



33
2el.

Universidad Nacional Autónoma de México

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
"ACATLAN"

**LAS POLITICAS LABORALES DEL
SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS
(SME) ANTE LA MODERNIZACION DEL
NUEVO ORGANISMO LUZ Y FUERZA
DEL CENTRO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
Licenciado en Ciencias Políticas y
Administración Pública
P R E S E N T A
RAMIRO WILLIAM LOPEZ MORALES

Director de Tesis: LUIS OLIVA VEGA

Febrero de 1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

"TODO HOMBRE DEBE DECIDIR UNA VEZ EN SU VIDA SI SE LANZA A TRINUNFAR
ARRIESGANDOLO TODO, O SE SIENTA A CONTEMPLAR EL PASO DE LOS
TRIUNFADORES"

Victor Manuel Gomez Rodriguez

A MI PADRE:

EVARISTO LOPEZ SANTOS

A MI MADRE

JACINTA MORALES CORTES

Con amor, respeto y admiración, agradeciendo su sacrificio y ejemplo que me sirvieron de guía para forjarme espiritual y moralmente.

A MIS HERMANOS

Antonio Julian

Vicenta Angelina

Jacinto Bardomiano

Catalina

Silvia Micaela

Evaristo

Eva

Ramón

Agradeciendo su apoyo y motivación para alcanzar mi meta

Y también a mis cuñados y cuñadas.

A la ENEP ACATLAN, por haber cobijado mis anhelos de superación

A todos mis profesores, por colaborar con sus conocimientos a mi formación académica e intelectual

A mis compañeros de la generación por que la convivencia con ellos me ayudó a forjarme como profesionista

A los Ingenieros Eliazar Sánchez Hernández y Ernesto García Garro por su apoyo incondicional para mi desarrollo administrativo

A la C.P. Yuriko Ana María Mivasako Kobashi quien con su apoyo y consejos hizo posible la terminación de esta tesis

A mi director de tesis Luis Oliva Vega con todo mi agradecimiento por su invaluable colaboración para lograr la culminación de esta meta

A mis sinodales

Lic. Javier Reyes Carrillo

Lic. Artemio Coronel Martínez

Lic. José Albino Hernández Escobedo

Lic. Gregorio Aranda Acuña

Por sus acertados comentarios, observaciones y sugerencias para enriquecer este trabajo

I N D I C E

	PAG.
INTRODUCCION	I
CAPITULO I	
ANTECEDENTES HISTORICOS	1
1.1 Nacimiento de la industria eléctrica.	1
1.2 El movimiento obrero en el Iapco 1856-1914.	12
1.3 Surgimiento y desarrollo del Sindicato Mexicano de Electricistas durante el periodo 1914-1992.	25
CAPITULO II	
LOS NUEVOS ESQUEMAS DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL MARCO DEL MODELO NEOLIBERAL	37
2.1 El sector electricista en el marco del Tratado de Libre Comercio (TLC).	37
2.2 El movimiento obrero ante la nueva política modernizadora.	45
2.3 Mecanismos de control del movimiento obrero.	57
2.4 ¿Reestructuración o reprivatización?	69
CAPITULO III	
REESTRUCTURACION ADMINISTRATIVA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL MARCO DEL NUEVO ORGANISMO	85
3.1 La nueva administración de los recursos humanos.	85

3.2	Reclutamiento y selección.	93
3.3	Contratación.	98
3.4	Inducción.	103
3.5	Capacitación.	106

CAPITULO IV

POLITICAS LABORALES DEL SME ANTE LA MODERNIZACION

DE LUE Y FUERZA DEL CENTRO 117

4.1	Estrategias en el contexto actual con la tecnología y el nivel de ocupación.	117
4.2	El SME y su vinculación con otras agrupaciones obreras.	131
4.3	¿Fortalecimiento o debilitamiento del movimiento obrero?	151
	Conclusiones	169
	Consideraciones Finales	180
	Notas	186
	Anexo Documental	203
	Bibliografía Consultada	207

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

La industrialización del país a finales del siglo pasado y principios de este trajo consigo el nacimiento de la industria eléctrica siendo la más popular e importante la "Mexican Light and Power Company" fundada en 1904 por Frederick Stark Pearson, D. Sc.

A la par del desarrollo de la empresa, surge dentro de ella el Sindicato Mexicano de Electricistas en 1914, destacándose desde sus inicios por su combatividad a favor de la clase obrera mexicana.

Los cambios de modelo económico y políticas obreras de los gobiernos han modificado las relaciones entre ambos, pero en estos momentos las condiciones son diferentes y especiales, por ello la situación actual pone en peligro la sobrevivencia del mismo sindicato con el "fin" de la empresa pública.

El propósito de este trabajo consiste en estudiar las políticas laborales que adopte el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) para defender sus intereses debido a la transformación del organismo denominado "Luz y Fuerza del Centro" (LyFC).

Lo cual se basó en la hipótesis siguiente: "Debido a la política modernizadora de las entidades parastatales, la empresa

"Luz y Fuerza del Centro" por su reestructuración, significa el preámbulo que conducirá su venta a particulares, lo cual repercutirá directamente en el manejo de los recursos humanos y en su organización sindical.

Para ello en el capítulo primero, se estudian los orígenes de la industria eléctrica y en especial en la zona centro del país, así como el contexto que le dio la facilidad de desarrollo a la par con la evolución del SME, su transformación y los avances más importantes. Además de las características principales en materia laboral que se llevaban a cabo en el Estado Liberal-Bicámbiqueo.

En el capítulo segundo, se analizó el contexto económico y social de la actualidad que repercute al sector laboral, específicamente sobre el sindicato de acuerdo al nuevo sentido de las relaciones laborales, que tiene como escenario la política del neoliberalismo durante el lapso 1983-1994 con el propósito de conocer cuáles fueron las dificultades que enfrentó el SME.

En este sentido, se plantean los lineamientos del TLC en cuanto a la inversión extranjera, precisando con ello los efectos que ha sufrido la clase obrera con las nuevas políticas laborales, en relación al control y manejo de los trabajadores electricistas, tendiente a disminuir su combatividad y de esta manera especificar que plantean los nuevos vínculos laborales para la empresa (LYPE).

En el capítulo tercero se destaca el punto de vista administrativo, en lo concerniente al manejo que la nueva empresa aplicará al factor humano afectando directamente a la organización sindical de los trabajadores; la cual implica el manejo de tales recursos, tomando en cuenta la nueva empresa y su efecto sobre el Contrato Colectivo de Trabajo en la selección del personal; el reclutamiento con la selección y contratación bajo el enfoque científico administrativo, la Inducción como parte de este proceso; así como, la capacitación y el adiestramiento en el nivel de escolaridad para los trabajadores de la empresa.

Durante el capítulo cuarto, se describen los mecanismos a seguir por parte del sindicato, como las propuestas más importantes que presenta la organización con el fin de defender los intereses de clase de sus adremiados. Es aquí donde se muestran las estrategias que adoptó el SME a partir del contexto bajo el cual se da la reestructuración administrativa y también su vinculación con otras organizaciones además de su reorganización interna y externa, y el impacto tecnológico en el mercado de la mano de obra, lo que implica que el personal sea desplazado, y el SME en particular junto con el movimiento obrero, en general tiende a una sola dicotomía debilitarse o fortalecerse.

CAPITULO I
ANTECEDENTES HISTORICOS

1.1 Nacimiento de la industria eléctrica.

Los orígenes de la industria eléctrica del país, se remontan a la época de Porfirio Díaz, cuando se abrieron indiscriminadamente, desde entonces, las puertas a la inversión extranjera directa, misma que se ubicó en las ramas más rentables de la economía nacional.

En las últimas décadas del siglo pasado, el General Díaz en la Presidencia, se dió a la tarea entre otras actividades, la de introducir la electricidad al país, por medio de pequeñas plantas generadoras utilizadas en las minas, industrias manufactureras, haciendas, plantaciones y para el alumbrado junto con el bombeo en algunos centros urbanos importantes. De esta forma el surgimiento y utilización de la energía eléctrica no se realizó en forma masiva, sino de manera aislada, por lo que:

"... varias pequeñas plantas generadoras, propiedad de mexicanos, proporcionaban, energía a empresas mineras y manufactureras e iluminaban unas cuantas zonas urbanas importantes. Empero, no fue sino hasta la primera década del siglo XX cuando se tornó realmente impresionante el avance de la nueva industria". 1_/

El panorama nacional de ese tiempo nos muestra una industria nacional incipiente, debido a las guerras de los diversos grupos entre sí, en su lucha por el poder político, cuya consecuencia económica fue dejar al país en ruinas, sin infraestructura y mucho menos con un proyecto económico definido o consolidado que integrase a la nación.

El general Porfirio Díaz, otorgo toda clase de facilidades para el futuro desarrollo económico, que el país necesitaba, en donde el elemento fundamental fue la venta y concesión que se dio a los inversionistas principalmente extranjeros (norteamericanos, ingleses, franceses y españoles) sobre los nacionales.

La energía eléctrica fue en un principio para satisfacer el propio consumo industrial, por lo que al terminar las horas de utilización, permanecían sin uso, lo que motivo a prestar servicios de alumbrado a poblaciones cercanas y a sus habitantes formándose a su vez las empresas de servicio público eléctrico.

Las que vendían sus excedentes para el alumbrado público abandonaron ésta práctica debido a la enorme inversión que se necesitaba para satisfacer la demanda de electricidad, el cual desviaba sus fines industriales.

La electricidad solo era un complemento de algunas actividades en sustitución de animales de carga o que facilitaba el trabajo por motivos riesgosos, no obstante, ya se empezaba a promover el futuro mercado con varias empresas que se dedicaban a la prestación de éste servicio teniéndose que:

"En 1894, cuando se instalaron las primeras plantas hidroeléctricas, a la razón de gran potencia en Estados Unidos, en México se promulgó un decreto que complementaba la Ley sobre Vías Generales de Comunicación de 1888, aclaraba el concepto del control federal sobre los recursos hidráulicos nacionales e introducía por primera vez con relación al desarrollo de esos recursos, la figura jurídica de concesión". 2/

Legalmente se necesitaban otorgar facilidades a los inversionistas, originando con éstas, el declinde y uso de los recursos para la sobreexplotación irracional, su hegemonía empresarial sobre los bienes y trabajadores mexicanos. Con éste decreto, se comenzaba a legislar sobre las concesiones a las industrias, continuando con el ordenamiento del marco jurídico de las empresas donde:

"En 1890 se crearon la Compañía Mexicana de electricidad y la Compañía Explotadora de las Fuerzas Hidroeléctricas que a su vez, había adquirido la Compañía Explotadora de las

Fuerzas Hidroeléctricas de San Ildefonso, S. A. y Mexicana
de Gas y Luz Eléctrica, S.A.*. 3_7

Originado en nuestro país una época dorada donde los inversionistas tanto nacionales como extranjeros obtuvieron ganancias fabulosas creándose ininidad de empresas de distinta capacidad y tamaño destacándose en el centro del país y la capital de la República a la "Mexican Light and Power Company Limited" (Mex-Light) fundada en 1903 adquiriendo previamente a la empresa "Mexican Electric Works, Limited".

Debido a la gran variedad de empresas dedicadas al ramo, las de mayor poder económico absorben unas a otras, en un proceso de competencia y concentración capitalista, una muestra de esto es el surgimiento de empresas fuertes.

No solo fue la Mex-Light la que de alguna manera contribuyó a la expansión de sus servicios, durante los años 1902 a 1906, cinco grandes compañías británicas, canadienses y norteamericanas entraron a la competencia, ocupando el centro de la República Mexicana.

La mayoría de las pequeñas plantas que operaban en el país propiedad de mexicanos fueron adquiridas, absorbidas, modernizadas o arruinadas por las grandes y poderosas empresas extranjeras.

*Nota: Las abreviaturas se harán entre paréntesis y se utilizarán en lo sucesivo de manera análoga en otras expresiones.

Los fundadores de la Mex-Light, empresa canadiense ideada y proyectada por Benjamin F. Pearson, Robert E. Harris, Charles H. Cahan, Henry A. Lovett y G. Fred Pearson; su mérito consiste en introducir al país un insumo necesario para iniciar y mantener la vitalidad de cualquier nación.

La industria eléctrica nacional se encontraba en una forma incipiente dada la situación económica, política y social de la nación por lo que:

"La idea del atraso material del país dio lugar a la penetración económica de las potencias imperialistas. La riqueza como suma de bienes, simbolizaba el desarrollo; pero era poca, y por sí sola jamás habría superado el estancamiento material del país. Había que traerla de afuera y ayudarla a ambientarse en México protegiéndola. Los inversionistas extranjeros fueron quienes mejor aprovecharon el régimen de privilegio del porfirismo".4_7

Los beneficios que ha conllevado el uso de la energía eléctrica, en nuestra sociedad actual, es indispensable para el buen funcionamiento del país; en aquellos años la nación se encontraba con vestigios coloniales, en 1870 se utilizaban mulas, fuerza humana así como el carbón, para generar fuerza hidráulica, no alcanzando éste

último la cantidad, calidad, ni precio para satisfacer las necesidades de la industria; lo mismo llegaba a ocurrir con el vapor o la madera.

Se requería reactivar la economía, hacerla un proceso más dinámico originando el aumento considerable de fábricas hasta que se dispuso de energía hidroeléctrica hacia 1900, a principios de la década de los ochenta del siglo pasado, se comenzaron a establecer compañías generadoras de energía para alumbrado, transporte y bombeo de agua potable en las principales ciudades del país.

Su utilización vino a diversificar, simplificar y facilitar muchas actividades fundamentales para el funcionamiento de la infraestructura del país por que dichas compañías propiciaron la expansión del sector exportador de la economía, al otorgarle a aquellas empresas un sustrato que elevó notablemente sus niveles de productividad como objetivo básico el uso eléctrico fue eminentemente de carácter industrial.

A partir del uso de éste tipo de energía la economía, y todas las actividades del país entraron al proceso capitalista de competencia y por ende a sentar las bases de crecimiento, durante la época porfirista, siendo la industria eléctrica un complemento y a la vez subsidiaria de empresas pertenecientes a extranjeros, orientadas hacia la exportación; contribuyó a expandir la exportación de la

economía mexicana, ayudando al desarrollo de varios frentes e incrementar la infraestructura del país, que posterior a la lucha armada sirvió como base física para la futura industrialización.

La electricidad "de popularidad" quedando varias actividades ligadas a éste energético como incandescente permitiendo que México creciera notablemente en muchas actividades contribuyendo así a la integración económica e interior. La introducción de empresas dedicadas a la generación y distribución de energía eléctrica permitió engranar al país en un ente económico capaz de tener importancia a nivel internacional.

México llegó a modernizarse contando con empresas y proporcionando la base para el desarrollo de toda sociedad contemporánea, y sumada a una industria que dado su carácter esencial como eslabón para toda la estructura productiva, la electricidad se convierte en una industria estratégica y básica para la economía de cualquier país.

La importancia del capital extranjero en nuestra economía cuyo peso específico lo tenían tres países: Inglaterra, Estados Unidos y Francia. En su libro: "México en la Órbita Imperial", José Luis Ceceña hace un análisis específico, claro y detallado de la inversión extranjera en nuestro país. Por lo que en un cuadro el menciona:

"Electricidad. La generación de energía eléctrica y el transporte eléctrico urbano era manejado por intereses británicos (ingleses y canadienses) en su mayor proporción, y norteamericanos en su menor cuantía. Esto se desprende de las cifras siguientes:

CAPITAL EXTRANJERO EN LA INDUSTRIA ELECTRICA

	empresas	capital millones de pesos	%
Total del ramo	14	109.0	100.0
Capital Británico	9	85.3	78.2
Capital de los EE.UU.	3	8.8	8.0
Capital Francés	1	1.0	1.0
Suman los 3 países	13	95.1	87.2

De las 14 empresas del ramo eléctrico que había en el país, el capital anglocanadiense controlaba 10, con capitales globales de 86.4 millones de pesos, equivalentes al 79.1 por ciento del total. Esto significa que las cuatro quintas partes del ramo correspondían a intereses británicos. Por su parte, el capital de los EE.UU. controlaba 3 empresas con capitales equivalentes al 8% del total, a lo que se agregaba una participación en otra empresa cuyo capital era de 4 millones de pesos". 5 /

A pesar del conflicto revolucionario no se detuvo la inversión y expansión en éste ramo, desde que se consolidó se convirtió en motor de la industria nacional y de la sociedad en su conjunto.

Hasta antes del porfiriato no existía una clase obrera claramente definida como trabajadores de un sector y/o rama productiva, sí bien es cierto que existían pequeños talleres. La mayoría se podía catalogar como artesanal donde no había muchos empleador, salvo en la industria textil y minera; las empresas se instalaron alrededor de las concentraciones industriales o mineras y las que dedicaba el grueso de la energía generada, y ocasionalmente se atendía la demanda de pequeños consumidores en los centros urbanos, de la industria manufacturera y de los servicios municipales para alumbrado público.

Como consecuencia de la inversión extranjera los ferrocarriles, la industria eléctrica, la textil y la minera, entre otras, y por el deslinde de tierras:

"las filas del proletariado mexicano engrosaron a cuenta de los campesinos". 6_7

convirtiéndose en los obreros de estas nuevas industrias.

La formación de una clase obrera fue a la par con el desarrollo que exigía el país, la inversión e industrialización en diversas áreas como las empresas de energía eléctrica cuyo suministro se dirigía a la industria textil y otras, utilizaba el proceso productivo. La producción artesanal, se transfirió en producción industrial, y surgió como una necesidad la renovación del proceso productivo en forma rápida y en cantidades mayores.

A diferencia de otros medios como insumos de energía, la electricidad resultó mucho más barata y eficiente. La industria eléctrica es un pilar importante para el movimiento obrero mexicano ya que la utilización de otros energéticos probablemente no hubiese pasado de la producción artesanal, en menor escala.

Nacieron varias empresas que dieron origen a un proletariado que aunque menor que los campesinos su participación en la industria es clave no solo para ellos sino para la actividad económica que se demandaba en esos momentos.

La electricidad conllevó cambios en la industria textil, modernizó las plantas a través de maquinaria automática, con altas inversiones de capital y aumento de la producción.

El uso de maquinaria automática generó ahorros de costos, simplificó el proceso productivo y necesitó mano de obra barata, pero

lo más importante, se pudo de manifiesto al crear las industrias una clase trabajadora, obreros asalariados nutriente necesario del sistema capitalista de producción.

La industria eléctrica fue la pieza clave y complementaria para que se formara el proletariado mexicano cuya razón de ser, es propia del proceso capitalista. En este sentido al desarrollarse las industrias necesitaron de una mano de obra "libre" que pudiera vender su fuerza de trabajo donde se le necesitara.

En una interrelación recíproca las fábricas de cerveza, aceites vegetales, de calzado, de vidrio, cemento, jabón, madereras, cigarreras y algunas otras se iban desarrollando con la industria eléctrica y petrolera así:

"Es por esto que donde el momento de la aparición de una industria capitalista y en el transcurso de los siguientes decenios se desarrollaron principalmente lugares densamente poblados en las regiones central y norte del país, en donde habitaban los principales grupos de obreros calificados"

7_1

1.2 El movimiento obrero en el lapso 1856 - 1914

En México la formación del proletariado se inició en el siglo XIX con la inversión extranjera proveniente de la toma del poder del General Porfirio Díaz. Con el surgimiento de diversas industrias y ante la necesidad de aglutinarse colectivamente como trabajadores por las injusticias de los patrones, se empezaron a formar las primeras organizaciones.

Antes del porfirismo ya se organizaban los trabajadores artesanales u obreros industriales :

"Las primeras agrupaciones de trabajadores que surgen en México son las mutualidades... estructuras organizativas propias del artesanado urbano, pero que son inicialmente adoptadas por el naciente proletariado industrial cercado por un ámbito jurídico-político que prohíbe la coalición sindical...". 8_7

teniendo su auge durante los años de 1850 a 1905. Destacándose entre otras la "Sociedad de Socorros Mutuos e Impresores de 1874-75, no siendo el único caso, anteriormente tenemos que :

"El 16 de septiembre de 1872, en un ensayo de unificación, los diversos núcleos obreros organizados en cooperativas, constituyen un organismo central de carácter nacional al que denominan: "Círculo de Obreros de México", y en él se funden todas las sociedades Cooperativas, Mutualistas y Hermandades...". 9 /

Su influencia fue importante en la formación de grupos cuya visión era de carácter nacional, constituyéndose en un primer intento que vale la pena mencionar.

En el porfiriato fue totalmente prohibido todo intento por formar un sindicato, a finales de ese tiempo, constituyó una necesidad tanto histórica como natural que reperían los trabajadores por eso muchas organizaciones tuvieron que pasar por distintas etapas de agrupaciones mutualistas a sindicalistas, que en su momento culminante se puede entender su importancia, como por ejemplo, debido al "boom" ferrocarrilero surgieron varias categorías de trabajadores, laborando en el transporte que corría por casi todo el país, cuando:

"...en 1907, los ferrocarrileros fundaron la "Gran Liga de Empleados de Ferrocarril". En 1908, aproximadamente 15000 trabajadores estaban dirigidos por la Gran Liga...". 10 /

Siendo los ferrocarriles un medio de comunicación muy importante, se dieron cuenta de lo necesario de su unión, como protagonistas de innumerables luchas y conflictos contra el propio gobierno.

Otro ejemplo lo fueron los trabajadores mineros, en especial los de Cananea, que como empresa en el año de 1880, la "Cananea Consolidated Copper Company" tenía 4000 trabajadores, y varios autores señalan que su huelga, vino a ser la expresión sindical que se necesitaba en esos momentos.

Tampoco hay que olvidar a los trabajadores de la industria textil, que hicieron tambalearse al sistema liberal oligárquico, propugnando sus demandas tanto económicas como sociales.

Para 1910, los trabajadores que abarcaban a la industria textil, ferrocarrileros, mineros y otros como los de transporte, tabaqueros y panaderos formaron grupos sindicalistas, siendo los más fuertes y numerosos los textiles, mineros y ferrocarrileros, impulsando de esta forma las demandas de la clase obrera.

Durante el periodo que abarca al Estado Liberal-Oligárquico, de manera general las organizaciones más combativas son:

"los trabajadores textiles, ferrocarrileros, mineros y de artes gráficas, son los primeros en asociarse en agrupaciones de resistencia". 11_6

para luchar por sus demandas y reivindicaciones a costa de sacrificios, explotación y represión amparado por un sistema que se encontraba a favor del capitalista y no respondía a los intereses de las clases más necesitadas.

Con la formación de empresas que originaron obreros, estos nacieron en condiciones desfavorables para su desenvolvimiento, como muestra de ello, fueron la represión y aplastamiento de todo intento por defender los derechos de los trabajadores.

En aquellos años, las agrupaciones obreras que existían eran las cooperativas; las cuales se definen por que tienen como finalidad verificar operaciones económicas que reporten utilidad mutua variada entre el capital y el número de sus socios. También se tienen a las sociedades mutualistas que tienen por objeto remediar, mediante un fondo común formado con aportaciones de los interesados para los males o daños que puedan provenir de eventualidades a que están sometidos los que ejercen un oficio o industria semejante.

Igual que sus compañeros de clase, los trabajadores electricistas no gozaban de libertad política para luchar por sus

demandas, de tal manera que a lo más que llegaron a formar fueron sociedades cooperativistas o mutualistas cuyo fin era el de ayudarse entre los miembros sin llegar a plantearse reivindicaciones de tipo económico o político.

Cualquier intento, no prospero, para el proletariado había mostrando lo siguiente:

"Mientras que para los industriales o los consorcios internacionales la situación económica o financiera era de bonanza, para el conjunto de trabajadores mexicanos se agudizaba en forma drástica y constante, impidiéndoles sobrellevar la vida o al menos mantenerla a un nivel decoroso". 12_ /

como lo necesitaban las familias de trabajadores.

No por ello dejaron de exigir sus demandas, ni cesaron en sus intentos por mejorar su situación económica pero sin una acción definida que le permitiera tener un frente común:

"... la trayectoria del movimiento obrero oscilaba entre el anarco-sindicalismo y el reformismo". 13_ /

no había una coyuntura que aprovechara el proletariado y así manifestarse como clase y mostrarse su fuerza política.

El movimiento obrero y el movimiento electricista son fruto y resultado de un contexto histórico que necesariamente originó el nacimiento de una nueva clase en México, la clase obrera asalariada que en esos tiempos fue parte importante dentro de la actividad económica, siendo un elemento indispensable del sistema capitalista que en su forma liberal transformó a México.

Como elementos coyunturales, favorables a los trabajadores durante el porfiriato son la crisis económica mundial, que repercutió en nuestro país en 1907 de manera económica originando con ello una crisis socio-política reflejada en los movimientos de Cananea, Río Blanco y los acciones armadas de los Flores Magón, por eso durante la primera década del siglo XX surgió como una sola demanda la de formar sindicatos y estos acontecimientos modificaron sustancialmente la escena política nacional.

Respecto a los trabajadores electricistas surgieron de igual manera como otras organizaciones y en un principio:

" En 1908 la "Gran Liga de Electricistas Mexicanos" de Monterrey dio fe de una sucursal en esta capital. El presidente de la sexta sucursal era Luis R. Ochoa, quien

más tarde tomaría parte activa e importante en el SME ... La gran Liga tenía un breve pasado en 1906 donde un puñado de trabajadores del ramo eléctrico (dice Luis R. Ochoa)nos reunimos para defender colectivamente nuestros intereses. La organización se logró hasta 1908, con la creación de la sucursal número seis de la "Gran Liga de Electricistas Mexicanos", puesto que las condiciones no fueron favorables en 1906. Esta sección de liga posteriormente se convirtió en el SME". 14_7

Como primeros intentos su organización era de corte mutualista, pero tampoco prosperó debido a las presiones de las empresas en asociación con el gobierno.

Para 1911 surgió otra agrupación denominada "Liga de electricistas Mexicanos"; mediante una invitación informaba a todas aquellas personas relacionadas con el ramo eléctrico a que se integrasen para fundar dicha organización. Entre varias actividades destacan: una escuela taller para capacitación, apoyo moral y económico para trabajadores activos y/o enfermos contando con un periódico de nombre "Electrón" como medio de difusión.

Hasta esos momentos ninguno de los integrantes de la Liga proponía de manera determinante formar un sindicato, y en ese tiempo se denotan los elementos de las sociedades mutualistas y

cooperativistas como la ayuda a los enfermos y a los desempleados en términos económicos de los mismos socios elevan su capacidad productiva por medio del trabajo, es decir tiene elementos de ambos tipos de organización.

La formación de la Liga, fue con los trabajadores de empresas como la Mex-Light, la empresa del mismo consorcio Británico-canadiense, la "Compañía de Tranvías de México" (Tranvías de México), la empresa "Telefónica Ericcson", (Telefónica Ericcson), y la "Mexican Telegraph and Telephone Company" (Telegraph Telephone).

Los trabajadores tranviarios, muy combativos dieron fuerza necesaria para formar al sindicato y es que ya organizados en la "Federación de Empleados y Obreros de las Compañías de Tranvías y de Luz y Fuerza"; tenían mucho más experiencia en cuestiones laborales como lo demuestran sus demandas.

Para 1910 año en que comienza la revolución, fue el momento adecuado para aprovechar la coyuntura y el vacío de poder, generando diversas organizaciones en el Distrito Federal.

Utilizando al máximo ésta situación los electricistas pronto lograron convertirse en dirigentes de las luchas y demandas de las demás organizaciones, como la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas y el aumento de los salarios.

En estas circunstancias el obrero se da cuenta que no son las organizaciones mutualistas y cooperativistas que lograrían la defensa y el triunfo de sus intereses, así para 1906 a 1911 el obrero electricista logra una conciliación organizativa básica predominando la línea proletaria que es más para la defensa que para la lucha no adoptando un sindicalismo de corte marxista ni rompiendo con el capital, pero sí luchando contra el empresario y las injusticias.

Después de 1905 prolifera la tendencia sindicalista que para el año de 1914 lo adoptan los trabajadores del ramo eléctrico de la Mex-Ligt.

Durante los años de 1870 a 1905 se puede comentar que las primeras organizaciones y hasta en el último año que se menciona, son las mutualistas, más acercadas al artesanado urbano, siendo adecuadas al proletariado industrial para ayudarse entre ellos mismos cuya característica básica es la de pertenecer a una misma profesión u oficio.

Coexiste con otro tipo de organización, la cooperativas. Manteniéndose ambas por medio de cuotas, donde las administraba una mesa directiva. Ayudándose con dinero para enfermedades, alimentos, apoyo familiar, etc. sin embargo no buscan la confrontación con el empresario para reivindicar sus derechos.

En la época de la reforma, la industria está formada por numerosos talleres artesanales, las fábricas se dedicaban a la elaboración de papel, jabón, vidrio, artesanías y otros artículos. Los talleres tradicionales que no constituían un peso determinado debido a su desarrollo incipiente. Igualmente sucedía con la minería, pero su diferencia radicaba en la contribución a la riqueza como fuente principal.

Con Díaz la situación para los obreros, fue empeorando pues desde el punto de vista legal los sindicatos se encontraban prohibidos cualquier acto que intentase expresar el descontento o pedir mejoras era brutalmente reprimido. Solo se permitían las sociedades mutualistas o cooperativistas. Las huelgas estaban penadas así como los periódicos obreros. El salario no bastaba para satisfacer las necesidades básicas para sus familias y conforme pasaba el tiempo la situación empeoraba.

No se conocían, ni existían reglamentos de seguridad e higiene con el trabajo, ni la defensa contra los abusos del patrón, así como era incesante la explotación debido a que el horario de labores era aproximadamente de 14 a 16 horas diarias.

Se le daba preferencia a los trabajadores extranjeros sobre los mexicanos por eso:

"...el movimiento obrero surgió efectivamente cuando los trabajadores empezaron a adquirir conciencia clara de su estado y de sus derechos, convencidos de la injusticia que entrañaba la condición social y económica de la sociedad presente, resueltamente proclamaron los sagrados principios de igualdad humana...". 15_7

Se encontraban con un trato despótico e injusto por parte de sus superiores e igualmente eran maltratados sin libertad de expresión y sin el apoyo de ninguna autoridad donde pudiesen canalizar sus reclamos.

No obstante la situación cada vez más difícil, el proletariado no dejó de organizarse ni de luchar para obtener mejoras. Conforme se va desarrollando el movimiento obrero, la represión se vuelve más feroz y en especial a los del norte debido a su contacto con los trabajadores de los E.U., percatándose de la posibilidad de aumentar sus beneficios por medio de la organización o de huelgas que se realizaban; ante tal situación se hacía uso del ejército.

Resulta importante destacar que:

"...en la lucha por romper sus grilletes los obreros mexicanos habían formado sociedades de ayuda mutua y

cooperativistas y aun hicieron suyos los temas y teorías de
matiz socialista. No obstante ya en 1906 estas
organizaciones no satisfacían ninguna necesidad inmediata,
y era preciso constituir otras de nueva forma para combatir
a los patronos opresores". 15_7

la lucha la hacían los obreros, contra más de un enemigo, un sistema,
un presidente y una época difícil, incapaz de atenderles en sus
demandas; pedían y encontraban como ayuda la tenacidad de los mismos
trabajadores. Siendo inherente también al sistema, el Estado Liberal
busca explotar al máximo al obrero, sin respetar sus derechos, no le
son necesarios como modelo económico.

El auge económico contrastaba con las carencias de los
trabajadores ya que a finales del porfiriato, la vida tanto política
como social de la mayoría de los mexicanos es angustiosa y
deprimente, no se tienen garantías individuales, ni libertades
políticas o democráticas, se desconocen los derechos de los obreros y
campesinos, así como la libertad de expresión se encuentra abolida y
se persigue hasta a los mismos partidos liberales e independientes
por medio de la violencia y de la represión para suprimir todo
intento de libertad, es por esto que a partir de 1905 la idea de
formar sindicatos se expandió como una alternativa de lucha capaz de
conquistar lo que durante mucho tiempo les estuvo negado a los
trabajadores.

El Estado Liberal-Oligárquico es un modelo que por medio de las leyes y el gobierno apoya a los patrones para que exploten al trabajador, no es casual el hecho de que los trabajadores de varias industrias coincidieran en sus reclamos.

Los obreros textiles pedían mejores salarios, reducción de la jornada de trabajo, eliminación de las tiendas de raya, lugares de trabajo limpios, entre otros, lo que motivó a llevar a cabo la huelga de Río Blanco en 1907 fue la enorme cantidad de obreros desocupados y a pesar de la feroz represión tuvieron "mejoras" de manera superficial.

Igual para los mineros, los accidentes que ocurrían en las minas, muchos morían y era muy raro que algún extranjero sufriera el percance, tampoco tenían lugares de trabajo higiénicos, pedían aumento de salario, mejor trato, fin a las preferencias de trabajadores extranjeros, reducción de la jornada de trabajo, etc.

En 1906 ante la inseguridad de perder el empleo, contribuyó a estallar la huelga de Cananea, sumándose a lo anterior, los riesgos de trabajo, las indemnizaciones en muchos de los casos eran simbólicas, motivada por la inexistencia de seguridad al laborar, sin ropa y materiales de trabajo apropiados, así como la ausencia de sus respectivos reglamentos.

Los ferrocarrileros también hicieron suyas las demandas mencionadas, recalándose más su desacuerdo al protestar por los privilegios de los trabajadores extranjeros como sucedió en 1908 cuando los mismos trabajadores manifestaron a la empresa ferroviaria que elaborara un plan para sustituir a los técnicos estadounidenses por mexicanos.

Las demandas de aquellos tiempos para la mayoría de las organizaciones eran: los bajos salarios, largas jornadas, las disposiciones discriminatorias y el trato favorito hacia los extranjeros.

1.3 Surgimiento y desarrollo del Sindicato Mexicano de Electricistas durante el período 1914 - 1922

La creación del Sindicato fue de común acuerdo entre los trabajadores de la empresa "Tranvías Eléctricos de México", y los obreros y empleados de la "Compañía de Luz y Fuerza Motriz". El día 14 de diciembre de 1914 se publicó un desplegado de la "Federación de Empleados y Obreros de las Compañías de Tranvías y de Luz y Fuerza" en el periódico "El Monitor".

Para esa noche, se discutieron la forma de organización: sindi-

callista o mutualista, así como su composición: justo cuando existía un vacío de poder político, no tuvieron problemas para organizarse.

Una vez constituido como sindicato, lo denominaron: "Sindicato Mexicano de Electricistas" (SME), decidieron como propósito ordenar las actividades que como tareas, tendían que ser impostergables, así entre ellas se identificaron las concernientes a las condiciones de trabajo, generalmente impositivas y llenas de apuro con bajos salarios y jornadas largas.

El SME empezaría su lucha con los siguientes planteamientos:

- Agruparía a obreros y empleados sin igual, que percibían sueldo o salario de cualquier empresa del ramo eléctrico, sin distinción de ninguna especie.
- Combatiría por la defensa de los intereses de todos los afiliados, aumento de sueldos o salarios, impediría los despidos injustificados, ajustaría cuentas con los patrones evitando los abusos y artimañas, buscaría la justicia en las relaciones mutuas del proceso administrativo entre patronos y obreros.
- Buscaría desterrar la competencia entre trabajadores de la misma clase y recurriría a sus propias fuerzas, no se afiliaría a partidos, ni apoyaría al gobierno en su búsqueda de fuente de poder, se

ayudaría con la participación de sus miembros en base a la calidad y al sacrificio obtendría resultados programados.

Anteriormente una vez conformada la "Liga de Electricistas Mexicanos" decidieron definir cuales eran los motivos por los que deberían de luchar para beneficio de sus agremiados, definiendo sus objetivos que serian:

- Fundar un taller para enseñar y capacitar a los obreros;
- Repartir entre los miembros cada año los intereses en dinero por concepto de ventas y trabajos realizados;
- Impartir conferencias acerca de la electricidad y aplicar un examen a los que asistían;
- Ayudar de manera económica y moralmente a los agremiados que enfermen, difuntos o desocupados;
- Editar un órgano de difusión para que sea la voz de la organización.

Estas serian las bases para que en lo sucesivo, negociaran y lucharan para su expansión, aunque como sindicato lo incluyeran en los memoriales utilizados en huelgas y exigencias posteriores, no se

desprenderían del espíritu sindicalista que dio origen al SME. A futuro, de lo que fue esta primera intención de reunir las demandas, se pueden concentrar en los siguientes puntos:

- mejoramiento de su clase
- evitar la opresión y las injusticias
- fin a la jornada explotadora
- la revaloración del mexicano como trabajador.

Ante las condiciones, a que estaban sometidas las clases trabajadoras y los campesinos, fue inevitable el quedarse a la expectativa, por eso ante la invitación de Madero para evitar la perpetuidad del General Díaz, la población no vaciló para poner fin a las injusticias sobre todo las más explotadas entre ellos a los obreros.

La lucha tuvo su origen en los odios hacia el extranjero mejor pagado, el industrial omnipotente, el hacendado todo poderoso y ante el poder, personificado por Porfirio Díaz y su tiranía para el trabajador del campo y de la ciudad.

1910 - 1914

Así como empezó la reconstrucción del país, lo mismo sucedió con el sindicato por lo que en este periodo obtuvo importantes triunfos con sus huelgas sobre las empresas y logros relevantes en

prestaciones como aumentos a salarios, condiciones de seguridad e higiene, reducción de la jornada laboral, indemnizaciones por riesgos de trabajo entre otros.

Tuvo varias huelgas con las empresas que contrataba: la Mex-Light, la "Telegraph Telephone" y la "Telefónica Ericson", cuyo fin era ayudar a sus hermanos de clase en el ramo eléctrico, buscando a través de comisiones organizar a los trabajadores electricistas del país por medio de la firma de convenios similares en las empresas eléctricas, de esta manera homogeneizaba las relaciones obrero-patronales, las condiciones de trabajo, el salario a todas las categorías existentes.

Por eso podría definirse ésta etapa como de reorganización y expansión, por varios medios, si las condiciones no eran favorables, establecía alianzas, sin importar si los obreros estaban convencidos o eran minoría, logrando en otras empresas condiciones similares a las que ellos tenían.

Durante éste periodo los objetivos del SME eran:

1. Luchar por equidad en las relaciones entre sus agremiados y las empresas a que pertenecen, y velar por que sean efectivos todos los derechos otorgados a los trabajadores por las leyes del Trabajo y por el Contrato Colectivo en vigor.

II. Fomentar por el progreso moral, intelectual y físico de sus agremiados, reflejado en lo económico y social.

III. Establecer y mantener buenas relaciones con organizaciones semejantes en el país y en el exterior, ayudando a unir y mejorar la situación del obrero en general.

Como expresión de ésta consolidación y expansión tenemos el periodo del presidente:

"Lázaro Cárdenas a quien corresponde el mérito de haber construido, en sus términos esenciales y permanentes, el contrato social populista... en la que el Estado constituye el eje en torno del cual giran los más diversos intereses sociales". 17/

donde el movimiento obrero tuvo un apoyo enorme, estableciendo conquistas en muchos sindicatos y fortaleciéndolos debido a lo que el autor de la cita anterior llama al "colaboracionismo social revolucionario" entre gobernantes y gobernados bajo un mismo marco jurídico y político plasmado en la constitución de 1917.

1940 - 1958 Sustitución de importaciones

Terminada la etapa de reconstrucción y reacomodo de las fuerzas políticas, fue encauzar un proyecto económico apropiado para la Nación, por lo que se requerían cambios y se hicieron para adaptarse al proceso industrial y comercial a efecto de vincularse a la órbita del imperialismo:

"... las condiciones socio-políticas internas como las reglas del sistema de relaciones internacionales impuestas por el desarrollo mundial del capitalismo, provocan que las reformas cardenistas sean rápidamente reestructuradas por los regimenes posteriores y en beneficio de los mecanismos de acumulación capitalista requeridos por una burguesía nacional y extranjera, que a su vez impondrían de alguna manera sus intereses a los objetivos del nuevo proceso económico puesto en marcha". 18./

de esta forma el proletariado mexicano a través del proceso de industrialización en la década de los cuarentas fue duramente golpeado y oficializado para alcanzar dichos logros. Los sindicatos más importantes y combativos fueron reprimidos en base a una política laboral antiobtrera, y por si fuera poco, en comparación con el régimen cardenista disminuyó notablemente el número de fallos a favor de las huelgas.

Bajo este contexto el SME se vió en la necesidad de cambiar sus objetivos, pues si anteriormente se había dedicado a expandirse, le toco desarrollar un proceso inverso, con una huelga inexistente y aunque en organizaciones como el "Comité Nacional de Defensa Proletaria" o la "Confederación Nacional de Electricistas y Similares", tuvo poca duración y no logró canalizarse como se esperaba.

Influyendo acontecimientos externos a nivel mundial como los años de guerra, obligó a nuevas concertaciones entre los industriales y las centrales obreras a través de pactos ocasionando el congelamiento de los salarios. La expansión de empresas transnacionales, el amparo arriario y el desempleo creciente provocaron un estancamiento de las prácticas sindicales, incluyendo al propio SME durante la mayor parte del modelo económico.

El SME ha sido un sindicato tipo izquierdista, por lo que sus demandas no cambiaron, lo que sucedió es que fueron controladas, debido al problema de la guerra o bien el orden y el progreso lo requerían para salir de la crisis.

1958 - 1970 Desarrollo Estabilizador

Después de un periodo de retroceso y/o estancamiento, el sindicato no dejó de luchar con el fin de mejorar los niveles de vida de sus agremiados logrando durante estos años (1958-1970) avances

económicos importantes en varias cláusulas como las relativas a vacaciones, pasajes, aborro a jubilados, provisionales, aumento del 15% a salarios y el incremento al servicio de energía eléctrica para trabajadores de la empresa.

En 1960 se nacionalizó la industria eléctrica, ya se había creado la Comisión Federal de Electricidad (CFE), con sus sindicatos: el "Sindicato Nacional de Electricistas, Similares y Conexos" (SNESC), cambiándose al "Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana" (STERM) y el Sindicato Nacional de Electricistas Similares y Conexos de la República Mexicana (SNESCRM); y la empresa la "American and Foreign Company" vendió al gobierno mexicano sus acciones.

En vez de que el SME buscara la integración de todos los trabajadores del ramo eléctrico como antes lo hacía, con la nacionalización y el control del la CFE se esperaba la unión eléctrica nacional y así la rectoría del Estado quedaría establecida en ésta industria.

Con tal medida se buscó que el desarrollo de la industria eléctrica influiría en forma directa sobre la estructura productiva nacional y en la integración de la propia industria. Esto es con lo que respecta a las empresas, pero en cuestión de los trabajadores

para el año de 1960 se empezó a manejar la integración de los sindicatos electricistas, solo que:

"El Estado mexicano ha sostenido una política definida y firme en la industria eléctrica, a veces lenta, pero decidida para que la misma permita una base segura al crecimiento industrial. Poco ha importado al con ella se afecta a las organizaciones sindicales de los trabajadores, si con esa posición se afirmaba y continuaban desarrollándose los objetivos propuestos para la industria nacional". 19_7

Los puntos en su plataforma de principios fueron:

- Respeto al Contrato Colectivo de Trabajo (CCT);
- No intervención de los funcionarios en los asuntos sindicales;
- Eliminación de obras por contrato;
- Apoyar las medidas en torno a la integración de la industria eléctrica;
- La unidad de todos los trabajadores electricistas del país, con un sindicato único;
- La nacionalización como patrimonio del pueblo mexicano.

1970 - 1982 Desarrollo Compartido

En los setentas, los esfuerzos del SME estuvieron encaminados a llevar a cabo la unificación de los electricistas tanto como empresa y sindicato. Mientras el STEPM y el SNERCEM se fusionaban para formar al "Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana" (SUTERM). La "Tendencia Democrática" que encabezó Rafael Galván de antecedentes cardenistas e ideales, fue desplazada por la de Rodríguez Alcaine.

Ante tal situación el SME permaneció más como espectador sin dejar sus deseos de una organización electricista nacional:

"...no era sólo cuestión de estar a favor o en contra de la unidad o de la fórmula paritaria, sino de impedir que todo se resolviera a través de imposiciones desde arriba, las cuales, en caso de llevarse a cabo la unificación de los dos sindicatos pondrían en situación de desventaja al SME".

20_/

y efectivamente los smetas se manifestaron en el discurso de que el proceso debía ser democrático desde sus inicios.

De 1970 a 1982 la plataforma de principios del SME no ha dejado de luchar por sus derechos y mejorar su situación económica:

" En 1970 el SME y el Sindicato de Telefonistas - que dos años antes se había democratizado - anunciaron que el Pacto de Ayuda Mutua que habían suscrito en 1959 seguía vigente y se convirtieron, así, en el polo avanzado del Congreso del Trabajo. A comienzos del mismo 1970, el Sindicato Mexicano propuso la acción conjunta de distintas agrupaciones gremiales para enfrentar la carencia con un programa popular. Telefonistas y electricistas del SME, realizaron concentraciones y declaraciones conjuntas". 21/

Ya había disminuido la posibilidad de integrarse con los otros sindicatos, pero ahora en su plataforma se incluía el proceso de liquidación que daría surgimiento a la nueva empresa con personalidad jurídica y patrimonio propios, la lucha por defender su zona de trabajo que fue invadida por la CFE llegando a arreglos por medio de un convenio.

Debido al proceso de liquidación, empezó todo un periodo de retroceso y obsolescencia para la empresa, no le fueron proporcionados los recursos financieros para mantener un servicio adecuado, todo esto con el fin de que la CFE absorbiera a la "Compañía de Luz y Fuerza del Centro" (CLYFC). El SME siguió luchando por mantener sus conquistas y las demandas de los trabajadores, siempre estuvieron presentes en las contrataciones colectivas.

C A P I T U L O I I

LOS NUEVOS ESQUEMAS DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL MARCO DEL MODELO NEOLIBERAL

2.1 El Sector Electricista ante el marco del Tratado de Libre Comercio (TLC)

A partir del sexenio del Lic. Miguel de la Madrid (1982-1988) se reinicia un nuevo modelo económico importado para el país, llamado neoliberal, implantado a nivel mundial cuyos rasgos esenciales son: el fin del "Capitalismo Monopolista de Estado", y la privatización de empresas públicas.

Por medio de la desincorporación de empresas públicas, el saneamiento financiero y la reestructuración de las mismas, se marcan los lineamientos generales inspirados en los ocho puntos de la "Carta de Intención" suscrita por el Fondo Monetario Internacional (FMI), sin embargo es en el periodo del expresidente Lic. Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) donde se profundiza esta política de desincorporación y privatización.

Para llevar a cabo las políticas el gobierno modifica las leyes dentro del marco jurídico, tendientes a favorecer la privatización de sectores clave de nuestra economía, empezando por adecuar a las

necesidades materiales que requiere la nación para incorporarse al desarrollo y a los mercados mundiales.

Nuestra Carta Magna en su Artículo 27, menciona:

"Tratándose del petróleo y de los carburos de hidrógeno sólidos, líquidos o gaseosos o de minerales radioactivos, no se otorgarán concesiones ni contratos, ni subsistirán los que en su caso se hayan otorgado y la Nación llevará a cabo la explotación de esos productos, en los términos que señale la ley reulamentaria respectiva.

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". 1_ /

Después de la lucha armada, iniciado el reordenamiento del país, ante las justificaciones del nuevo gobierno, no se permitirían concesiones a los intereses extranjeros privados.

Uno de los elementos que motivaron la lucha de los trabajadores electricistas fue la posibilidad de saber que la industria eléctrica

perteneciese al pueblo y efectivamente, fue en el año de 1960 cuando se nacionalizó la industria eléctrica, viéndose como un logro tal empresa; beneficiando así a miles de mexicanos al contar con una industria para la población y de esta manera ayudar a transformar el país para su desarrollo y progreso tecnológico.

El 16 de diciembre de 1974, se decretó la liquidación de la CLYFC y sus subsidiarias, sin embargo, el proceso fue demorado lento y un tanto cubierto de manera pública, estancándose el desarrollo de la misma y su posible incorporación de su fuerza de trabajo, la empresa, y el propio SME hacia la CFE.

De esta forma el Estado abastecería a toda la población con la sola participación de un organismo, mientras que la liquidación nunca llegaba, y si en cambio, el 21 de diciembre de 1989 se sientan las bases legales para la constitución de un nuevo organismo público descentralizado, del cual señalamos lo siguiente:

"ARTICULO UNICO.- Se reforma el Artículo Cuarto Transitorio de la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica para quedar como sigue:

ARTICULO CUARTO...

Las empresas concesionarias, entrarán o continuarán en disolución y liquidación y prestarán el servicio hasta ser

totalmente liquidadas. Concluida la liquidación de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A., y sus asociadas Compañía de Luz y Fuerza de Echuca, S.A., Compañía Mexicana Meridional de Fuerza, S.A., y Compañía de Luz y Fuerza Eléctrica de Toluca S.A., el Ejecutivo Federal, dispondrá la constitución de un organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, el cual tendrá a su cargo la prestación del servicio que han venido proporcionando dichas compañías. El Decreto de creación del organismo establecerá, con arreglo a esta disposición, la estructura, organización y funciones que tendrá el propio organismo para el adecuado cumplimiento de sus fines". 2./

Parecía que por fin, los electricistas se beneficiarían con la creación de un nuevo organismo a la par de la CFE sin embargo, en el panorama nacional la mayoría de las empresas estaban siendo reestructuradas, y/o bien se encontraban listas para la privatización como sucedió efectivamente con los bancos y TELMEX por citar solo dos casos.

A nivel mundial, la economía se ha organizado en bloques cambiando los conceptos que se tenían sobre la soberanía y autonomía de las naciones. El nuevo orden económico mundial por bloques implica de hecho una interrelación recíproca entre dos o más países adecuando los vínculos y las leyes respectivas de cada nación.

Las barreras políticas se van aminorando para que el flujo económico pase de un país a otro, implicando cambios profundos que no benefician en nada al trabajador mexicano.

En 1991, 16 años después del estado de liquidación, el gobierno reabrió las puertas a los particulares, a través de un reglamento de cogeneración, es decir modificando la "Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica" (LSEPEE), bajo los términos del TLC, revirtiendo el proceso de nacionalización el cual no fue terminado en su totalidad ya que la antigua empresa extranjera Mex-Ligt, aún no era liquidada de acuerdo a las leyes de Canadá.

Si la CELYC y el propio SME, no pasarían a formar parte de la CFE, entonces la alternativa la constituida la creación de un nuevo organismo que deseado por los trabajadores no llegaba a verse realizado, lo que conduce a suponer que la suspensión del proceso de liquidación pudo haber sido por las condiciones de las pláticas:

" En nuestra opinión, la suspensión de varios meses en el proceso de liquidación de la Mex-Light, se insertó en el marco de negociaciones del Tratado de Libre Comercio iniciadas en junio de 1990, y obedeció a las presiones realizadas por las grandes Corporaciones financieras internacionales y de los propios accionistas disidentes,

entre los que se encontraban algunas de estas grandes corporaciones, para avanzar en la reprivatización del sector eléctrico nacional. Una de cuyas vías pudo ser el mantener la existencia de la Mexlight y la ampliación de su capital social, para dar mayor participación en el control de las acciones comunes y preferentes.

En el marco de las negociaciones del TLE el problema de energéticos (petróleo y electricidad) fue el objeto de diversas presiones, frente a las cuales el gobierno mexicano cedió terreno, hasta finalmente, como fue el caso de la electricidad, optar por una reforma a la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica, que violentó el contenido del párrafo sexto del artículo 27 constitucional, al abrir las puertas al capital privado en materia de generación de energía eléctrica". 27

Por eso, en años no se lleva a cabo tal medida gubernamental. La creación de un nuevo organismo como lo establecía la Ley, era la liquidación de la Mex-Light culminada en noviembre de 1982, pero a fines de ese año, el 22 de diciembre se reformó la LSPPE, en su Art. 36 donde otorga permisos de autoabastecimiento, cogeneración, producción independiente, pequeña producción, importación o exportación de energía eléctrica a particulares.

Las empresas públicas se habían creado con el fin de prestar un servicio social, por lo que las reformas a la LSPEE más que los beneficios sociales, se contempla como la creación de empresas con fines utilitarios.

La formación de varias industrias, con participación de capital privado en este rubro, sería casi una copia a lo que se tiene en los E.U., con dos o tres empresas fuertes, varias en los estados y algunas en las municipales, compitiendo todas entre sí o haciendo alianzas para abarcar a un mayor número de clientes, que tengan la capacidad de pagar por un servicio.

Aprovechando que se aproximaban las elecciones, la oposición en ese tiempo argumentó que legalmente todo se encontraba preparado para privatizar a la Compañía de Luz, ya que el sindicato esperaba la creación del nuevo organismo, pero el entonces Secretario General, Jorge Sánchez García (1987-1993) al parecer no quería creación por que políticamente impidió la intervención de la base sindical en cuanto a la nueva empresa, siendo información tendenciosa ya que al no ser oficial, la manejaron con fines electorales, en parte.

A pesar de que se ayudo a los damnificados de Guadalajara, sindicato de las costureras, de la VW, o Cervecería Cuauhtemoc, la oposición y las acciones del propio secretario minimizaron el auxilio a otras organizaciones proletarias, catalogándose de corrupción y

entreguismo, siendo lo más importante durante el mandato del mencionado secretario que en febrero de 1993 se firmó un convenio de productividad lesivo a los intereses de los trabajadores, donde se perdería un tercio de los empleos abriendo las puertas a la privatización extranjera, principalmente.

Durante las elecciones sindicales de 1993, para renovar medio Comité Central entre ellos al Secretario General, fué derrotada la planilla que encabezaba ésta tendencia privatizadora, logrando con ello la recuperación del SME tanto en lo interior como en lo exterior, aunado a factores externos como lo fue en 1994 la aparición del "Ejército Zapatista de Liberación Nacional" (EZLN) y la movilización del Sindicato.

En febrero de ese mismo año se renegociaron los "Convenios de Productividad", se salvaron los puestos de trabajo, el CCT y se decretó la creación de LyPE, como nuevo organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios logrando con ello detener momentáneamente la privatización de la empresa.

Con las modificaciones a la LSPEE las puertas se encuentran abiertas a la privatización del sector eléctrico, y actualmente se están construyendo plantas generadoras de energía con capital privado, lo que hace suponer que en un futuro a mediano plazo, el

gobierno se valdrá de algunos mecanismos para privatizar a la nueva empresa encabezada por el SNE.

2.2 El movimiento obrero ante la nueva política modernizadora

A partir de la implantación del neoliberalismo en nuestro país, se ha producido un cambio sustancial en las relaciones obrero-patronales, y gobierno-trabajadores, con el TME de llevarnos a ciertos cambios importantes dentro de la economía, y por consecuencia, en las industrias donde laboran miles de obreros y empleados.

Aunado a otros factores ha existido una crisis en el movimiento obrero mexicano ya que también afecta a la legislación laboral.

En el contexto actual, las relaciones laborales que se están llevando a cabo, con los nuevos esquemas resaltan los siguientes aspectos:

- 1.- Comportamiento diferente tanto del sindicalismo oficial como del denominado independiente.
- 2.- Planteamientos que propugnan los empresarios para modificar la legislación mexicana, especialmente la Ley Federal de Trabajo (LFT).

- 3.- Variaciones importantes en los CET de varias empresas como ejemplos tenemos a TELMEX, PEMEX, VW, etc.
- 4.- Cambios en la orientación del movimiento obrero y sus perspectivas actuales.

Como muestra del panorama general, que vive el movimiento obrero, el articulista Enrique de la Garza, hace un análisis de los nuevos retos que enfrenta el sindicalismo con base en la crisis, ya que actualmente se le suma una complicación debida a las coyunturas que se están presentando, por consiguiente el autor menciona tres vertientes del sindicalismo para enfrentar la crisis estructural y sus efectos en la clase trabajadora:

I) La relacionada con el deterioro de la relación entre sindicatos y Estado, es decir una crisis de tipo político o bien vinculada con las relaciones políticas.

II) La segunda se relaciona con la reestructuración productiva, sobre todo al interior de los procesos de trabajo: nuevas tecnologías, nuevas formas de organización del trabajo, nuevas calificaciones, ante los cuales los sindicatos no están preparados.

III) La tercera, que tiene relación con la segunda, se refiere a las transformaciones en el mercado de trabajo, con el surgimiento de nuevas categorías de trabajadores y de sectores no asalariados difíciles de sindicalizar (sector informal)". 47

Solamente se tratará el primer punto, el segundo y el tercero se analizarán en el capítulo posterior.

Si bien es cierto que durante el periodo del Gral. Lázaro Cárdenas del Río (1934-1940) el movimiento obrero tuvo auge y logró consolidarse, teniendo mucho impulso en esos tiempos, y desde hace dos sexenios sus conquistas gradualmente se están perdiendo.

Con el neoliberalismo, el corporativismo ha dejado de tener influencia política como antes lo había, como un integrante del pacto social establecido con los regimenes posrevolucionarios, y en cambio se ha acentuado la explotación hacia el trabajador mexicano por parte del gobierno aliado a la burguesía nacional y extranjera.

Partiendo de que los primeros gobiernos posrevolucionarios buscaban el reacomodo de las fuerzas políticas y sociales en un nuevo pacto establecido en la Constitución de 1917, es un hecho que nuestra Carta Magna resulta ambigua en su aplicación.

El neoliberalismo modifica las relaciones y las condiciones de trabajo de los obreros mexicanos, la reorganización mundial económica en bloques y la participación del Estado como sucede en Europa, Asia ó América.

El TLC, afecta las relaciones laborales de los países miembros, básicamente al más débil en lo económico y político teniendo que sujetarse a los lineamientos y reglas de los E.U. de esta forma:

" El modelo teórico que, en nuestro país, se impone desde diciembre de 1982 hasta nuestros días es un modelo cerrado, positivista, tecnócrata y políticamente autoritario, excluyente y dependiente. En lo ideológico, es un modelo retrogrado, que niega el interés nacional y popular, pues coincide con el pensamiento y los intereses de la oligarquía mexicana...". 57

El neoliberalismo en México, es el "dejar hacer, el dejar pasar" ante el cual el Estado solo es un observador y regulador de las relaciones económicas que se llevan a cabo y para confirmarlo, la siguiente cita de Juan Felipe Loal:

"El Estado liberal oligárquico, aunque formalmente independiente en económica, tecnológica, diplomática, política y militarmente dependiente. Se trata de un Estado

semicolonial que detenta una soberanía limitada por los estados capitalistas metropolitanos, particularmente por los Estados Unidos de América". 6_7

No es de extrañarse que las recomendaciones, "sugerencias" y órdenes sobre nuestras políticas en especial las laborales, que son las que interesan, provengan de nuestros vecinos del norte y principales socios comerciales.

Lo anterior no significa que se retroceda a los tiempos del Gral. Porfirio Díaz, pero como su nombre lo indica el nuevo liberalismo tendrá puntos coincidentes como los mencionados anteriormente.

Uno de los objetivos que están en la mira de los empresarios hasta el momento de escribir estos párrafos, son las modificaciones a la legislación mexicana, enmarcadas en el Artículo 123 Constitucional y relevantemente en la LFT haciendo que:

"El proceso de modernización ha transformado el papel del Estado como rector del desarrollo, pero encuentra en esta ley un serio obstáculo para la desregulación. La apertura comercial y la necesidad -derivada de ella- de lograr mayor competitividad en el mercado externo, reduciendo el costo

país, han transformado el entorno laboral en los hechos, pero no en su normatividad". 7_ /

En los años 80's se empezaron a mutilar los CCT de varios sindicatos, provocando separaciones masivas de trabajadoras, así como los derechos de los mismos que son pisoteados o violados, como sucedió con los sindicatos de PEMEX, TELMEX, VW, SUTIN, AEROMEXICO y muchos otros hasta la fecha.

Ahora una palabra clave de la puesta de moda y engloba toda la filosofía del cambio en el trabajo: "flexibilidad laboral", la definición la proporciona el mismo autor de la cita posterior, por lo que el concepto lo describe así:

"Se debe procurar dar una enorme flexibilidad a la relación obrero-patronal eliminando la extrema rigidez de la Ley vigente, entre cuyos aspectos cabe destacar la conveniencia de introducir normativamente en la reformas laborales la movilidad funcional y geográfica, que permita al empleador la adopción de un proceso flexible de trabajo y la reubicación de los trabajadores según las necesidades de la empresa, sin detrimento de los derechos laborales de aquellos". 8_ /

El patrón o el empresario tendría la facultad para decidir el volumen de empleo (flexibilidad numérica); para lo relativo a los niveles de remuneración (flexibilidad salarial) y a las condiciones de trabajo (flexibilidad técnica organizacional).

Esto es en forma general, pero más detalladamente lo que se busca modificar a la LFT es lo siguiente:

- Flexibilizar las formas de contratación y pago;
- Racionalizar las causas de rescisión del contrato de trabajo y simplificar los procedimientos de retiro;
- Limitar la responsabilidad empresarial en los juicios laborales por el pago de salarios caídos e indemnizaciones;
- Establecer que los días de descanso obligatorio, exceptuando los cuatro días de conmemoración nacional más importantes, se trasladen en su disfrute al lunes inmediato anterior;
- Adecuar el salario, incluyendo el pago por hora, y clarificar el concepto de salario integrado ("Al principio de a trabajo igual, salario igual, añadir como condicionantes la calidad y la productividad");

- "Democratizar el derecho de huelga";
- En materia procesal, "hacer una reglamentación más ajustada a los principios generales de Derecho";
- Desregularizar la carga de la prueba;
- Transformar el funcionamiento de las juntas de conciliación;
- Impedir que se obligue a los trabajadores sindicalizados a integrarse a un partido y que los dirigentes sindicales ocupen, simultáneamente, puestos públicos o cargos de elección popular;
- Desaparecer los contratos-ley;
- Reestructurar "totalmente" el capítulo de capacitación de los trabajadores;
- Establecer contratos de capacitación que no impliquen relación laboral;
- Modificar el sistema de ascensos;
- Sanear el ámbito laboral de la burocracia y de las empresas estatales que aún no se privatizan;

- Adecuar al mercado de trabajo el estatus de las prestaciones sociales y sindicales de los trabajadores de las empresas del Estado;
- Fortalecer el carácter representativo de los sindicatos, además de su democratización e independencia;
- Promover la libertad sindical, de manera que el trabajador esté en condiciones de optar por sindicalizarse o no.

Busca una concepción más abierta, participativa, específica y operativa, para que el desarrollo de la competencia y la armonía de las relaciones laborales sean más equitativas.

Por medio de la flexibilización de las normas y la creación de nuevas fuentes de trabajo a través de una operación eficiente se como se estimulará la productividad.

En los hechos, estos planteamientos se están llevando a cabo, por medio de los más capaces y/o más aptos, para que ocupen un determinado puesto: "el trabajador ideal, en el puesto ideal"; en base a conocimientos tanto teóricos como prácticos eliminando los sistemas de antigüedad, y los ascensos por escalafón, tal como ésta plasmado en el CCT del SME.

En lo legal se dá la ruptura entre el sindicalismo y el Estado, lo cual obedece a privatizar el bienestar social y una de las características del neoliberalismo es su desvinculación con las organizaciones obreras, teóricamente los sindicatos no le son necesarios a este modelo:

"... no se trata, por supuesto, de cambiar la ley porque no es buena en sí sino por que han cambiado las condiciones económicas y sociales que la sustentaban. Ahora la realidad es otra muy diferente. La ley, por lo mismo, no por deficiencias propias, ya no sirve". 9/

Si antes se conceptualizaba al sindicalismo como de tipo marxista, traucionismo, de negociación o de alguna posición, (blanco o rojo) ahora ya no se trata de obtener más, sino de conservar lo que se conquistó, el sindicalismo de ahora busca sobrevivir defendiendo lo que puede bajo el nuevo marco corporativo.

La iniciativa privada sigue presionando para que se lleven a la legislación algunos cambios, entendiéndose así que:

"La iniciativa privada, y en especial la COPARMEX, ha presentado ya en forma sistematizada sus propuestas preliminares para la revisión de la legislación laboral.

Considera que el principio de flexibilidad del trabajo representa una oportunidad para impulsar la modernización de la planta productiva a través de la eficiencia y la productividad. Aunque estos principios ciertamente deben de tener efectos positivos, es necesario que los empresarios eviten caer en esquemas liberales que pueden conducir al desgaste de los trabajadores y a la deshumanización del trabajo". 10_/

Por parte del Congreso del Trabajo (CT) no existe una posición ni un proyecto definido que le permita contratar en un frente común, debido a las divisiones internas dentro de las organizaciones que lo integran.

Como muestra de esta confusión los empresarios en contubernio con el gobierno han puesto en práctica los principios de "flexibilidad" buscando la eficiencia y la productividad aplicándola en las empresas paraestatales, es decir en las empresas públicas, la mayoría en manos de la iniciativa privada.

Las consecuencias de toda esta política modernizadora, son: la flexibilidad de los CCT, los reajustes de personal, desempleo creciente, salarios en el nivel más bajo, rigidez normativa que impide contrataciones temporales, movilidad de los trabajadores

debido a una ley rígida laboral la cual esta subordinada al Ejecutivo y al capital privado nacional.

Lo cual provoca la pobreza de los consumidores en el mercado con escasa capacidad de compra para que finalmente no exista protección en seguridad social. Con ello resulta a simple vista que el neoliberalismo acarrea más problemas y dificultades para el obrero y sus familias.

Para el SME, anteriormente la empresa había planteado proyectos concernientes al CCT, con modificaciones a cláusulas importantes, que son afectadas por la política modernizadora, pero que gracias al empuje y la combatividad del mismo sindicato, los cambios no han llegado todavía, pero la administración no ha cesado en su empeño por lograr sus objetivos de "flexibilizar".

No obstante el SME sigue definiendo y replanteando sus estrategias a seguir en un contexto que le es adverso como sindicato y organización obrera combativa.

Hasta el momento el SME continuó contratando con la ahora LyFC, como un nuevo organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, no obstante la privatización se encuentra a la vuelta de la esquina como la generación y la distribución.

2.3 Mecanismos de control del movimiento obrero

El neoliberalismo en México comenzó en los Estados Unidos, con la corriente de Reagan, por medio de la influencia y colaboración en los organismos financieros mundiales como el FMI y el Banco Mundial (BM); la crisis y endeudamiento de los países, ante un ambiente de estancamiento y derrumbe del modelo de "Capitalismo Monopolista de Estado", le concibió la idea de cambiar el modelo volviendo otra vez al liberalismo con ciertos patrones de acuerdo a la realidad mundial y a la nacional:

"Nada define mejor la naturaleza capitalista del Estado mexicano como la propia legislación laboral. Claramente, al garantizarle los mismos derechos a patronos y obreros - derechos de asociación y suspensión de actividades, se hace omisión de la desdualidad de los patronos; lo que necesariamente se traduce en beneficio de los capitalistas. Además, por estar estos derechos detalladamente especificados en la legislación laboral, esta se convierte en un formidable instrumento de control político en manos del Estado. Por ello tienen los sindicatos una función muy precisa dentro de la nueva sociedad, que consiste en luchar por los intereses de sus afiliados para obtener el "equilibrio" entre los factores de la producción, cuando éste se haya roto. De ahí que el sindicalismo oficial

comporte -desde sus orígenes- un carácter reformista, delimitado previamente por la ley. Los sindicatos no existen para pugnar por la emancipación histórica del proletariado, sino para frenar los excesos del capital. De esta suerte, toda lucha reivindicativa de los trabajadores debe ser reconocida y arbitrada por el Estado; debe de seguir las vías legales que la dominación prevalectante le ha impuesto, a riesgo que, de no aceptarlo así, se le considere ilícita, delictuosa, y de competencia propiamente penal". 11 /

Esta relación, solo fue un medio para reafirmar el control del nuevo pacto social surgido de la revolución, y si es útil es por que sirve a los intereses del gobierno; otra forma de ejercer el control legal consiste en la sumisión de los sindicatos a las centrales obreras o formando parte del partido de Estado convirtiéndose así en organismos de orden público con una cadena Estado-Partido-Sindicato, originando una burocracia sindical, representante del Estado dentro del movimiento obrero.

Para el SME, los mecanismos de control siempre de manera general han sido legales. En este caso, podemos referirnos a las "Juntas de Conciliación y Arbitraje" donde puede quedar en entredicho su aparente "neutralidad" como en algunos o en la mayoría de los casos que:

"Desde luego que no son representantes obreros sino de las grandes centrales sindicales, lo que no es, obviamente, lo mismo. El que haya pasado por el vicaruzim de demandar la nulidad de una cláusula de exclusión aplicada por un sindicato y que demande también a la empresa para que lo restituyan en su puesto, bien sabe que ese dicho representante obrero votará en su contra, y el del capital, por costumbre de ir contra los trabajadores, lo hará también. Y no servirá de nada la opinión diferente del presidente de la junta especial que quedará en gloriosa minoría ... y el que resuelve es a fin de cuentas, el representante gubernamental, que si tiene compromisos políticos, que evidentemente los tiene, ya se imaginará usted qué es lo que va a resolver". 12 /

De manera legal, no existe forma de canalizar las demandas, ya sea como organización o sindicato ni como individuo, es decir como trabajador, trayendo conflictos por no existir una respuesta adecuada, el movimiento obrero ésta controlado, de tal manera que crea y produce rigidez en sus relaciones tanto internas como externas.

Derivado del anterior es la falta de democracia, que generaría un cambio para el tratamiento de problemas sociales, promover un

acuerdo que permita una autonomía sindical frente al Estado, las empresas y los partidos políticos, situación que hasta el momento no ha sido tomada en cuenta y en forma contraria se ha tratado de controlar:

"Por el contrario, si los trabajadores mexicanos permanecen atrapados en un arreglo político institucional que les impide escoger libremente cuál es la mejor alternativa para luchar por sus reivindicaciones -sea a través de estrategias individuales o colectivas, en los sindicatos existentes y con los actuales liderazgos o en otros- se pondrá en peligro innecesariamente la estabilidad laboral del país". 13_/

En los sindicatos la base de trabajadores, no tienen libertad sindical para elegir las alternativas que desean, lo que se sabe aumenta día con día.

Si no existe libertad no puede existir democracia, un elemento clave que ha utilizado el Estado para no despertar la inquietud de miles de trabajadores, aunado a estos problemas los sindicatos no poseen una alternativa real para el obrero o el trabajador y en algunos casos para los empleados.

Y no es que los sindicatos no quieran o no puedan hacerlo, sino que se encuentran inmersos en una crisis, de donde se explica lo siguiente:

"La posible transición a la democracia en México y el rol de los sindicatos en y con ella, pasa necesariamente por la forma específica y articulada, o aislada, en que se resuelven los diferentes niveles de expresión de la crisis por los que atraviesan las organizaciones sindicales:

- a: Entre el movimiento sindical nacional y el Estado
- b: A nivel de sindicatos y empresas.
- c: En el nivel de los sindicatos hacia el interior de los mismos". 14_7

Cualquiera de los tres puntos anteriores ha contribuido a controlar en mayor grado al movimiento de la clase trabajadora.

A nivel internacional ha influido la caída de los llamados regímenes "totalitarios" o comunistas, reflejado en que, dejó de ser una opción y el capitalismo es ya sólo la ideología dominante en todo el mundo.

Esto demuestra el por que con el sexenio del Lic. Miguel de la Madrid, se empezó con la firma de una interminable lista de pactos

que han ayudado a que la economía del trabajador vaya en deterioro ante organismos obreros sumisos y obedientes a las políticas del gobierno.

Otro elemento que viene a reforzar los medios de control, es el neoliberalismo mexicano, que al implementarse es deshumanizado y deshumanizante, que no se ha dudado en aplicarlo lo más fiel posible de lo que dicta el FMI, por el grupo político en el poder.

El precio que han tenido que pagar los trabajadores es sujetarse más a las burocracias sindicales, al gobierno y no protestar mucho ante las exigencias de los empresarios:

" Y en el recidivante se ha hecho costumbre que al estallamiento de la crisis corresponda, ipso facto, la exigencia de que sean los trabajadores los que cubran la creciente factura de los errores y excesos cometidos, siempre en la inteligencia de que nunca fueron invitados al festín ... Así por enésima ocasión, el único precio amarrado, congelado, confrontado por las condicionantes del nuevo ajuste económico impuesto para salir adelante de la nueva crisis, es el del salario y el primer sector -que no el único- en resentir los efectos devaluatorios, inflacionarios, de minsuvalía en el poder adquisitivo y la falta de empleo es, casualmente el social". 15_/

Actualmente los trabajadores son los que tienen la responsabilidad de sacar adelante al país, sin ser ellos los que tomaron la decisión equivocada que originó los problemas.

Los mecanismos de control obrero, como el corporativismo gubernamental, los empresarios, la legislación laboral, los organismos gubernamentales, el agrupamiento o afiliación hacia algún partido político y líderes "charros" influyen sobre los asalariados.

Desde 1982 en adelante se agudizó la situación de los obreros, conforme transcurrió el tiempo, lo que ayudó a sumarse a las condiciones que facilitaron la huelga en el año de 1987, pues en ese tiempo el movimiento obrero demandó que el aumento de los salarios mínimos del 25% fuera extensivo a los salarios contractuales, originando que centenares de sindicatos del Congreso del Trabajo emplazaran a huelga.

Las limitaciones presupuestarias que padecía el gobierno federal repercutieron en las empresas paraestatales, así como el alza de los precios, el pago de la deuda externa que originó el empobrecimiento del pueblo mexicano, recortándose el presupuesto, aumentando los servicios públicos, incremento del desempleo, abriéndose las puertas a las empresas internacionales y agudizándose la crisis.

Estos fueron los argumentos que utilizó el SME para que el viernes 27 de febrero de 1987, estallara la tercera huelga de su historia, pero no les favorecía ni el gobierno, las leyes y el modelo económico, aconteciendo que:

" El 5 de marzo la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje resuelve que la huelga es "legalmente inexistente" y apremia a los trabajadores para que reanuden sus labores. Ese mismo día los electricistas comienzan a retomar sus centros de trabajo. Al día siguiente el SME hace un recuento de las presiones que sufrió: La amenaza de liquidación si estallábamos en huelga; la intervención de nuestros centros de trabajo dos horas antes de estallar; la intención de declararla ilícita separando a los trabajadores; una frustrada campaña de desprestigio en los medios de difusión acusándonos de violencia, sabotaje, de hacerle el juego a algún partido ..." 16_7

Por ser una empresa importante, no se vaciló en atropellar los derechos de los trabajadores, situación que se ha vuelto de los más normal para el gobierno, que por medio de amenazas y chantaje logra anteponer sus intereses a los de los trabajadores.

Siendo el SME una de las agrupas más radicales y combativo del CT y que ha estado presente en las principales luchas obreras desde la época de los 30's, en el período de Jorge Tapia (1967-1987) la inexistencia de la huelga, significó en las elecciones de ese año para renovar al Comité Central, la derrieta de su planilla y fue ocupada la Secretaría General por Jorge Sánchez, desplazando a la corriente sindical de izquierda, en cuanto a su posición dentro del CT no en cuanto a su ideología.

De esta forma se dio el triunfo a la corriente "corporativa" de Sánchez, originando una serie de cambios desde la suspensión de los desfiles el 1o de mayo, la casi entrega política del sindicato contando con un grupo de trabajadores; la corrupción, el fraude y adecuaciones para facilitar el debilitamiento del movimiento electricista, donde se preveía la separación de miles de trabajadores y mutilaciones al CCT, teniéndose que:

"A cambio de su "redefinición", Sánchez recibiría sus premios: una diputación priista para uno de sus hombres más cercanos y la presidencia del CT para él. Entonces era claro que el proyecto modernizador ya había alcanzado al SME". 17_/

al quedar en 1989 electo otra vez, facilitó la modernización en la CLyFC, siguiendo de manera similar la experiencia de Francisco

Hernández Juárez en el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM).

No obstante de que fue acuerdo de asamblea no desfilar el 1o de mayo, y fué cuando más se obtuvo incremento salarial en base a retabulaciones, los acuerdos firmados a espaldas de los trabajadores como los pactos y el chantaje a condicion del voto departamental anularen tales acciones.

Durante el periodo de Jorge Sánchez (1987-1993) hubo retrocesos tanto en términos políticos como economicos, significando para el sindicato la posible pérdida de las conquistas sindicales contenidas en el CCT y sobre todo la inmovilidad de la organización para manifestarse públicamente en favor de otros sindicatos, por eso después de la huelga de 1987, se profundizo la intromisión del poder público en la vida orgánica:

"... adecuado a sus muy particulares condiciones, el SME, también ha sufrido tremendo deterioro de la capacidad de compra de sus agremiados, así como una implacable reestructuración, a través de convenios y acuerdos, que han flexibilizado la organización del trabajo e incrementado la sobreexplotación.

La creciente corrupción, el control político sobre los organismos intermedios del Sindicato y la paulatina anulación de su vida democrática; terminaron de preparar el terreno para el golpe del 25 de febrero de 1993, donde el Secretario General traiciona su propio proyecto, aceptando la imposición gubernamental de una reestructuración salvaje, bajo una forma disfrazada de requisa, que faculta a la Contaduría Mayor de Hacienda, para actuar unilateralmente". 18_/

De acuerdo al autor de la cita anterior, entre otras cuestiones, se redujo la vida democrática en el seno del SME, durante este período el sindicato y los trabajadores perderían muchas conquistas laborales, es como se puede aprovechar por parte de los dirigentes sindicales para llevar a cabo la modernización de las empresas.

Para los trabajadores y la organización en el año de 1993, se logro renovar a medio comite, entre ellos a la Secretaria General mejorando la situación al quedar enfrente del sindicato la planilla encabezada por Pedro Castillo Medellín logrando detener y posteriormente evitar que separaran trabajadores, respeto al CCT, la renegociación de los convenios de productividad entre otras cuestiones.

Como corolario, se establecen mecanismos de control obrero los cuales podrían enumerarse a nivel exterior y son:

Por parte del gobierno a través de organismos que por medio de la coherción, las trabas legales, la imposición de líderes, el desprestigio ante la opinión pública limitan la libertad sindical.

- Los empresarios por medio de la amenaza de cambiar las condiciones de trabajo y las leyes jurídicas, con efectos en el desempleo y la disminución de prestaciones y del salario.

- Otros sindicatos como el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) que pretende absorber al SME o la CTM que se dice la representante de los intereses de los trabajadores.

- Afiliación a algún partido político. Si se encuentran en el PRI, el resultado es la sumisión, sin iniciativa ni fuerza real, perdiéndose en los discursos demagógicos.

A nivel interior son:

- La crisis política que atraviesa el corporativismo afectando a las agrupaciones obreras, su desgaste y la falta de credibilidad ante sus agremiados.

- La falta de democracia que impide la libre expresión de los trabajadores, convirtiéndose en una bomba de tiempo y la posible violencia o generando una apatía político-sindical.

- La división interna de los grupos políticos que al disfrazar la democracia debilita en sus bases y en su estructura interna a los sindicatos.

- Los dirigentes charros y la corrupción que ocasiona e impide la participación de verdaderos "defensores" o el ingreso de la organización a las reglas del juego como dádivas a su complicidad.

2.4 ¿Reestructuración o reprivatización?

La industria eléctrica es una de las ramas de la actividad económica consideradas como estratégicas, de acuerdo a la posición que ocupa dentro de la planta productiva nacional así como, lo son análogamente el petróleo y la telecomunicaciones.

El panorama para la generación y comercialización de la energía eléctrica que es monopolizada por el Estado a través de la CFE y LyFC; sin embargo con la política modernizadora del expresidente Salinas se producen reformas, a la LSPEE que conducen a un viraje

drástico a lo que por mucho tiempo se consideró un triunfo y logro de los ideales de la revolución mexicana, llamado el "nacionalismo revolucionario":

* Según esta doctrina -particularmente desarrollada en el movimiento sindical de las empresas estatales que congrega a núcleos considerables de trabajadores, en sectores estratégicos para el funcionamiento de la economía en su conjunto-, las nacionalizaciones y estatizaciones son vistas como medidas revolucionarias, que el sindicalismo arranca a los capitalistas -nacionales y extranjeros-, y que están transformando al Estado, socializándolo.

Este reformismo sindical frecuentemente abandona sus posiciones de clase para asumir la defensa de los intereses "nacionales", "patrióticos", "revolucionarios". En la práctica, suele identificar sus intereses de clase con los de la empresa y el Estado". 19_7

Con la apertura acelerada de la economía nacional las condiciones han cambiado al profundizarse las leyes generales del capitalismo, entre ellas, la aplicación de criterios fijos de rentabilidad financiera. El concepto de nacionalismo revolucionario se contrapone a los de "modernización" y "reprivatización", volviéndose obsoleto ante las actuales condiciones.

Estas condiciones económicas y políticas rigen las actividades productivas del país, a las que se encuentran sujetas las naciones en "vías de desarrollo" como México, requieren inevitablemente de inversión para mantener a flote al sector industrial que no ha tenido el impulso y apoyo que demanda como en décadas pasadas.

Con los cambios y las modificaciones que han venido sucediendo en materia laboral y la privatización de empresas paraestatales, la intervención del Estado en la actividad económica nacional obedecen a una necesidad general de la época:

"En el caso de México, dada la existencia de un bloque consolidado de clase dominante, este proceso asumió rasgos de mayor profundidad y "radicalidad", lo que permitió el agrupamiento de una fracción de la burocracia política en una tendencia nacionalista revolucionaria que llegó a predominar en el Estado durante el Cardenismo. En este sentido, en el plan sexenal, que sería el programa de gobierno de Cárdenas, se estableció abiertamente una economía dirigida por el Estado, la lucha frontal contra el latifundio, el apoyo a los sindicatos y a las luchas económicas de los obreros, así como hacer efectiva la nacionalización del subauelo..." 20../

Si el "nacionalismo revolucionario" obedeció a una necesidad de la época, entonces los requerimientos actuales que empujan al país hacia la modernización implican determinar las coyunturas actuales las cuales conducen a la reprivatización de muchas actividades o servicios, que dejan considerables ganancias a los empresarios e inversionistas tanto nacionales como principalmente lo origen extranjero.

En este contexto, los cambios profundos en las condiciones económicas, por las políticas neoliberales, han provocado transformaciones en el seno de las organizaciones sindicales como persuadir e intimidar al sector laboral, el cierre técnico de las empresas, la contención salarial, los despidos selectivos y las adecuaciones a los CCT.

Un estudio del sindicalismo Juan Estrovo Díaz, enumera a su parecer lo que son algunas de las repercusiones que la modernización laboral y la política de flexibilidad en el trabajo están representando para el sindicalismo, presentando los posibles efectos de la siguiente forma:

" a) Reducción del papel político de los sindicatos y cambio en las prácticas sindicales. Las organizaciones corporativas, como se ha hecho notar, están teniendo un serio debilitamiento dado que ahora representan un gran

obstáculo para el proyecto de modernización económica y política. Este fenómeno tiende a darle un nuevo contenido a las organizaciones corporativas.

En cuanto a las prácticas sindicales se debe destacar una mayor participación en los planes de capacitación y productividad y una menor injerencia en la dirección de las empresas.

b) Repercusiones negativas importantes en cuanto a la relación de los líderes sindicales con sus bases, que tienden a rebajarlos, debido al impacto en el empleo, que se reduce por los reajustes; y a las modificaciones en los contratos colectivos de trabajo, que eliminan una serie de prerrogativas y conquistas alcanzadas por los sindicatos. Este alejamiento y descontento representa para la izquierda una oportunidad de liderazgo sindical que le reditúa beneficios políticos y de control, como en el caso de SICARTSA.

En este punto es importante destacar que si bien la política de modernización es benéfica para hacer más eficientes y productivas a las empresas parastatales eliminando vicios, el gobierno debe impulsar los mecanismos adecuados para no agravar el problema del desempleo, por lo

que es necesario que existan estrategias adecuadas, que permitan el incremento de la inversión, el crecimiento de la planta productiva y por tanto del empleo y la elevación del nivel de vida de los trabajadores.

c) Apoyo a líderes sindicales que faciliten el proceso de modernización como son Francisco Hernández Juárez y Sebastián Guzmán Cabrera. Desplazamiento de los dirigentes que se opongan, como lo demuestran los casos de Joaquín Hernández Galicia, Salvador Barrera Camacho, Carlos Jonquitas Parrisa y Venus Rey, entre los más destacados.

d) Inclusión controlada de las disidencias en la dirección de las organizaciones sindicales como un reflejo de lo que nivel de la política nacional está sucediendo con la mayor participación de la oposición, aunque sin perder el control político". 21/7

Estos son los efectos políticos-sindicales de la modernización, ante los cuales no todos los sindicatos estaban preparados; el SME tiene la oportunidad de reorganizarse para presentar nuevas estrategias y alternativas viables en el marco de la política modernizadora neoliberal.

El factor central de la política de flexibilización es apoyar la participación privada, como eje de la reestructuración en las empresas del sector energético.

El año de 1992 fue crucial y decisivo para la industria eléctrica mexicana, pues la productividad y la privatización, sentaron el proceso de reestructuración. Estos propósitos se tornaron en la piedra angular para la clase obrera. Las respuestas y alternativas no obstante ser proyectos a largo plazo, ahora son las bases de las empresas eléctricas, por su función estratégica.

Para la modernización industrial que se pretende, correspondiendo a los lineamientos del denominado proyecto neoliberal. Estos son los elementos que dan origen a los ejes estructurales:

1o. La plantilla de trabajadores no crece, a pesar del aumento persistente de la demanda de energía.

2o. Las tarifas eléctricas se incrementaron en forma constante. Incluso se han contemplado sus aumentos como prioritarios, en cada uno de los pactos económicos de concertación y crecen dinámicamente, por que se aplica con un por ciento mensual.

30. No se excluyó a las tarifas eléctricas del impuesto al valor agregado (IVA).

40. Se creó un pago por mantenimiento para el sector eléctrico. El nacimiento del cargo "1142" creó polémica pero fué aplicado, discutido y, a pesar de los pesares, se sostiene.

50. Se impone a la industria el requerimiento para obtener sus recursos financieros de expansión. Al tiempo que se le reducen presupuestos, exigiéndole no disminuir su capacidad de atención a la gran afluencia de consumidores.

60. A pesar de todo lo que se diga, se sigue dependiendo del financiamiento externo. La deuda externa en la industria eléctrica va en aumento, firme y constante. No se piensa abandonar esta perspectiva.

70. El adelgazamiento del Estado impacta en forma determinante la política general y en especial a la del sector. El gobierno descarta un sinnúmero de empresas, organismos y fideicomisos que son comprados por la iniciativa privada.

La reprivatización así entendida fortalece al capital privado nacional asociado con el internacional.

8o. Por ello se realiza la modificación del Reglamento de la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica, a fin de sistematizar la cogeneración y la autogeneración.

9o. Por supuesto, el más publicitado de estos elementos, es la preparación preferente que se ha tenido para con el Tratado de Libre Comercio (TLC), donde el sector energético detenta un lugar esencial. Siendo estratégico se procura liberarlo (reprivatizarlo) por completo a la competencia de la compra/venta económica y se propicia idéntica situación para las compras del gobierno". 22/

Con estos elementos se impulsan la productividad y privatización, fundamentándose la reestructuración de la industria eléctrica nacional.

Se ha llevado a cabo la liquidación de la CLYFC y el surgimiento de un nuevo organismo, ya que a partir del año de 1992 a la fecha se ha creado una ardua discusión en torno a la productividad y competitividad en lo técnico, productivo y financiero de esta empresa por eso en el proceso para la liquidación de la Compañía de Luz y el nacimiento del nuevo organismo se preveía que:

" La política neoliberal, cuyos dos grandes ejes son la privatización y reducción del gasto social, se percibe en el universo del trabajo como una caída brusca del poder adquisitivo del salario (sin posibilidades de rescate en cuanto a la pérdida acumulada), como un horizonte de despidos masivos, desempleo abierto y subempleo, de mutilación o destrucción de contratos colectivos de trabajo, de imposición de relaciones laborales en sectores vanguardistas de la industria que se contraponen al espíritu laboral de las leyes del trabajo (concertación, flexibilidad), de mayor pauperización de comuneros, ejidatarios y trabajadores agrícolas. Estos fenómenos se han agravado y profundizado en la administración actual, mucho más resuelta a impulsar la modernización subordinada, cualesquiera que sean los costos en el orden social o político". 23_7

La productividad aparece como un factor estructural, pues es la base de las discusiones del nuevo organismo, que a partir de febrero de 1994 ya es LyFC, que todavía, falta por discutir, su estructura organizacional y administrativa, la cual repercutirá a nivel de los departamentos que la integran.

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

Sobre los dos ejes de productividad y privatización se presentan tres aspectos muy significativos que fundamentan al nuevo organismo que son:

- 1) Escalas de productividad y tipos de incentivos.
- 2) Modernización administrativa.
- 3) Nuevas condiciones de trabajo.

El problema para la administración de LyFC, reside en que hasta el momento no se ha podido implementar, como en otras empresas parastatales, el concepto de modernización, basado en su reestructuración y adecuaciones al CCT.

Como ejemplo en 1993 durante la revisión contractual del SUTERM, se pactó un Convenio de Productividad, que en lo general, implantó el uso racional del personal, caracterizado por el cumplimiento irrestricto y completo en la materia de trabajo, cambios en los procesos productivos, que comprende otras definiciones de labores, zonas de trabajo y reorganización funcional de los departamentos.

Con la nueva estructura administrativa se pretende adecuar las relaciones de trabajo, y si el sindicato no logra defender sus criterios en cuestión de recursos humanos, a través del nuevo esquema organizacional, que se conoce como el "Anexo 3", establecido en el

"Convenio del Nuevo Organismo" firmado el 10 de febrero de 1994, se pueden cambiar los criterios de personal bajo un enfoque científico-administrativo.

El "Anexo 3" que constituye al organigrama modernizador de la empresa "Luz y Fuerza del Centro", está definido en forma general de la siguiente manera (véase anexo # 1), falta precisar la estructura, funciones y adecuaciones de los departamentos de trabajo, que de acuerdo a su naturaleza ya sean administrativos u operativos, son tema de discusión actual de los integrantes del SME.

Es en la reestructuración organizacional de estos departamentos, donde se encuentra el peligro latente de que la nueva estrategia de administración imponga los tres aspectos mencionados anteriormente que fundamentan los conceptos empresariales de productividad y privatización de la política económica modernizadora.

La reestructuración del nuevo organismo implica modernización, contraponiéndose dos puntos de vista diferentes: por un lado, el del SME que intenta defender sus conquistas como la plantilla y no mutilar su CCT, y por el otro, lo constituye la administración que busca la modernización afectando básicamente al CCT, en lo concerniente a las prestaciones, jubilación y plantilla de personal.

Así los tres aspectos básicos, que se proponen aplicar a "Luz y Fuerza", se enmarcan en la siguiente conetación:

1) Productividad e incentivos

Postula el no aumentar la plantilla, si se cumple con el trabajo diario en forma completa, se otorguen estímulos económicos, se implanta un sistema general y permanente para evaluar el desempeño laboral (esfuerzo, responsabilidad, productividad, y calidad), en función del cual se otorgarían los premios y/o reconocimientos.

2) Modernización

Se promueve un programa de calidad total para mejorar los sistemas de mantenimiento, los de atención al usuario, el ahorro y uso eficiente de energía, los métodos de trabajo y las tecnologías y, los tiempos de construcción de obras.

3) Condiciones de trabajo

se procura simplificar los sistemas de trabajo con movilidad adecuada de la plantilla. Los escalafones serán actualizados por rama de actividad, profesión u oficio en cada centro de trabajo. El reclutamiento de personal será atendiendo a las necesidades y los perfiles de los puestos; se impulsa la capacitación y el adiestramiento para la introducción de nuevas y mejores metas de trabajo.

A diferencia de la CFE en LyFC, las comisiones mixtas de productividad, de bases financieras y reorganización administrativa, analizan y proponen los elementos sustanciales del nuevo organismo para el sector electricista nacional.

Los proyectos productivos y de organización del trabajo, dependen de la capacidad, participación y fuerza del SME.

Así bien, es importante establecer la pregunta ¿hacia donde va la reestructuración?

Siendo la principal preocupación del sindicato el "Anexo 3", donde se encuentra la definición de los departamentos, de entre ellos algunos se fusionan o se modifican, implicando el reordenamiento de los escalafones. Es imprescindible mencionar que la nueva administración "aparentemente", no ha podido abatir políticamente al sindicato ni mucho menos debilitarlo o afectarle su CCT; sin embargo un análisis objetivo y detallado de ciertas situaciones constatan lo contrario.

Teniéndose así que una jerarquía legal, nos muestra el orden como se suceden las reglas que rigen la normatividad sindicato-empresa

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

- Ley Federal de Trabajo
- Contrato Colectivo de Trabajo y/o Reglamento Interior de Trabajo
- Convenios Departamentales

El Convenio Departamental es un acuerdo entre ambas partes (sindicato y empresa) en el cual queda establecido el organigrama de algún departamento, con la jerarquía administrativa que lo cubra desde los altos funcionarios como gerentes, hasta trabajadores de primer ingreso como los provisionales, incluye también el escalafón o los elementos que lo integran como el título del puesto, su clave, salario, la definición de labores, es decir las actividades que puede realizar la categoría establecida, etc.

Es por medio de estos convenios como la administración ha modificado -y pretende seguir haciéndolo- las condiciones de trabajo así como las definiciones de labores, gastos en relación al departamento, o los puestos; entre otras cosas de acuerdo a los intereses de la administración.

Por tanto la reestructuración administrativa de "Luz y Fuerza del Centro" va encaminada a modificar los convenios departamentales, específicamente en lo concerniente a la administración de los recursos humanos para una posible privatización.

El Acuerdo Departamental se encuentra elevado a laudo ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (STPS) puede ser modificado por los trabajadores por medio de asambleas departamentales donde haya quórum, si la administración logre hacerlo se debe a la capacidad de negociación que tienen los representantes departamentales o si se encuentran en contubernio con los mismos administradores de acuerdo a la planilla política que se encuentre al frente del sindicato.

En realidad de los convenios departamentales no son del todo negativos ya que es un mecanismo que ha usado el SME para conseguir más logros ya que algunos convenios superan en su contenido al CCT en beneficio de los trabajadores como el Convenio 436, teniendo algunos ventajas y en otros desventajas. Como en Líneas Aéreas donde no existe el concepto por manejo y el puesto de ayudante técnico o en el departamento de personal no tienen cuotas por cursos.

La postura del sindicato ante la modernización de la empresa es que no se violen los derechos de los trabajadores contenidos en el CCT, por ello postula que se puede dar la transformación del nuevo organismo proponiendo alternativas que eviten lo que ha pasado con otras empresas paraestatales, como lo que ha logrado hasta ahora.

CAPITULO III

REESTRUCTURACION ADMINISTRATIVA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL MARCO DEL NUEVO ORGANISMO

3.1 La nueva administración de los recursos humanos

Con el advenimiento y creación del nuevo organismo se constituye un novedoso contexto de relaciones laborales en el seno de esta empresa paraestatal. Este contexto actual, sobrepasa los rasgos característicos y tradicionales del CCT vigente para el bienio 1994-1996, que encierra la costumbre en lo concerniente a las etapas que van desde la selección de candidatos para ocupar determinados puestos hasta la contratación.

Se dice que es costumbre, ya que el ingreso a este organismo es tradicional que sólo los familiares de los trabajadores ya existentes pueden formar parte de la plantilla de trabajadores y que el mecanismo o vía para su contratación corresponde en su mayoría al SME.

Con la nueva administración, que entrara en funciones sobre la reestructuración del sector energético, una serie de conceptos afectan directamente el contenido del CCT, mismo que reflejan el diseño modernizador de las relaciones laborales que son:

- calidad total
- incremento de la productividad
- fomento a la competitividad
- flexibilidad laboral

A continuación procedemos a la presentación de la definición de cada uno de los conceptos antes mencionados.

- Calidad Total.-

"es un conjunto de características que deben tener un bien o servicio, para cumplir eficientemente con el propósito para el que fue hecho". 1_ /

Calidad, no significa mejor en sentido absoluto, sino mejor dentro de ciertas condiciones: uso a que se destina el bien o servicio, precio de venta y oferta de la competencia.

Así, la calidad de un bien o servicio, es la medida en que dicho producto cumple con los requisitos necesarios para dar satisfacción a un cliente razonablemente exigente, en función de lo que paga por él, en comparación con lo que ofrece la competencia y que puede ser producido a un costo que permite obtener un margen adecuado de utilidad.

Parafraseando a Ishikawa, calidad:

"es producir optimizando los recursos necesarios para ello -humanos, materiales, financieros, etc.- en cumplir con las especificaciones, es considerar al cliente como el eslabón último de la cadena productiva y el más exigente". 2_/

- Incremento a la productividad.- Tradicionalmente, la productividad ha sido definida como el rendimiento de una industria, o de una persona; de acuerdo a este concepto, la productividad queda reducida a una forma de lograr más en menos tiempo, es ésta una definición parcial, puesto que en su sentido más amplio la productividad debe entenderse como una actitud, una disposición personal, para lograr hacer las cosas más rápido y bien; esto es, con calidad y economía.

- Fomento a la competitividad.- Al avanzar la tecnología, surge la necesidad de producir con más calidad, subsistir y progresar en un mercado tan exigente, donde el consumidor es más conocedor de las características que debe reunir un producto para satisfacer sus necesidades, implica la producción de artículos de buena calidad y a precios más bajos. Producir artículos de buena calidad y a bajo costo, significa aprovechar al máximo los recursos de producción, evitar los desperdicios de tiempo, espacio, equipo y materiales esto es racionalizar su utilización producir con calidad desde el principio.

- Flexibilidad Laboral.-

"En general, podemos decir que los empresarios son partidarios de la flexibilidad de la jornada de trabajo (trabajo eventual, trabajo a tiempo parcial, trabajo por hora)". 3_ /

"Se debe procurar dar una enorme flexibilidad a la relación obrero-patronal eliminando la extrema rigidez de la ley vigente, entre cuyos aspectos cabe destacar la conveniencia de introducir normativamente en las reformas laborales la movilidad funcional y geográfica, que permita al empleador la adopción de un proceso flexible de trabajo y la reubicación de los trabajadores según la necesidades de las empresas sin detrimento de los derechos laborales de aquellos". 4_ /

Los conceptos modernizadores definirán el marco de las nuevas relaciones laborales, que en el caso del movimiento sindicalista de este sector electricista, conduce a una serie de variantes, derivado de la acción combativa y organizacional del movimiento de la clase obrera. Esto se atribuye a que cada concepto antes referido, proviene de situaciones históricas diferentes a las nuestras, y demás organizaciones de trabajadores, también diferenciadas y que corresponden a las condiciones contractuales de países desarrollados

como son: Estados Unidos (E.U), Japón y Algunos de la Comunidad Económica Europea (CEE).

El "calidad total", surge de la filosofía laboral japonesa, que se manifiesta con la teoría "Z", atribuyéndose al hecho de la realización o fabricación de un bien o servicio, que deberá elaborarse con un alto nivel de perfección en su acabado, lo cual implica llegar a un grado de perfección, que condiciona a todos y cada uno de sus miembros y facer actúen con el principio de realizar su trabajo o función en forma impecable.

En lo concerniente al concepto de "fomento a la competitividad", este término es acuñado por empresarios japoneses y norteamericanos, especialmente en la rama industrial de la manufactura, proponiéndose que la empresa sea cada vez más eficiente y alcanzando la eficacia en el manejo de los recursos, que incluyen al trabajador y su relación con el instrumento, con el tiempo laborable, con el costo de la inversión, apoyados en lograr aumentar la producción y la productividad, visualizando que el producto terminado tenga mayor aceptación en el mercado de los consumidores.

Incremento a la productividad. Este concepto es establecido por la escuela de empresarios norteamericana tiene como propósito central, los principios de eficacia y eficiencia, a partir de un uso intensivo de tecnología de punta con el menor número de trabajadores,

donde su contrato laboral es temporal, y/o eventual, y nunca bajo un principio de base supeditado a una relación contractual de cualquier tipo ya sea sindical o agrupación alguna de los trabajadores, a partir del principio evitar "tiempos muertos" y aprovechar de la mejor manera la "capacidad" instalada de la empresa.

Flexibilidad laboral es un término de origen norteamericano y se refiere sustancialmente a cambios profundos en los términos de relación obrero-patronal, que implica la desaparición de esquemas rígidos e inamovibles, en todo tipo de contrato, y en especial, las estipulaciones del CCF lo que conduce cambios sin previo aviso, reservándose derecho el patrón al respecto en cuanto a la jornada de trabajo, duración de la relación laboral y de hecho, la no injerencia del sindicato en los términos y ejercicio de la vinculación contractual.

Para los trabajadores que forman parte del SME, el término "calidad total", resulta ser incongruente en tanto que para los obreros agremiados, los trabajadores no se encuentran ubicados en el puesto correcto, ya que entran a laborar en la misma área o departamento en el que se localiza su pariente, dejando de lado: el nivel de estudios y de perfil de candidato en relación al tipo de puesto.

En lo tocante al principio de "incremento a la productividad", el gobierno mexicano elabora un ordenamiento de reestructuración interna, con el fin de imponer ajustes y recortes en la plantilla de personal de base, disminuyendo su fuerza sindical, desalentando políticamente a la organización obrera para introducir un esquema de licitación tendiente a la privatización y creación del nuevo organismo, ya que para éste existe exceso de personal, lo que impide proporcionar un servicio puntual y de calidad adecuado.

Para la organización obrera del SME la aplicación del concepto de "fomento a la competitividad" tendrá que ser, en cierta forma, modificado y operar tiempo para obtener los resultados esperados, esto se debe a la falta de capacitación, adiestramiento e instrucción en los niveles administrativos y plantilla de obreros, ya que la gran mayoría no tienen grados de estudios suficientes y muchos de ellos no terminaron la educación media, que sería el bachillerato o preparatoria, aunado a la falta de aprovechamiento de la mano de obra que no se encuentra en el lugar adecuado y está dispersa en varios de sus departamentos, debido a la característica de la relación familiar el sistema de ascenso escalafonario y el derecho de antigüedad, impidiendo el desarrollo de sus aptitudes intelectuales o técnicas en áreas de trabajo correspondientes.

El sindicato tendrá que reestructurar a todo ese personal, para ello será conveniente realizar estudios de grados de educación por

departamento, de lo contrario, en el nuevo marco de las relaciones laborales, no podrá sobrevivir ante la futura competencia de otras empresas ante un mercado con mucho potencial que se encuentra abierto.

De los conceptos aquí expuestos y comentados, en su vinculación con el SME, se puede destacar que todos inciden en la motivación y conducta del trabajador, por lo que su función es de índole psicológica, generando una mayor explotación del trabajador y la preocupación por alcanzar la eficacia y la eficiencia, ya que su relación laboral sería prácticamente inestable a lo cual se puede precisar que atenta contra su intimidad y estado anímico entendiéndose que:

"Nadie niega a la empresa el derecho de investigar a los solicitantes, pues tiene que conocer algo sobre su vida, preparación y capacidades para poder tomar una decisión. Lo que se discute es la pertinencia de la información. Los críticos de los tests de personalidad afirman que esos datos sirven poco para hacer la selección dada su escasa validez en cuanto a la predicción del rendimiento y la facilidad con la que fingen sus respuestas. Es verdad que deben investigarse los rasgos personales directamente relacionados con el desempeño; pero las preguntas de

carácter confidencial y sin un nexo inmediato con el trabajo constituyen una violación de la intimidad". 5./

3.2 Reclutamiento y selección

Los aspectos inherentes a la modernización de la empresa conllevan al surgimiento de un nuevo organismo y sus consecuentes lineamientos de su administración que girarán en los conceptos de: flexibilidad laboral, incremento en la productividad, calidad total y competitividad. Se constituyen directrices para futuras contrataciones, previniendo, no obstante, la tradición que por parentesco rige el reclutamiento y selección de personal para el ingreso por conducto del SME a la entidad de LYSA.

Es costumbre y principio básico que para el ingreso a ésta compañía se deberá contar con alguna relación de parentesco directa, para así poder ser propuesto y en su momento seleccionado y contratado por conducto del sindicato. Por su parte, la selección y contratación de personal que forma parte de la plantilla de "confianza" no requiere del precepto arriba señalado ya que estos puestos no son catalogados como de base o permanentes.

Por tal motivo los conceptos de reclutamiento y selección son definidos de la siguiente manera: "el hombre adecuado para el puesto

adecuado", para el cumplimiento de este enunciado característico se requieren cinco etapas que son:

- I. Hoja de solicitud
- II. Entrevistas
- III. Pruebas: psicotécnicas y/o prácticas
- IV. Investigaciones
- V. Examen médico " 6_ /

El cumplimiento de estas cinco etapas son de gran importancia para obtener información sobre el solicitante, así como conocer su perfil psicológico, además de su nivel técnico y su capacidad física manifiesta por su estado de salud.

Estas etapas son abordadas en las solicitudes para ingreso via SME, tomando en cuenta que el personal reclutado y seleccionado, habrá de contar en su ingreso a una organización debidamente estructurada que tiende a cubrir la demanda de mano de obra calificada, para lo cual es imprescindible considerar las necesidades actuales y a futuro que desarrollará el factor humano que ha sido aceptado en el gremio electricista.

Que a diferencia, en el SME son:

- 1.- El solicitante debe sindicalizarse
- 2.- El sindicato via representación sindical propone a los candidatos

para cubrir las vacantes.

- 3.- Examen y pruebas.
- 4.- Llenar solicitud de empleo en las oficinas centrales de la empresa "Luz y Fuerza del Centro".
- 5.- Examen médico.

El personal reclutado y seleccionado constituye el recurso más importante de la organización y de la empresa. Para realizar dichas fases, el sindicato dispone de información de parámetros que le permiten cuantificar con una escala de calificaciones a los individuos que necesita, a objeto de cubrir los diversos puestos que demanda el mejor desempeño del organismo.

En el momento de reclutamiento y selección se distinguen tres tipos de tarjetas-solicitud, las cuales establecen los posibles vínculos del solicitante para con algún(os) miembro(s) que se encuentran laborando en el organismo que son:

- tarjeta rosa para hijos de trabajadores,
- tarjeta amarilla para hermanos de trabajadores,
- tarjeta blanca para personas sin parentesco en la empresa (véase anexo)

Una vez determinado el nivel y vínculo familiar, los estatutos del SME establecen en su capítulo VIII que se refiere a "las

condiciones de admisión de miembros, de las cuotas sindicales y del modo de administrarlas", y en particular en su artículo 127, donde dice con respecto a la admisión, solicitud y aceptación lo siguiente:

"Artículo 127.- ADMISION.- Todo trabajador que preste sus servicios a cualquiera de las personas mencionadas en el ART.1 y sólo los que presten, hayan prestado o pretenden prestar sus servicios en ellas, tienen derecho a pertenecer al Sindicato Mexicano de Electricistas, siempre y cuando llenen los requisitos que en seguida se especifican.

Llenados estos, los trabajadores que pretenden prestar sus servicios a dichas personas se considerarán admitidos en el Sindicato como miembros solicitantes. Los Socios Comisionados pertenecerán al Sindicato al recibir el nombramiento a que se refiere la Frac. X del ART. 94.

I. Solicitud.- Llenar y firmar la forma que para solicitud de ingreso tenga establecida el Sindicato, comprometiéndose a cumplir fiel y exactamente sus Estatutos y recabar la firma del Secretario del Trabajo o la del Sub-Secretario General respectivo en las Divisiones y Secciones Foráneas.

II. Aceptación.- Si el trabajador ingresase o fuere a ingresar con carácter provisional, la firma del Secretario

del Trabajo o la del Sub-Secretario General respectivo bastarán para que quede considerado como Miembro Activo del Sindicato con carácter provisional. Si posteriormente fuere propuesto para quedar con carácter de planta, es requisito que su admisión como Miembro Activo con carácter definitivo sea ratificada por la Asamblea Local de la División Distrito Federal. Los SubComités de las Divisiones Foráneas deberán enviar oportunamente sus informes y recomendaciones al Comité Central, a fin de que se pueda dar cumplimiento a lo arriba estipulado. Cuando se trate de casos especiales de trabajadores que sean recomendados, para quedarse trabajando con carácter definitivo, por personas extrañas al sindicato, por aprendices, por Secretarios, Prosecretarios o Miembros de las Comisiones, tales recomendaciones serán turnadas al Secretario General, el cual deberá someter los casos, para su aprobación o rechazo, a una Asamblea General Extraordinaria". 7_ /

Una organización puede formar una fuerza de trabajo eficiente, sólo si es capaz de contratar para cada una de las posiciones al individuo más calificado para ocuparla. Tales individuos, pueden ya estar empleados en otros puestos en la organización o ser reclutados fuera de ella. De éste modo el reclutamiento de personal requiere la investigación de todas las fuentes posibles de candidatos, tanto internas como externas, con el propósito de que los individuos

calificados sean tomados en cuenta en la apertura actual o futura de nuevos puestos.

Debido a la amplia variedad de calificaciones requeridas y a la disponibilidad de estas personas para desempeñar los distintos puestos en muchas organizaciones, puede ser necesario depender de cierto número de solicitantes. Existe mayor posibilidad de localizar a solicitantes mejor calificados si se usa una diversidad de información, en especial, varía de acuerdo con las condiciones del mercado. Así, el reclutamiento de personal requiere de la investigación de todas las posibilidades de selección de candidatos, con el propósito de que los individuos calificados sean tomados en cuenta en la apertura actual o futura de nuevos puestos.

3.3 Contratación

La realización de un convenio de relación laboral, es el acto jurídico por medio del cual toda persona se compromete a prestar servicios determinados, que representan el ejercicio de su actividad intelectual o manual, la cual se encuentra subordinada a una remuneración económica, denominado salario y que representa la retribución por medio de un pago monetario a cambio del uso de sus servicios prestados.

En este sentido, se debe especificar que los contratos en

el caso del SME pueden ser de acuerdo a cinco modalidades:

- a) designación de candidatos
- b) forma de cubrir las vacantes
- c) plazos para cubrir las vacantes
- d) período de adiestramiento
- e) período de prueba

Dichas modalidades se encuentran constituidas en el CCT 1994-1996, que signa el patronato y la fuerza dirigente del SME que en su cláusula 25, apartado III se refiere a "Puestos de Escalafón", los que define en los términos siguientes:

a).- Designación de Candidatos.- Los candidatos para cubrir estos puestos, deberán ser miembros del Sindicato que no estén suspendidos en sus derechos sindicales, designados en la forma que se presente en el siguiente inciso.

Si el puesto de que se trate tuviese mando de personal, las Partes considerarán si el trabajador tiene las dotes de carácter adecuado para ocuparlo.

b).- Forma de cubrir las vacantes.- El derecho a cubrir la vacante corresponde al trabajador que ocupe lugar superior en el respectivo escalafón de trabajadoras, salvo que las reglas de dicho

escalafón determinen expresamente que la cubra otro. Si dicho trabajador al ser requerido no hiciere uso de ese derecho o si, haciéndolo, no pasa satisfactoriamente el examen o el periodo de prueba, el derecho pasará al trabajador que le siga en el respectivo escalafón de trabajadores y así sucesivamente.

El candidato a ocupar el puesto vacante tendrá, después del periodo de adiestramiento, que ser sometido a un examen, de conformidad con lo estipulado en la Cláusula 27; si el trabajador no resulta aprobado en el examen así, aprobado en éste, no pasa satisfactoriamente su periodo de prueba, deberá volver a su puesto anterior.

En el caso de puestos cuyas labores, a juicio de ambas Partes, requieren que el trabajador tenga conocimiento de un determinado arte, oficio o profesión, cualquiera de ellas podrá exigir que el candidato demuestre, antes del periodo de adiestramiento, que tiene tales conocimientos, siempre y cuando el candidato no esté ocupando o no haya ocupado -en periodos que no sean de adiestramiento o de prueba- un puesto cuyas labores requieran esos mismos conocimientos.

Si no hubiere en el escalafón de que se trate trabajadores capaces de ocupar el puesto vacante, el derecho a ocuparlo, mediante las pruebas antes indicadas, pasará al trabajador que el sindicato

propóngase, atendiendo a las preferencias estipuladas en el inciso a) de la fracción I de esta Cláusula 26.

c).- Plazos para cubrir las Vacantes.- Siempre que se trate de candidatos que figuren en el escalafón y que correspondan la vacante y que residan en la misma Zona, aquella deberá ser cubierta dentro de un plazo no mayor de tres días laborables; en los demás casos, las vacantes deberán ser cubiertas dentro de un plazo no mayor de una semana. Los plazos se contarán a partir de la fecha en que se susciten las vacantes, o desde aquella en que el candidato que no pasó su examen o su período de prueba desocupe el puesto.

d).- Período de Adiestramiento.- El período de adiestramiento empezará a contarse a partir de la fecha en que el candidato tome posesión del puesto para el cual haya sido asignado. Las partes determinarán de común acuerdo la duración del mismo, la cual no podrá exceder de treinta días, salvo en aquellos casos en que, por la naturaleza importante o complicada de las labores, convengan un período mayor, el cual en ningún caso deberá exceder de sesenta días. Este período, cualquiera que fuese su duración, no eximirá del examen a quienes lo hubieren cubierto.

El trabajador que ya hubiere desempeñado satisfactoriamente el puesto de que se trate, tendrá el derecho de solicitar y obtener la disminución o exención de su período de adiestramiento.

e).- Período de Prueba.- El período de prueba empezará a contarse terminando el período de adiestramiento y después del examen, si los hubiere. Las Partes determinarán de común acuerdo la duración del mismo, la cual no podrá exceder de quince días.

El trabajador que ya hubiese desempeñado satisfactoriamente por más de quince días el puesto de que se trate, deberá quedar exento del período de prueba.

La precisión de los términos que se expresan en el CCT vigente significan que no se realizan contratos individuales, los cuales implicarían especificaciones muy concretas para actividades especiales y/o detalladas, de esta manera un autor antes mencionado se refiere a la trascendencia que implica la celebración e importancia de todo tipo de CCT, donde dice que:

"Prescindiendo de la discusión jurídica de si puede celebrarse un contrato a prueba, o sólo se trata de un período de prueba dentro del contrato normal de trabajo, así como de la diversa polémica sobre si este período puede extenderse más de un mes, haremos notar que no basta la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo para impedir la celebración de contratos individuales. Estos pueden añadir -nunca en perjuicio del trabajador- modalidades

especiales de trabajo, obligaciones individuales, tales como la de formar el trabajo de un "comodin", que ocupará diversos puestos sucesivamente con un sueldo proporcional, hacer más o menos de lo que el puesto supone, etc.". 8/

3.4 Inducción

De acuerdo con autores de reconocido prestigio en la materia de administración de recurso humanos la inducción es de gran importancia para que el trabajador recientemente aceptado descubra y conozca el entorno de sus condiciones sociales, técnicas y de relación laboral que implica la ejecución de sus actividades, donde se puede definir como:

"... cursos o enseñanzas que suelen darse al ingresar un trabajador, con el fin de informarle de todo lo que debe saber sobre la empresa, pero a la vez, con el objeto de ir creando desde el principio en él, hábitos morales y sociales, tienen mucho de capacitación y que están directa y estrechamente ligados con el adiestramiento que el trabajador recibe al ingresar". 9/

Sin embargo, desde el punto de vista de la administración pública, la inducción del personal se le denomina como la:

" Técnica que sirve a los propósitos de integrar a la persona con el puesto, específicamente a las funciones a desempeñar, mediante la información básica sobre los objetivos y ubicación orgánica en la institución así como la importancia del trabajo involucrandolo y corresponsabilizandolo en el ambiente laboral". 10_/

Aunado a la definición del Lic. Castelazo, la Presidencia de la República en su documento "Glosario de Términos Administrativos", señala que la inducción con:

"Acciones tendientes a proporcionar capacitación y adiestramiento a trabajadores de reciente ingreso a una institución, o que pretenden ubicarse en un lugar de trabajo distinto, incluye los aspectos relacionados con el conocimiento de políticas, estructura y funciones de la institución y aspectos generales de las actividades del puesto de trabajo a ocupar". 11_/

De las definiciones anteriormente referidas, se pueden puntualizar que en caso de la inducción en el sector eléctrico por conducto del SME, sería conveniente desarrollar los siguientes aspectos, ya que la introducción al puesto en este sector, no tiene guía ni orientación lo que redundará en un acercamiento lento y parcial

del trabajador en su puesto y para con la empresa debiéndose en el mejor de los casos cumplir los siguientes pasos que son:

1. Conviene que el nuevo empleado sea personalmente llevado y presentado con el que habrá de ser su jefe inmediato, y no simplemente enviado con una ficha de ingreso. Por lo menos, debe dársele una tarjeta de presentación muy amistosa y cordial.

2. El nuevo jefe debe presentarlo, a su vez, con los que habrán de ser sus compañeros inmediatos de trabajo.

3. Debe después explicarle, de ser posible por sí mismo, en qué consistirá su trabajo. Para ello, nada mejor que auxiliarse de la "descripción del puesto". En nuestra experiencia, lo mejor es entregarla para que la lea cuidadosamente, pero hacer después que la comente con su jefe, preguntándole lo que no entendió y completando sus datos.

4. Deben mostrársele los sitios que requiere conocer, tales como lugar de cobro, de abastecimiento de material, de herramientas, sanitarios, etc.

5. Conviene que se le señale un auxiliar para que lo oriente y le resuelva sus problemas, en los primeros días".

12_/

3.5 Capacitación

La capacitación se ha convertido en herramienta indispensable para cualquier empresa, sobre todo en los últimos años en que el uso de nuevas tecnologías han impactado a todos los niveles de la economía mexicana y en la mayoría de las actividades productivas que bajo el esquema de la apertura comercial tienen que modernizarse, sino volverse obsoletas, en los nuevos procesos productivos con fines competitivos.

Citando otra vez al libro de "Administración de Personal" de Agustín Reyes Ponce, analiza primero la palabra entrenamiento la cual define como:

"...toda clase de enseñanza que se da con fines de preparar a trabajadores y empleados, convirtiendo sus aptitudes innatas en capacidades para un puesto u oficio". 13_/

Continuando con una clasificación de lo que implica el entrenamiento, expone lo siguiente:

" Hay, ante todo, un entrenamiento de carácter más bien teórico, mientras que existe otro eminentemente práctico.

a) El primero, suele darse para todas las capacidades que se requieran en un oficio o profesión, siendo, por lo mismo, más general, en tanto que el segundo se da para un puesto concreto y determinado.

b) El primero exige que, además de él, se adquiriera una destreza específica al irse a ocupar el puesto de que se trata; el segundo, consiste precisamente en la adquisición de esa destreza y, por lo mismo, tiene que darse, aun suponiendo que ya existe una capacitación teórica previa.

c) El primero solamente se necesita tratándose de puestos calificados, técnicos y ejecutivos, mientras que el segundo se requiere aun para los no calificados o semicalificados. Estas distinciones hacen pensar en que, dentro del entrenamiento, se comprenden tres aspectos distintos y complementarios:

Primero: la capacitación, de carácter más bien teórico, de amplitud mayor y para trabajos calificados.

Segundo: el "adiestramiento", de carácter más práctico y para un puesto concreto; es necesario en toda clase de trabajos, e indispensable, aun suponiendo una capacitación previa. La palabra adiestramiento es muy exacta, pues significa "adquirir destreza" ... adquiere facilidad, precisión y rapidez en el desarrollo de un trabajo, por medio de una enseñanza práctica, de carácter sistemático.

Tercero: además de la "capacitación teórica" y del "adiestramiento práctico", que proporcionan, respectivamente "ideas" y "hábitos"... es necesaria la "formación", que se requiere para crear o desarrollar en el obrero o empleado, pero sobre todo en el jefe, "hábitos morales, sociales, de trabajo", etc..." 14_7

En relación al SME, como muchos otros sindicatos, logró conquistas importantes a lo largo de muchos años, siendo integradas a su CCT, contando incluso en su organización con una Pro-secretaría de Capacitación, Instrucción y Adiestramiento dentro de su estructura administrativa:

"Artículo 64 C.- OBLIGACIONES DEL PRO-SECRETARIO DE CAPACITACION INSTRUCCION Y ADIESTRAMIENTO.- Además de sus obligaciones como Miembro del Comité Central, el Pro-Secretario de Capacitación, Instrucción y Adiestramiento, que está bajo la dependencia inmediata del Secretario de

Fomento a la Salud y Previsión Social, tiene las siguientes:

I.- Representación.- Conocer, atender y tratar con los Representantes y las personas mencionadas en el ART. 1, todo lo relacionado con la Capacitación, Instrucción y Adiestramiento.

II.- Representación Sindical.- Presidir las Comisiones Mixtas de Capacitación, Instrucción y Adiestramiento, con el objeto de organizar investigaciones, planes y programas que permitan preparar, actualizar y perfeccionar el conocimiento en su materia de trabajo a los Agremiados, para que ello les permita superar sus condiciones de vida y de trabajo.

III.- Conocimientos.- Tener conocimientos de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, del Contrato Colectivo de Trabajo, de los Reglamentos y Convenios relativos a sus actividades; de los programas y planes establecidos, así como de vigilar su estricto cumplimiento.

IV.- Colaboración.- Mantener una colaboración permanente con el Secretario del Trabajo y coordinarse con el Pro-Secretario de Seguridad e Higiene en todos aquellos asuntos

que se interrelacionen, para el mejor desempeño de sus cometidos.

Artículo 64-D.-DERECHOS DEL PRO-SECRETARIO DE CAPACITACION, INSTRUCCION Y ADIESTRAMIENTO.- Además de sus derechos como miembro del Comité Central el Pro-Secretario de Capacitación, Instrucción y Adiestramiento tiene los siguientes:

- I.- Representación.- Llevar la Representación del Sindicato ante las personas mencionadas en el ART. 1, en todos aquellos asuntos de su competencia, pedir y obtener de las personas mencionadas en el Art. 1, el cumplimiento de todos los programas y obligaciones inherentes a su responsabilidad.
- II.- Representación Sindical.- Presidir la Comisión Mixta de Capacitación, Instrucción y Adiestramiento.
- III.- Colaboración.- Recibir toda la colaboración de los Miembros de la Comisión de Trabajo que faciliten las tareas a su cargo; así como, la de los Miembros del Comité Central y Comisiones Autónomas". 15_/

Definida esta función sindical dentro del CCT, también viene especificada en la Cláusula 118 la Capacitación, Instrucción y

Adiestramiento tanto en términos jurídicos, así como en su forma administrativa y organizacional de la siguiente manera:

"CLAUSULA 118.-CAPACITACION, INSTRUCCION Y ADIESTRAMIENTO.-

Para dar cumplimiento a la obligación específica de la capacitación y adiestramiento a que se refiere el Artículo 132, fracción XV, de la Ley, las Partes acordarán, en los términos de los Artículos 153 A, I a 153 X de la misma Ley, el régimen para el cumplimiento de esa obligación, para mantener actualizados y perfeccionados los conocimientos y habilidades de los trabajadores, así como dar la preparación inicial a quienes ingresarán como trabajadores a las Compañías, tomando en cuenta las necesidades, posibilidades y problemas de su trabajo, y requerimientos de sus labores, en beneficio e impulso del Buen servicio a la sociedad. En relación a lo anterior, se entiende por instrucción, la orientación y enseñanza que reciban los trabajadores, a fin de que obtengan conocimientos inherentes al desarrollo de su trabajo y mejoren en sus aptitudes y habilidades laborales.

Las Partes, para esos efectos, establecerán la impartición de conocimientos en sistemas abiertos, flexibles y complementarios de capacitación y adiestramiento, que optimicen en lo posible las aptitudes de los trabajadores

en el desempeño de las labores al servicio de las Compañías, con las siguientes bases:

I.- PLAN GENERAL Y PROGRAMAS DE CAPACITACION, INSTRUCCION Y ADIESTRAMIENTO.- De común acuerdo entre las Partes, se formularán el plan general y los programas de Capacitación, Instrucción y Adiestramiento.

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

Las funciones de esta Comisión consistirán en vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación, instrucción y adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto de acuerdo con las

características de los puestos que desempeñen los trabajadores.

III.-EJECUCION DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION, INSTRUCCION Y ADIESTRAMIENTO.- Las Compañías, como responsables de la ejecución de la capacitación y adiestramiento, asignarán los recursos necesarios para llevar a cabo el plan general acordado entre las Partes". 16_7

Tal como lo abarca Agustín Boyes Ponce, en la división del adiestramiento se tiene contemplado:

- 1) el adiestramiento al obrero o empleado nuevo,
- 2) en caso de cambio de puesto,
- 3) por cambio de sistemas y
- 4) para corrección de defectos.

Así como dentro del trabajo o en la escuela, también, se incluye la Capacitación y sus especies, cuyo fin sería o es la que se da sobre conocimientos que serán aplicables dentro de el puesto determinado que son los métodos de la capacitación directa y los medios de la capacitación indirecta.

Tanto el sindicato como la empresa no difieren en sus objetivos, que son congruentes con las ideas expresadas en el libro

del mencionado autor. El problema de la Capacitación, Instrucción y Adiestramiento no reside en la terminología o en el estudio académico de como debe realizarse, sino dentro de las estructuras sindicales, en este caso el SME, de fondo es económico con repercusiones políticas.

La capacitación, manejada como problema político, le ha permitido al sindicato continuar con sus planes y programas de manera tradicional siguiendo con el "movimiento escalafonario". De parte del sindicato se dan cursos que se coordinan con la empresa -como la computación- en algunos departamentos, terminado el curso, no se aplica lo que se enseña, es decir no se da continuidad y por lo mismo la capacitación se convierte solo en un requisito administrativo para justificar los "Planes y Programas de Capacitación Anuales".

Mientras el trabajador no se profesionalice, no habrá posibilidad de competir en calidad, por que no se puede dejar al "escalafón" o al "tiempo". Inclusive, cada departamento cuida celosamente su materia de trabajo, correspondiente a cada trabajador del escalafón, el puesto; su definición de labores tanto genéricas como específicas, por lo anterior un trabajador no puede realizar actividades correspondientes a otro puesto.

Para que el trabajador pueda superarse tanto en lo laboral y en lo personal, debe vincularse realmente la capacitación con las

actividades que se realiza, y no dejar que se queden en la memoria como si se tratara de archivar documentos para no volverse a utilizar.

La capacitación, instrucción y adiestramiento como problema económico, tiene sus costos en términos de recurso, si bien la empresa cuenta con escuelas en departamentos como los de riesgo eléctrico, el hecho de tomar cursos en sus respectivas escuelas implica por derecho ganar "gastos", ocasionando en estos casos que el trabajador busque algún curso con el único fin de obtener cierto ingreso extra.

Aunque no en todos los departamentos se pueden obtener "gastos por capacitación", el sindicato busca que:

- no implique invasión de labores
- no afecte la disminución de trabajo
- que haya productividad pero con reciprocidad.

Por parte de la empresa, se han tratado de implementar cursos relacionados con recursos humanos, entre ellos uno denominado "Proceso de Renovación de Energía" (PRENDE), que a juicio del propio sindicato consiste en una amplia justificación para que la culpa de los problemas que existen en el proceso de trabajo recaiga en los que

realizan las labores, una forma sutil de evadir las responsabilidades.

Dentro del entorno laboral moderno, la capacitación debe de estar acorde con el tiempo y las necesidades actuales, involucren al departamento o actividad, provocando la autoestima y la superación personal via productividad y flexibilidad laboral, como lo indican el auge de cursos que a través de relaciones humanas y motivación -tipo Miguel Angel Cernejo- presentan la imagen del "triunfador" a la vista de todos, pero sin mencionar abiertamente el derecho a exigir una retribución más justa.

Los nuevos esquemas de capacitación buscan que la dinámica del trabajador, sea rotativo con varios puestos, sintiéndose bien consigo mismo, por que así como están cambiando las relaciones en el perfil del mercado de trabajo, también se modifican las formas de regulación en los momentos laborales:

"... sobre la flexibilización de la legislación y los contratos colectivos, hay, principalmente, una tendencia al crecimiento de formas de trabajo atípico, trabajo que se define mejor por lo que no es que por lo que es: un sinnúmero de formas de trabajo que se apartan de la norma".

17_ /

C A P I T U L O I V

POLITICAS LABORALES DEL SME ANTE LA MODERNIZACION DEL ORGANISMO LUE Y FUERZA DEL CENTRO

4.1 Estrategias en el contexto actual con la tecnología y el nivel de ocupación

A partir de 1992 y especialmente después de su derrota en la huelga de febrero de 1987, los integrantes del SME se han preocupado por redefinir sus estrategias laborales en torno a los cambios políticos y económicos que han venido transformando al país con el neoliberalismo.

A exterior el sindicato ha realizado lo siguiente:

- Como sindicato afiliado a la Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios (FESEBES), ha reforzado sus lazos entre los sindicatos integrantes y su posición ha predominado en las posiciones políticas de éstos.
- A buscado y logrado estrechar los lazos con otras agrupaciones como la Confederación Obrero Revolucionaria (COR) o el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE).

- Retoma los elementos usuales de expresión con marchas y desplegados en los principales diarios, fijando su posición política ante las medidas económicas del gobierno como los pactos y los acuerdos.

A nivel interior se ha destacado por:

- Retomar los cauces democráticos a partir de corregir la conducta de algunos de sus miembros.

- Utilizar las coyunturas nacionales a su favor para lograr obtener concesiones y preservar al sindicato.

- Manifestarse públicamente, afuera del edificio "Luz y Fuerza" como protesta por violaciones al CCT por parte de los administradores.

Con base a estas estrategias, principalmente, el sindicato ha logrado hasta el momento preservar su CCT íntegro, no mutilar la plantilla de personal ni tocar el derecho a la jubilación.

Sus estatutos al interior lo regulan y le dan capacidad de autodefensa, en términos más o menos democráticos, tener una imagen en cierta medida respetable ante otros sindicatos.

Dentro de éste contexto, los avances científicos y tecnológicos en lo que se refiere a la microelectrónica, la computación

e informáticas, y en general, las innovaciones que afectan los procesos productivos como las maquiladoras están causando y aumentando las controversias en torno a la relación entre capital y trabajo.

Para esto, tales avances, se crean y se llevan a cabo en las naciones más industrializadas, donde las mejoras se realizan para simplificar los procesos en el trabajo, como en Europa donde la población no aumenta a ritmos acelerados como en Latinoamérica, y por ello la maquinaria se encuentra diseñada para minimizar el uso manual de las mismas.

Siendo México un país en "vías de desarrollo", necesita importar tecnología para procesar y a la vez utilizar los insumos que le permitan producir, generar, transformar y transmitir energía, que en éste caso es la electricidad, por eso la dependencia es también comercial y tecnológica.

Por lo anterior LyFC utiliza aproximadamente el 70% de su herramienta y maquinaria del exterior ya sea para los talleres de la empresa en la elaboración de insumos para la energía eléctrica comp para instalarla y darle mantenimiento debido a:

* Las fugas de ingresos debidas al establecimiento de contratos en condiciones muy favorables para los

proveedoras de materias primas y equipos, las empresas constructoras o las concesionarias.

- Los recursos se agotan por el intercambio desigual con las metrópolis imperialistas, en la compra de medios de trabajo necesarios.
- Los intereses que dan lugar a los pagos de los créditos externos e internos.
- La existencia de un enorme e innecesario aparato de empleados y funcionarios, improductivos que no crean, pero sí consumen plusvalía.
- Los ingresos altos por sueldos, gastos, abuso de cláusulas económicas entre otras". 1./

La condición de la dependencia tecnológica, en especial, para las paraestatales, en éste organismo, se remonta a la administración de López Mateos, que buscaba avanzar hacia etapas más complejas tecnológicamente:

"Y pese a los modestos avances que se lograron dar en esa dirección, lo hecho tenía un vicio de origen, consistente en que los bienes de capital que se empezaban a elaborar en

México se hicieron, en buena medida, con base en tecnología extranjera y con préstamos extranjeros. Con ese paso y contra lo que se creía en medios oficiales, México pasó a niveles más complejos de dependencia, entreverando cada vez más su destino a los designios, intereses y caprichos del capital monopolista internacional". 2/

Las condiciones reales de nuestra planta productiva demuestra que muchas industrias como LyFC, trabajan con maquinaria en su mayoría, muy gastada, pero debido a la falta de recursos, se necesita enorme cantidad de estos para revitalizarla, inclusive las plantas como Necaxa, las cuales no se utilizan a toda su capacidad y el mantenimiento que se les proporciona, solo impide el deterioro ambiental.

El punto débil y vulnerable de la industria eléctrica es la dependencia tecnológica, por la importación de insumos cada vez más caros (con precios en dólares), de herramientas, maquinaria y equipos utilizados en los departamentos obreros.

Recrudeciéndose cada vez ya que internacionalmente la capacidad industrial ociosa es amplia en los países capitalistas altamente desarrollados, desatándose una verdadera guerra comercial, que tiende hacerse más intensa conforme avanza la revolución científica-tecnológica, tales avances permiten de acuerdo a los medios científicos, que

Los conocimientos acumulados se duplican cada 10 años. Eso tiene enormes consecuencias sobre los departamentos que manejan maquinaria, equipo y en general, que necesitan estar al día por que el incremento del producto y la productividad así lo requieren, enfrentándose a una verdadera amenaza, la obsolescencia de equipos y maquinaria.

Actualmente se están viviendo cambios rápidos en el mundo contemporáneo, uno de ellos es la llamada "tercera revolución tecnológica", caracterizada por el cambio de fundamento científico de los procesos centrales de producción, circulación y consumo; el eje de esta revolución tecnológica lo constituye la microelectrónica y la informática que plantean nuevas concepciones organizacionales en el mundo de la producción:

"Pero estas condiciones son indispensables para posibilitar la emergencia de un nuevo sindicalismo que asuma el reto de la defensa de los intereses de sus afiliados en una situación marcada por los profundos cambios tecnológicos, organizativos y de los mercados en aras de una acelerada competencia." 37

Debido a que las relaciones económicas internacionales atraviesan ahora por una intensificación de sus vínculos financieros y productivos, llegando a un nivel desconocido con la llamada globalización de la economía.

Las relaciones entre el capitalismo y la clase obrera, los problemas de explotación y dominación en los procesos de trabajo y los conflictos obrero-patronales no se han anulado. Las formas tradicionales de resistencia obrera colectiva han decaído, así como se transforman sus demandas. Las nuevas condiciones tecnológicas no han terminado con las contradicciones entre el capital y el trabajo asalariado.

A lo largo del proceso de modernización tecnológica se van dando ciertas características, algunas de ellas se han visto a nivel internacional de manera semejante, más no igual en el país, lo cual se puede clasificar de la siguiente forma:

" Ambito de la Producción

1. Expansión de la producción en masa por la adopción de nuevas tecnologías. Este excedente de producción afecta directamente la planta de empleo y las nuevas tecnologías inciden en una nueva división del trabajo al requerirse trabajadores especializados. El excedente de producción afecta al comercio internacional al saturar los mercados.

Ambito Sindical

1. Fortalecimiento de los mandos intermedios por parte de empresas y sindicatos debido a la expansión del modelo japonés basado en los círculos de calidad y en los grupos

de trabajo, es decir, el principio del "Control Total de Calidad".

2. La verticalidad entre los líderes y los trabajadores tiende a debilitarse, por lo que se está presentando la necesidad de fortalecer el trabajo sindical en base a una mejor representación y democratización. Esto ha creado la necesidad de reforzar los poderes de los comités sindicales de empresa.

3. Los sindicatos y las empresas tienden a buscar nuevas formas de concertación en la implantación de nuevas tecnologías. Esta concertación ya se ha planteado a nivel de ramas industriales, es decir, en forma sectorial.

4. Se ha presentado una preocupación seria de los sindicatos por los cambios tecnológicos y su impacto en las organizaciones de trabajadores. Esta preocupación está siendo canalizada en asesores expertos que son ajenos a los sindicatos.

Ambito Socio-Político

1. Debido al impacto negativo en el empleo, la inestabilidad está latente, pero ésta, aunque no es deseable, puede incidir positivamente al demandar la sociedad mejores métodos de concertación y un nuevo orden económico. El factor determinante para la cohesión social es la concertación.

2. Lo anterior se traduce también en una necesidad de cambios sociales y políticos, es decir, la adecuación de las estructuras sociales y políticas a la nueva realidad económica. La modernización supone cambios significativos en lo económico, en lo político y en lo social; se requiere por lo tanto de una modernización integral.

3. A nivel de los países en vías de desarrollo se aprecian los siguientes fenómenos:

- a) Necesidad de cambios en las legislaciones laborales, como es la tendencia en México.
- b) Las estructuras sindicales no están preparadas para estas transformaciones por lo que se requieren cambios de fondo.
- c) El modelo de las Relaciones Industriales tendrá que adecuarse a los cambios". 4_/

Contra lo que pudiera pensarse en general, los sindicatos no se oponen a la introducción de las nuevas tecnologías, sino a algunos de sus efectos negativos, especialmente sobre el empleo. Al contrario los cambios técnicos son más fácilmente aceptados por los sindicatos que los cambios organizativos

Generalmente, cuando las reestructuraciones han afectado al empleo, las demandas obviamente se han centrado en él, dejando

relegadas las concernientes a condiciones de trabajo, y a la inversa, según las condiciones, la situación actual no ha permitido centrar la lucha sindical en un solo aspecto por que abarca mucho más haciendo que:

" Estas serían temáticas exclusivas de interés del ámbito empresarial, y los sindicatos tendrían que reaccionar frente a los efectos en el empleo, salario y capacitación, o podrían hacer un uso sindical de las nuevas tecnologías y de las nuevas formas de organización del trabajo". 5_7

Para LyFC necesita nuevos cambios tecnológicos y estos implicarían modificaciones al CCT, y por ende a los procesos de producción de insumos o de servicios que ofrece el nuevo organismo.

Por eso, el SME se ha preocupado al proponer alternativas viables que no afecten sus relaciones laborales, pero que generan otros problemas: como la empresa tiene que modernizarse para ser competitiva ante futuras competencias, origina una controversia entre dos caminos que hasta el momento son opuestos entre sí: o se moderniza con las consecuencias que este proceso puede provocar o se convierte en una empresa obsoleta en la prestación de un servicio, una explicación del problema se base en:

"... tiempos recientes se ha detenido el crecimiento de departamentos que posibilitan el desarrollo de una naciente tecnología nacional para toda la industria o bien se despide a trabajadores para sostener con una misma plantilla de obreros los niveles de operación y labor, con lo que se responde a criterios monetaristas y de especulación (productividad) y no a niveles racionales de producción y energía". 6/

Ante posibles transformaciones que impliquen cambios drásticos en sus relaciones laborales, y por consecuencia en su CCT, el SME ha elaborado diversas estrategias que contemplan la asimilación del desarrollo tecnológico que repercute en los niveles productivos, ya que el problema de la productividad como apéndice tecnológico no solo es un problema técnico, sino también político, social y cultural.

De los avances científico-tecnológicos se enlistan aquellos que a juicio de la mayoría de los analistas son las nuevas tecnologías más importantes y que repercuten en el nuevo organismo:

- 1). Tecnología de la información,
- 2). Biotecnología,
- 3). Tecnología de materiales,
- 4). Tecnología espacial,
- 5). Tecnología nuclear y

6). Tecnología de nuevas fuentes de energía". 7_/

Los puntos 1,3,5 y 6 competen a LyFC, ya que en varias de sus áreas de trabajo, administrativas y departamentos obreros, muchas de sus actividades todavía se realizan en forma manual y apenas se introducen avances como las Computadoras Personales (PC's) -por sus siglas en inglés-, donde la presión del sindicato por motivos de empleo no ha permitido la renovación e implantación de nuevas tecnologías.

El CCT (1994-1996), en su cláusula 37, fracción II establece lo siguiente:

"II.-IMPLANTACION DE MAQUINARIA O DE NUEVOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO.- Las Partes expresamente convienen en que las causas mencionadas en el Artículo 439 de la Ley Federal de Trabajo no podrán ser motivo de reajuste de personal o de salarios. En los casos a que el citado Artículo se refiere, las Partes convendrán, ya sea en una reducción de la jornada de trabajo, bien sea en que sean creados puestos nuevos de igual salario, como se estipula en los casos de la fracción VI de la Cláusula 32". 8_/

Así mismo en la cláusula 25, fracción VI, prevé que:

"VI.- CASOS DE REDUCCION DE PERSONAL.- Los trabajadores sujetos a despido o de bajo de categoría en los casos a que se refiere la fracción I de la cláusula 37, podrán, para evitarlos, cubrir puestos vacantes sin que sea forzoso llenar las estipulaciones de las fracciones anteriores relativas a la selección de candidatos, forma de cubrir las vacantes, y períodos de adiestramiento y de prueba, siempre y cuando los movimientos de personal que resulten sean llevados a cabo con la conformidad de ambas Partes". 19/

De esta forma el SME plantea alternativas para proteger a sus agremiados de las agresiones a través de su SCT, estableciendo así un puente que se explica de la manera siguiente:

"... una estrategia tecnológica de los sindicatos en México, no puede ignorar la cultura empresarial autoritaria predominante con sus dificultades para aceptar el patrón que en éste campo puedan intervenir los sindicatos. Hasta ahora en México ha predominado la reestructuración (incluyendo el cambio tecnológico) sin pacto tecnológico y organizacional (los casos de TELMEX o la Compañía de Luz son las excepciones que confirman la regla)". 19/

haciendo recalcar que en toda la nación, solo dos sindicatos han podido estar a la par y no ser sorprendidos por este tipo de políticas.

A manera de precisión, el mismo autor de la cita anterior, clasifica a los sindicatos de acuerdo a sus estrategias; ante las nuevas tecnologías de la misma manera:

" 1). Modernización pasiva: estos sindicatos aceptan sin resistencia y sin contrapropuestas las modernizaciones con sus consecuencias inmediatas a veces negativas en el empleo, las cargas de trabajo, la bilateralidad o la contratación colectiva.

2). Modernización con resistencia: estos sindicatos no poseen una alternativa de modernización de las empresas, pero se han resistido a sus efectos negativos; a veces han hecho huelgas, paros, manifestaciones o bien han negociado para aminorar los efectos negativos sobre los trabajadores. Esta estrategia no ha revertido substancialmente las modernizaciones empresariales, pero han impuesto a veces ligeras variaciones favorables a los trabajadores.

3). La modernización ofensiva: se presenta cuando los sindicatos han logrado ofrecer una alternativa a la modernización empresarial, como en los casos de TELMEX y la

Compañía de Luz. Se trata de una estrategia poco practicada por los sindicatos en México". 11_/

Por tanto, la mayoría de los sindicatos en México se han inclinado por la modernización pasiva, contribuyendo a la ya de por sí desacreditada credibilidad de los sindicatos junto con su impotencia a la negociación frente a las grandes políticas nacionales referidas al salario, el bienestar social y el empleo.

4.2 El SME y su vinculación con otras agrupaciones obreras

El SME no ha descuidado las relaciones externas que fortalecen al movimiento para ayudar a otras organizaciones y contribuir al mejoramiento de las demandas de la clase trabajadora.

Integrante del CT, el SME pertenece a la FESEBES la cual esta integrada por:

- Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA)
- Asociación Sindical de Sobrecargos de la Aviación (ASSA)
- Alianza de Tranviarios de México (ATM)
- Sindicato Mexicano de Electricistas (SME)
- Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM)
- Sindicato de Trabajadores Técnicos y Manuales de Estudios y Laboratorios de la Producción Cinematográfica, S. y C. de la

- República Mexicana (STYM)
- Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, S. y C. "Volkswagen de México"
 - Sindicato Nacional de Trabajadores Financieros, Servicios en General, Comercio, Similares y Conexos de la República Mexicana (SINTSEFISC)
 - Sindicato Nacional de Trabajadores y Permisionarios de la Industria del Autotransporte S. y C. de la República Mexicana (SINTA)

Si bien la mayor parte de los espacios y difusión los acapara la CTM, el SME ha logrado reformar su propia imagen al exterior, por medio del apoyo a otras organizaciones recuperando su fortaleza y su presencia que le caracterizaron por muchos años.

Junto con la FESEBES y otros sindicatos el SME se ha dedicado a organizar y participar en foros, reuniones y eventos tanto nacionales como extranjeros, logrando con ello demostrar su capacidad de convocatoria. Como muestra de ello se enumeran los diversos eventos, extraídos de los informes de actividades del Secretario General y del Secretario del Exterior.

Siendo lo más importante la posición que ha adoptado el sindicato en tres de los últimos pactos. El día 29 de septiembre de 1994 por medio de la Asamblea General se acordó no firmar el "Pacto

para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento Económico" (PBECE), cuyo motivo básico fue:

"... la intervención de los compañeros assembleístas fue unánime en el sentido de apoyar al Comité Central en la decisión de no firmar el Pacto. Se mencionó el hecho de que ahora esta imposición se hace con varios meses de anticipación comprometiendo al sector obrero a aceptar un aumento salarial de solamente el 4% para el próximo año, basado exclusivamente en una estimación de lo que cubrirá la inflación en 1995 y no con el propósito de resarcir la pérdida del poder adquisitivo del salario que se ha generado anteriormente.". 12_ /

De igual manera, en una Asamblea General Extraordinaria, el 5 de enero de 1995 quedó establecida la posición ante el "Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica" (AUSSE) consiguiéndose que:

"... después de una larga lista de oradores y de diferentes propuestas por parte de los assembleístas, el acuerdo por unanimidad fue entre otros...la de NO FIRMAR el acuerdo, ya que estas condiciones nos regresarían exactamente a lo que se rechazó el 24 de septiembre, pero con la diferencia de que hoy la inflación no tiene límite; sin embargo, a pesar

de la gravedad que esto reviste no era lo único, ya que el acuerdo de unidad nos planteaba la reprivatización de los sectores estratégicos de la industria, como son PEMEX y el SECTOR ELECTRICO, así como la SEGURIDAD SOCIAL. Esto pone en gran riesgo los convenios de productividad y saneamiento financiero, que le dieron vida a LUZ Y FUERZA, poniendo en peligro nuestro Contrato Colectivo, nuestro futuro como Organización y la plantilla de trabajadores que se aseguro desde el pasado 10. de febrero de 1994". 13_/

El último pacto que también se negó a firmar fue el "Programa de Ajuste para la Recuperación del Acuerdo para Superar la Emergencia Económica" (PARAUSSEE) argumentandose que:

* Es importante recordar que nuestra Organización, en el pasado próximo se negó a firmar el AUSEE y el PARAUSEE, últimas versiones de los pactos, ya que entre otras cosas, en aquellos momentos, solicitamos fuesen modificados para que quedara claramente establecido la libertad de los Sindicatos para negociar sus incrementos y sus modificaciones, de acuerdo con las condiciones particulares de cada empresa, ya que no era posible desde esos momentos aceptar un tope salarial que nos impediría acceder a porcentajes más altos de incrementos, cuestión no aceptada y que motivó la negativa de las Asambleas a firmarlos".14_/

Como política no se puede seguir utilizando la misma posición, en el PABEC, la situación del fin de un periodo presidencial, permitió asumir la postura de no firmar, en política cada sexenio marca un inicio y un término de relaciones que no necesariamente implican continuidad, pero el AUSEE y el PARAUSSSE, se aplican en el inicio presidencial del Dr. Ernesto Sedillo Fouey de León (1994-2000), por lo que fue necesario cambiar de actitud debido a:

"Si bien esta medida es un triunfo político para la posición que el Sindicato ha mantenido en los últimos siete meses, hoy más que nunca la situación nos ponía en la disyuntiva de considerar una lucha que confrontará abiertamente la política económica del gobierno con los riesgos que esto implicaba, o bien, atenernos a los objetivos que nuestra Organización se fijó en la Asamblea General del 5 de enero, en donde a la par por la lucha del salario teníamos que preservar nuestra fuente de empleo, nuestra plantilla y la integridad de nuestro Contrato Colectivo". 15_/

Por un lado se critica y se asume una postura que le permite por momentos desafiar al gobierno, por otro lado no se puede correr la suerte de otros sindicatos mucho más numerosos y fuertes que el SME.

Lo anterior obligó a suavizar posibles conflictos con el gobierno, por eso el día 10 de noviembre se celebró la Asamblea General Extraordinaria, para consultar a la base del SME la conveniencia o no de firmar, finalizando dicha asamblea con la firma de la "Alianza Para la Recuperación Económica" (APRE), donde la pauta a seguir se basó en :

"A diferencia de anteriores pactos en los que básicamente se trataban cinco asuntos específicos como son: salarios, precios, tarifas de servicios públicos, inflación y política cambiaria; en esta supuesta alianza se consideraron aspectos diferentes, relacionados con las finanzas públicas con un mensaje dirigido a los empresarios para que inviertan, con el hipotético fin de reactivar la planta productiva y promover el empleo. No se plantean reformas económicas ni cambios en la política neoliberal, solamente un respiro a la economía sin romper el modelo económico de dos sexenios anteriores. Para los trabajadores, poco crecimiento: un aumento al salario mínimo de 10% en diciembre y otro 10% en abril. Por otra parte se propone un incremento de inversión en la industria eléctrica de un 33% en conceptos de transmisión, transformación, distribución y comercialización lo cual

significa una alternativa para la consolidación de la empresa y nuestra fuente de trabajo". 16_/

Recalcándose en el informe de labores del Secretario General, el cual comenta sobre la postura asumida en el acuerdo:

"Estamos ciertos de que lo contenido en la AFRE no satisface las necesidades de la clase trabajadora ni del pueblo de México; sin embargo, también consideramos que el participar en esa Alianza nos permite diversificar espacios de lucha y un panorama más amplio en las negociaciones que venimos enfrentando". 17_/

De este nuevo repunte de los electricistas con otras organizaciones obreras, sin caer en posiciones extremas o radicales - incluyendo la ideológica- se derivan las propuestas relacionadas con la pérdida del salario y el debilitamiento del movimiento obrero nacional, es decir en lo económico, en lo político y social.

Sobre todo, las condiciones nacionales no permiten una coyuntura capaz de mejorar tales situaciones, para ello se resaltan las conclusiones de los eventos relacionados con la actividad exterior y que repercuten en el curso de las relaciones laborales con los empresarios y con el gobierno.

1er Encuentro Sindical Nacional Sobre Productividad

"Entre las resoluciones de este encuentro sobre Productividad, resultan las siguientes:

El Sindicato no puede retroceder ante la discusión nacional sobre productividad, sino que la enfrentará con una posición clasista, buscando la mejora del nivel de vida y de las condiciones de trabajo de los asalariados; los incentivos económicos por productividad no deben en forma alguna representar merma en los beneficios contractuales o en el salario obtenido por los trabajadores, por lo que la lucha contra los topos salariales no debe abandonarse por la negociación de bonos de productividad.

La productividad debe interpretarse como una mejora integral y permanente de los procesos de trabajo, y su motor fundamental debe ser la inversión productiva y no los sacrificios de los trabajadores; la competencia no debe ser pretexto para sustraer a los Sindicatos su materia de Trabajo.

La participación democrática de los trabajadores es factor fundamental para pactar mejoras en la productividad, ya que sólo los acuerdos concertados con el conocimiento y aprobación de la base trabajadora podrán reflejarse en una superación de los procesos de trabajo sin conflictos. El encuentro también discutió lo relativo a Comisiones Mixtas

de Productividad, parámetros y medición de productividad, capacitación, medio ambiente y soberanía nacional". 18_7

En el foro "El Sindicalismo frente a la crisis y ante la Nación" se realizaron tres mesas de trabajo bajo los temas:

"Sindicalismo, Areas Estratégicas y Rectoría Estatal", "El Sindicalismo y la Planta Productiva" y "El papel del Sindicalismo en la Coyuntura Actual".

Al finalizar el foro se destacan estas conclusiones:

- 1.- La defensa de las empresas paraestatales estratégicas y el rechazo a cualquier intento de privatización.
- 2.- La política de los pactos ha dejado de tener validez, dados los efectos perjudiciales sobre los trabajadores.
- 3.- Luchar por un nuevo acuerdo social en donde se protejan los intereses de la Nación y del Pueblo Mexicano.
- 4.- La principal tarea de los Mexicanos es la defensa de la independencia y la soberanía de nuestra Patria.

5.- Defensa del empleo y la recuperación del salario. Defensa de la planta productiva y por una industrialización que satisfaga las necesidades populares.

6.- Rescate del mercado interno.

7.- Hacer valer el punto de vista sindical en la instrumentación de la productividad.

8.- Recuperar para el movimiento obrero su lugar de interlocutor válido y con intereses propios ante el gobierno y los empresarios". 19_/

En el "1er Encuentro de trabajadores eléctricos de latinoamérica y el Caribe sobre privatización y empleo" se llega a establecer una Comisión de Coordinación, encargada de las siguientes tareas principales:

- sistematización y difusión de las MEMORIAS de este encuentro
- intercambio de información y realización de talleres de reflexión sobre temas que nos permitan complementar el trabajo iniciado en este encuentro.
- organización de la solidaridad con las luchas que desarrollen nuestras organizaciones en cada país.

- impulso de la CAMPAÑA CONTRA EL NEOLIBERALISMO Y LA POBREZA.
- demandas ante la OIT, la ONU y otros organismos internacionales por la violación de los derechos laborales y la entrega de nuestro patrimonio nacional.
- organización del II ENCUENTRO, ampliándolo con la participación de los demás sectores energéticos". 20_/

En el II Foro "El Sindicalismo Ante la Nación" las conclusiones son de acuerdo a las mesas.

Mesa 1

"El modelo de desarrollo y el déficit en la generación de empleos 1980-1995", necesita de las siguientes medidas:

- Considerar el problema del empleo como prioridad de la política económica.
- Generar un programa de reforma económica que contemple una red de seguridad para reducir los costos sociales.
- Promover una alianza para la productividad nacional entre Estado, trabajadores y medianos y pequeños empresarios.
- Crear polos de crecimiento y economías de escala.
- Instrumentar políticas específicas de fomento industrial y de fomento agrícola.
- Defensa de la producción nacional ante los riesgos de la apertura indiscriminada.

- Impulsar una revolución microeconómica y fortalecer a la pequeña y mediana industrias a través de un paquete fiscal, jurídico, tecnológico, administrativo y de gasto público que eleve su eficiencia y competitividad.
- Asumir como prioridad nacional la capacitación profesional y la educación en todos sus niveles.
- Modificar la relación entre productividad y salario para que prevalezca el factor humano, cuestión en la que se presentó una diferencia de enfoque, entre Lorenzo Sívritje y Juan Castañeta.
- Generar mayor oferta de capital para incrementar la producción y la creación de empleos.
- Diseñar políticas fiscales que favorezcan a las empresas con mayor demanda de fuerza laboral". 21/

Mesa 2

"Causas del desempleo en el campo, la industria y los servicios", frente al panorama que presenta, las alternativas y medidas propuestas fueron:

"Primera: Modificar la política económica vigente, incorporando estrategias que fomenten el desarrollo y el crecimiento industrial y agrícola y, que al mismo tiempo sea garante de la soberanía y de la independencia nacionales.

Segunda: Impulsar un diálogo entre el gobierno, los empresarios y los sindicatos para de manera conjunta encontrar puntos de convergencia y soluciones que permitan generar empleos y reactivar la economía interna, a partir de la creación de la microeconomía.

Tercera: Cumplimiento de los postulados constitucionales que hagan efectivo el derecho a contar con un empleo seguro y remuneración.

Cuarta: Que el Estado retome su papel rector de la economía y fomento, a través de inversiones socialmente útiles, la generación de empleos para los mexicanos.

Quinta: Que el Estado promueva la inversión extranjera en actividades productivas y no en proyectos especulativos.

Sexta: Que el Estado promueva el desarrollo de las ciencias y de una tecnología propia.

Séptima: Que se satisfaga la demanda educativa a todos los niveles sin marginación alguna, promoviendo educación de calidad sustentada en los valores nacionales, humanismo y solidaridad.

Octava: Que se haga efectiva la obligación de los patrones a capacitar permanentemente a los trabajadores, y

Novena: Que el gobierno obligue a los empresarios a reinvertir la parte de las utilidades a que se refiere la Ley de Hacienda en la generación de nuevos empleos". 22/

Mesa 3

"Impactos socioeconómicos: la caída del consumo, en la inversión y en los ingresos del sector público; caída en los niveles de bienestar de la población, la contracción del ingreso; la política de seguridad social frente al desempleo, incremento en la inseguridad pública" se plantean las siguientes alternativas:

- * Defender las conquistas y los derechos de los trabajadores mexicanos. Es necesario defender aún más los intereses particulares de cada sindicato, ya que al defender los mímos se están defendiendo los intereses de toda la población.

- * Replantear la función del Estado como instrumento privilegiado en la redistribución de la riqueza y, bajo esta perspectiva, orientar las políticas fiscales.

- Redefinir el rumbo de la política económica y que las políticas de bienestar social tengan un mayor peso y un verdadero impacto favorable para la población.
- Defender el carácter público de las instituciones de seguridad social.
- Buscar la participación de los trabajadores organizados en las empresas administradas por el Estado.
- Promover pronunciamientos unitarios en favor de un desarrollo más justo y equitativo.
- Promover el que se incremente el presupuesto en educación hasta llegar cuando menos al mínimo recomendado por la UNESCO que debe ser el 8% del Producto Interno Bruto". 23_/

Mesa 4

"Impactos políticos: desempleo y gobernabilidad" presenta como Alternativas:

"Ante los riesgos que se generan en los ámbitos económico, político y social, es indispensable un nuevo pacto social en el que el problema del desempleo y las secuelas políticas de las crisis se conviertan en el pivote que

configuren los nuevos acuerdos entre los diferentes actores sociales. En este pacto deberá quedar claro el papel del trabajo, de los empresarios, del gobierno, de los sindicatos, de las organizaciones cívicas y sociales, necesariamente deberá partir de las condiciones del mercado internacional, de la etapa de transición que vive la economía nacional y de las necesidades del conjunto social.

El nuevo acuerdo es una herramienta incluyente, en la que la opinión de todos los sectores debe estar presente de tal forma que los compromisos adquiridos sean del nuevo proyecto de Nación.

Esta gran coalición política, social, ideológica e intelectual deberá llevar a un pacto de crecimiento económico con prioridad en el empleo y las políticas sociales.

Para David Ibarra Muñoz, el nuevo acuerdo podrá derivar de las experiencias de los pactos tripartitas, en un entorno de discusión totalmente diferente, en donde los actores tomen parte activa en la discusión de la política económica, de esta manera, estos nuevos acuerdos se convertirán en verdaderos foros, donde se diseñen las políticas económicas que implementará el gobierno.

El nuevo pacto no sólo deberá tener mecanismos de equilibrio entre los poderes, sino el armado de esquemas de formación de consensos y defensa de los derechos sociales mínimos.

Como parte fundamental del pacto estará la educación que será la clave para formar una nueva conciencia cívica y ciudadana, que nos permita enfrentar con unidad y valores propios los embates de la globalización y se convierta en una efectiva herramienta de capacitación que permita a los jóvenes acceder a mejores salarios y lograr con ello una mayor productividad. Por el contrario David Ibarra considera que esta etapa de transición no es la adecuada para caer en disputas gremiales y reivindicativas, que sólo atraerían distorsiones en la consecución de los objetivos nacionales -reactivación económica-.

Es prioridad que en este nuevo pacto la política de empleo y los gastos sociales se consideren gastos no programables". 24_ /

"Alternativas de la legislación laboral, programas de productividad y capacitación y nuevas tecnologías para enfrentar el desempleo" puntualizó las siguientes recomendaciones:

1.- Que los sindicatos deben trabajar intensamente en la discusión y en los consensos para revisar la legislación laboral vigente procurando a través del consenso representativo y democrático, su fortalecimiento y la búsqueda de mecanismos que garanticen el cumplimiento y ampliación de los derechos de los trabajadores en los nuevos escenarios productivos. Esta discusión debe ser continua, plural y permanente.

2.- Que es indispensable definir un nuevo pacto social entre los actores productivos, en el que se precisen con toda claridad los compromisos, las expectativas y las responsabilidades de las partes para el desarrollo económico, social y político de la Nación.

3.- Que como parte del proceso de construcción de un nuevo pacto social, es necesario replantear el actual pacto económico, y que la posibilidad de su continuidad radica en un nuevo enfoque de participación activa, incluyente, representativa y decisiva de los sindicatos. Es imperativo superar el actual esquema de negociaciones cupulares y

excluyentes. Este acuerdo social deberá contener como objetivos centrales: el crecimiento, el empleo y el salario.

4.- Es indispensable encontrar mecanismos para que la implantación de nuevas tecnologías y procedimientos de trabajo repercutan en mejora de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores, así como la estabilidad en el empleo.

5.- Es necesaria una mayor vinculación orgánica y funcional del sistema educativo, de capacitación y formación de recursos humanos, con el mundo del trabajo, de la producción y con la sociedad". 25_/

Mesa 6

"Trabajo informal: el subempleo; los programas emergentes y proyectos alternativos", las posibles alternativas son:

"1.- Cambiar el modelo de desarrollo basado en el libre mercado y fortalecer una economía que privilegie la seguridad social y la protección al empleo. Lo anterior aunado a la capacitación a obreros y campesinos, la cual debe de realizarse con base en las posibilidades de cada región. Las condiciones de los sectores industriales y

agropecuarios de cada lugar, serán determinantes para proporcionar una capacitación con resultados inmediatos. El desarrollo de planes y programas de adiestramiento perdurable para crear mercado activo y productivo en la demanda laboral.

2.- Una segunda alternativa delineada por los ponentes, fue mantener los programas emergentes de empleo que buscan disminuir los costos sociales que han afectado a grupos mayoritarios de la población al reducir sus niveles de vida.

Por ejemplo, lo señalado por el Dr. Alberto Montoya de la SEDESOL en torno a destinar 1,700 millones de nuevos pesos a la creación de 550 mil plazas temporales de trabajo.

Por otro lado, el Lic. Roberto Flores Lima de la STYPS, mencionó el plan de becas que la Secretaría del Trabajo está llevando a cabo para capacitar a desempleados que a corto plazo sean integrados al sector productivo permanente.

Debe de mencionarse que todos los ponentes estuvieron de acuerdo en que los programas emergentes tienen un carácter temporal y son sólo paliativos a un problema de mayores

dimensiones y consecuencias como lo es el desempleo en nuestro país". 26_7

4.3 Fortalecimiento o debilitamiento del movimiento obrero?

Actualmente, el sindicalismo se debate en una profunda crisis tanto en su organización interna como en sus relaciones con el resto de la sociedad, ya que se encuentra en juego la sobrevivencia del modelo de sindicato confederado, iniciado a finales del siglo XIX que continúa hasta el presente, a causa de las grandes transformaciones productivas y tecnológicas ocurridas en las principales economías mundiales desde mediados de los años setenta.

Como consecuencia se corre el riesgo de una fragmentación sindical en las grandes confederaciones, cuya representación, la lucha por mejores salarios y horarios se tornan obsoletas, para conservar la antigua unidad; existe la posibilidad de renunciar a dichas tareas. Incluso para el sindicalismo nacional e internacional; el problema básico lo constituye la caída de la representatividad del sindicato, cuya consecuencia es una crisis de legitimidad.

Para el politólogo italiano Bruno Trentin existen dos causas que explican la crisis:

"... los cambios en el mercado de trabajo de los últimos años, los cuales han modificado, muchas veces de manera no reglamentada, las relaciones laborales en la fábrica; y la mundialización de las relaciones económicas internacionales. En general, las manifestaciones de toda la problemática obrera mundial de hoy son la representatividad, el debilitamiento de los sindicatos en cuanto a su capacidad de mediación entre intereses distintos y de su poder contractual.

En tanto, los elementos nuevos característicos de la situación conducen al reconocimiento de que la competitividad entre las empresas, a escala mundial y en cada país, depende cada vez más del grado de capacitación, especialización; de la creatividad y habilidad para interactuar en el ámbito laboral, aclara el politólogo.

En una realidad en que la articulación de los procesos de trabajo es llevada a consecuencias, hasta hace poco inimaginables, surgen nuevas relaciones que tienen como vertiente el uso flexible de nuevas tecnologías, pero en medios de un vacío de contratación colectiva". 27_/

Debido a que los sindicatos permanecen vinculados a formas tradicionales de representación global como la defensa del CCT, la

conservación del empleo por un tiempo prolongado, etcétera; aunado a que en el contexto actual, se multiplican figuras productivas, sociales e intermedias y nacen a la vez nuevas, el proceso de diferenciación en el ámbito del trabajo ya no puede ser objeto de una representación sindical homogénea por eso se evidencian los retardos de adaptación de los sindicatos para asumir las innovaciones.

Otra opinión es la del doctor Juan Felipe Leal, director de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (FCPYS) el cual manifiesta:

" Es frecuente saber que los sindicatos pierden su capacidad de negociación y se mantienen aislados en sus luchas. Pareciera que entre ellos priva la pasividad y apatía.

Así, resultado de tal problemática son los topes salariales, el menoscabo de los derechos laborales y la ausencia de planteamientos alternativos. Ante este panorama se imponen la reflexión y el análisis..." 28_/

De hecho un balance del movimiento obrero durante los dos últimos sexenios también llamados la "docena trágica", muestran un saldo negativo para la clase trabajadora, ya que hasta el momento no se vislumbran perspectivas positivas tanto en lo político, económico y social.

La imposición del neoliberalismo como modelo económico, no ha hecho sino acentuar y reforzar los intereses económicos de consorcios nacionales e internacionales que explotan, intervienen despojan o secavan derechos laborales, de cultura, de recursos naturales, y para los cuales no hay fronteras soberanas sino mercados abiertos, potenciales e adversos; así:

" Pareciera ahora que la globalización, que asegura el paso hacia la modernidad, nos convenciera con sencillez, con discreción, sin voces altisonantes, de que países, fronteras, legislaciones, trabajadores, injusticias, desigualdades, derechos laborales, pueblos soberanos, deben desaparecer para quedar al servicio del aparato inmenso de los grandes capitales. Por eso el cambio de lenguaje político en México está conduciendo a la desaparición, primero léxica y luego jurídica y política, del trabajador y sus derechos como parte esencial de la realidad económica. Es decir, se trata hoy de que la fuerza del trabajo desaparezca como elemento histórico político, social, de la producción económica, y se le subordine totalmente a los intereses del capital nacional e internacional. El capital, sobre todo el gran capital internacional, es el que ahora da, concede, asegura, a

familias, no a fuerzas sociales, bienestar, trabajo, riqueza, seguridad, estabilidad". 29_7

El Estado es y seguirá siendo el reactivador de la economía nacional; tanto en las empresas nacionales como extranjeras. Resulta paradójico y pellizcose en costos sociales, que a tal intervención se le pretende considerar ahora como un mecanismo neutral, sin algún compromiso y abierto con la desigualdad social, con la pobreza extrema, con la soberanía nacional, con los derechos agrarios y laborales de las clases empobrecidas del país, debido a ello, el neoliberalismo ha logrado imponerse gracias al sacrificio de los salarios y empleos de todos los trabajadores de México por que atrás de éste se encuentra el ejercicio de poder de los grandes capitales, que acumulan la deuda externa, como obstáculo para la inversión en México y las consecuencias ya se han visto:

* Como en otros ámbitos de vida nacional, el mundo del trabajo enfrenta hoy nuevas perspectivas. No se trata sólo de los signos adversos que introdujo la última de las recurrentes crisis que afectan al país a partir de los años setenta. El problema se agrava por el carácter excluyente, unilateral y parcial de la modernización económica emprendida por las dos últimas administraciones, así como por la lenta y tortuosa transición del sistema político a la democracia. Si de nueva cuenta, las prioridades que

impone la búsqueda de la estabilidad macroeconómica llevaran a postergar el restablecimiento del equilibrio entre el capital y el trabajo y la justicia social siquiera sacrificándose en aras de ofrecer ventajas indebidas a los inversores, se terminará por agotar la generosa paciencia mostrada por los asalariados". 20/

En estos últimos años se encuentra debilitado el corporativismo sindical con la CTM a la cabeza, disminuyendo su peso político dentro del partido oficial sin desaparecer la relación Estado-sindicalismo oficial, al contrario se ha adecuado a los proyectos económicos, borrando los aspectos más negativos o negativos de la misma, ya que al gobierno le interesa mantener intacta la estructura de dominación sobre los trabajadores.

El sindicalismo de una u otra forma le ha servido siempre al Estado, para avalar sus políticas o como fuerza electoral en los momentos álgidos. Se establece una contradicción: por un lado la falta de democracia y la aplicación de políticas impopulares, por otro lado no se desecha del todo las corporaciones sindicales, en cambio los organismos obreros independientes han sido previamente semidestruídos y las direcciones sindicales colaboran activamente con el gobierno y los empresarios tejiendo la derrota laboral.

En los últimos años, la clase obrera, ha vivido amargas experiencias como resultado de la dispersión de sus fuerzas, de la confusión de sus objetivos y el debilitamiento de su capacidad combativa.

La división y el retroceso de la clase obrera, han fortalecido naturalmente a la clase patronal, que no ha cesado de agredir a los trabajadores, violando los CCT y las leyes laborales del país, penetrando en las propias organizaciones obreras para minarlas desde adentro.

La mayor agresión contra la vida y la existencia de los trabajadores y pueblo, es el constante aumento en el costo de la vida, que representa una devaluación de nuestra moneda. Nullificando los aumentos de los salarios obtenidos en las revisiones de los contratos, esto produce miseria y desesperación en nuestras familias.

Ante la grave crisis por la que está atravesando la clase obrera, hoy la lucha no sólo es por recuperar el poder adquisitivo de los salarios, es también por conservar la fuente de trabajo, y diversas conquistas sociales que se han perdido debido a una política económica que tiene más de 15 años en su aplicación.

La escalada de adhesiones que ya se está elaborando, vía modificaciones al Art. 123 Constitucional y a la LET, en descarado con-
tubernio de Coparmex, Concanaco, Canacintra, Canaco, etc., y el
"líder" de la CTM, Fidel Velázquez, quien se ha hecho (facultad que
nadie le ha conferido ni las organizaciones del CTM) representante del
movimiento obrero, propiamente dicho está, la desaparición de los CDT,
la libre contratación, el trabajo por hora, el fin de las conquistas
laborales y obviamente la desaparición de los sindicatos, para ceder
a la inversión extranjera con el apoyo del gobierno y sin el menor
recato nacionalista, además de obtener la mano de obra más barata y
más calificada del mundo, privatizando PEMEX, CFE y LyPE, como
culminación del sueño neoliberal y acabar con la independencia y
soberanía de México.

El empobrecimiento de la clase trabajadora de México es conse-
cuencia de la política antipopular y de proteccionismo a los
intereses de unos cuantos que forman el laudo de la burguesía del
país, esto se llevado a las cifras monstruosas que en 1999 con los
censos de población y vivienda son reportados por el INEGI, 21
millones de pobres y 17 millones más de extremadamente pobres, esto
es una suma de la mitad de la población que carecen de los más
elemental para vivir. Después de aparecer estas cifras el gobierno
pasado prometió resolver en otros aspectos como salario,
empleo, marginación, etc. lo cual nunca cumplió, en cambio, para
colmo de males, creo los famosos pactos que han contribuido al

empobrecimiento aun más de los trabajadores, pues los salarios pierden con cada pacto su poder adquisitivo, consecuencia de los topes salariales avalados por los mismos.

Otros factores también influyen para que el movimiento obrero, se encuentre a la deriva pues esta federación o cada coalición de sindicatos se va por su lado dentro del llamado CT ocasionando que durante los últimos procesos electorales principalmente a partir de 1988 el FRI haya sufrido serios descalabros:

"Las causas: la inconformidad ante la crisis, el efecto de la reforma política, que animaba a la ciudadanía a acudir a las urnas con nuevas perspectivas, y el rechazo social a los viejos estilos de hacer política... Confíanan en que bastaba la mera afiliación colectiva y forzosa de los trabajadores al partido oficial para que apoyaran en las urnas a los candidatos postulados, pero no fue así... Ello debido al desprestigio de los líderes sindicales entre la población. Sus consignas sobre los problemas sociales económicos, lejos de convencer, resultaban irónicos para el grueso de la población". 31 /

Ello ha ocasionado una gran apatía dentro de la misma sociedad igual que en el movimiento obrero, la división interna; por el momento la relación sociedad-movimiento obrero no ha respondido como

se esperaba: como en París, donde los trabajadores ocasionaron disturbios por defender sus derechos a la seguridad social y en cambio en nuestro país las reformas son aprobadas por los legisladores, a lo mucho, lo que se hace es solo expresar la inconformidad por parte de diversos líderes y organizaciones sociales.

Eso ha poco se ha acrecentado la inconformidad de diversas organizaciones y sindicatos, demostrado por diversas marchas en la capital de la república, que desquiciaban el tráfico vehicular, lo que han aprovechado las autoridades del Departamento del Distrito Federal, para utilizar estas manifestaciones y poner a la opinión pública en su contra.

El desempleo se ha incrementado, así el trabajo informal o la economía subterránea, obligando a miles de desempleados a buscar refugio económico en el ambulante, siendo negocio para pseudolideres que solo buscan su beneficio político y luchar con las necesidades de la gente, provocando una lucha con los comerciantes establecidos en el centro de la ciudad de México, y granaderos.

Solo es el reflejo de lo que puede pasar en otras capitales de los estados, donde pueden aumentar los riesgos y peligro de un enfrentamiento más directo con los "ambulantes". La reubicación en espacios públicos en muchos casos ha resultado contraproducente por

que la personas no va a esos lugares a comprar como antes, así los líderes de estos grupos buscan la vía pública otra vez.

Otra de las consecuencias del desempleo es la inseguridad pública que viven los grandes capitales, pues en muchas partes del Distrito Federal la delincuencia se ha incrementado notablemente.

Como interlocutor de los intereses de los trabajadores, las organizaciones sindicales, no han podido evitar que miles de trabajadores sean despedidos y que con ello aumente cada día más los problemas sociales como la delincuencia.

Se tiene el incremento de enfermedades que se pensaban erradicadas como el cólera, pues al no haber empleo no pueden llevar a cabo programas de salud, por que es necesario tener dinero para para medicina esto lo demuestran las ultimas reformas a la Ley del Seguro Social que muestran que tiene mejor servicio el que más paga. Los sindicatos en este sentido no supieron o no pudieron defender el enorme servicio que implica el seguro social.

También se eliminaron algunas prestaciones, como tiendas sindicales que al ir desapareciendo, propiciaron el aumento de las tiendas privadas de autoservicio, donde por lógica, los productos son más caros, donde no hay un control de precios de los productos considerados dentro de la canasta básica.

Los anteriores elementos muestran lo que ha perdido el movimiento obrero en menos de 15 años, décadas de lucha.

De 1980 a la fecha se profundiza la aplicación de la política económica del gobierno, con los dictados del FMI cabeza del capital financiero internacional, y que ha supeditado a los intereses norteamericanos de saqueo y dominio vulnerando la soberanía y la independencia nacional. Se imponen los toques salariales, se reduce el gasto social (disminuye el presupuesto federal para la alimentación, salud, vivienda, educación, etc).

No se invierte en la ampliación de la infraestructura de las Áreas estratégicas de la economía nacional. (como IEMEX, CFE, Telecomunicaciones, Transporte, etc.), se promueve la inversión extranjera, el endeudamiento con préstamos amarrados y condicionados, se realiza la reprivatización de muchas empresas del sector estatal de la economía, con discursos oficiales tecnicistas, ambiguos, e imprecisos, como convienen a todo el gabinete económico presidencial.

Logrando implantar de hecho y por derecho la economía neoliberal. Con los desequilibrios macroeconómicos de los ochenta el desempleo comenzó a ser una variación importante en el escenario económico, el saneamiento de las finanzas públicas y la necesidad de las empresas por modernizarse hicieron que la situación se volviera

delicada. Desgraciadamente, en los noventa la situación no ha variado, incluso se ha complicado.

Los indicadores de empleo tienen distorsiones que impiden reflejar la situación del mercado laboral, pero de alguna manera nos ayudan a entender la magnitud del problema:

" Para junio de 1994 la tasa de desempleo abierto que reportó el INEGI fue de 3.3%, y durante los meses anteriores fluctuó entre 3.0 y 3.4. Este indicador, comparado con años anteriores, por ejemplo 1993 donde se situó entre 3.2% y 3%, muestra un repunte pero no podemos concluir la existencia de una problemática, considerando que el desempleo en otros países industrializados como Estados Unidos y otras economías europeas muestran tasas de desempleo más elevadas y que metodológicamente son comparables .

Por otra parte, la población ocupada que reporta el Sistema de Cuentas Nacionales fue en 1991 de 23.1 millones, considerando que en 1981 fue de 21.5 millones y en 1990 de 22.6 millones, podemos decir que a partir de la década de los ochenta la población formalmente ocupada se ha mantenido estancada. Bajo este segundo grupo de datos valdría la pena reflexionar que debido al crecimiento

poblacional de la década de los ochenta, la PEA se debió haber incrementado pero la Población Ocupada se ha estancado, por lo tanto podríamos inferir que esta diferencia debería estar en el desempleo.

La reflexión anterior parece entrar en contradicción con los datos presentados en un principio; lo que sucede es que la medición de la Tasa General de Desempleo Abierto tiene deficiencias metodológicas que no permiten apreciar la gravedad del problema. Nosotras podríamos manejar indicadores alternativos para demostrar estadísticamente que el problema del desempleo es real y muy grave, por ejemplo el índice de empleos remunerados en la industria manufacturera tiene un valor de 100.7 a junio de 1994, vale la pena destacar que este indicador tiene como base 1985=100, lo que implica que el empleo manufacturero a esta fecha está a los mismos niveles que en 1985.

El crecimiento de la economía se ha recuperado moderadamente, las cifras nos indican que en 1990, 1991, 1992 y 1993 el crecimiento del PIB fue de: 4.4%, 3.6%, 2.8%, 0.4% respectivamente; y para el tercer trimestre de 1994 se estima en 2.9%. Podría esperarse que en la medida que exista crecimiento habrá generación de empleos, y

aunque no existen claras evidencias de que este proceso no se cumplirá..." 32_/

La crisis actual por la que atraviesa nuestra economía es el resultado del mal manejo de las políticas económicas del Lic. Miguel de la Madrid y del régimen salinista:

" Algunas cifras, basadas en las oficiales, son elocuentes: el fin del período de Carlos Salinas de Gortari y su grupo dejó sin empleo a uno de cada tres mexicanos en edad de trabajar; se perdió el 39% del salario real en las ciudades y hasta el 50% de los ingresos del campo.

En materia económica el Producto Interno Bruto creció a un ritmo de 20% anual, mientras que en los doce años anteriores este ritmo fue 10% %; la tasa de desempleo, que era de 8% en 1982, creció a 30 % y sólo se crearon 120 mil puestos de trabajo cada año cuando se necesitaban un millón cien mil, según los cálculos del Dr. Ernesto Sedillo Ponce de León al redactar el Plan de Nacional de Desarrollo del sexenio salinista. Actualmente 6 millones de mexicanos realizan labores informales y 23.5% de los ocupados lo hace en los servicios.

No hubo en el modelo neoliberal un crecimiento real de la productividad. Al contrario, ésta descendió en relación al periodo 70-82 de 1.84, que era una cifra mediocre, a 0.64 de crecimiento anual durante el periodo neoliberal". 33 /

Con respecto al salario, el siguiente estudio demuestra la reducción, en el marco de la economía competitiva:

" De acuerdo con el estudio de "Remuneración Total a Nivel Mundial", realizado en 1994 por Towers Perrin, los salarios de los obreros (trabajadores de producción en una fábrica, de acuerdo con su definición), cuya remuneración se compone de un salario de base (Salario Anual más otros pagos regulares como, por ejemplo, meses adicionales de salario, prima vacacional, todo tipo de primas regulares no relacionadas con el desempleo, participación de utilidades) más las aportaciones voluntarias de las empresas (seguro de vida, invalidez, médico y otros planes de beneficio para los trabajadores), tuvieron el siguiente esquema en algunos países seleccionados:

Argentina	18,151 dólares anuales.
Brazil	8,767 dólares anuales.
México	10,760 dólares anuales.
Venezuela	5,129 dólares anuales.

Hong Kong	10,556 dólares anuales.
Singapur	14,459 dólares anuales.

El estudio se realizó en empresas industriales de estos países con unas ventas anuales de 250 millones de dólares; en el caso de México, el tipo de cambio utilizado fue de 3.36 por dólar.

Si observamos estos datos, México se encontraría, a nivel de remuneración, por arriba de Brasil, Venezuela y Hong Kong, pero al pasar a un tipo de cambio de 5.60 por dólar, la remuneración de un obrero mexicano se reduce a 5,456 dólares anuales, por debajo de Brasil, Hong Kong, Singapur y Argentina, y sólo por encima de Venezuela.

Con estos datos, nuestros doctores podrán pensar que si es posible atraer la inversión extranjera, que si es posible ser competitivos, si no por las vías de la flexibilidad y adaptación de la mano de obra a las nuevas formas de organización del trabajo y la producción y a la tan nombrada modernización productiva; si, dirán nuestros doctores, por la vía de los bajos salarios de nuestra fuerza de trabajo.

Finalmente, el gobierno al ser incapaz de controlar la inflación debido a su mala gestión monetaria, recurre a la negociación corporativa con los sindicatos para controlar la subida de salarios, lo cual sólo servirá para aumentar la rigidez y la ineficiencia de los mercados de trabajo".

34_/

Los puntos más importantes de la modernización de la empresa son:

- Cambiar su estructura administrativa para ofrecer un mejor servicio oportuno, adecuada en calidad y cantidad para los usuarios.
- Transformar el proceso productivo de trabajo por medio de maquinaria y tecnología nueva.
- Por medio de recursos financieros, canalizarlos de acuerdo a las necesidades de cada área o gerencia.

CONCLUSIONES

Los orígenes de la industria eléctrica se dieron en la zona centro del país por razones económicas en beneficio de las empresas transnacionales, que vieron en México un mercado abierto, sin competencia y sobre todo, la facilidad del gobierno del presidente Díaz para otorgar todo tipo de concesiones y beneficios que tenía como propósito atraer a toda la población los capitales norteamericanos, canadienses, franceses entre otros.

Por lo tanto, todo proyecto económico de esa época tenía como fin la obtención de ganancias, que así sucedió, el gobierno cedió todo tipo de prerrogativas para construir la infraestructura a costa de saquear, cambiar y explotar los recursos naturales de la nación.

El movimiento obrero nació como consecuencia de la falta de obra desocupada, debido a las políticas agrarias que despojaron a las comunidades indígenas de sus tierras.

El gobierno personal y autoritario de Díaz (1877 a 1883 y de 1884 a 1911), contribuyó a formar el Estado Liberal Oligárquico llamado Porfiriato o Porfirismo. Estos 34 años se caracterizan por el desarrollo del capitalismo y por un crecimiento económico sin precedente, acompañado de grandes injusticias y contradicciones sociales que contribuyeron al estallido revolucionario de 1910.

En México el capitalismo se desarrolló tardíamente, en su forma liberal por fines económicos, dando como resultado que los trabajadores no tuvieran sindicatos, derechos ni forma de organizarse, por ello la explotación tenía que ir a favor de un mayor despotismo, largas jornadas de trabajo, despidos o sin reglas de seguridad e higiene.

La represión y el abandono hacia la clase trabajadora, la crisis de 1907 y el descontento de diversos grupos económicos, fueron debilitando al sistema porfirista, lo que motivó a los obreros a buscar en el sindicalismo una nueva forma de organización y lucha que le permitiera defender a sus intereses.

Como consecuencia de la inestabilidad política y económica estalló la revolución en 1910, derrocando al dictador. La lucha prosiguió entre los diversos grupos armados por controlar el poder, aprovechando esta situación el obrero, en especial, los electricistas lograron imponer al sindicalismo como forma de organización.

Una vez definido el grupo político en el poder, este se dedicó a reorganizar al país unificándolo por medio de un nuevo pacto social, facilitado por el cambio de modelo económico y la evolución del Estado mexicano, es así que en el porfirato los sindicatos estaban en fase de prohibición después de tolerancia posteriormente,

reconocimiento y finalmente de integración a las instituciones del Estado.

El modelo económico neoliberal tiene como base la privatización y la disminución de la función social, cuyas relaciones económicas buscan empresas que sean rentables en términos monetarios para el inversionista privado, nacional o extranjero.

Actualmente la industria eléctrica, ofrece la ventaja de ser un servicio indispensable e insustituible para cualquier actividad. En este sentido, la Ley del Servicio Público de la de la Energía Eléctrica (LSPEE) en los términos del TLC se concede a la iniciativa privada la facultad de generar (concesión) limitando el servicio que presta "Luz y Fuerza del Centro" (LyFC) y debilitando a los trabajadores del SME quitándoles su materia de trabajo. La tendencia es privatizar empresas, Luz y Fuerza no puede ser la excepción.

El neoliberalismo cambia las políticas laborales, como resultado de ello son la destrucción de Contratos Colectivos, despidos masivos, privatización de empresas públicas, disminución de la seguridad social, crisis en la relaciones entre sindicato con el gobierno, y obrero-patronalca, modificaciones a la legislación laboral; que a su vez repercute en la perspectiva del movimiento obrero nacional.

La reestructuración de los procesos de trabajo por la tecnología y las nuevas formas productivas no toman en cuenta la realidad económica nacional, en los hechos, el sindicalismo oficial, como el independiente se modernizan al aceptar las modificaciones a las formas de organización del trabajo. La modernización es la contraposición de tales formas tradicionales que defienden sindicatos como el SME, el cual se encuentra inmerso, pero ha sabido defender su CCT y evitar la revitalización de Luz y Fuerza.

El movimiento obrero carece de una contrapropuesta ante la política modernizadora, demostrada con los avances de la patronal en materia laboral como la reestructuración productiva, nuevas formas de organización del trabajo.

Por lo tanto se concluye que el entorno económico-político de México, ha hecho en lo exterior, acrecentar el deterioro que en lo interno vive el sindicalismo mexicano que inclusive el SME no se escapa pero ha sabido minimizar.

Un balance del movimiento obrero demuestra que los obstáculos por los que atraviesa le impiden romper sus ataduras, por ello el debilitamiento político de los sindicatos, la manipulación de las bases, imposición de líderes charros, corrupción y en los últimos años se ha acentuado el chantaje a través del salario, los precios y el empleo; unido a la Alianza del gobierno con los empresarios en

contubernio con ciertos líderes sindicales, facilitan el objetivo de introducir las políticas laborales que plantea el neoliberalismo por medio de las modificaciones a las leyes mexicanas y la organización del movimiento obrero.

Como parte de su tradición política, en mayor o menor medida la democracia que reina en el SME, le ha favorecido para confrontar este tipo de adversidades, prueba de ello es la derrota del anterior secretario general Jorge Sánchez y el resurgimiento como base de la defensa de su CDT, de la empresa Luz y Fuerza y su fuente de trabajo.

Relacionado con lo anterior el gobierno ha respetado en cierto grado la vida interna del SME, permitiendo a la expectativa, en un doble juego, ya que le sirve como modelo ante la sociedad pero tampoco puede provocarlo abiertamente en un enfrentamiento directo, por lo tanto, los mecanismos de control oficiales no han funcionado como en la mayoría de los sindicatos.

Los cambios en la estructura administrativa de la empresa "Luz y Fuerza del Centro", no indican por el momento perspectivas de privatización pero se visualizan en lo que plantea el "Anexo 3" que se refiere a la reestructuración como objetivo de la creación de un nuevo organismo.

La reestructuración a partir de 1992 se basa en la productividad y modernización demuestra que los nueve ejes se encuentran en mayor o menor medida aplicados en la empresa, estos nueve elementos no permiten aceptar la privatización de la empresa, ya que actualmente no se han sido proporcionados los recursos que necesita en especial los financieros, por lo que el proceso de reestructuración se ha tornado lento ya que el contexto económico y político del país, ha influido para que se posponga la puesta en marcha del nuevo organismo.

En la nueva etapa neoliberal, bajo novedosos esquemas industriales, en el contexto de una economía de mercado liberalizado, cuya consecuencia es la baja arancelaria y la mundialización de recursos e inversiones privadas, la administración de los recursos humanos se concentra en aprovechar (explotar) al máximo las capacidades del trabajador, ya sean intelectuales o manuales, llámese obrero u empleado.

El modelo económico actual pretende superar la jerarquía vertical taylorista y fordista, y colocar a directivos y trabajadores al pie de la máquina y/o tecnología, orientado por los objetivos empresariales en busca de calidad, reducción de costos y eficiente atención al cliente, tal modelo pretende que las empresas se configuren a partir de plantillas flexibles, sistemas de producción versátiles, relaciones más próximas entre los trabajadores y

jerarquías más participantes e integradoras, además de la productividad, flexibilidad y competitividad como puntos clave.

La empresa se reestructura teniendo en cuenta el entorno económico y político, concatenado con el sistema social, dependiente a su vez del sistema cultural, por lo cual debe verse como una institución social, esto se refleja en el perfil que deben reunir sus trabajadores ya que internamente está organizada para la explotación de recursos (capital y trabajo), con la obtención de resultados fundamentales en beneficios y salarios para los trabajadores del SME.

La importación de modelos extranjeros busca casi exclusivamente en las relaciones sociales de trabajo la eficiencia por medio de la individualización y la producción. Un ejemplo de ello es el modelo japonés sustentado en los círculos de calidad, es decir cero errores.

La nueva administración de los recursos humanos tiene como objetivo la búsqueda de elementos adecuados al nuevo modelo dentro del proceso productivo, en relación a ello la empresa "Luz y Fuerza del Centro" tiene planteamientos definidos, en torno a la selección, contratación, inducción y capacitación.

En torno a la selección se tienen contemplados aquellas personas adecuadas al trabajo productivo e individualmente que

requiera los nuevos puestos de trabajo y aquellos que se transformen para una mayor competitividad y productividad.

El proceso de contratación para el nuevo organismo es más escrupuloso y minucioso incrementándose en el grado de estudio y la familiaridad con los avances tecnológicos.

No obstante de que el "nuevo organismo" no se ha concretado y los recursos humanos continúan manejándose como normalmente se ha hecho, la nueva administración de personal no deja de ser válida debido a que la empresa solo busca el momento oportuno para aplicar sus criterios.

Continuando con la inducción, aunque no la hay, promueve su identificación con la organización y su integración para maximizar el desarrollo de los candidatos.

Con la capacitación se promueve la individualidad, la forma de obtener al máximo las potencialidades personales y fundamentalmente la ambición por ascender a puestos de mando. Si antes el trabajador sindicalizado ascendía por antigüedad, el derecho escalafonario lo situaba en la categoría más alta, importaba poco si sabía el puesto o no, pero con la capacitación que pretende la empresa, tendrá derecho de estar en el puesto aquel que demuestre con conocimientos teóricos y/o prácticos que se conoce el trabajo y el puesto.

Los sindicatos necesitan de trabajadores asalariados y su aumento o disminución los afecta, como les atañe el que la mano de obra se feminice, se vuelva más joven o calificada, pero los sindicatos como el SHE es una organización que dentro de ciertos límites ha logrado como resultado de las estrategias que ha elaborado, evitar por el momento la privatización de la empresa y minimizado el impacto modernizador de la misma, con ello el Contrato Colectivo de Trabajo, la plantilla de trabajadores y la jubilación continúan vigentes.

Dentro de los terrenos de la acción sindical, ha dado como resultado la asimilación de los cambios científicos y tecnológicos en los procesos de trabajo, evitando cualquier desperdicio, el no crecimiento de su plantilla, no creación de puestos, cubrir las vacantes necesarios y la transformación de puestos, lo caracterizan como un sindicato de vanguardia al ofrecer una alternativa a la modernización aunque se siga con la dependencia tecnológica en los insumos.

A raíz de su asociación con otros sindicatos, ha logrado junto con ellos fijar una postura diferente dentro del Congreso del Trabajo y distinta a la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

Conocidos como "los foristas" han logrado desafiar al gobierno con la marcha realizada el 10 de mayo de 1996, a sabiendas de que no estaba autorizada. Creando conciencia y solidaridad entre las organizaciones afiliadas a la UTM y al cooperativismo mayor que es el CT.

La reorientación del movimiento obrero, se empieza a gestar con los foros, constituyéndose una alternativa real ante el modelo neoliberal, y demuestra que el SME recupera su capacidad de convocatoria y de apoyo, reforzando la defensa de los intereses de la clase trabajadora.

A pesar de tantos cambios en la economía, las relaciones laborales y la política, los tipos de sindicalismo (el corporativismo tradicional, el independiente y el blanco) continúan cediendo terreno y conquistas.

El corporativismo sindical sigue siendo mayoritario y continúa en su papel como medio de control del descontento obrero ya que el Estado no puede prescindir de él, dándose una extraña coexistencia entre neoliberalismo y corporativismo de Estado.

El sindicalismo independiente por medio de sus marchas y denuncias, crea un nuevo movimiento y tendencias en el terreno de la producción entre negociación y lucha política. Por su parte, el sin-

dicalismo "blanco" que tiene un gran crecimiento, continua con su línea tradicional de apoyo a las políticas gerenciales, sin conflictos ni avances sustanciales.

Para la mayoría de los sindicatos que lo integran, han sufrido las caídas salariales, flexibilización, despidos debido entre otras cosas a la falta de unidad y de conciencia social.

En lo económico la pérdida del salario y prestaciones unido a la capacidad de compra no tiene recuperación. En lo político la falta de unidad, crisis de legitimidad, democracia, corrupción, parividad y apatía. En lo social, la disminución de la seguridad social, y otros espacios; evidencian su debilitamiento inherente al modelo neoliberal, carentes de un proyecto alternativo de lucha y reivindicación congruente.

La Hipótesis no se pudo comprobar durante el período señalado ya que las estrategias del SME y las circunstancias externas, no han permitido hasta el momento que se lleva a cabo la privatización de la empresa, el hecho anterior no implica que se deseché la hipótesis, al contrario, es válida mientras las políticas económicas se encaminen a la privatización de áreas estratégicas de la economía nacional.

CONSIDERACIONES FINALES

Ante la apertura comercial y competitiva que significa el Tratado de Libre Comercio (TLC) y la modificación a la Ley del Servicio Público de la Energía Eléctrica (LSEPE); el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), por medio de su Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), plantea la defensa de su materia de trabajo con el fin de evitar que posibles empresas se apropien del mismo por el cual se sostienen los trabajadores y dependen las familias de estos.

La ventaja radica principalmente en su personal de riesgo eléctrico, ya que es insustituible; así para que otras empresas ofrezcan servicios como "Luz y Fuerza del Centro", deben de tener el mismo nivel de mano de obra calificada, obtenida a través de años de experiencia y aprendizaje. Ante la apertura, sería conveniente realizar un estudio tendiente a analizar el grado de estudios que tienen los trabajadores de la empresa, dependiendo de ello como primer paso instruirlos en nivel de cultura general adecuado o congruente.

Como segundo paso, impartir cursos de formación general de las actividades que realizan los diversos departamentos, para enlazar el conocimiento en uno común, no se dispersaría la idea del individualismo, elevándose la calidad de mano de obra y preparando a la gente. Como tercer paso, la formación política a fin de evitar la apatía ya

que permitirían a los trabajadores adoptar posturas de defensa individual y colectiva. En lo individual el trabajador al conocer sus derechos y obligaciones de los documentos que lo regulan jurídicamente como son: la Constitución de la República, la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo, los Estatutos Sindicales, entre otros.

Así bien, de manera colectiva se fortalecería la participación política sustentada en lineamientos ideológicos acerca del sindicalismo en una relación caudalescente combinado a fomentar también principios éticos a todos los niveles, tanto en la empresa como en el sindicato, evitando líderes y trabajadores corruptos.

Ante la paradoja que significa la reestructuración de la empresa, se debería expandir en cuestión territorial para incrementar el personal, pero no se hace esto, al contrario el organigrama administrativo es amplio, lo cual demuestra que son decisiones políticas que corresponden a determinaciones de niveles altos de gobierno.

Existen otros elementos que es necesario considerar para elaborar alternativas como los cambios sufridos en los factores de la producción (tierra, trabajo, capital y organización), que obligan a buscar nuevas formas de organización que conduzcan a posturas flexibles, como un nuevo sindicalismo capaz de asimilar los cambios y

a la vez no ser tan rígido en su estructura, moldeable a las circunstancias económicas como históricas.

En lo político, la postura democrática de las estructuras sindicales, con una participación más real y combativa de parte de las Bases, reflejada en las comisiones de trabajo, como órganos intermeditarios, donde tengan mayor peso las decisiones políticas emanadas de estos.

La formación de cuadros políticos por medio de círculos de estudio y talleres de capacitación, seleccionando de entre ellos a los más avanzados, a fin de generar trabajadores comprometidos con sus departamentos respectivos, que demuestren con hechos y no posiciones de forma democrática.

En lo ideológico y cultural, el abstrinamiento por medio de programas, basados en teorías realistas que permitan apreciar la realidad nacional e internacional con el fin de crear la conciencia de clase entre los miembros del SME.

Dentro de la estructura de la empresa se encuentran diversos escalafones, categorías y niveles de estudio, especialmente los estudiantes y profesionistas, se debería canalizar la unión de estos grupos con el fin de inculcar mayor conciencia política y mayor sentido de organización.

La capa intelectual del sindicato, debe capacitar a los demás, en cuestiones sociales y políticas para que se beneficien más los obreros en sus departamentos ya que estos son la columna de la misma empresa y de los procesos productivos: trabajar más con las bases, no solo en tiempos de campaña.

Es importante destacar la división de los trabajadores que coexisten en la empresa: obreros y empleados. Debido a las características políticas, ideológicas, o culturales, pero en el fondo, crear una filofilia social, que deberá eliminar las trabas que impiden formar un frente común, y por técnica depositar del poder de decisión en comisiones políticas de cada departamento, evitando el desgaste en grupos políticos que lo único que logran es dividir y confundir más a la base.

Los trabajadores deben organizarse en unidades de trabajo y de territorio, mediante sus asambleas que garanticen socialmente la participación personal y la acción unida en defensa de sus intereses inmediatos y futuros.

Es frecuente que las asambleas departamentales falte el quorum respectivo, en ese sentido las comisiones políticas tendrían la capacidad de decisión con carácter resolutivo, así la integración de

grupos de apoyo mutuo y relaciones de trabajo permiten tomar acciones defensivas sin necesidad de esperar determinado número de compañeros.

Las marchas, mítines y plantones son importantes, pero, mucho más lo es, que los trabajadores tomen conciencia de su realidad individual y colectiva, es decir una conciencia social que implique inutilizar todos aquellos instrumentos de control, reflejados en la impotencia social y política.

Evitar la irresponsabilidad de dirigentes improductivos y aminorar la burocracia que existe dentro del mismo sindicato, que no representen ningún interés de los trabajadores, por lo mismo los trabajadores deben analizar en los círculos de estudio, el verdadero significado de las leyes, reglamentos y decretos con los que aumentan el control, la explotación, y sumisión de los sindicatos.

Para asegurar el cumplimiento de todos los puntos mencionados anteriormente, si es que se quiere lograr eso, es inevitable la formación de una sola agrupación política representando los intereses de los comités políticos.

Se deben de promover más los foros, con la real aplicación de los programas que de ahí se deriven, y que no se quede solo en el papel, por lo que deberán realizarse mecanismos adecuados a la aplicación de las conclusiones de los foros.

Terminando, considero que como todo cambio ya sea administrativo o de índole organizacional, siempre tiene aspectos positivos o negativos, que en el caso se podría comentar que son ventajas y/o desventajas para los trabajadores de la empresa.

Dentro de las posibles ventajas se encuentran que el despido o en todo caso el reajuste personal se haría en términos un poco más científicos, por ejemplo al desaparecer el derecho de antigüedad o escalafonario, posibilitaría el ascenso a los más aptos de acuerdo a sus aptitudes reales como a los profesionistas que se encuentran en los departamentos obreros, se evitarían preferencias y disminuiría el personal no adecuado ya sea por vicios o malos hábitos, se ascendería por amiguismo de igual manera, sin contar con las ventajas económicas y motivacionales de la iniciativa privada si se lleva a cabo.

De las desventajas, es que un despido de personal crearía problemas sociales que aumentan como el desempleo, además muchas personas trabajan por motivos económicos y no continúan sus estudios ya que en un país como el nuestro primero se atiende a la familia en la mayoría de los casos y si llega a privatizarse, la iniciativa privada tiende a desear a personas de determinada edad y existen menos posibilidades de defenderse en términos laborales.

NOTAS

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

- 1_ / "Datos Históricos Compañía de Luz y Fuerza"
Comisión Mixta Luz y Fuerza
F. 1º

- 2_ / Wionczek, Miguel S.
"El nacionalismo mexicano y la inversión extranjera"
México, Edit. siglo XXI, 1975, p. 35

- 3_ / Wionczek, Miguel S.
Op. cit., p. 56

- 4_ / Cordeva, Arnaldo
"La ideología de la revolución mexicana"
México, Ediciones ERA, 1992, p. 17

- 5_ / Cedeña, José Luis
"México en la órbita imperial"
México, Edit. "El Caballito", 1980, p. 58

- 6_ / Vizcarra, I.
"La situación de la clase obrera en México"

México, Ediciones de Cultura Popular, 1985, p. 19

7_/ Vizgunova, I.

Ibid p. 18

8_/ Leal, Juan Felipe

"Agrupaciones y burocracias sindicales en México"

México, Edit. Terra Nova, 1985, p.43

9_/ Araiza, Luis

"Historia del Movimiento Obrero Mexicano"

México, Edit. CDM, 1975, p. 16

10_/ Ruiz, Ramón Eduardo

"La Revolución mexicana y el movimiento obrero(1911-1923)"

Mexico, Ediciones ERA, 1976, p. 104

11_/ Araiza, Luis

Op. Cit., p. 19

12_/ Sanchez Sanchez Victor Manuel

Revista LUX, núm. 338

p. 7

13_/ R. Chanssen, Francie

"Latinoamérica, Anuario de Estudios Latinoamericanos"

México, Edit. UNAM, 1974, p.183

14_/ Sánchez Sánchez Víctor Manuel

"Surgimiento del sindicalismo electricista"

México, Edit. UNAM, 1982, pp. 139-140

15_/ Araiza, Luis

Op. Cit. p. 15

16_/ Ruiz, Ramón Eduardo

Op. Cit. p. 100

17_/ Córdoba, Arnaldo

"La formación del poder político en México"

México, Edit. ERA, 1960, p. 44

18_/ Rivera Hernández, Oscar et al

"Las derrotas obreras de 1946 - 1952"

México, Edit. UNAM, 1984, p. 170

19_/ Sánchez Sánchez Víctor Manuel

"Democracia y Sindicatos"

México, Edit. "El Caballito", 1989 pp. 112-113

20_/ Basurto, Jorge

"El Nacionalismo Revolucionario y la unificación de los
electricistas"

México, Edit. UNAM, 1989, p. 41

21_/ Trejo Delarbre, Raul et al

"Crónica del Sindicalismo en México 1976-1988"

México, Edit. Siglo XXI/UNAM, 1990, p. 217-218

C A P I T U L O I I

LOS NUEVOS ESQUEMAS DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL MARCO DEL MODELO NEOLIBERAL

- 1_/ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
México, Edit. Porrúa, 1980, p. 25

- 2_/ Decreto por el que se reforma la Ley del Servicio Público
de Energía Eléctrica
Diario Oficial 21-XII-89

- 3_/ Almazán González, José Antonio
"Electricidad: una nacionalización inconclusa"
México, s/edit, 1994, pp. 4,5

- 4_/ De la Garza, Enrique
"Los desafíos del sindicalismo"
La Jornada LABORAL, no 42, 26-01-95, p. 1

- 5_/ Plata Suarez, Humberto
"El Sindicato Mexicano de Electricistas: resistencia y horizontes"
México, s/edit, 1993, p. 11

- 6_/ Loza, Juan Felipe
"México: Estado, Burocracia y Sindicatos"

México, Edit. "El Caballito", 1976, p. 14

7_/ Lara Klahr, Marco

"LEFT: no pesa pero incomoda"

La Jornada LABORAL, no 47, 29-12-94, p.5

8_/ "Lara Klahr, Marco

Ibid, pag. 5

9_/ De Buen, Hester

"Reforma sí, Reforma no"

La Jornada LABORAL, no 47, 29-12-94, p.2

10_/ Esteve Díaz, Hugo

"Las corrientes sindicales en México"

México, Edit. IFEAC, 1990, pag. 145

11_/ Leal, Juan Felipe

Op. Cit. p.45

12_/ De Buen, Hester

"¿Juntas o Jueces?"

La Jornada LABORAL, no 41, 30-06-94, p. 3

13_/ Bensusan, Graciela

"Un acuerdo nacional por la libertad sindical"

La Jornada Laboral, n.º 41, 30-VI-94, p.11

14_/ García F. Anselmo, et al

"Movimiento obrero y transición a la democracia"

La Jornada LABORAL, no 11, 30-06-94, p. 5

15_/ Fernandez Vega, Carlos

"Las penas son de nosotros"

La Jornada LABORAL, no 48, 26-01-95, p. 2

16_/ Trejo Delarbre, Paul et al

"Crónica del Sindicalismo en México 1976-1988"

México, Edit. Siglo XXI/UNAM, 1990, p. 223

17_/ Esteve Diaz, Hugo

Op. Cit. p. 90

18_/ Plata Suarez, Humberto

"El Sindicato Mexicano de Electricistas: resistencia y horizontes (1987-1992)

México, s/edit, pp. 16-17

19_/ Leal, Juan Felipe

Op. Cit. p. 112

20_/ Hernandez Camacho, Benjamín

"El Estado y las perspectivas del nacionalismo revolucionario"

Revista Teoría y Política no 3, p.2

21_/ Esteve Diaz, Hugo

Op. Cit. pp. 150-151

22_/ Sanchez Sanchez, Victor Manuel

"Balance electricista del 92"

Revista LUX no 423, pp. 50-53

23_/ F. Peña, Edelmo

"La modernización subordinada"

La Jornada LABORAL, 28-07-94, p. 5

CAPITULO III

REESTRUCTURACION ADMINISTRATIVA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL MARCO DEL NUEVO ORGANISMO

- 1_/ González Brada, José Francisco
"El control de calidad en el aprendizaje"
Temas Profesionales, México, IPN, 1978, p. 2
- 2_/ Ishikawa, Kaoru
"¿Que es el control total de calidad? La modalidad japonesa"
México, Edit. Norma, 1980, p. 129
- 3_/ Wilde G. Roberto
"Nueva regulación en el tiempo de trabajo"
La Jornada LABOVAL, no 47, p. 3
- 4_/ Lara Elshur, Marco
"LFT: no pesa para incensada"
La Jornada LABOVAL, no 47, p. 5
- 5_/ Duane P., Schultz
"Psicología Industrial"
México, edit. McGraw Hill, p. 142
- 6_/ Reyes Fonce, Agustín

"Administración de personal"
México, Edit. LIMUSA, 1986, pag.

7_/ Sindicato Mexicano de Electricistas
"Estatutos Sindicales"
México, s/ed. 1992, pag.

8_/ Reyes Ponce, Agustín
Op. Cit. p. 97

9_/ Reyes Ponce, Agustín
Op. Cit. pp. 112-113

10_/ Castelazo, R. José
"Técnicas y especialidades en administración de personal
público"
México, edit. INAF, 1985, p. 43

11_/ Presidencia de la República
"Glosario de términos administrativos"
México, Edit. Futuro, 1982, p. 97

12_/ Reyes Ponce, Agustín
Op. Cit. p. 93

- 13_/ Reyes Fonce, Agustín
Op. Cit. p. 103
- 14_/ Reyes Fonce, Agustín
Op. Cit. pp. 103-104
- 15_/ Sindicato Mexicano de Electricistas
"Estatutos Sindicales"
pp. 80-91
- 16_/ LyFE - SME
Contrato Colectivo de Trabajo 1994-1996
p. 412-413
- 17_/ Wilde G. Roberto
"Nueva regulación en el tiempo de trabajo"
La Jornada LABOPAL, 29-12-94, 47, p. 3

C A P I T U L O I V

**POLITICAS LABORALES DEL SME ANTE LA MODERNIZACION DEL NUEVO
ORGANISMO "Luz y Fuerza del Centro"**

- 1_ / Carmona, Fernando
Revista estrategia
no 9, 25-V-76, p.10

- 2_ / "La reconversión industrial y la crisis"
s/año, p. 11, mimeógrafo

- 3_ / Bensusan, Graciela
"Un acuerdo nacional por la libertad sindical"
La Jornada LABORAL no 41, 30-VI-94 p. 11

- 4_ / Esteve Díaz, Hugo
"Las corrientes sindicales en México"
México, Edit. IFEAC, 1990, pp 151-152

- 5_ / De la Garza, Enrique
"Los desafíos del sindicalismo"
La Jornada LABORAL, no 48, 26-V-95, p. 13

- 6_ / Sánchez Sánchez, Víctor Manuel
"Democracia y sindicatos"

México, Edit. El Caballito, 1976, pp 138-149

7_/ De la Garza Toledo, Enrique

"Cambio tecnológico y demandas sindicales: la experiencia internacional"

Mimeoqrafico, pp 4-5

8_/ LyFC - SME

Contrato Colectivo de Trabajo 1994 - 1996

p 142

9_/ LyFC - SME

Ibid. p 86

10_/ De la Garza Toledo, Enrique

Op. Cit., Mimeoqrafico, p. 28

11_/ De la Garza Toledo, Enrique

Op. cit., p. 30

Mimeoqrafico

12_/ Revista "LUX"

no 426-427

p. 9

- 13_ / Revista "LUX"
nO 430-432
p. 5
- 14_ / Revista "LUX"
no 440-441
"Informe de Labores" p. V
- 15_ / Revista "LUX"
no 443-436
p. 4
- 16_ / Revista "LUX"
no 440-441
p. 4
- 17_ / Revista "LUX"
no 440-441
"Informe de labores", p. V
- 18_ / Revista "LUX"
nO 425
"Informe de labores", pp. XII-XIII

19_ / Revista "LUX"

no 430-432

p. 12

20_ / Revista "LUX"

no 433-436

p. 14

21_ / Revista "LUX"

No 437-439

p. 52

22_ / Revista "LUX"

no 437-439

p. 66

23_ / Revista "LUX"

no 437-439

p. 69

24_ / Revista "LUX"

no 437-439

p. 72

25_ / Revista "LUX"

no 437-439

p. 77

26_/ Revista "LUX"

no 437-439

p. 79

27_/ Trentin, Bruno

"Reflexiones sobre los paradigmas contemporáneos de
análisis del movimiento obrero"

mimeógrafo

28_/ Leal, Juan Felipe

"Reflexión sobre los paradigmas contemporáneos de
análisis del movimiento obrero"

mimeógrafo

29_/ Montemayor, Carlos

"el neoliberalismo y el cambio de lenguaje político"

La Jornada Laboral, n.º 41, 30-VI-94, p.2

30_/ Bensusan, Graciela

"Los obstáculos laborales en la emergencia económica"

La Jornada LABORAL, n.º 48, 26-I-1995, p. 15

31_/ Becerril, Andrea

"Declive del corporativismo sindical"

La Jornada LABORAL, no 43, 25-VIII-94, p. 11

32_/ Nava Noguero, Puhon

"Perspectivas de empleo en 1995"

La Jornada LABORAL, no 48, 29-XII-94, p. 8

33_/ Lovera, Sara

"Los saldos del neoliberalismo"

La Jornada LABORAL, no 47, 29-XII-94, p. 10

34_/ Wilde G. Roberto

"Salarios y devaluación"

La Jornada LABORAL, no 48, 26-I-95, p. 7

ANEXO 2

- Tarjeta de sindicalización

SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS

Institución de Solidaridad Social N^o 9667

Esta tarjeta debe ser llenada de puño y letra del solicitante.

NO ES NEGOCIABLE

Nombre		Apellido paterno		Apellido materno	
Código postal		Calle		Número zona urbana	
Lugar y fecha de nacimiento		Forma de nacimiento		Estado civil	
No. de inscripción en el Seguro Social		No. de Cartilla de Seguro Social		No. de identificación	
Nombre del establecimiento o Empresa		Categoría		Departamento	
Municipio del Estado de procedencia		Municipio de destino		Municipio de residencia	
Nombre completo y firma		Departamento y Subcategoría		No. de Tarjeta	

¿Qué puesto desea ocupar? _____

¿Qué estudios tiene? _____

¿Has pertenecido o perteneces a algún Sindicato? _____

¿Por qué causas te separaste de años? _____

¿Compartas con la organización sindical? _____

¿Por qué causas? _____

¿Que principios sostienes sustentas? _____

OBSERVACIONES

En caso de que el solicitante sea HUIO O HERMANO de trabajador, al entregar esta solicitud deberá presentar una copia de su acta de nacimiento del Registro Civil.

El hecho de que el SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS reciba esta solicitud, no significa que el solicitante haya sido aceptado como trabajador y se le conceptuará únicamente como lo especifican sus propios Estatutos en su parte relativa de la fracción II del artículo 10 del capítulo segundo, que dice "Miembros Solicitantes. Son Miembros Solicitantes todos los que hayan sido listados por el Sindicato como aspirantes a empleo y estén en espera de obtener trabajo."

El solicitante manifiesta que todos los datos anotados en la presente solicitud son verdaderos y correctos y que no ha ocultado ningún hecho o circunstancia que pudiera afectar ostensiblemente su

"POR EL DERECHO Y LA JUSTICIA DEL TRABAJADOR"

No. De _____

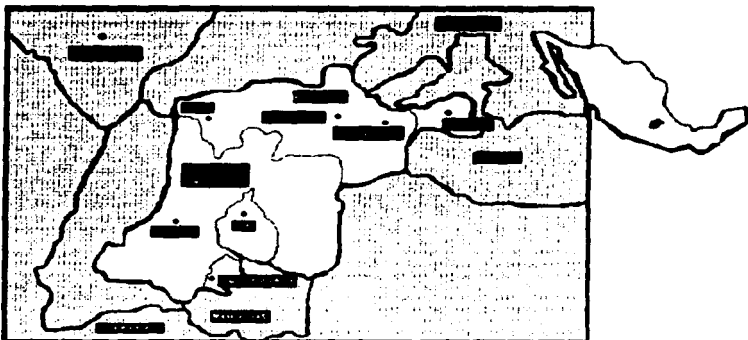
México, D. F. a _____ de _____ de 19 _____

Secretario del Trabajo

Firma del solicitante

Anexo 3

- Ubicación geográfica de "Luz y Fuerza del Centro"



Anexo 4

- Cuadro sinoptico de las fases del sindicalismo de Juan Felipe Leal

ESTATUTO INSTITUCIONAL DEL SINDICALISMO EN LA EVOLUCION DEL ESTADO

FASES DE EVOLUCION DEL ESTADO	ESTATUTO INSTITUCIONAL DE LOS SINDICATOS
ESTADO LIBERAL DELGADOURCO 1896-1914	FASE DE PROHIBICION 1896-1911 FASE DE TOLERANCIA 1912-1917
NUEVO ESTADO 1915 A LA FECHA	RECONOCIMIENTO (FASE DE 1918-1918) FASE DE INTEGRACION A LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO 1918 A LA FECHA

**BIBLIOGRAFIA
CONSULTADA**

TEORICA

Araiza, Luis

"Historia del Movimiento Obrero Mexicano"
México, Ediciones COM, 1975, 309p.

Hernandez Camacho, Benjamin

"El Estado y las perspectivas del Nacionalismo Revolucionario"
Revista Teoría y Política, no 3

Bensaid, Daniel et al

"Teoría marxista del partido político"
México, Edit. Escudo y Frente, 1978, 125 p.

Bettelheim, Charles

"Algunos problemas actuales del socialismo"
México, Edit. Siglo XXI, 1975, 125 p.

"Revolución cultural y organización industrial en China"
México, Edit. Siglo XXI, 1975, 153p.

Cardan, Paul

"Proletariado y organización"

Madrid, Edit. Zero, 1977, 104 p.

Castelazo, José P.

"Técnicas y especialidades en administración de personal público"

México, Edit. INAP, 1985,

Castellano, Pablo

"Sobre el partido obrero"

Barcelona, Edit. El viejo topo, s/a, 145 p.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

México, Edit. Ferrua, 1989,

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

(comentada)

México, Edit. UNAM, 1985, 358 p.

Cordoba, Arnaldo

"La ideología de la Revolución Mexicana"

México, Edit. ERA, 1982, 508 p.

"La formación del poder político en México"

México, Edit. ERA, 1980, 99 p.

"La política de masas del Cardenismo y el futuro de la
Izquierda en México"

México, Edit. ERA, 1986, 131 p.

Dos Santos, Theodorico

"Concepto de clases sociales"

México, Edit. Galerna, 1974, 105 p.

Duane F. Schultz

"Psicología Industrial"

México, Edit. McGraw Hill, 1993, 110 p.

Gramsci, Antonio

"Partido y Revolución"

México, Ediciones de Cultura Popular, 1974, 230 p.

Gonzalez Casanova, Pablo

"La democracia en México"

México, Edit. ERA, 1975, 333 p.

Gonzalez Prado, José Francisco

"El control de calidad en el maquinado"

Tesis Profesional, México, IPN, 1978

Ishikawa, Kaoma

"¿Qué es el control total de calidad? La modalidad japonesa"
México, Edit. Norma, 1986, p. 199

Leal, Juan Felipe

"Agrupaciones y burocracias sindicales en México"
México, Edit. Terra Nova, 1985, 213 p.

"La burguesía y el Estado Mexicano"
México, Edit. El Caballito, 1976, 197 p.

"México: Estado, burocracia y sindicatos"
México, Edit. El Caballito, 1975, 146 p.

Mendel, Ernest

"Teoría leninista de la organización"
México, Edit. EPA, 1976, 65 p.

"La reconversión industrial y la crisis"
1992, mimeógrafo, p. 11

Lipietz, Alain

"¿Hacia una mundialización del fordismo?"
Revista Teoría y Política, no 7-8

Marx, Carl et al

"Teoría marxista del partido"

México, Edit. Grijalbo, 1972, 160 p.

"Crítica del programa de Götting"

Pekín, Ediciones en Lengua Extranjera, 1979, 101 p.

Ortega Molina, Gregorio

"El sindicalismo contemporáneo en México"

México, Edit. FCE, 1976, 116 p.

Presidencia de la República

"Glosario de términos administrativos"

México, Edit. Futuro, 1982,

Programa Nacional de Modernización de la Empresa

Pública 1990-1994

Secretaría de la Contraloría General de la Federación

Reyes Heróles, Federico

"Ensayos sobre los fundamentos políticos del Estado contemporáneo"

México, Edit. DGP, 1983, 102 p.

Ruiz, Ramón Eduardo

"La revolución mexicana y el movimiento obrero mexicano
(1917-1923) "

México, Ediciones ERA, 1976.

Trentin, Bruno y Leal, Juan Felipe

"Reflexiones sobre los paradigmas contemporáneos de análisis del movimiento obrero"

1994, mimeógrafo, 3p.

Tse-Tung, Mao

"Cinco Tesis filosóficas"

Pekin, Ediciones en Lenguas Extranjeras, 1974, 299 p.

"Obras Escogidas"

- Análisis de las clases sociales en la sociedad China
- Movimiento campesino en Yunan
- Como determinar las clases sociales en las zonas rurales

Pekin, Ediciones en Lenguas Extranjeras, 1972, 374 p.

"La Revolución China y el Partido Comunista China"

Pekin, Ediciones en Lenguas Extranjeras, 1967, 48 p.

Vizgunova, I.

"La situación de la clase obrera en México"

México, Ediciones de Cultura Popular, 1985, 202 p.

S O B R E E L T E M A

Almazan Gonzalez, José Antonio

"Electricidad: una nacionalización inconclusa"

México, s/edite., 1994.

Basulto, Jorge

"El nacionalismo mexicano y la unificación de los electricistas"

México, Edit. UNAM, 1989, 83 p.

Carmona, Fernando

"Energéticos, capitalismo y contradicciones de clase"

Revista Estrategia, no 50, mayo de 1976

Revista Estrategia no 9, 35-V-76

Cocesa, José Luis

"México en la órbita imperial"

México, Edit. El Caballito, 1978, 271 p.

Chassen, Francis E. et al

"Anuario de estudios latinoamericanos"

México, Edit. UNAM, 1974, 294 p.

Comisión Mista Luz y Fuerza

"Datos históricos Compañía de Luz y Fuerza del Centro"

México, Edit. CLYFC, s/a, 260 p.

De la Garza Toledo, Enrique

"Cambio tecnológico y demandas sindicales: la experiencia internacional"

1993, mimeógrafo

Diario Oficial 21-XII-89

"Decreto por el que se reforma la Ley del Servicio Público de la Energía Eléctrica"

Esteve Diaz, Hugo

"Las corrientes sindicales en México"

México, Edit. IFEAC, 1990, 183 p.

Luz y Fuerza del Centro

"Reglamento Interior de Trabajo"

México, LYFC, 1984

Plata Suarez, Humberto

"El Sindicato Mexicano de Electricistas: resistencia y horizontes"

1993, mimeógrafo

Revistas LUX

no 8

425, 426-427, 430-432, 433-436, 437-439, 440-441

Reyes Ponce, Agustín

"Administración de Personal (1a parte)"

México, Edit. LIMUSA, 1986, 245 p.

"Administración de Personal (2a parte)"

México, Edit. LIMUSA, 1976, 225 p.

Rivera Hernández, Jesús et al

"Las derrotas obreras de 1946-1952"

México, Edit. UNAM, 1984, 301 p.

Sánchez Sánchez, Víctor Manuel

"Surgimiento del Sindicalismo Electricista"

México, Edit. UNAM, 1982, 194 p.

"Democracia y sindicatos"

México, Edit. El Caballito, 1989, 216 p.

"70 años de Democracia"

Revista LUX no 338

"Balance Electricista del 92"

Revista Lux, no 423

Luz y Fuerza del Centro

Sindicato Mexicano de Electricistas

"Contrato Colectivo de Trabajo 1994-1996"

Sindicato Mexicano de Electricistas

"Estatutos sindicales 1992-1994"

Trejo Delarbre, Paul et al

"Crónica del sindicalismo en México 1976-1988"

México, Edit. Siglo XXI, UNAM, 1989, 426 p.

Trejo Delarbre, Paul

"Cronología de la incursión sindical en México 1976-1978"

México, Edit. UNAM, 1976, 76 p.

Wionzeck, Miguel S.

"El nacionalismo mexicano y la inversión extranjera"

México, Edit. Siglo XXI, 1975, 168 p.

E S T A D I S T I C A

Informes anuales 1982-1993

Banco de México

De la Madrid, Miguel

"1er Informe de gobierno"

"La economía mexicana en cifras"

México, edit. BAFINSA, 1992

Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988

Poder Ejecutivo Federal

Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994

Poder Ejecutivo Federal

Salinas de Gortari, Carlos

1o y 6o Informe de Gobierno

Informe de labores 1982-83 al 1993-94

Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal

METODOLOGICA

González Reyna, Susana

"Manual de Redacción e Investigación Documental"

México, Edit. Trillas

Méndez A., Carlos E.

"Metodología, guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas"

México, Edit. McGrawhill,

Ortiz Wadymar, Arturo

"Introducción a la investigación sociológica"

México, Edit. Trillas,

Pardinas, Felipe

"Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales"

México, Edit. siglo XXI,

Rojas Soriano, Raúl

"Guía para realizar investigaciones sociales"

México, Edit. Plaza & Valdez, 1989, 286 p.

Tecla Jiménez, Alfredo y Garza Ramos, Alberto

"Teoría, métodos y técnicas en la investigación social"

México, Ediciones Taller Abierto,

MEMOROGRAFIA

La Jornada Laboral

no	fecha
41	10-06-94
42	28-07-94
43	24-08-94
47	29-12-94
48	26-01-95