitan mejorar las condiciones de trabajo y por ende mejores condiciones de vida para los trabajadores de este sector.**

Una vez habiendo concluido con el análisis del Convenio de Productividad vigente en la Comisión Federal de Electricidad, celebrado con fecha 23 de abril de 1992, el cual modifica sustancialmente al Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones laborales CFE-SUTERM; resumimos de manera general los aspectos más relevantes sobre los efectos que consideramos negativos para los trabajadores de base sindicalizados, para lo cual hacemos una serie de consideraciones y elaboramos algunas propuestas que permitan mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida de los trabajadores de este sector; llegando de esta manera al resultado final de este trabajo de investigación.



## CONCLUSIONES

PRIMERA.- Para concretar la modernización de la Comisión Federal de Electricidad, con el objetivo de elevar la productividad para hacerla más competitiva; las nuevas cláusulas pactadas inciden directamente en las percepciones de los trabajadores, el sistema escalafonario, la antigüedad y la organización del trabajo. Dichos cambios están más bien orientados a la compactación de salarios, la creación de los Grupos Orgánicos, el establecimiento del nuevo Sistema de Promociones y en la adecuación de las Primas por Antigüedad, afectando derechos ya establecidos y mutilando al Contrato Colectivo de Trabajo al desaparecer el Escalafón, creando en su lugar los Grupos Orgánicos y los niveles de Desempeño, coartando así los derechos de ascenso plasmados en la Ley Federal del Trabajo.

Atendiendo a la conclusión que precede, proponemos: que se restablezca el Escalafón como se contemplaba en el Contrato Colectivo de Trabajo anterior a la firma del Convenio de Productividad, respetando el derecho de antigüedad como lo señala el artículo 154 de la Ley en la materia, que consigna la premisa de "primero en tiempo, primero en derecho", esto es, conservar de manera automática los movimientos escalafonarios y considerar los nuevos procedimientos del Convenio (Sistema de Incentivos Económicos), como alternativas para lograr mejorar los ingresos de los trabajadores y no como factores determinantes.

SEGUNDA.- El Convenio de Productividad a más de 2 años de haberse implementado en el proceso productivo de la Institución, ha reflejado grandes incongruencias que, de mantenerse, pueden provocar distorsiones en los objetivos primordiales en el sistema productivo. Las repercusiones fundamentales que hemos



1

padecido a raíz de la implantación del nuevo sistema, en el cual se busca el incremento en la producción de la empresa, radican en primera instancia en la forma en la que se ha venido evaluando a los trabajadores. Ante la falta de los Perfiles de Puesto aún no definidos y los malos mecanismos de aplicación en los sistemas de evaluación, se ha calificado a los trabajadores, como se dice comúnmente "al vapor", con criterios absurdos e ilógicos que sólo benefician a unos cuantos, sin tomar en cuenta precisamente como base, la aptitud y experiencia de los trabajadores, como se señala en las especificaciones aprobadas (Manuales de evaluación), derivándose de ello el descontento justificado por parte de quienes se consideran con mayores derechos.

Por lo que a este punto se refiere, proponemos: recompensar de manera paralela, la experiencia y la capacidad de los trabajadores con movimientos escalafonarios adicionales tomando en cuenta precisamente la aptitud y la productividad, con estímulos económicos que permitan a los trabajadores mejorar sus ingresos y sus niveles de vida.

TERCERA.- Es de concebir que el nuevo Convenio de Productividad, está diseñado principalmente para el beneficio de la Institución y los empleados de confianza y en lo mínimo para los trabajadores sindicalizados, a quienes en cambio se les exige más trabajo y se les obstaculiza para su proyección; tomando en cuenta que hasta la fecha, a los Jefes no se les exige la presentación del Título o Cédula Profesional o documento equivalente al puesto que desempeñan; por el contrario, para el personal de base es requisito indispensable la presentación de documentos para ser promocionados e inclusive para el caso de nuevo ingreso.

En este punto, consideramos necesario se haga exigible el cumplimiento del contenido de la Cláusula 40 del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor, en su párrafo cuarto, que a la letra dice: para cubrir los puestos de confianza, vacantes o de nueva creación, la Comisión considerará preferentemente como candidatos a los trabajadores de base. A pesar de que esta disposición permanece vigente, sin embargo hasta ahora no se da cumplimiento. Es de justicia, dar oportunidad a los trabajadores de base sindicalizados, para que puedan cubrir puestos de confianza que siempre son mejor remunerados, este derecho debe ser concedido a la presentación o realización de estudios superiores, apoyados con la capacitación y el adiestramiento adecuados a los objetivos de productividad, dando mayores opciones de ascenso al personal de base y oportunidad de ocupar puestos de responsabilidad.

CUARTA.- De conformidad con los mecanismos y procedimientos adoptados en el Convenio de Productividad, en relación a la Capacitación y adiestramiento, como una obligación Legal y Contractual por parte de la empresa hacia sus trabajadores; es evidente que al no impartirse en forma regular al 100% de los trabajadores y al 100% de sus programas, se lesionan los derechos de los trabajadores. Y más aún si tomamos en cuenta que para tener derecho a las promociones, es requisito indispensable que los trabajadores deben poseer la Constancia de aptitud, lo cual sólo les es otorgada mediante la capacitación y el adiestramiento, entonces la aplicación de los procedimientos son inadecuados e improcedentes. Así mismo, encontramos que los Comites Mixtos de Productividad, responsables de vigilar el buen desarrollo de las evaluaciones, resultan incompetentes para decidir los porcentajes de evaluados, por la multitud de inconformidades por parte de quienes se consideran con mayores derechos, esto se debe a la diversidad de criterios con que se evalúa a los trabajadores y principalmente al bajo porcentaje aprobado hasta ahora y que es del 20%, porcentaje que resulta ilógico; lo cual lejos

de incrementar la productividad sólo crea desaliento y falta de interés por parte de todos los trabajadores que no son promovidos y que se consideran con derechos.

A este respecto se llega a la conclusión, que es necesario y urgente modificar y mejorar los mecanismos y procedimientos aplicados hasta ahora para tal efecto, para lo cual proponemos:

- a) Modificar los Sistemas y Manuales de Evaluación, haciéndolos congruentes con los perfiles de Puesto, de tal forma que la evaluación de cada trabajador, sea real y objetiva;
- b) Que se incremente el porcentaje de evaluados, es decir, del 20% aprobado hasta ahora, al 80% de los trabajadores, ya que sí utilizamos un criterio real y justo, es de comprobarse que la mayoría de los trabajadores es merecedor al incentivo de productividad y no sólo un 20% como está establecido;
- c) Que para el otorgamiento de los incentivos económicos por concepto de Incentivo catorcenal por constancia y puntualidad, Incentivo de Productividad, Incentivo Grupal, no sean consideradas como incidencias o faltas, especialmente, las incapacidades por enfermedad general y mucho menos aquellas producidas como consecuencia de Accidentes de trabajo y Riesgos de trabajo, que mermen a los trabajadores el derecho de merecer dichos incentivos, lo cual de ser aprobado, produciría verdadera motivación entre los trabajadores, creándose una competencia leal entre los mismos, lo cual redundaría finalmente en la obtención de resultados reales de Productividad y por ende el crecimiento deseado para la Institución.

QUINTA.- Con la implantación del nuevo Convenio de Productividad, el Contrato Colectivo de Trabajo anterior a la firma de dicho documento, sufrió un cambio total en su estructura, de tal forma que, al perderse el Escalafón, los trabajadores fueron afectados principalmente en su derecho a los movimientos escalafonarios por antigüedad; derivado de ello se estableció que la antigüedad de los trabajadores ahora será reconocida mediante una retribución económica denominada Compensación por Fidelidad (nueva figura jurídica). La retribución otorgada a los trabajadores por dicho concepto, consiste en un incremento en sus salarios del 1.5% cada 3 años hasta acumular el 15%, lo cual forma parte únicamente de los factores que integran el salario para determinar el monto de las Pensiones Jubilatorias y la Prima Legal de Antigüedad. Como podemos observar esta Compensación sólo beneficia a los trabajadores de reciente ingreso más no a todos aquellos que han pasado parte de su vida al servicio de la Institución.

Es de tomar en cuenta que, la liquidación concedida a los trabajadores, a cambio de su antigüedad, no es acorde ni justa por que sólo benefició a los trabajadores de nuevo ingreso y no a los de mayor antigüedad, por tales motivos, proponemos: que el 1.5% sobre los salarios por concepto de Compensación por Fidelidad, se otorgue catorcenalmente a los trabajadores activos, como una prestación más incrementada a su salario, o de otra forma que les sea otorgada y acumulada para ser entregada cada fin de año o principios del siguiente, bajo el concepto de Prima por Antigüedad; tal es el caso del pago por concepto de Fondo de Previsión ya establecido, independientemente del concepto en relación ya instituido.

SEXTA.- Observándose el Sistema de Evaluaciones, para el otorgamiento de los Estímulos económicos, por concepto de Incentivos catorcenales por puntualidad

y constancia, Incentivos por Productividad, Incentivos Grupales y para Promociones, los procedimientos son inadecuados. Las condiciones de trabajo del personal de confianza son ventajosas, en relación con las condiciones de trabajo y las obligaciones que rigen al personal de base sindicalizado, toda vez que el personal de confianza no está sujeto a la obligación de marcar su tarjeta de asistencia, como en el caso del personal sindicalizado, por lo que los criterios y requisitos para la obtención de los Estímulos económicos por los conceptos señalados, rompen con el derecho y la equidad, favoreciendo a unos (Personal de Confianza) y afectando a otros que son la mayoría (Personal de base Sindicalizado).

En este sentido, consideramos que es necesario aplicar las disposiciones que hagan posible y transparente la aplicación del sistema, para lo que a este punto se refiere, proponemos: que, a excepción del Personal de Confianza a que se refiere el contenido del artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo (Personal con jerarquía, de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización), todo el demás personal denominado de confianza, con funciones de prestadores de servicios generales ó auxiliares de servicios generales, a quienes les sea aplicable el Contrato Colectivo de Trabajo en vigor, les sea aplicado el mismo régimen de obligaciones a que está sujeto el personal sindicalizado.

SEPTIMA.- El sistema general, es decir, los mecanismos y procedimientos que establece el nuevo Convenio de Productividad, en relación con la forma de evaluación a los trabajadores tanto de base como de confianza, como ya lo hemos señalado en distintos puntos de nuestro trabajo de investigación; es inadecuado y lesivo, principalmente para el personal sindicalizado y aunque parezca repetitivo tenemos que remarcarlo cuantas veces sea necesario, A más de 2 años de haberse

1

implantado dicho sistema, están claramente marcadas las diferencias en su aplicación, en cuanto a que beneficia a unos y afecta a otros. Los Perfiles de puesto no están bien definidos, por lo tanto los formatos de examen para la evaluación no están debidamente estructurados y por otra parte los criterios diversos de quienes aplican la evaluación, permite que se actúe con favoritismo y parcialidad. Como resultado de todo esto, tenemos una serie de injusticias e inequidad.

Por las razones expuestas en este punto, proponemos que, independientemente de que dichos procedimientos deben ser corregidos y adecuados a la realidad, es necesario crear una Comisión Tripartita dotada de amplias facultades y exclusivas, formada por Un representante de la empresa, del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato en cuestión y de los trabajadores, cuyas facultades y obligaciones sean las de fiscalizar el correcto funcionamiento y dar soluciones a cada uno de los casos que presenten controversia e inconformidades con las evaluaciones de los trabajadores. Esta Comisión deberá ser nombrada especialmente para Oficinas Nacionales y en cada una de las Divisiones y Coordinadoras en el país.

OCTAVA.- En materia de fondo de habitación y Servicios Sociales de los Trabajadores Electricistas, la Cláusula 68 del Contrato Colectivo de Trabajo, en sus incisos I y II, Consigna la Contribución al problema de la vivienda para los miembros del SUTERM, otorgándoles financiamiento para la obtención, Construcción, ampliación o reparación de casas-habitación: así mismo Proyectar y construir Centros Sociales y Vacacionales o adquirirlos para el uso y disfrute de sus miembros. En el primer caso, tenemos que el alcance concedido a los trabajadores para dicha prestación siempre es insuficiente. El factor calculado sobre la base del salario mensual tabulado, resulta una falacia, pues es inconcebible pensar que

1

actualmente se pueda adquirir una vivienda casa o departamento por sencilla que esta sea, con cantidades que en promedio no rebasan los N\$ 100,000.00 (CIEN MIL NUEVOS PESOS), sí a esto agregamos que en cuestión de salarios por lo general bajos, existe una gran disparidad entre los salarios del personal de Confianza y el de los de Base,. Es de comprenderse que en este aspecto siempre existe insatisfacción. En el segundo caso, los Centros Sociales y vacacionales que se tenían para el uso y disfrute de los trabajadores del sector y que funcionaban a través del sistema de crédito para hacerlo accesible a sus miembros, poco a poco fueron desapareciendo, el único que actualmente existe y funciona en zona del Distrito Federal, resulta inaccesible para la mayoría de los trabajadores por el monto que representa el pago de sus membresías.

Derivado de la DECLARACION DE DERECHOS SOCIALES, en relación al espíritu del contenido de las fracciones VI y XII del artículo 123 Constitucional, se establece en la Cláusula 68 de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo, la obligación de dar cabal cumplimiento a esta prestación en materia de habitación; para tal efecto nos permitimos hacer la siguiente propuesta:

a) Que el préstamo otorgado a los trabajadores para la obtención de casa o departamento, por este concepto, les sea concedido el mínimo del costo real de la vivienda al momento de su adquisición, en atención al contenido del precepto Constitucional señalado.

b) Que para el uso y disfrute del Centro Social destinado al servicio de los trabajadores del sector, las cuotas establecidas para el pago de membresías, sea proporcional al salario de cada trabajador, a efecto de hacer posible que todos sus miembros tengan acceso a dichas instalaciones, tomando en consideración que las

posibilidades no son las mismas, ejemplo: para quienes tienen un salario mensual tabulado de N\$ 5,000.00 (CINCO MIL NUEVOS PESOS) o más, y quienes ganan apenas N\$2,000.00 (DOS MIL NUEVOS PESOS) o menos, de lo contrario el uso y disfrute de estas instalaciones resulta elitista, rompiendo con el espíritu social que establecen las leyes.

c) Que se restablezca el crédito vacacional que anteriormente se otorgaba a los trabajadores de la C.F.E., ya que en la actualidad con la pérdida del poder adquisitivo de los salarios y el desmedido e incontrolable incremento en los bienes y servicios, los trabajadores han visto frustradas sus esperanzas para tomar un digno y necesario descanso en sus vacaciones.

NOVENA - En materia de Seguridad Social, es preciso señalar que a más de 15 años de que los trabajadores de la Comisión Federal de Electricidad, fueron incorporados al régimen del Seguro Social, hasta ahora los servicios proporcionados por este Instituto, han sido totalmente deficientes. El trato despótico a los derechohabientes por parte del personal administrativo, la falta de recursos económicos del Instituto, la sobrepoblación de sus afiliados y la pérdida de interés y de profesionalismo del personal médico, han hecho que cada día los servicios prestados sean pésimos. A todo esto hay que agregar las nuevas políticas en contubernio CFE-IMSS, en defensa de sus propios intereses, de tal forma que coartan de manera total los derechos de los trabajadores, atentando contra la salud y la vida de estos o de sus familiares. Así también tenemos que mencionar la mutilación del Contrato Colectivo de Trabajo, en el párrafo segundo, del inciso b), de la cláusula 62, en relación con las COMPESACIONES POR TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO; RIESGOS NO PROFESIONALES, a este respecto la



cláusula anterior señala, que, " Cuando el trabajador con incapacidad permanente proveniente de riesgo no profesional esté imposibilitado para reanudar sus labores y tenga diez años o más de servicios, podrá optar por la compensación establecida en este inciso o la jubilación, la que le será concedida en los términos de la cláusula 69 JUBILACIONES, siempre y cuando dicha incapacidad, certificada médicamente, no le permita desempeñar las labores inherentes a su puesto ni las de otro en las que pueda ser reubicado de acuerdo con su aptitud física y en el que le será respetado su salario". A la implantación del nuevo Convenio de Productividad, la disposición anterior fue alterada al agregársele el párrafo siguiente: " No tendrá derecho a optar por la jubilación el trabajador con incapacidad permanente para el trabajo, cuando dicha incapacidad se hubiese originado por alcoholismo o drogadicción, casos de los cuales se dará por terminada la relación laboral mediante el pago de la compensación a que ésta Cláusula se refiere". Esta modificación afecta a todo trabajador que cayera en dicho supuesto pero además carece de fundamento y contraviene la Ley que lo protege.

Ante tal situación y considerando que el derecho de la salud de las personas debe estar siempre por encima de cualquier interés, apreciamos que es necesario adoptar medidas que a este respecto protejan la salud, la vida y los derechos contractuales y legales de los trabajadores de este o de cualquier otro sector, para este importante apartado, proponemos:

a) Que como nueva disposición se establezca en el Contrato Colectivo de Trabajo, el derecho inalienable para los trabajadores en el sentido de que; cuando un trabajador o miembro de su familia tenga la necesidad de acudir a un médico o servicio médico particular, los gastos realizados por los servicios recibidos, le sean reembolsados al trabajador sin mayor requisito que la comprobación de dichos gastos,

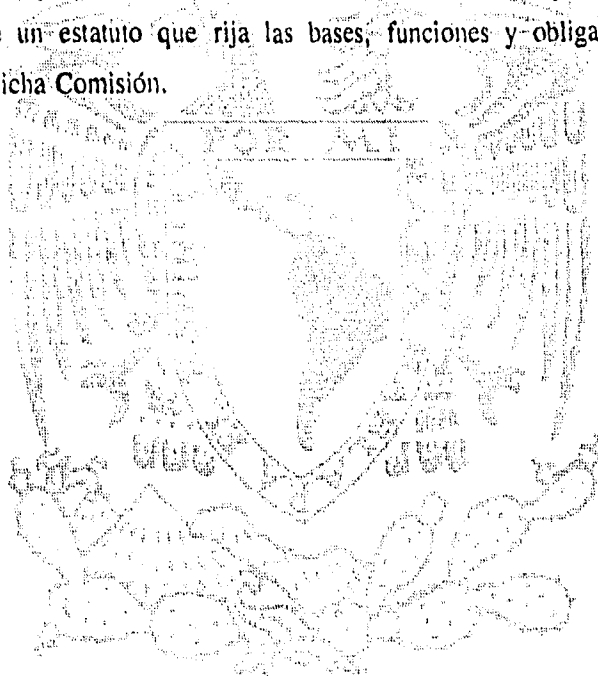
como en el caso de los trabajadores de confianza que gozan de estos privilegios.

b) Que se restablezca al estado en que se encontraba el contenido de la Cláusula 62, inciso b), párrafo segundo del Contrato Colectivo de Trabajo anterior a la firma del Convenio de Productividad al que hemos hecho referencia, por que lesiona los derechos del trabajador y contraviene a la Ley que los prevé.

DECIMA.- Comisión Federal de Electricidad, como toda empresa importante, cuenta con el presupuesto necesario para su administración y funcionamiento. Dicho presupuesto es utilizado en sus necesidades básicas como son: Pago de nomina (salarios y prestaciones), Compra de materiales y equipo, Bienes y servicios, Pagos por liquidaciones (diversos conceptos), Indemnizaciones, Gastos múltiples, etc., dentro de todos estos gastos necesarios, tenemos otros que consideramos improductivos o suntuarios, como son: Prestamos especiales al personal de confianza, Comisiones, Viáticos, Sueldos exageradamente elevados, Bonos trimestrales y de actuación, Exceso en el ingreso de personal de confianza, Remodelaciones innecesarias a las instalaciones, Nómina confidencial, Pagos de gastos médicos en hospitales particulares de primera, Prestamos para compra de automóviles, Concesión de automóviles oficiales para uso personal ( al personal de confianza) y el pago de los respectivos gastos que generan estos vehículos. Con todos estos gastos exagerados, podemos determinar que el presupuesto destinado a la Institución, siempre resulta insuficiente por el abuso excesivo que se hace de los recursos.

Con objeto de preservar el patrimonio de nuestra empresa, ya que la Productividad es un proceso que engloba el uso eficaz, racionalización y adecuación

de la distribución de los recursos materiales, financieros y humanos; consideramos necesario aplicar medidas que impidan y terminen con los abusos, para tal efecto, proponemos: crear una Comisión de Fiscalización Tripartita, formada por Un representante de la empresa, del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato y de los trabajadores, cuya función exclusiva sea la de vigilar el uso y destino de los recursos materiales y financieros de la Institución. Que la gestión de esta Comisión tenga una duración en su desempeño, de no más de 3 años, así mismo la obligación principal de rendir un informe de labores cada año fiscal, y que dicho informe se haga del conocimiento de los trabajadores en general (Base y Confianza). Por último, la elaboración de un estatuto que rija las bases, funciones y obligaciones de los miembros de dicha Comisión.



**BIBLIOGRAFIA  
JURIDICA**

- 1.- **BEJARANO SANCHEZ, Manuel. OBLICACIONES CIVILES,**  
Colección textos Jurídicos Universitarios,  
Editorial Harla, S.A. de C.V., tercera edición,  
México 1984, págs. 621
- 2.- **BERMUDES CISNEROS, Miguel. LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO  
DEL TRABAJO,** Cárdenas Editor, México 1978, págs. 476.
- 3.- **BORRELL NAVARRO, Miguel. ANALISIS PRACTICO  
JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO,**  
4a. edición, Editorial Sista, S.A. de C.V., México 1994.  
págs. 725
- 4.- **CAVAZOS FLORES, Baltazar. EL DERECHO LABORAL EN  
IBEROAMERICA,** Editorial Trillas, México 1978,  
págs. 927.
- 5.- **DAVALOS, José. DERECHO DEL TRABAJO, t.I.,** Editorial Porrúa, S.A.,  
México 1990, págs. 474.
- 6.- **DE BUEN L. Nestor. DERECHO DEL TRABAJO, t.I., tII,**  
Editorial Porrúa, S.A., México 1994 y 1994

- 7.- **DE LA CUEVA, Mario.** EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, t.I, Editorial Porrúa, S.A., México 1985, págs. 727
- 8.- **DE LA CUEVA, Mario.** EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, t.II, Editorial Porrúa, S.A., México 1993 págs. 765.
- 9.- **DEVEALI, Mario.** TRATADO DEL DERECHO DEL TRABAJO, Editorial La Ley, Buenos Aires, Argentina, 1976, págs. 768.
- 10.- **GUERRERO, Euquerio.** MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S.A., México 1994, págs. 614
- 11.- **GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto.** DERECHO DE LAS OBLIGACIONES, 10a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1995, págs. 1215.
- 12.- **MARX, Carlos y ENGLÉS, Federico.** MANIFIESTO DEL PARTIDO COMUNISTA, (Traducción del texto de la edición Alemana de 1848), Editorial Progreso, Moscú, URSS. págs. 328.
- 13.- **MUÑOZ RAMON, Roberto.** DERECHO DEL TRABAJO, t.II., Editorial Porrúa, S.A., México 1983, págs. 450.

- 14.- **POZZO**, Juan D. DERECHO DEL TRABAJO, t.II. Ediar Editores, S.A., Buenos Aires, Argentina 1949 págs. 478.
- 15.- **RAMIREZ GRONDA**, Juan D. TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO, t.I., Editorial La Ley, Buenos Aires, Argentina 1971, págs. 430.
- 16.- **TRUEBA URBINA**, Alberto. NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO.-2a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1979, págs. 906.
- 17.- **TRUEBA URBINA**, Alberto. EL DERECHO MEXICANO EN LA CONSTRUCCION Y EN EL ESTADO MODERNO. Editorial Porrúa, S.A., México, 1979, págs. 879.

## LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Código Civil para el Distrito Federal

Código fiscal de la Federación

Ley Federal del Trabajo

Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social

Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

## OTRAS FUENTES

TRABAJO, Revista de la OIT (Especial Aniversario)

Cabanellas, Guillermo. DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO, Editorial Helista S.R.L., Buenos Aires Argentina, 1979, 14a. ed.

Couture, E.J. VOCABULARIO JURIDICO, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1976.

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, ed. 1970

Santamaría. DICCIONARIO, Ediciones Mayo, México, 1970.

DICCIONARIO DE SINONIMOS Y CONTRARIOS, Editorial Teide, S.A., México, 1986, 3a. ed.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, t. VIII.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEGA, Editorial Bibliográfica Omega, Buenos Aires, Argentina, 1967, t. XXIV.

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, Comisión Federal de Electricidad.