

2 Ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGÓN

LA CLÁUSULA 64 DEL CONTRATO  
COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO  
ENTRE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO Y EL  
SINDICATO MEXICANO DE  
ELECTRICISTAS.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

JUAN CARLOS AVILA AVILES

ASESOR: LIC. JAVIER CARREÓN HERNÁNDEZ

27,9964

México

1999

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

Es infinito mi agradecimiento a Dios  
por todos los *dones* recibidos,  
por las cosas buenas y malas de mi vida.  
Todo lo agradezco.  
Pues la gracia de una bendición  
es igual a la experiencia adquirida  
de un tropiezo en la vida.

Gracias Laura...  
... infinitas Gracias.



## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	I
I. LOS RIESGOS DE TRABAJO	
1.1 Concepto .....	1
1.2 Accidentes de trabajo .....	3
1.3 Enfermedades de trabajo .....	5
1.4 Incapacidad parcial permanente y total permanente .....	8
1.5 Estadística .....	10
II ANTECEDENTES	
2.1 La creación de The Mexican Light and Power, Co. Ltd. ....	12
2.2 El surgimiento del Sindicato Mexicano de Electricistas .....	12
2.3 Reorganización y expansión .....	29
2.4 La huelga en el sindicalismo proletario .....	44
2.5 La jubilación como prestación extralegal .....	51
III. LA CLAUSULA 64	
3.1 La jubilación desde los inicios del sindicato .....	60
3.2 La evolución de la jubilación a lo largo de 83 años .....	64
3.3 Los logros de los trabajadores por mejorar sus condiciones de vida .....	67
3.4 La jubilación de los trabajadores expuestos a riesgo eléctrico a los 25 años de servicios .....	68
IV. URGENTE NECESIDAD DE OBTENER LA JUBILACION A LOS 25 AÑOS	
4.1 Estudio comparativo con otras legislaciones laborales a nivel internacional .....	76
4.2 Estudio comparativo con otros contratos colectivos .....	84
4.3 Estudios médicos, fisiológicos y psicológicos realizados a trabajadores expuestos .....	93
4.4 Resultados .....	100
V CONCLUSIONES .....	105
BIBLIOGRAFIA .....	108
ABREVIATURAS .....	114

## **INTRODUCCIÓN**



El Sindicato Mexicano de Electricistas ha venido sosteniendo ante Luz y Fuerza del Centro que los trabajadores expuestos a "riesgo eléctrico", por la cercanía y contacto con equipo y líneas energizadas con alta tensión y/o alta intensidad de corriente eléctrica presentan alteraciones en la salud derivadas de la exposición a los campos electromagnéticos y el estrés laboral, conformándose un cuadro de mortalidad muy específica en este grupo y la consecuente disminución en la esperanza de vida de dicho grupo expuesto. Por tal motivo el Sindicato Mexicano de Electricistas solicitó a la empresa en 1976, la jubilación a los 25 años de servicios para los obreros expuestos por lo menos durante 15 años al riesgo mencionado.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Funcionarios Conciliadores desde 1982, ha intervenido para llegar a un acuerdo que conduzca a la solución de dicha petición. La Dirección General de Funcionarios Conciliadores participó en la revisión que llevó a la firma en marzo de 1984, de un convenio en el que ambas partes acuerdan someter su demanda ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que esta dictaminase a través de la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo sobre los efectos en la salud que origina el trabajar con equipo o líneas energizadas en alta tensión y/o alta intensidad de corriente eléctrica, acordaron asimismo sujetarse al dictamen y tomando en cuenta los resultados que se comuniquen a las partes, estas acordarían las medidas a adoptar.

Como resultado de todo ello, en la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo de 1988, se logro para los trabajadores de línea viva o energizada la jubilación a los 28 años de servicios con el 100% (cien por ciento) de la cuota de jubilación.



No obstante lo anterior, el objeto del presente estudio es el de aportar las bases suficientes para sustentar la jubilación de los trabajadores expuestos a riesgo eléctrico a los 25 años de servicios, con lo cual estarían disfrutando de una real expectativa de vida, en razón del desgaste físico, psíquico y emocional que representa la exposición a líneas energizadas; compensando con esta jubilación anticipada los efectos que sobre su salud provoca la exposición a los campos eléctricos y magnéticos, como queda demostrado a lo largo del presente trabajo.

Cabe puntualizar que la exposición a riesgo eléctrico se ha definido como "el peligro potencial de sufrir diferentes alteraciones en la salud, incluso la muerte, por el hecho de realizar el trabajo en la presencia o cercanía de equipo energizado con elevada intensidad de corriente eléctrica y/o alta tensión". Sin embargo, el problema no se concreta al riesgo de electrocución derivado de la operación y mantenimiento del equipo y líneas de transmisión y distribución energizadas, sino también el estado de constante estrés que genera el trabajo diario y cotidiano realizado con equipo y líneas energizadas, reforzado con el temor surgido de las vivencias y relatos de accidentes fatales y de la exposición intermitente o descargas que recibe el trabajador por diferencias de potencial.

Uno de los hechos más notorios que sustentan nuestro estudio, lo aporta el grado de accidentalidad que arrojan las estadísticas de los diversos departamentos expuestos al riesgo eléctrico, mismas que suman un 39% del total de los accidentes que suceden anualmente en Luz y Fuerza del Centro, situación grave, si consideramos que 8,200 trabajadores conforman el grupo expuesto a riesgo eléctrico de un universo de 37,800 que son el total de la plantilla de trabajadores activos en ese organismo, y más grave aún si observamos que dicho grupo expuesto a riesgo eléctrico abarca en promedio el 87% de los accidentes mortales ocurridos en el citado organismo paraestatal.



Para reforzar nuestra petición y demostrar de manera seria y científica las afecciones a la salud, que sufren los obreros expuestos a riesgo eléctrico incluimos en nuestro análisis el estudio realizado por la Unidad de Salud en el Trabajo de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México en 1992, mediante un convenio con el Sindicato Mexicano de Electricistas, estudio que incluye resultados médicos, fisiológicos y psiquiátricos; los cuales fueron dados a conocer en el Quinto Seminario del Programa Centroamericano de Salud del mismo año, en Costa Rica.

La manera sistemática en que abordamos el trabajo de tesis se compone de cinco capítulos, siendo el primero una explicación de los riesgos de trabajo desde su concepto y división en accidentes de trabajo y enfermedades de trabajo, hasta los diversos tipos de incapacidad tal como los contempla la actual legislación laboral y por supuesto las repercusiones económicas, sociales y laborales que llegan a tener los riesgos de trabajo, una vez ocurridos.

En un segundo capítulo nos referimos a la historia del Sindicato Mexicano de Electricistas desde su surgimiento en 1914, hasta nuestros días, considerando el marco histórico como una referencia de vital importancia, toda vez que el Sindicato Mexicano de Electricistas, como sindicato combativo dio origen y de sus filas surgieron otros sindicatos de grandes magnitudes como lo son el Sindicato de Telefonistas, el Sindicato de Ferrocarrileros, el Sindicato de Telegrafistas, y hasta la propia CTM, por citar algunos de los más trascendentes. Es un hecho conocido, que hasta nuestros días, los dos primeros sindicatos y el de los petroleros, esperan el resultado de la revisión contractual que obtiene el Sindicato Mexicano de Electricistas para posteriormente revisar sus respectivos contratos ley y exigir prestaciones similares tomando como referencia las que obtuvo el SME.





El tercer capítulo se considera *punto medular* del estudio profesional que realizaremos, contempla la jubilación desde su inicio como primera en su tipo *obtenida en nuestro país*, su evolución, otros logros adicionales de los trabajadores agremiados al Sindicato Mexicano de Electricistas y se resalta que este contrato colectivo fue también el primero que se logró en México. Concluye dicho capítulo con las diversas consideraciones en que se basan nuestras peticiones para solicitar y exigir la jubilación de los trabajadores expuestos a riesgo eléctrico a los 25 años de servicios sin límite de edad y con el 100 % de la cuota de jubilación de acuerdo con el último salario percibido por el trabajador.

Un cuarto capítulo se hace necesario como complemento al anterior al establecer comparación con prestaciones parecidas a la jubilación en países latinoamericanos en los que *no existen instituciones iguales a la jubilación*, pero si algunas prestaciones inferiores que guardan cierto parecido a lo que pudiera ser *una jubilación*, de igual manera el derecho comparado nos hace ver que países desarrollados como los integrantes de la comunidad económica europea, la jubilación es una prestación que rebasa en mucho a la Cláusula 64 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Luz y Fuerza del Centro y el Sindicato Mexicano de Electricistas y las cuotas jubilatorias simultáneas que concede el Estado y los excelentes contratos colectivos en muchas ocasiones llega a sumar hasta el 185% del salario que percibía el trabajador hasta antes de jubilarse.

En la comparación con algunos contratos colectivos de nuestro país se guarda semejanza entre los más importantes que se encuentran en vigor en la república mexicana. Como colofón de *nuestro cuarto capítulo se integra el estudio realizado por la Unidad de Salud en el Trabajo de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México*, y los resultados obtenidos en dicho estudio



---

Una vez analizados los capítulos anteriores y con el conocimiento preciso del problema planteado llegamos al quinto y último capítulo en el que exponemos las conclusiones a las que se llegó y los puntos resolutivos que en su oportunidad deberán ser analizados por las autoridades correspondientes a efecto de otorgar a los trabajadores expuestos a riesgo eléctrico e integrantes del SME, la tan necesaria jubilación a los 25 años de servicios, cumpliendo con esto la labor social que se desea alcanzar con la tesis profesional que nos ocupa, "La Cláusula 64 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Luz y Fuerza del Centro y el Sindicato Mexicano de Electricistas". *Urgente necesidad de obtener la jubilación a los 25 años de servicios, con lo que se otorgaría a los trabajadores una mayor expectativa de vida, condiciones mejores de salud y mayor longevidad.*

# **CAPITULO I**

## **LOS RIESGOS DE TRABAJO**

- 1.1 Concepto
- 1.2 Accidentes de trabajo
- 1.3 Enfermedades de trabajo
- 1.4 Incapacidad parcial permanente y total permanente
- 1.5 Estadística



## 1.1 Concepto

La salud e integridad corporal del individuo en relación con el trabajo es indispensable para el correcto desempeño de las funciones a cumplir y aún más, para la obtención del mayor rendimiento posible, ya que *un trabajador limitado física o mentalmente produce mucho menos que uno íntegro en relación con el trabajo, por lo tanto su cuidado y protección por parte del estado es una obligación elemental.*

La legislación mexicana adopta la *teoría del riesgo profesional*, ya que es la que contempla la Ley Federal del Trabajo y por tanto la que mayor aceptación ha tenido. Esta surge en la Ley francesa del 9 de abril de 1898 y en ella los empresarios asumían la responsabilidad que se derivaba de los *riesgos sufridos* por sus trabajadores en el desempeño del trabajo y sostiene que los empresarios deben *asumir la responsabilidad* de los riesgos de trabajo que su industria produce, puesto que si obtienen una utilidad del trabajo realizado por sus trabajadores, deben consecuentemente reparar los daños que los riesgos de trabajo ocasionan a los trabajadores, mediante una *indemnización* que en todo caso estará sujeta a una tarifa, que en nuestro país se determina con base en el salario.

Por otro lado la Teoría del Riesgo Social se orienta hacia los regímenes de seguridad social y rebasa inclusive el *riesgo de trabajo* y contempla, además, circunstancias ajenas al trabajo del obrero, tales como los seguros sociales por causa de maternidad, enfermedad en general, matrimonio, etc.; pues sustenta que los riesgos de trabajo se derivan del sistema laboral existente y considera que es a este a quien deben imponerse las responsabilidades por los riesgos de trabajo, o sea que sustenta que dicha responsabilidad debe recaer en toda la sociedad y no solo en la empresa en concreto.

Así mismo, el riesgo social, evita la *insolvencia del patrón* con respecto a la indemnización por riesgo de trabajo, toda vez que el mismo es atribuible a toda la sociedad, siempre se tendrán los recursos suficientes para asumir tal responsabilidad. Esta teoría es el punto de partida hacia un régimen de seguridad social integral, y de hecho es la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social el complemento de la *legislación laboral*, sin llegar a conjuntarse, pues mientras una protege al trabajador mediante instrumentos de seguridad social, la otra tutela los riesgos de trabajo una vez ocurridos.

Para una mayor comprensión de las citadas tesis, se debe resaltar que la actual *legislación laboral* protege a todos los trabajadores sin importar la función o labor que desempeñan tal y como lo establece el artículo 472 de la Ley laboral vigente que a la letra dice: "Art. 472.- Las disposiciones de este título (Riesgo de Trabajo) se aplican a todas las relaciones de trabajo, *incluidos los trabajos especiales*, con la limitación consignada en el artículo 352". Cabe resaltar que la limitación se refiere a la no aplicación de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a los talleres familiares ya que estos son administrados y dirigidos por la propia familia que los trabaja y no dependen de ninguna empresa o patrón, haciendo la *excepción de las normas de seguridad e higiene* que si deberán aplicarse en dichos talleres.



De las observaciones anteriores, se resalta la definición que aporta la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 473 son "**Riesgos de trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo**", y a su vez dicha Ley hace una diferenciación entre accidentes y enfermedades de trabajo al explicar cada uno de ellos en sus artículos 474 y 475 de la siguiente manera:

"Art. 474.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquel".

"Art. 475 - Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios".

Como se observa la Ley se convierte en una fuerza al servicio de la seguridad social, a la que propuso una idea nueva a los riesgos de trabajo que amplía la protección a situaciones que antes de ella pertenecían a los capítulos de los riesgos naturales de la Ley del Seguro Social. Así por ejemplo las definiciones de accidentes y enfermedades de trabajo de los artículos 44 y 50 de la Ley del Seguro Social son una reproducción literal de los artículos 474 y 475 de la Ley Federal del Trabajo.

La legislación laboral mexicana sobre riesgos de trabajo está fundada en la teoría del riesgo objetivo, o sea la responsabilidad sin culpa para el patrón, a diferencia de la responsabilidad en el derecho civil basada en la culpa, de la que se derivan obligaciones directas o subrogadas al IMSS, de conformidad con el artículo 60 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social. En tal virtud, el patrón asume la responsabilidad económica de indemnizar al trabajador o a sus familiares, como resultado de un accidente de trabajo o enfermedad de trabajo, recayendo el gravamen inherente a esos riesgos en la empresa (como riesgos de la empresa); ya que es derivada de su actividad la generación del riesgo de trabajo y por ello debe afrontar la obligación de reparar el infortunio.

Los conceptos vertidos de enfermedad de trabajo y riesgo de trabajo son ampliados por el artículo 481: "la existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador". Como se observa puede ser que en el estado patológico intervengan también situaciones ajenas a la actividad laboral.

El objeto de regular en la Ley los riesgos de trabajo, es que si el trabajador expone su salud e integridad corporal en el desempeño de su trabajo es beneficio del patrón, este tiene la obligación de reparar el daño económicamente.



Son elementos necesarios e indispensables para configurar un accidente de trabajo los siguientes:

- a) Que el trabajador sufra una lesión o perturbación patológica,
- b) Que le origine en forma directa la muerte o una perturbación permanente o temporal,
- c) Que dicha lesión o padecimiento se ocasione durante, o en ejercicio o con motivo de su trabajo; o bien,
- d) Que el accidente se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél

De manera que si solo se demuestran los dos primeros elementos, es de estimarse que no se configura el riesgo de trabajo.

Desglosando cada uno de los elementos anteriores podemos concluir que cualquier enfermedad que padezca el trabajador, así como cualquier lesión e inclusive la muerte que tenga su origen, causa, motivo o razón de ser en el desempeño del trabajo o en el traslado directo del lugar del trabajador al lugar de su trabajo o viceversa se deberán considerar como riesgos de trabajo.

## 1.2 Accidentes de Trabajo

A la definición anterior de accidente de trabajo, se tiene la acepción genérica que aporta el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, que reza: "accidente, suceso eventual que altera el orden de las cosas".

En una definición más amplia el profesor Arias Galicia define al accidente de trabajo como "toda lesión médico quirúrgica o perturbación psíquica o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, o la muerte, producida por la acción repentina de una causa exterior que puede ser medida, sobrevenida durante el trabajo, en ejercicio de este, o como consecuencia del mismo; y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo, producida en las mismas circunstancias".<sup>1</sup>

En la mayoría de los casos el accidente no es previsible, pero si prevenible. Estos pueden ser leves o graves y se clasifican de acuerdo al tipo de incapacidad que ocasionan y a efecto de clasificarlos se retoman los tipos que contempla la Ley Federal del Trabajo:

- a) Artículo 478.- Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

***esto es la imposibilidad de trabajar durante un periodo limitado y que, al terminar deja al lesionado apto como antes del accidente para efectuar su trabajo.***

<sup>1</sup> Anas Galicia Fernando, *Administración de Recursos Humanos*, Editorial Trillas, 1984. p 358



b) Artículo 479.- Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar

***lo cual se traduce en la imposibilidad parcial del cuerpo de un sujeto para efectuar un trabajo, y que permanece prácticamente durante toda la vida del lesionado.***

c) Artículo 480.- Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida

***es la incapacidad plena o de funciones de un lesionado que permanece durante toda su vida, por ejemplo la pérdida de ambos ojos, pérdida de extremidades superiores o inferiores, enajenación mental, etc.***

Además de la muerte que obviamente, es el grado extremo de los accidentes.

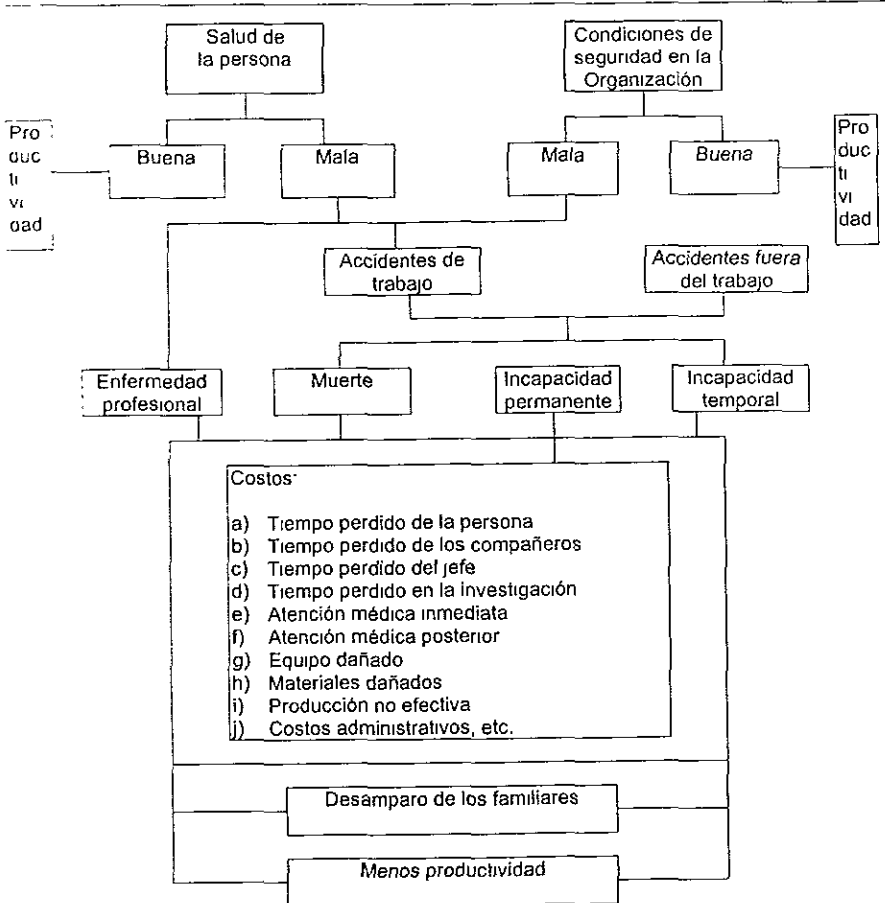
Por otro lado debemos considerar los impactos económico, social y psicológico de los accidentes de trabajo, que de manera directa aunque no inmediata, merman la economía y salud mental del núcleo familiar.

El **aspecto económico** de los accidentes es un tanto difícil de precisar porque hay algunos costos ocultos; sin embargo, deben considerarse, por lo menos:

Tiempo perdido del accidentado, de los compañeros y del jefe; tiempo invertido en la investigación; atención médica inmediata (material de curación, honorarios del médico, de las enfermeras, depreciación del instrumental, de los locales médicos, etc.); atención médica posterior (honorarios del médico, material de curación, aparatos de prótesis, etc.; costo del equipo dañado; costo de la materia prima dañada; salarios devengados por el accidentado; costo de la producción que dejó de realizar; indemnizaciones; costos administrativos, etc.

**Psicológico.** Cuando el accidente acarrea incapacidad permanente, existen cambios de personalidad ocasionados por la necesidad de cambiar de trabajo, o la imposibilidad de trabajar, por la reducción de los ingresos, por el sentimiento de no ser capaz de valerse por sí mismo, etc. Todos estos factores contribuyen a minar la salud mental del accidentado. En los casos graves se puede desembocar en vicios (alcoholismo, drogadicción, etc.) o suicidio.

**Social.** Los cambios de personalidad del accidentado van a repercutir directamente en el núcleo familiar. Igualmente puede suceder que la reducción en los ingresos (no inmediata, sino futura, puesto que la pensión no experimenta los mismos aumentos que si el accidentado obtuviera incremento de sueldo por su propia valía o por las revisiones de los contratos colectivos de trabajo y obligue a algunos miembros de la familia a abandonar los estudios, a reducir el estatus familiar, a mudarse a barrios más pobres, etc. Todo esto constituye una constelación de factores que resquebrajan además de la economía, la salud mental de la familia.



### 1.3 Enfermedades de Trabajo

A la definición anterior de enfermedad de trabajo, se tiene la acepción genérica, del diccionario de la Real Academia de la Lengua Española que nos dice que enfermedad es la "alteración de la salud producida por un agente biológico, o algún factor físico, químico o ambiental que actúa lentamente, pero en forma continua y repetida".

Bajo el mismo tenor, el profesor Arias Galicia define la enfermedad profesional como "el estado patológico que sobreviene por una causa repetida durante largo tiempo, como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña la persona, o del medio en el que tiene que trabajar y que produce en el organismo una lesión o perturbación funcional, permanente o transitoria, pudiendo ser originada por agentes químicos, físicos, biológicos, de energía o psicológicos"<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Arias Galicia F. op. cit.





Ahora bien, una vez que se cuenta con el conocimiento preciso de lo que es una enfermedad profesional se debe considerar que el daño, no solamente afecta al trabajador en sí, ya que de manera indirecta el impacto no sólo repercute en la empresa que tiene a su servicio al trabajador afectado, pues la secuela de estas enfermedades, consideradas todas ellas de manera global, tiene repercusión en todo el ámbito de la sociedad y esto se explica a continuación:

**Repercusión psicológica.** Las condiciones higiénicas deficientes, así como las enfermedades profesionales, en el mejor de los casos, desarrollan en las personas amenazadas el temor constante de verse lesionadas gravemente y esto produce un ambiente de inseguridad personal que afectará su trabajo y su personalidad.

En casos normales, la inseguridad personal, el temor de morir, la incapacidad de trabajar y ganarse la vida desarrollan en las personas cambios de personalidad que pueden variar desde neurosis, hasta casos agudos de psicosis y trastornos mentales, además de la enfermedad orgánica que propiamente se ha desarrollado.

En los casos más graves, a un trastorno completo de la personalidad y capacidad de trabajo, les siguen vicios, la muerte o el suicidio. En la familia del enfermo se proyectan todos estos trastornos en una forma más compleja, pero es indudable que la salud mental de la familia se ve menguada.

**Repercusión social.** Las enfermedades de trabajo merman la fuerza de trabajo de que dispone un país y por tanto afectan directamente a la sociedad, ya que aumentan el número de inválidos e incapacitados a los que hay que mantener y cuidar.

Hay otros factores, que aunque no muy fáciles de apreciar, no por ello deben dejarse de considerar:

- a) Disminución de individuos preparados y aumento, por tanto, de la necesidad de preparar sustitutos.
- b) Malas actitudes que se desarrollan entre las personas que están cercanas a los afectados, con aumento de vicios (drogas, alcoholismo, etc.) que entre ellas pueden desarrollarse.
- c) Pérdida de mercados extranjeros y nacionales por la disminución de la calidad y el aumento en el costo de los productos.

**Repercusión económica** Es difícil calcular, ya que en estadísticas que han efectuado organismos especializados incluyen dentro de sus cálculos los accidentes y las enfermedades profesionales, sin embargo se puede hacer una síntesis:

- a) Importantes pérdidas económicas para las empresas por el ausentismo y el descenso de la habilidad del personal ausente, con elevación de gastos de adiestramiento y selección de personal nuevo.



- b) Pérdida para las organizaciones en producción, calidad, tiempo, prestigio, etc.
- c) Pérdida para la familia del trabajador por una baja de sus ingresos económicos y aumento de gastos al tener un enfermo en casa.
- d) Pérdidas para el seguro social y otros organismos similares por el aumento de sus gastos médicos, auxiliares, medicamentos, etc.
- e) Pérdidas económicas para el país, al perder fuerza de trabajo y potencial de mercados extranjeros.

Por último, aunque se reserva un capítulo especial de las enfermedades que padecen de manera constante los trabajadores expuestos a riesgo eléctrico, lo cual se demuestra con el estudio médico realizado por especialistas en este campo, es necesario enumerar las enfermedades más comunes que aquejan a dicho grupo de trabajadores, sin dejar de resaltar la incidencia de las mencionadas enfermedades en trabajadores expuestos a riesgo eléctrico en comparación con los no expuestos, y lo cual se demuestra en el correspondiente subcapítulo 4.3 de este estudio.

*Enfermedades más comunes de los trabajadores expuestos a riesgo eléctrico:*

- a) Gastritis
- b) Úlcera péptica
- c) Enfermedades reumáticas
- d) Conjuntivitis
- e) Enterocolitis
- f) Hipertensión arterial
- g) Cardiopatía isquémica
- h) Diabetes mellitus
- i) Síndrome de ansiedad
- j) Síndrome de depresión
- k) Insomnio
- l) Disomnio
- m) Fatiga crónica
- n) Estrés, etc.

#### **1.4 Incapacidad parcial permanente y total permanente.**

Tabla de enfermedades de trabajo. Esta tabla se explica por sí sola en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo y clasifica las enfermedades por especialidades, nombrando la enfermedad en términos descriptivos y *enumerando las actividades que pueden quedar afectadas por cada enfermedad.* El citado artículo no es limitativo pues si alguna enfermedad no se encuentra contenida en él, basta que el trabajador o sus familiares demuestren que está ocasionada por el trabajo que desempeña, no obstante las enfermedades que contempla este artículo admiten prueba en contrario y esta corre a cargo del



patrón quien debe demostrar que dicha enfermedad no fue contraída como consecuencia del trabajo que desempeña, la prueba idónea para demostrar el dicho de cada una de las partes, es decir, el patrón o el trabajador y/o sus familiares es la prueba pericial.

El siguiente artículo de la Ley laboral (artículo 514) enumera las diversas clases de incapacidad permanente que se pueden dar y determina en cada caso un mínimo y un máximo de incapacidad mediante un porcentaje y este último opera en función del 100% que representa la incapacidad permanente total y la excepción a la norma, es decir, la excluyente de responsabilidad para el patrón es que al suceder un accidente de trabajo, haya por parte del trabajador premeditación de provocar el accidente o la enfermedad, y se entiende como tal el hecho de que el trabajador ocurra a su trabajo en estado de embriaguez, cuando se encuentra bajo la acción de un narcótico o droga enervante o cuando el trabajador por sí o de acuerdo con otra persona se ocasione intencionalmente una lesión o bien cuando la incapacidad sea resultado de una riña o intento de suicidio, sin embargo para Nestor de Buen "la riña no debería ser entendida como una excluyente ya que, en cierto modo, la dificultad se presume que surge en ocasión del trabajo, aun cuando exista una causa ajena a este"<sup>3</sup>. La opinión particular es que deber tomarse en cuenta quien inició la riña ya que sería injusto que el agredido sufra una lesión permanente, y sin haber dado pie al agresor le sea además negada la indemnización que le corresponda.

Clasificación de los riesgos de trabajo. Por otra parte la legislación sobre riesgos profesionales tiende a reparar las consecuencias de ciertos acontecimientos que producen afección dañosa en el organismo humano, esto es no el acontecimiento mismo, sino sus efectos, mismos que en algunos casos son determinables de inmediato, en otros, pueden pasar días, meses o años para percibir sus efectos, por que en apariencia no se han producido, pero por medio científico puede determinarse la relación causa efecto entre el agente externo que ocasionó el riesgo y sus consecuencias en el obrero, por tanto el riesgo se realiza cuando muere el trabajador o en su caso, en el momento en que es declarada la incapacidad que padece. En este orden de ideas se hace necesario distinguir cada una de las consecuencias que producen los riesgos de trabajo o mejor dicho una clasificación de los riesgos de trabajo en sí y, para ello la Ley Federal del Trabajo es muy clara en sus artículos 477 al 480, que a la letra dice:

"Artículo 477 - Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total; y
- V. La muerte.

Artículo 478.- Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

<sup>3</sup> Nestor de Buen *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* Tomo II, 1ª Edición, México 1979, pag 134



Artículo 479 - Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Artículo 480.- Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que le imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida."

La doctrina define a la incapacidad como la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, como consecuencia de una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano.

Se puede encontrar en esta definición el elemento para fundar la responsabilidad patronal, es decir, la disminución que sufre el trabajador en su capacidad económica para obtener un ingreso. De esta forma lo que se indemniza no es el daño fisiológico en sí mismo, sino la imposibilidad de obtener un ingreso o la disminución de la capacidad para conseguirlo, como consecuencia de un riesgo de trabajo.

Cuando un trabajador sufre un accidente o enfermedad, tiene derecho a prestaciones de carácter económico y médico.

Las prestaciones médicas son: asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización, medicamentos y material de curación y aparatos de prótesis y ortopedia (Artículo 487, Fracciones I a V).

En relación a las prestaciones económicas se atenderá al tipo de incapacidad que se trate, así entonces en la incapacidad permanente parcial la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento fijado en la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre la cantidad que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total, para establecer este porcentaje serán considerados además, la edad del trabajador, la gravedad de la incapacidad, el grado de aptitud para realizar actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio y por último se considera también si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador.

Tratándose de la incapacidad permanente total la indemnización consistirá en una cantidad equivalente y mil noventa y cinco días de salario, entendiéndose como salario el que percibía el trabajador hasta el último día que laboró y no como salario mínimo, si no fuera este el que percibía. Existiendo en todo caso la obligación de cubrir la indemnización de manera íntegra sin que pueda hacerse deducción de los salarios percibidos durante la incapacidad temporal.

Cuando el riesgo de trabajo tiene como consecuencia la muerte del trabajador, las prestaciones económicas que se obliga el patrón a cubrir son las siguientes: dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y una cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el periodo de incapacidad temporal. Todo ello con independencia de la liquidación a que se hubiere hecho acreedor el trabajador hasta el momento del siniestro.



Cabe agregar que el monto que se determine como indemnización, podrá incrementarse hasta en un 25 por ciento a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando exista una falta inexcusable del patrón.

### 1.5 Estadística.

En la siguiente tabla estadística se demuestra el porcentaje que alcanzan los accidentes de trabajo ocurridos en la industria eléctrica, tanto a nivel nacional como en la capital del país, y aunque dichos porcentajes parecen mínimos debemos resaltar que estos resultados son comparativos de la industria eléctrica por separado contra todos los demás accidentes ocurridos en el total de otras empresas del país. Con esta observación el número de accidentes en la industria eléctrica adquiere proporciones alarmantes.

#### ACCIDENTES DE TRABAJO 1995-1996

CONCEPTO	1995	1996
Accidentes de trabajo total nacional	358,562	322,299
Accidentes de trabajo en el D.F.	67,047	60,035
Accidentes de trabajo en la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica (1), total nacional	2,786	2,187
Accidentes de trabajo en la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica (1), en el D.F.	1,540	1,312

#### Porcentaje en comparación a nivel nacional

CONCEPTO	1995 (%)	1996 (%)
Accidentes de trabajo en la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, total nacional	7.76	6.79
Accidentes de trabajo en la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, en el D.F.	2.3	2.18

FUENTE Coordinación de Salud en el Trabajo: Forma SUI55/MT-5  
(1) Conforme al Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación del Grado de Riesgo del Seguro de Riesgos de Trabajo 1994, Fracción 500, Clase IV (Grupo 50).

## **CAPÍTULO II**

### **ANTECEDENTES**

- 2.1 La creación de The Mexican Light and Power, Co. Ltd.
- 2.2 El surgimiento del Sindicato Mexicano de Electricistas
- 2.3 Reorganización y expansión
- 2.4 La huelga en el sindicalismo proletario
- 2.5 La jubilación como prestación extralegal



## 2.1 La creación de Mexican Light and Power Company Limited.

El 10 de septiembre de 1902 el Secretario de Estado de Canadá agrupó a diversas personas (las que posteriormente fueron accionistas), en una persona *civil colectiva, bajo la denominación* de The Mexican Light and Power Company, Limited, con todos los derechos y facultades otorgados por la ley sobre compañías del Canadá de 1902. Esta sociedad se inició con un capital de 12 millones de dólares. La compañía quedó autorizada para que pudiera, entre otros objetivos, dedicarse al negocio de la generación, distribución, y venta de energía eléctrica.

Cumplidos los requisitos establecidos por el Código de Comercio, para poder operar en la República Mexicana, The Mexican Light and Power Company, Limited, en su calidad de cesionaria de la Societe du Necaxa, el 24 de marzo de 1903 firmó el contrato-concesión con la Secretaría de Estado y del Despacho de Fomento, Colonización e Industria, en representación del ejecutivo de la Unión, para el aprovechamiento como fuerza motriz de las aguas de los ríos Tenango, Necaxa y Catepuxtla en el Distrito de Huauchinango, en Puebla. La compañía se obligó, en este contrato-concesión, a establecer, dentro del plazo de 10 años, las obras que fueren necesarias para producir un total de 30,000 caballos de fuerza mecánica (22,080 kW), en una o más estaciones generadoras. En materia de transmisión de energía eléctrica, facultó a la compañía para dotar de fluido a diversos lugares, bien en la Ciudad de México o en los demás centros de consumo que eligiera la concesionaria. También facultó a la compañía para distribución y venta, a los mismo lugares de consumo que también eligiera el concesionario y en los que pudiera distribuir o vender y usar la energía eléctrica. Dicho contrato-concesión fue sustituido por el del 2 de mayo de 1906, dando derechos a The Mexican Light and Power Company, Limited, para generar energía en el estado de Puebla, en los distritos de Huauchinango y Zacatlán, en los ríos o en las cercanías de los siguientes: Necaxa, Tenango o Coculla, Catepuxtla, Laxaxalpan o Ixaxalpan, sus tributarios Almoloyán, Ayotlán, San Pedro, Hueyopan, Metlaxistla, Camotepec, Jaral, Chiconcuautla, Zempoala y afluentes y San Marcos y afluentes y tributarios.

Obtenida la concesión, se iniciaron las obras en Necaxa y, dada la rapidez con que se llevaron a cabo, en el año de 1905 se puso en servicio la planta de Necaxa con la primera unidad de 5,000 kW. En el mes de diciembre de dicho año llegó a la Ciudad de México la energía generada en esta planta para cuyo efecto entraron en operación las líneas de transmisión Necaxa-México y México-El Oro, con una atención de 60,000 Volts que fue cambiada a 85,000 en 1910, así empezaron las actividades de The Mexican Light and Power Company, Limited después de haber llevado a cabo una de las obras de ingeniería más famosas en el mundo y de gran trascendencia para nuestro país.

## 2.2 El Surgimiento del Sindicato 1914-1917

Los tiempos en que nació la organización sindical fueron muy importantes, para los electricistas, para el conjunto de los trabajadores y para todo el país. Los momentos del surgimiento del Sindicato Mexicano de Electricistas eran tiempos



de revolución social y en medio de ellos, esforzados obreros impulsaron la lucha para mejorar sus condiciones de trabajo, sus medios de vida, su capacidad, su formación sindical y su tesonera solidaridad de clase.

Esos momentos eran gravosos para la gran mayoría de la población mexicana en todos los aspectos. La lucha por formar al sindicato presentó, por eso, múltiples dificultades y nos permite descubrir la relevancia de esos esfuerzos. La organización se inicia paralela al crecimiento de la industria que le daba razón y posibilidad de ser.

La industria eléctrica creada durante el último tercio del siglo pasado, alrededor de las zonas mineras y textiles, generaba fuerza motriz y luz para ampliar las jornadas de trabajo de los obreros e impulsar la introducción de maquinaria moderna que elevara la productividad de aquellos. La modernización significó mayores utilidades y ampliación de las zonas y ramas de trabajo.

La industria eléctrica se instaló en las minas de Real del Monte, Real del Oro, Tlaipujahua, Juandó o en las zonas textiles como Río Blanco e incluso en las grandes concentraciones urbano-industriales como la ciudad de México; en esta última zona la Mexican Light and Power Company, Ltd., hacia el año de 1906, terminada la construcción de la gran obra hidroeléctrica de Necaxa, consolidaba su poder pues ya había adquirido las empresas competidoras como la Compañía Mexicana de Gas y Luz Eléctrica, la Compañía Mexicana de Electricidad y la Compañía Explotadora de las Fuerzas Hidroeléctricas de San Ildefonso.

Como la mayor parte de las industrias importantes de México, la eléctrica estaba dominada por inversiones o consorcios extranjeros ingleses o canadienses; contando con una política de puertas abiertas del gobierno nacional, obtuvieron enormes facilidades para expandirse y extender su dominio en forma monopólica.

La concesión para la construcción del complejo hidroeléctrico la obtuvo la Mexican Light and Power Company en el año de 1903, con grandes facilidades y apoyos para realizar la construcción: libertad de importación de toda la maquinaria, aparatos, instrumentos científicos, alambres, cables, refacciones, todos los materiales para la realización de los trabajos hidráulicos, para los efectos de la generación, transmisión, transformación y distribución de la energía por 10 años para los primeros quince mil caballos de fuerza, exención aduanal y "diez años por lo que se refiere a todas las instalaciones adicionales".

Se le otorgaron facultades para tratar con propietarios el arreglo de compraventa de terrenos y ríos, si las obras lo ameritaban, más en caso de necesidad del propietario, el gobierno realizaría la expropiación de los bienes y la Compañía procedería a utilizar dentro de sus obras esos medios. Así, las aguas de los ríos Tenango, Necaxa y Catepuxtla serían utilizadas por la Mexican Light and Power en la forma que considerara necesario: desviar cauces, recoger y almacenar las aguas, ocupar y sumergir terrenos cualesquiera que fuesen; todo para construir y explotar plantas generadoras de energía eléctrica, líneas de transmisión y el conjunto de obras indispensables para cubrir los objetivos marcados; en cuatro años, quince mil caballos de fuerza; en diez años treinta mil caballos de fuerza.





Fue inevitable para las pequeñas y medianas empresas competir con la Mexican Light, la cual absorbió sus propiedades y concesiones o bien se les enfrentó por la vía del manejo de los precios. Para 1906, la zona centro de la República era la zona de control y trabajo de la Mexican Light and Power, la expansión industrial de la ciudad de México contó con un elemento principal para generarse. Al mismo tiempo, la zona urbano-industrial fortaleció a la MexLight.

La Mexican Light compartía esta zona con otra empresa de igual importancia económica, dependían del mismo consorcio británico-canadiense, esa era la México Tramways Company, la Compañía de Tranvías de México. El gerente general de las empresas era el mismo para ambas y el crecimiento económico fue sostenido durante los últimos años del siglo pasado y llegó hasta entrada la etapa armada de la revolución.

Para 1910 por ejemplo, la Mexican Light tenía un capital de 25 millones de pesos y repartió 4 millones 631 mil pesos de utilidades; la México Tramways con un capital de 20 millones, pudo repartir un millón 492 mil pesos de utilidades.

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

Aún para los periodos álgidos de la lucha revolucionaria, 1914-1916, las reivindicaciones obreras buscaban afanosamente que los salarios alcanzaran el peso diario como promedio y la jornada mínima de ocho horas de trabajo, lo cual no se consiguió. El salario promedio era de 50 y 75 centavos, y un promedio mínimo de alimentos y artículos de primera necesidad llegaba a los tres pesos con treinta y tantos centavos, existiendo una diferencia de más de dos pesos cincuenta centavos entre el salario y los precios. En muchas ocasiones tales precios no consideraban los alquileres de las casas habitación ni el transporte o el vestido de las familias obreras. La situación económica de las familias obreras era grave. Aunado a ello se encontraba la especulación diaria de los comerciantes y los patrones, los unos poniendo precios a base de talón oro, los otros pagando los salarios a base del peso nacional (según la fuerza revolucionaria que merodeara las ciudades, carrancistas o convencionistas).

Fue así que los electricistas desde los años en que la Mexican Light and Power Company inició su expansión y consolidación, intentaron organizarse para mejorar sus condiciones de trabajo y elevar sus niveles de vida, a través de la participación de un buen número de obreros esmerados en el asunto. Habiendo analizado las formas características de la empresa, consideraban injusto su proceder y pugnaron por reorientar su vínculo con ellas establecida.

Primero fue la creación de la Sexta Sección de la Liga de Electricistas Mexicanos entre 1906 y 1908, en un intento que permitiese defender colectivamente los intereses de los trabajadores electricistas que laboraban para las empresas como la de Gas y Luz Eléctrica Limitada, la Hidroeléctrica de San Ildefonso, la Nacional de Electricidad, la Siemens y Hlisky o la Mexican Light. Pero eran tiempos de dura represión, persecución o despido contra todo aquel que lo intentaba.



Luis R Ochoa dijo de aquellos años. "era un delito incalificable tener tendencias socialistas, éramos perseguidos por el gobierno en forma implacable, tratando de amordazar a los trabajadores"<sup>4</sup>.

El segundo intento, más acabado, empezó en septiembre de 1911 con la fundación de la Liga de Electricistas Mexicanos como una organización con bases "mutualistas cooperativistas". Proponía ayuda económica al necesitado y socio, "ayuda moral, enseñanza práctica en su taller, apoyo y perfeccionamiento de inventos, conferencias y diplomas para los socios". Su órgano de difusión sería el periódico ELEKTRON, a través del cual telegrafistas, ferrocarrileros y electricistas impulsarían la organización y comunicación de sus respectivos gremios.

Sus objetivos eran: fundar un taller práctico y de enseñanza, repartir entre los socios anualmente los intereses y cantidades obtenidas por las ventas e instalaciones realizadas; impartir conferencias sobre electricidad y exámenes de calificación a electricistas; ayudar económica y moralmente a los socios enfermos, difuntos o desempleados; editar un órgano de difusión.

Entre los años 1912-1914 un grupo de intelectuales y trabajadores iniciaron la organización de la Casa del Obrero Mundial, con el fin incorporar a la gran mayoría de trabajadores y sus organizaciones en una congregación amplia que permitiera comentar y facilitar la reflexión sobre las condiciones del país y de cada una de las regiones del mismo, así como la consecuencia de enfrentarlas para obtener mejores condiciones de vida y de trabajo, ya fuese a través del estudio, la capacitación o la negociación directa con los patrones.

A partir de esos años, las organizaciones de los trabajadores empezaron a modificarse y fueron dejando atrás a las sociedades mutualistas o cooperativistas, encontrando en el sindicato la nueva expresión de las fuerzas obreras para afrontar las consecuencias graves que les afectaban y obtener los dos grandes objetivos por los cuales se luchaba en esos momentos.

En el caso de los electricistas, estos encontraron en sus hermanos los tranviarios elementos suficientes para invocar y convocar a los distintos componentes de la Compañía de Luz y Fuerza Motriz, para agruparse y encontrar solución a su misera condición.

Durante octubre, noviembre y diciembre de 1914 los tranviarios habían realizado una fuerte lucha para obtener mejoras en las condiciones de trabajo tanto a nivel de tráfico como de los talleres de Indianilla, constantemente recibían fuertes críticas por dejar de lado al pasaje y permitir que los trenes de carga estuvieran en mejores condiciones que aquellos, o bien en favorecer los carros carroza; el hacinamiento en los tranvías de pasajeros generaban más críticas a los choferes y cobradores que cualquier otra situación; por último, los inspectores de la empresa y la obligación de uniformarse, con pago propio de los implementos, generó la lucha reivindicativa.

<sup>4</sup> J. L. Ceceña *México en la Órbita Imperial*, Ed. Grijalbo, Méx. 1973, 1ª Edición, Pág. 66



Ante la intransigencia de la Compañía de Tranvías, el gobierno del Distrito Federal por órdenes de Carranza procedió a la incautación, puesto que la huelga de los tranviarios causaba graves trastornos y estragos a la vida social de la Ciudad de México; era pues una medida drástica contra una empresa extranjera a la que no importaba ni las demandas de los trabajadores mexicanos ni los efectos sociales contra el pueblo, por lo mismo el gobierno la utilizaba para resolver el problema del servicio y para presionar a los directivos en las negociaciones, mientras estaba en vigor, los obreros percibían ingresos y el pueblo tendría servicio de transporte. La incautación subsistió hasta 1919.

El 14 de diciembre de 1914 apareció un desplegado de la Federación de empleados y Obreros de las Compañías de Tranvías y de Luz y Fuerza en el periódico El Monitor. Se explicaba en él que cinco días antes, el 9 de diciembre, se había citado a los empleados y obreros de esas empresas para agruparse en una sociedad mutualista, sin embargo, todos aquellos que acudieron sufrieron amarga decepción, pues sin más, sólo se pedía que firmaran un documento donde se comprometía a las personas a la asociación sin mayores explicaciones de funcionamiento, principios y formas de acción. No se permitió el uso de la palabra a los asistentes y sólo deseaba imponerse el criterio de quienes presidían la reunión. Por ello la gran mayoría abandono el salón de sesiones del Centro de Dependientes. Argumentaban que una sociedad mutualista no podría defender al obrero contra los capitalistas, ni podría solicitar aumentos de salarios, ni defender a los injustamente despedidos y no tendría tampoco la fuerza de todos los empleados y obreros que pertenecían a las empresas mencionadas.

En el ánimo general de los empleados y obreros de las empresas, subsistía la idea de lograr la federación, inclusive se notaba la gran influencia de los tranviarios para lograrla. Los logros y la reciente lucha de los mismos mostraba con evidencia que la reunión era convocada por ellos y seguramente serían quienes determinarían el proceso de organización. Por ello, esta reunión llevada a cabo el 14 de diciembre de 1914 tocó dos puntos esenciales: la forma real de organización ya sindicalista ya mutualista, ya federalista. Y la composición de esa organización, todos los empleados de ambas empresas o bien, separados según la empresa a la que pertenecieran.

El acuerdo fue mantener por separado a las organizaciones respectivas, por un lado los empleados y obreros de la empresa de Tranvías Eléctricos de México y, por el otro, los obreros y empleados de la Compañía de Luz y Fuerza Motriz. Se mantuvo la Federación de empleados y Obreros de la Compañía de Tranvías y este mismo año emergió el Sindicato Mexicano de Electricistas.

Es indudable que al principio la gran mayoría continuó en la Federación, los años de experiencia y las recientes movilizaciones así lo explicaban, pero el Sindicato Mexicano de Electricistas esforzadamente inició su actuar.

Tres medidas se tomaron casi de inmediato: Primera, el establecimiento de las cuotas sindicales, aprobándose "el uno por ciento sobre el monto mensual en general" y como cuota de inscripción 25 centavos como "mínimo, quedando, por lo tanto, cada uno en aumentarla a voluntad". Segunda, la definición del nombre



de la organización pues llegó a pensarse en formar parte de la Federación y también nombrarla como Sindicato de Empleados y Obreros del Ramo Eléctrico, hasta que finalmente se propuso y aceptó el de Sindicato Mexicano de Electricistas, bajo el lema de Salud y Revolución Social. Tercera, el ampliar sus lazos de solidaridad hacia todas las organizaciones hermanas de la ciudad de México y hacia todos los trabajadores electricistas o trabajadores que indirectamente tuvieren contacto con la energía eléctrica: con la Casa del obrero Mundial y la naciente Federación de Sindicatos del Distrito Federal; con los electricistas particulares o los que prestaban sus servicios en otras ramas industriales como la textil en labores de electricistas, con los telefonistas y los electricistas de otros estados de la República.

Al llamado acudieron gran número de obreros y empleados de la Mexican Light and Power Company, telefonistas de la Ericsson de la Mexican Telegraph and Telephone Company

Las repercusiones de esta organización sindical fueron inmediatas, los gerentes y jefes iniciaron las represalias, amedrentando a todo aquel que ingresaba al Sindicato Mexicano de Electricistas, SME.

Por esto se empezó a plantear la movilización, realizando los trámites necesarios para evitar esas represalias. Una comisión y un documento fueron suficientes para detener una acción de ese tipo, en la empresa Telefónica y Telegráfica Mexicana. Su gerente general, H. B. Beveridge argumentaba que ello no era cierto, sino una mala impresión causada al sindicato, manifestaba que la Compañía que representaba estaba actuando siempre vigilante del bienestar y mejoramiento "de sus empleados, en ningún caso ha pretendido contravenir ninguna de las leyes vigentes ni atacar los derechos individuales" consagrados en la Constitución Federal.

En realidad la preocupación de los integrantes del SME eran las condiciones de trabajo, generalmente impositivas y llenas de oprobio, con bajos salarios y jornadas extenuantes. El conjunto de obreros afiliados, en breve tiempo fueron electricistas y telefonistas, y sobre las condiciones de trabajo de dichas empresas se inició el debate y las proposiciones para encontrar los caminos de mejora; para ello el Sindicato Mexicano de Electricistas se basaba en los siguientes planteamientos:

- Agruparía a todos los obreros y empleados que percibían sueldo o salario de cualquier empresa eléctrica, sin distinciones especiales.
- Combatiría por la defensa de los intereses de todos ellos, lucharía por aumentar los jornales, impediría los despidos injustificados, ajustaría cuentas con los patrones evitando todas las artimañas de las que son capaces y exigiría justicia en las relaciones mutuas del proceso productivo, que se establecen entre patrones y obreros.
- Cohesionaría las fuerzas proletarias de todas las empresas a las que pertenecieran sus miembros, buscaría la ampliación natural de la solidaridad obrera, obteniendo con ello una fuerza obrera creciente.



- Buscaría desterrar la competencia entre hermanos de clase y recurriría a sus *propias fuerzas*, ni partidos ni gobierno serían fuente de poder de la organización, sólo la participación de sus integrantes otorgaría la calidad y esfuerzo para obtener los resultados programados.

En enero de 1915 los esfuerzos de los electricistas y los telefonistas agrupados en el naciente sindicato se pusieron a prueba. Lo hicieron en forma simultánea ante las tres grandes empresas imperialistas para las que trabajaban: la Mexican Light and Power, la Mexican Telegraph Telephone y la Telefónica Ericsson.

La primera huelga fue emplazada el 14 de enero, *correspondió a la Telegráfica y Telefónica Mexicana* atender las siguientes demandas del SME: aumento de los sueldos, destitución de un empleado de confianza, jornada de ocho horas o pago de extraordinarios si se continúan las labores e indemnizaciones a los heridos y enfermos.

El segundo "memorial" fue entregado a la Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, el 21 de enero del mismo año, exigiendo reconocimiento del sindicato como *representante de los trabajadores*, aumento de salarios, pago de tiempo extra y jornada de nueve horas de trabajo, supresión del departamento de policía, indemnización a los trabajadores accidentados, atención médica y corriente eléctrica a mitad de precio para los obreros y empleados.

El tercer "memorial" fue presentado a la empresa Telefónica Ericsson el día 23 de enero, solicitaba: aumento de salarios, gastos de transporte para salidas fuera de la ciudad, pago de horas extras y del trabajo de velada, pago por los accidentes de trabajo, ascensos según antigüedad, aptitud y buenas costumbres, castigos monetarios para retardos y prorrateso de las cantidades como *premio a las cumplidas*.

Como puede observarse las demandas eran similares, casi idénticas pues las exigencias dentro de los trabajos por parte de las empresas mantenían las mismas características, sobre todo hacia los trabajadores nacionales

Los conflictos planteados ante esas tres compañías fueron resueltos de diversa manera, *cada cual puso a prueba a la organización en niveles dispares*. Uno por su larga duración, otro por la forma en que terminó apoyándose en la misma organización y otro resolviéndose rápido y en la forma esperada, con pláticas entre las partes, negociando una a una las demandas. La manera en que el SME presionó a los empresarios fue, la huelga en los establecimientos, que parcial y todo, obtuvo los resultados plasmados en los memoriales.

La primera huelga, contra la Mexican Telegrph and Telephone y Telefónica Ericsson, se resolvió hasta el 8 de febrero de 1915. En una forma, por demás inesperada, el gobierno carrancista a petición del sindicato incautó la empresa y la cedió para su administración a los propios integrantes del Sindicato Mexicano de Electricistas. Con esto, de hecho fue la primera empresa administrada eficientemente por una organización obrera.



Los obreros industriales al estar formando las organizaciones sindicales durante los años revolucionarios, llegaban a una forma primaria de comprensión del proceso productivo: la necesidad de unificar criterios para demandar soluciones conjuntas dentro de ese proceso a quien era el propietario de las empresas, pues basaba su dominio con intransigencia, injusticia y malos pagos. El carácter histórico y esencial de la explotación como forma vital de este proceso productivo no fue descubierto, ni el vínculo de esos propietarios con los gobiernos constituidos como organizadores legales de dicho proceso. La propiedad de los bienes productivos era, en síntesis, aceptada como forma natural y por tanto, aceptaban los mismos obreros industriales su condición de asalariados, esperando tan sólo los medios idóneos para contratarse y percibir remuneración, acatando los reglamentos y leyes correspondientes.

El segundo "memorial" es entregado cuando existe la huelga parcial en la Mexican Telegraph and Telephone, la Telefónica Ericsson, y la Mexican Light and Power, a través de su gerente general, inició dentro del plazo otorgado por el SME, las pláticas conducentes a una solución. Hay que recordar, que la otra empresa del consorcio estaba ya en poder del constitucionalismo, y que en otra más se estaba en huelga, la presión del SME en este caso era más que evidente. Al día siguiente de la entrega del memorial, el Gerente Graves, acepta discutirlo y el 23 de enero se inician las pláticas; para evitar dificultades, el SME se había organizado nombrando representantes departamentales con listas de apoyo para cada uno de ellos, así: 488 firmas (398 obreros y 90 empleados) respaldaban al memorial y al comité. El 26 de enero se firmó el convenio entre las partes, pero no se aceptó el reconocimiento del sindicato.

Se obtenía aumentos de salarios, jornada establecida, pago de horas extras, reconocimiento de atención a los accidentados o pago de indemnizaciones y médico pagado por la empresa. Como se puede deducir, el reconocimiento del sindicato si no formal sí se estableció realmente, pues pactó la empresa con aquellos representantes nombrados por los integrantes de los departamentos. La negociación bilateral era un hecho, las demandas habían sido satisfechas, el avance estaba logrado y eso buscaba el SME.

El tercer "memorial" contra la empresa Telefónica Ericsson no tuvo el mismo resultado, fue presentado el 23 de enero y las pláticas duraron más de un mes, pues el gerente de la empresa sólo daba largas a las propuestas, el 19 de marzo firmó el convenio respectivo pero para el día 22 del mismo mes, despidió a ochenta trabajadores entre operarios y telefonistas. sobre todo despedía a las personas que se habían destacado por su labor sindicalista, en pro del convenio recién adquirido.

El gerente Erik Ostrlund, manifestaba que "el cese de los operarios se debía a la falta de trabajo y a las pérdidas sufridas por la Compañía con motivo del cierre del comercio durante la estancia de los carrancistas en la ciudad", por lo mismo, ningún empleado podría regresar a su trabajo. Para el 26 de marzo la asamblea decretaba realizar la huelga, y aunque parcial esta se inició. Durante dos meses el SME brindó todo el apoyo necesario a los telefonistas de la Ericsson con mítines, manifestaciones, desplegados en los diarios, volantes, llamados y ofrecimiento a los despedidos de trabajo en la Telefónica y Telegráfica



administrada por el propio sindicato. Por su parte el gerente también se movilizó en contra del movimiento de huelga, que poco a poco se generalizaba. Llamaba a la gendarmería, enviaba cartas al gobierno atacando los desmanes provocados por la gente del sindicato, los cortes de alambres y descomposturas de teléfonos, incitaba a los que le seguían para que provocaran el caos. Los disidentes se movilizaban en los diarios y hacían declaraciones contra el sindicato, defendían al gerente y decían que los salarios y las condiciones de trabajo eran magníficas.

Durante el desfile del primero de mayo de 1915 la mayor parte de las declaraciones y críticas realizadas en la manifestación y mitin respectivos, fueron para el gerente de la Ericsson, exigiendo se aplicara el artículo 33 de la Constitución. El retorno de los disidentes, el mitin y la manifestación del primero de mayo, así como la presión del cuarto movimiento de huelga del SME lograron vencer la resistencia del gerente Ostrlund y el 14 de mayo aceptó la reinstalación de los despedidos y cumplir con los acuerdos de marzo: aceptó el regreso de la mitad de los despedidos, la tercera parte de los que habían formado las comisiones y el cumplimiento del convenio antes pactado.

No terminaba el conflicto con la Ericsson, cuando los electricistas de la Mexican Light tenían fuertes confrontaciones, pues habían despedido a los cobradores a domicilio y a trabajadores de Conexiones. El 4 de mayo a la una de la madrugada estalló la huelga electricista, amaneció sin tranvías, agua ni energía para las industrias. Las demandas eran bastante sencillas: reincorporación de los despedidos de Conexiones y los Cobradores, destitución de los empleados de confianza que abusaban de su poder y resolución al conflicto de la Ericsson.

El mismo día se pactó el convenio que daba el triunfo al SME, excepción hecha de la demanda para solución de la huelga en la Ericsson, pues era un conflicto a resolverse por cuenta propia. Con este movimiento de huelga el SME evitaba los despidos injustificados, arbitrarios y sin consulta alguna con los representantes.

Las experiencias eran, como se ha visto, bastante diferentes: un conflicto de largo plazo, uno de corto plazo pero obteniendo la administración de la empresa y otros dos más, con soluciones rápidas y satisfactorias en todo sentido. En los dos primeros con huelgas parciales, que lentamente se generalizaban. En los otros, con fuerza suficiente y huelga general en forma inmediata, se obtuvieron resultados.

El SME obtuvo triunfos más fuertes y claros en su propia rama de trabajo que en las otras. Cabe señalar que en la Telefónica y Telegráfica las demandas de los trabajadores se canalizaban a través de la asamblea general y ahí se resolvían los asuntos importantes; resalta el hecho de las peticiones de aumentos de salarios, pues generalmente estaban condicionadas a otorgarse en relación a los montos obtenidos por los electricistas de la Mexican Light. En este periodo se mantuvo el criterio de elevar los salarios en el porcentaje obtenido de la MexLight, por lo demás el crecimiento de la empresa siguió su misma tendencia pues el número de aparatos instalados en esos años tuvo esa misma constante. Como administradores los obreros telefonistas y la asamblea del SME mostró capacidad de dirección.



La organización interna del SME se basaba en lo esencial en la asamblea general y la elección del comité central cada tres meses, para desempeñar los trabajos sindicales que surgieran. La asamblea escuchaba informes y nombraba comisiones de tres o cuatro miembros (incluyendo uno o dos integrantes del comité) para resolver o tratar los diversos asuntos o problemas de trabajo que se propusieran en la asamblea. Eran comisiones de proyectos, de solidaridad o de tratamiento de los problemas, si la comisión no lograba respuestas satisfactorias, el problema se planteaba como asunto general y se resolvía con la plena participación del sindicato. Por lo demás, hubo muchas renunciaciones a los puestos del comité y éstos tenían que cubrirse constantemente, por ello los cambios en la dirección.

Estaba presente el procedimiento de las asambleas como órgano máximo de decisión obrera, y los distintos tipos de ellas: general, ordinaria y extraordinaria; local; secreta y abierta, los acuerdos eran tomados por simple mayoría y resultaban ser obligatorios para todos. Se realizaban una cada ocho días, cuando eran ordinarias y urgentes en el inter, como sesiones extraordinarias. Al momento de la discusión o el tópic a tratar, podían convertirse en electorales, judiciales o secretas.

Los representantes de las secciones foráneas se constituían en la misma forma que en el Distrito Federal, considerada como matriz del Sindicato. En las Divisiones se intentaba resolver en primera instancia los problemas de las mismas, y de no lograrse como los propios Superintendentes de las regiones ponían como pretexto los argumentos desconocidos del gerente general, la matriz, por medio del comité central, los trataba en la ciudad de México con el mencionado gerente. En varias ocasiones un problema de alguna división impulsaba la lucha por las reivindicaciones generales. Las condiciones de trabajo y de vida siempre fueron inferiores en las divisiones, así como los procedimientos de negociación pues el traslado y la falta de comunicación impedía una pronta solución a los problemas. A pesar de ello, el SME en sus primeros años de vida consolidó una amplia vida sindical en todos los departamentos y divisiones respectivas. Sobre todo en Juandó, Necaxa, Pachuca y El Oro, divisiones que desde un principio se agruparon en torno a las mismas demandas.

Muy pronto, en julio de 1915 (dos meses después de la breve huelga de mayo), el Sindicato Mexicano de Electricistas volvió a demandar a la empresa para que solucionara un problema grave: la falta de poder adquisitivo del salario de los obreros. La petición era fuerte, aumentos con base oro nacional.

El incremento de los precios de los bienes de consumo básico desde inicio del año estaba presentándose constante, junto a la especulación de los precios, el acaparamiento de los mismos productos y el manejo indiscriminado del valor del peso mexicano según el grupo revolucionario, provocaba la desesperación del obrero y su familia. Tan sólo el manejo del valor del dinero desquiciaba los precios y solapaba la explotación en forma general. Un comerciante ponía los precios a base de oro y con ello incrementaba su valor en más del 75 por ciento; mientras tanto los patrones pagaban a sus obreros los salarios a base de los billetes de circulación común ("infalsificables" valían un tercio del valor del oro), con lo que cualquier pago veía mermada su capacidad adquisitiva.





Por ello el SME, discutió a fondo el asunto del valor de las mercancías y analizó con quienes detentaban y manejaban los precios de las mismas, llegando a la conclusión de que sólo los grandes comerciantes, banqueros e industriales o patrones tenían en su poder el real valor de cambio de las mercancías y por tanto, ya se conocía por qué fijaban sus precios en oro. Si ellos tenían el oro y valoraban los productos que circulaban en oro, ello quería decir que la producción se estaba controlando con base en el mercado del oro y que el tipo de cambio podría entonces abarcar a todos los rubros: por lo mismo, el salario de los trabajadores debería pagarse con ese mismo precio.

La petición de la asamblea era un incremento de salarios en centavos oro nacional, o moneda americana, o bien "cubierto en moneda mexicana de curso forzoso al tipo de cambio sobre Nueva York, computado por el promedio quincenal para los que rayan por quincena y semanal para los que rayan por semana. El aumento subsistirá hasta que el tipo de cambio se restablezca al promedio anotado en el mes de enero del año actual..."

Con esta petición, de manera simultánea empezaban a tratarse algunas dificultades surgidas en la División de Necaxa. El 17 de julio se presentó la petición de incremento salarial sin lograrse satisfacción alguna para el SME. Los ofrecimientos de la empresa (aumento del 20% sobre el promedio de los salarios) y los del gobierno constitucionalista (pago provisional por parte del mismo con billetes carrancistas, mientras la empresa define su postura), no satisfacían los requerimientos de la asamblea. Por ello mismo, el 13 de agosto estalló la huelga de nuevo.

La huelga como la anterior sólo fue de unas 14 horas. Durante la asamblea permanente se llegó a acordar, que los aumentos que se pedían fuesen planteados tal y como se obtuvieron en enero 21 del mismo año. "Terminada la discusión quedó aprobado que el aumento de sueldos quedará insubsistente cuando el tipo de cambio de nuestra moneda sobre el mercado de Nueva York recobre el promedio que se registró en el mes de enero del año en curso".

Como el gerente de la empresa no aceptó la petición, de manera inmediata sin consultar a la Junta Directiva, intervino el Comandante Militar de la Plaza, General de División Pablo González proponiendo al Sindicato que el Gobierno estaba dispuesto a pagar un mes de salarios tal y como lo proponía el Sindicato y al término del mismo, la empresa tendrá que asumir su responsabilidad, tomando los acuerdos pertinentes. En atención al orden social, el sindicato aceptó y a las seis de la tarde la huelga culminó. Se entraba a un periodo de negociación, sin la presión de la huelga.

Los problemas de la División de Necaxa estaban latentes pues, como el caso de los salarios, se aprobaban pero no para ellos, en realidad las labores y las condiciones de vida de los de Necaxa se mantenían en una situación penosa, muy por debajo de las que se tenían en la capital. Las comisiones o los llamados para tratar los asuntos relativos a la División eran constantes, la Superintendencia descuidaba la solución de los mismos o violaba continuamente los acuerdos.



Hubo momentos en que los de la División querían realizar acciones por cuenta propia y la matriz increpaba su proceder, sin embargo, los problemas sólo se dejaban acumular. Entre octubre y diciembre de 1915 muchas asambleas discutieron esos problemas, y la mayor parte sin información completa, pues las comisiones respectivas no se habían enviado y los de Necaxa no podían acudir por falta de recursos. El 15 de diciembre, se asume una posición. decretar la huelga por falta de respuesta del gerente de la Compañía al asunto Necaxa. El problema había llegado incluso al Cuartel General, que había enviado una comisión, junto con ella, se formó una con carácter urgente por parte de la asamblea

Durante todo el mes de enero las gestiones para solucionar los conflictos de Necaxa se mantuvieron sin ninguna respuesta. El superintendente, Sr. Dunn, agrava la situación pues despedía a siete trabajadores, continuaba violando los acuerdos y metía gente de su entera confianza

De nueva cuenta, al alza incontenible de los precios, la especulación incesante, el acaparamiento de los bienes de consumo necesario, el incontrolable valor de los precios y los bajos salarios junto con las amenazas de despidos o cierres de las fábricas hicieron su aparición y en el SME, la demanda por aumento de salarios se vió acompañada por el conflicto ahora sí inminente de Necaxa. En la asamblea del día 16 de febrero de 1916, se acordaban, entre otras. las siguientes demandas:

2. *Aumentos de sueldos.*
- 3 *Indemnización a las familias de los C. asesinados en Juandó y del C Paredes muerto en Pachuca.*
- 4 *Reingreso de siete compañeros separados en Necaxa*
- 6 *Reconocimiento del Sindicato.*
- 7 *Que respete la Cia. todos los acuerdos tenidos con este Sindicato.*
9. ***Jubilaciones a los 15, 20 y 25 años con sueldo de 50%, 75% y sueldo entero, siempre que el empleado la solicite. (Libro de Actas de Asambleas, SME, No. 1, 16 de febrero de 1916).***

El aumento a los salarios solicitado, mantenía en esencia la característica de las anteriores demandas, que la base sobre la cual se pagaría sería el oro, en igual forma en que los comercios y los productos de primera necesidad fijaban los precios. El incremento iba de \$1.20 oro mexicano, a \$2.00 oro mexicano para los salarios mínimo y máximo, respectivamente.

Sería hasta marzo cuando se iniciarían las pláticas, pues los encargados de la empresa decían no poder tratar ningún asunto sin la presencia del gerente general que se encontraba fuera del país. Apenas llegó, la comisión encargada del problema que expresaba el "memorial" se acercó a la Gerencia General de la empresa e inició las pláticas. Sus resultados sólo se vieron hasta el día 23 de ese mes. Donde giró órdenes para solucionar los problemas de Necaxa y propuso como aumento provisional a los sueldos cantidades que oscilaban desde el 100% a los mínimos (que eran los menores a \$3.00) hasta un 70% a los máximos (que



eran de \$9.00 en adelante). Con esta solución, al parecer, los conflictos terminaban

Sin embargo hay que considerar dos elementos, que estaban presentes en el contexto en que estas demandas se realizaron:

A nivel nacional y de la capital, el obrero sufría las consecuencias económicas de la crisis revolucionaria. Las demandas económicas y las soluciones que se observaban para la organización de los electricistas no eran las mismas para el conjunto de las organizaciones obreras, ni la crisis afectaba de la misma forma a las empresas ni al resto de los trabajadores, en unas era más grave que en otras. La solidaridad y la lucha por las mejoras en las condiciones de vida estaban a la orden del día en todo el país y la respuesta obrera empezaba a gestarse.

Durante estos años, sobre todo a partir de la salida de la capital de la Casa del Obrero Mundial debido al pacto que realizó con Carranza, el Sindicato Mexicano de Electricistas ocupó el centro de la atención del conjunto de las organizaciones de la capital pues aglutinaba las actividades en torno a él. Los apoyos, las asambleas, las manifestaciones, en fin, la acción obrera irradiaba desde el SME. Cuando se constituye la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, en realidad ésta funcionaba en los hechos, a través de la activa solidaridad que existía entre las agrupaciones de la capital. Eran constantes las actividades entre ellas y no se escatimaba la presencia del Sindicato de Empleados de Comercio, la Federación de Obreros y Empleados de Tranvías, el Sindicato de Dependientes de Restaurante, los Tabaqueros de Orizaba, los Chauffers de México, los Conductores de Carruajes, los carpinteros, los sastres, el Sindicato de Hilados y Tejidos, los organismos pertenecientes a la Casa del Obrero Mundial, el Sindicato de "La Carolina", el Sindicato de Tejedores, los sindicatos de Panaderos y los Peluqueros, las boneterías de "La Perfeccionada", el Sindicato de Moldeadores y Modelistas, y otras organizaciones más; se mantenía comunicación y estaban cada cual en su respectiva área de producción impulsando el mejoramiento económico y formativo de sus contingentes.

La lucha por las reivindicaciones económicas en contra de la aguda inflación y especulación se hizo en forma conjunta, solidariamente. Cuando regresa la Casa del Obrero Mundial a principios de 1916 y se pugna por la creación de la Federación de Sindicatos, sólo se formaliza esta solidaridad.

Otro elemento que se debe considerar, es la política que venía desarrollando el grupo constitucionalista, que para estas fechas (inicios de 1916) se encontraba como el grupo revolucionario fortalecido. El problema principal del grupo constitucionalista estaba siendo vencido, las fuerzas zapatistas y villistas se desplegaban hacia sus centros de operaciones sur y norte, replegando con ello la fuerza político-militar que representaban. De hecho para este tiempo, la fuerza hegemónica era ya Carranza y su grupo. Quedaba por resolver otro inmenso problema, el económico y las fuerzas que se fortalecerían según la política respectiva de los constitucionalistas.

Por febrero de 1916, la política económica del gobierno carrancista era evidente y apoyaría sobre todo a los intereses "del comercio, de la industria y de la banca"



para salvaguardarla y protegerla, asegurando con ello la reorganización financiera del país. Por lo mismo, los recursos saldrían del pueblo, pues sólo dejando desarrollar los intereses antes mencionados podrían expandirse el comercio y la vida económica nacional.

Estabilizar la moneda, su precio y su valor, era parte esencial de ese problema económico. Para ello el gobierno limitaría los billetes circulantes y reuniría oro suficiente para obtener fondos de respaldo a la moneda nacional, completaría los recursos del gobierno, con cinco millones de dólares de la Comisión Reguladora del Mercado del Henequén. A partir de ese momento, todos los impuestos se recabarían con oro, pues sería una forma más de obtener fondos suficientes para lograr la recuperación económica de la nación.

Los empréstitos que solicitara el gobierno al extranjero estarían apoyados con un fondo de garantía, basado en los bienes de propiedad nacional que tuvieran valor mercantil y que podrían constituirse como "una obligación hipotecaria hasta por la suma de diez millones de dólares" (Mensaje de Carranza al Subsecretario de Hacienda *El Pueblo*, 27 de febrero de 1916).

La cuestión del valor del papel (viejo o infalsificable) era muy sencilla, los comerciantes y patrones no hacían caso de él, sólo contaba el oro para ellos. Todas las transacciones que ellos pagaban las hacían con billetes y todas las transacciones que ellos cobraban lo hacían con valor oro nacional. En realidad, en cuestiones de justicia y valor real, nunca se pusieron de acuerdo y los precios eran lo que ellos determinaban. Así, los precios eran fijados con oro y los salarios con billetes.

Por otra parte, se decretaba el control estricto para todas las reuniones de los obreros y las asambleas de sus organizaciones, porque se les consideraba incapaces de realizarlas, pues, se decía por parte del Gobernador del Distrito Federal general López de Lara: elementos extraños a ellos se aprovechan de la *falta de educación para desorientarlos*, son sumamente peligrosos y pueden llegar a escarnecer a la clase obrera con sus errores.

Como podemos ver, este contexto nacional era mucho muy grave para las organizaciones de los trabajadores: no sólo se arremetía contra la economía sino que se buscaba limitar las discusiones "políticas" en torno a la economía y las posibles soluciones que las asambleas podrían determinar. Las organizaciones sindicales enfrentaban este serio problema y luchaban afanosamente contra las limitaciones que trataba de imponer el gobierno constitucionalista.

El 22 de julio de 1916, la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal lanzó un manifiesto explicando su posición y demandando públicamente solución a su demanda única: aumento de salarios "a base oro nacional", de un 50 por ciento sobre los pagados en diciembre de 1914.

La organización y los argumentos de la demanda descansaban en los electricistas del Mexicano. La demanda iba en contra de la esencia de la política del gobierno y de las arcas de los industriales, comerciantes y banqueros. La especulación de estos últimos para recuperar terreno y atesorar capitales se basó en el juego que



se hizo con los billetes y los precios. El gobierno por su parte, recuperaba capacidad económica con el oro nacional. Por ello, la reconstrucción económica se basaba en el pago de los salarios con billetes, pagar en oro significaba un ataque directo a la economía proyectada por el gobierno revolucionario.

La decisión para resolver esta demanda corrió a cargo del Jefe nato de la Revolución: Carranza. Quien, con la fuerza de las armas, negó el aumento de los salarios.

La huelga general de 1916, de julio y agosto, fue duramente reprimida. Todos los diarios de la capital dieron amplio apoyo al gobierno carrancista, atacaron sin contemplaciones las propuestas de los sindicatos y la medida asumida por ellos.

En lo militar la represión fue rápida y drástica. Cercaron los locales sindicales, detuvieron a todos los dirigentes y piquetes militares recorrieron la ciudad para evitar cualquier intento de reagrupar fuerzas.

El decreto contra la huelga general, de Venustiano Carranza del 10 de agosto, declara traidores a la patria a los incitadores de la huelga y pena de muerte para todos los organizadores de la misma. La huelga duró dos días y medio.

Dos días después de que había terminado, el 6 de agosto, se sometió a juicio de guerra a los integrantes del comité de huelga: Reynaldo Cervantes Torres (carpintero), César Pandelo (maestro), Federico Rocha (empleado de comercio), Esther Torres y Angela Inclán (costureras), Timoteo García (obrero textil), Alfredo Pérez Medina (tipógrafo), Casimiro del Valle y los electricistas Ausencio Venegas, Leonardo Hernández, Luis Harris y Ernesto Velasco.

Se les juzgó dos veces, pues en la primera, no se les condenó de acuerdo al decreto de Juárez ampliado por Carranza y fueron declarados inocentes del delito de rebelión y traición a la patria, sometiéndose su caso al ministerio público. Sin embargo, el comandante militar Benjamín Hill, encontró algunas irregularidades en el juicio y convocó a nuevo consejo militar, encontrándose ahora sí un culpable: el secretario general del Sindicato Mexicano de Electricistas, Ernesto Velasco

A partir de este momento, las organizaciones obreras tuvieron que esforzarse para reagruparse y lograr, a pesar de la presión del gobierno y de la crisis económica que continuó, obtener reivindicaciones mínimas, para solventar su subsistencia

El secretario general del SME no fue ejecutado, se le condenó a prisión perpetua y finalmente salió liberado el 18 de febrero de 1918. Después de un constante batallar del conjunto de las organizaciones obreras; en cada mitin, demanda o lucha que se entabló en el país, tenían como uno de los puntos a demandas o señalar, la libertad de Ernesto Velasco.

Mientras tanto, creó ese gobierno las armas para fortalecer el tipo de economía y de país que planeó: Construyó una Constitución que contenía el conjunto de demandas obreras y campesinas, siempre y cuando el propio gobierno fuese el



árbitro y regulador de los conflictos y distribuidor de la justicia social. Convocó a elecciones generales y obtuvo en todo lugar los triunfos, armando así bajo la legalidad, el nuevo poder de la revolución constitucionalista. Con todas las armas legales no hubo oponente fuerte. Fortaleció la política económica, bajo los cánones ya esbozados, fortalecimiento del propio aparato de gobierno y de las organizaciones de los industriales, comerciantes y banqueros.

A partir de esos momentos, todas las demandas de los obreros y campesinos serían gratas concesiones del gobierno carrancista. Cualquier postura sin miramientos tendría que ser así.

Para lograrlo, incluso impulsó una organización amplia que proyectara los canales adecuados de comunicación entre dicho programa de gobierno y las organizaciones obreras. Así, completaba un círculo amplio, como cerco político, para contener la lucha obrera.

1917 para el caso de la industria eléctrica y de los trabajadores electricistas, fue un año de fortalecimiento para la primera y de reorganización, para los segundos.

A partir de la huelga general de julio-agosto de 1916, las condiciones para el gobierno habían sido trastocadas, llevaba las riendas del país en forma absoluta. Esto lo completaba otorgando las concesiones que aún antes había negado con imposición: el 23 de octubre reconociendo la demanda y necesidades de los trabajadores del país, relativo a la desigualdad del uso y manejo del papel moneda respecto a los precios de los productos basados en oro, cuando aquéllos reciben su salario en billetes, el Jefe de la Nación decretó:

*Artículo cuarto. En toda la República, y a partir de la fecha de este decreto, los sueldos de los empleados, jornaleros, obreros y, en general, todos aquellos individuos que por su trabajo reciban en cambio cierta retribución en dinero, serán cubiertos en oro nacional o su equivalente en plata o moneda infalsificable al tipo de cambio de cada diez días dará a conocer la Secretaría de Hacienda... (Revista de Revistas, 29 de octubre de 1916).*

En realidad la situación económica continuaba siendo drástica y dura para el conjunto de la clase obrera, la inflación era constante e incontenible. Por ejemplo, el tipo de cambio de los billetes infalsificables subía constantemente respecto al oro. El 29 de octubre era de \$22.22 infalsificables por cada peso oro; el 1o de noviembre era de \$25 por uno; un mes después, el 10 de diciembre era de \$150 infalsificables por un peso oro. Por ello mismo, a pesar de las condiciones adversas y el sin número de presiones, las organizaciones obreras reiniciaban la lucha.

En fin, la lucha nunca se terminó, al contrario al reconocer un solo grupo de demandas y prácticas para responderlas, se logró unificar los criterios organizativos. En los hechos, a partir de la promulgación de la Constitución de 1917, la lucha de las organizaciones obreras giró en torno al cumplimiento de los contenidos básicos de los trabajadores, es decir, del acatamiento del artículo 123.

En agosto de 1917 se dio un indicio evidente del avance de la organización. Los



sindicalistas plantean aumento de salarios y reducción de la jornada de trabajo, después de un año sin movilización, se intentaba un pequeño avance el 29 de agosto se informaba en El Nacional que las demandas de los electricistas eran varias e importantes. algunas sobre indemnizaciones en caso de accidentes de trabajo, sobre la jornada y el salario, y sobre la prestación de atención médica. Se decía que ambas partes estaban seguras de llegar a un acuerdo importante, sin que estallara la huelga.

El 5 de septiembre se firmó el convenio y, en realidad beneficiaba a la empresa, aunque daba muestras de vitalidad del Mexicano de Electricistas.

Los acuerdos principales eran: a los herederos por accidente mortal se les donaría "la cantidad correspondiente a dos años de sueldo que haya disfrutado el finado" (art. 4) y los accidentados serían remunerados, de acuerdo a una comisión formada con miembros de la compañía y los trabajadores, la cual daría el fallo respectivo en cada caso particular.

La separación de obreros y empleados (art. 2) quedaba sujeta a lo previsto en la Fracción XXII del artículo 123 Constitucional; sujeto al inciso XV del citado artículo, quedaba lo relativo a la higiene de los centros de trabajo (art. 5); sería pues, en este caso específico, la presión con las autoridades respectivas del gobierno como se podría obtener solución a estos apartados del convenio.

Si bien la compañía aportaría herramientas y útiles de trabajo su cantidad no sería suficiente, ya que se mantenía una lista de herramientas que era necesario aportar por los obreros, dicha lista sería "convenida entre ellos y el jefe del departamento respectivo" (art. 7). Se obtenía una jornada de trabajo de ocho horas con un día de descanso semanal, con goce de sueldo, y en caso de jornadas extraordinarias se recurría a la Fracción VI del mencionado artículo constitucional (art. 8); se establecían trece días festivos en general y sólo en caso de que el Departamento de Conservación trabajara se les abonaría un sobre sueldo de 100 por ciento (art. 9). La compañía establecería una escuela con cooperación económica de los trabajadores, para la enseñanza de la electricidad y la mecánica (art. 10). En caso de que un trabajador tuviese que cambiarse por causas de trabajo, el cambio de residencia sería pagado por la empresa (art. 11). Las enfermedades de los tomadores de lectura no implicaban como anteriormente, renuncia al trabajo, y mientras durase la enfermedad su puesto sería ocupado por un sustituto (art. 13); en Líneas Aéreas, se tendrían cuadrillas suficientes numéricamente para los requerimientos del servicio (art. 14).

Los obreros ya no pagarían los desperfectos del alumbrado público, salvo en casos de negligencia o descuido (art. 16); en los campamentos de línea de transmisión se tendrían cuatro días con goce de sueldo para descanso (art. 18) y, por otra parte, las vacantes serían cubiertas no por las proposiciones que hiciera el sindicato, sino las que la empresa dijera siempre y cuando fueran "personas competentes, prefiriendo en igualdad de circunstancias a los empleados de mayor antigüedad y aptitudes" (art. 19). Este artículo era un golpe político de primera importancia, pues se desconocía uno de los puestos ganados con anterioridad y suponía que las personas propuestas por el sindicato podrían resultar incompetentes.



Finalmente si con base en pruebas concretas se acusaba a un funcionario de la Compañía. ésta actuaría con entera justicia (art. 21), y cuando un obrero o empleado se encontrase tratando un asunto de esta índole, no se le descontaría el salario de los días u horas no trabajados (art. 22)

Hubo un golpe más duro que todos, sobre la dignidad en el trabajo, algo que nunca se había pactado. Los deberes y obligaciones, eran los siguientes, según el art 25 del mencionado convenio:

*Tomar interés en desempeñar inteligentemente el trabajo, haciéndolo honradamente, a conciencia y con la mejor habilidad. Ser siempre puntuales, apegándose a sus labores en las horas de trabajo fijadas por la Compañía*

*Abstenerse del uso de bebidas embriagantes mientras estén en el desempeño de sus labores.*

*Obedecer las órdenes relativas al trabajo y tratar a sus superiores con el debido respeto y consideración.*

*Fomentar la buena armonía y cooperación en sus respectivos departamentos.*

*Ser leales a la Compañía, procurando vigilar siempre por sus intereses.*

*Ser corteses y atentos al tratar con los clientes de la Compañía y con el público en general.*

*Ayudar a la Compañía en todo lo que les fuese posible con el fin de mantener y mejorar el servicio.*

Los elementos que se observan en este convenio, tuvieron repercusiones de control sobre el trabajador y se observa una tendencia hacia la formación de un reglamento interior de trabajo; también, encontramos la pauta que a partir de esos años sería la línea de acción de la clase obrera, apegarse al Artículo 123 Constitucional

Se le daba cuerpo, por otra parte, al pago otorgado en función de los accidentes de trabajo y a los días de descanso. Era en realidad un proyecto de convenio de relaciones obrero-patronales más acabado, donde si bien la empresa ganaba terreno y legalizaba situaciones en contra de los electricistas (como el asunto de las herramientas o las cuadrillas, las enfermedades o los deberes y obligaciones), también puede plantearse el caso en contra, la posibilidad de pactar o renovar lo pactado, beneficiando cada vez más los intereses de los trabajadores.

### **2.3 Reorganización y expansión del Sindicato, 1918-1933**

En términos generales al SME la derrota de la huelga general de 1916, lo había desorganizado no solo por la falta de vínculos entre sus Divisiones sino internamente, entre los Departamentos, se había resquebrajado el interés por la defensa colectiva. Los logros defensivos del convenio de 1917, mostraban una organización debilitada. Por eso, los primeros años de la década de los veinte, serían los que lo impregnarían de nuevo espíritu de lucha, a pesar de la derrota, poco a poco, los electricistas mostrarían de nueva cuenta su capacidad y claridad





para plantear los puntos de negociación en los centros de trabajo, pertinentes y adecuados a los nuevos lineamientos que regían en aquellos años.

La experiencia del Sindicato Mexicano de Electricistas era amplia, profunda y diversa: manejó administrativamente la empresa Telefónica y Telegráfica Mexicana, afrontó los riesgos graves del Divisionismo patronal con la Empresa de Teléfonos Ericsson, organizó sus fuerzas a través de la huelga logrando convenios de importancia ante la Mexican Light and Power Company y, por último, mostró el camino a seguir entre el conjunto de las organizaciones obreras de la capital

La Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) decía pugnar por el cumplimiento de la Constitución, en especial por el artículo 123 y por el respeto de las organizaciones de los trabajadores, así como la defensa de sus demandas. En realidad, nunca lo hizo así. Busco ante todo la alianza personal con el gobierno post Revolucionario, contando con ella encumbró a sus dirigentes y desarrolló una política contraria a las organizaciones; bajo estas consideraciones, el naciente Estado nacional tuvo las bases para fortalecerse y el industrial el camino abierto, pues organizaciones controladas y bajo precio de la fuerza de trabajo propicio el interés por las inversiones, pues las utilidades florecían a borbotones.

CROM fue significado de violación, violencia y destrucción de organismos democráticos, de poder y riqueza. Sin embargo, los trabajadores no se quedaron pasmados, sin hacer y sin reaccionar ante los embates del oportunismo y la colaboración entreguista de Morones. Fueron estos años, 1918-1933, tiempos de lucha obrera creciente; fueron años de consolidación de muchos sindicatos o de creación de confederaciones intransigentes, como la Confederación General del Trabajo, CGT, que entabló sangrientas batallas para defender su independencia y sus demandas, como la de 1923 durante la huelga de tranviarios.

"Morones fundó, para implantar su dominio, no solo la CROM sino al partido político que ampliaría su influencia, se llamo Partido Laborista Mexicano, PLM. La acción múltiple (posición que imprimía los nexos públicos y diversos, contraría a la antigua acción directa de la Casa del Obrero Mundial) tuvo bajo el PLM el instrumento fiel. Siempre, en estos años, Morones, CROM y PLM fueron sinónimo de un poder absoluto e inaccesible para la democracia".

Otra característica importante de estos años fue, sin lugar a dudas, la lucha por la observancia del artículo 123 de la Constitución donde se encontraban reconocidos legalmente objetivos que durante periodos anteriores habían buscado los obreros del país.

El cumplimiento de la jornada de ocho horas, la reinstalación por despido injustificado, la indemnización correcta por despido o por accidente de trabajo, el reconocimiento de las organizaciones obreras y la legalidad constitucional de la huelga, como instrumentos de los trabajadores para fortalecer sus peticiones;

5 L. Araza *Historia del Movimiento Obrero Mexicano*, Ed. del Autor, P. 96, México, 1964.



todo ello estaba reconocido a nivel legal, correspondería implantarlo, hacerlo práctico y funcional. La mayor parte de los patronos se negaban a ello, la lucha tuvo que darse para hacerlas efectivas.

La lucha por la implantación real de los preceptos constitucionales, desde entonces, ha estado presente en los planes y objetivos de las organizaciones obreras; mantuvo en este período una importancia esencial, pues persistieron las intransigencias constantes y sistemáticas de industriales, patronos y comerciantes. El afán intrínseco de acumular riqueza, impide que estos cumplan los preceptos legales, ante ello los sindicatos forman sus demandas y buscan que se acate la Constitución.

Este era el contexto de esos años, dentro de los electricistas del SME ofrecieron sus mejores fuerzas, para reconstruir su organización.

A pesar de todo ello, ocurrió una división significativa. Los tranviarios mantuvieron durante muchos años una iniciativa específica, enfrentarse directamente a la empresa por la consecución de sus demandas. La acción directa definió su vida sindical.

Desde los primeros años de este siglo, durante el período de formación del SME y posteriormente en los años veinte, el actuar de los tranviarios fue, en la mayoría de las veces, de enfrentamiento directo; la contraparte, los directores de Tranvías Eléctricos de México, siempre se mostraron intransigentes y sostuvieron condiciones de salario y trabajo, muy por debajo de su capacidad económica real. Por lo mismo, los niveles de negociación siempre fueron confrontaciones; ello ocasionó la relación política de los tranviarios con los anarquistas, de hecho la CGT tuvo y mantuvo como fuerza principal obrera en estos años a la Federación de tranviarios, posteriormente Alianza de Tranviarios de México.

En 1920 los tranviarios se lanzan a la lucha con un pliego de peticiones, aprovechando el auge de las movilizaciones obreras y, en particular, la de los tranviarios, el Mexicano de Electricistas reunificaría sus actividades como antiguamente lo practicaba, fortalecerse a través de la lucha por la defensa de los intereses de sus trabajadores. El 30 de abril, con fecha límite de negociación para el 6 de mayo, los electricistas demandaron a la empresa un incremento de 100 por ciento a los salarios. Hasta el 7 de mayo se tuvo propuesta por el director de la Compañía de Luz: 30 por ciento máximo a salarios menores y escala jerárquica del 1 por ciento. Las negociaciones continuaron y obtendrían, un incremento en los salarios del 25 por ciento el 17 de mayo, siendo aprobado por la asamblea.

Esta acción sindical mostraba claros indicios de recuperación del Mexicano de Electricistas, a tal grado que la gerencia de la Mexican Light and Power dispondría la separación de algunos de los participantes en la movilización pro-aumento de salarios, a varios meses de la misma. En septiembre los separaría y para el 7 de octubre la asamblea del sindicato aprobaba un ultimátum para que la empresa reincorporara a sus trabajos a los despedidos. La respuesta fue: que nunca había contestado a presiones para otorgar aumento a los sueldos, que por lo mismo no tomaba represalias de ninguna especie, que las separaciones correspondían a la abundancia de operarios y lo escaso del trabajo. La gerencia de la Mexican Light consideraba que era un movimiento organizado por



agitadores profesionales y habría que acallarlos. Del 11 al 28 de octubre las partes mantenían sus posturas; había intervenido el Presidente de la República invitando a conferenciar y acordar a las mismas, pero sin resultados satisfactorios. Los integrantes del SME por lo menos solicitaban indemnización de acuerdo a la Constitución, la empresa indignada, afirmaba, que había realizado ese compromiso con exceso. El 28 de octubre el SME organiza una manifestación que recorre varias calles de la ciudad, culminando en Palacio Nacional, donde una comisión fue recibida y escucho propuestas de solución a sus peticiones.

Para el 6 de noviembre el SME, debido a la intransigencia de la gerencia, y a los problemas generales en los centros de trabajo, ya no solo pedía reinstalación o indemnización legal, sino que habiendo elaborado un memorial amplio, solicitaba su firma con la empresa. Con plazo improrrogable para el día 22 de noviembre de 1920, tres eran las cuestiones básicas planteadas: Aumento de salarios, discusión bilateral de los asuntos laborales y atención a las quejas fundadas por los trabajadores. Las pláticas para firmar el memorial se alargaron hasta el día 25, pero finalmente se pactó con la intervención del gobernador del Distrito Federal

La desecación de la presa de Necaxa, repercutió en dos formas a los miembros del Mexicano de Electricistas; primero, con despidos y segundo, agravando las relaciones laborales, al grado de imponer solo las condiciones de trabajo los jefes y capataces

La situación de movilización general y la particular daba ya fuerzas suficientes al SME para enfrentar estas situaciones. Por un lado, la solidaridad obrera del sindicato se mostraba cada día más evidente; las comisiones nombradas en cada caso y sobre todo, para visitar las Divisiones del mismo tenían resultados rápidos y sorprendentes, pues la fuerza unida aparecía cada día revitalizada. A tal grado, que en mayo, el SME era capaz de propugnar por la huelga solidaria en apoyo a las demandas de los telefonistas de la Ericsson.

En ese año, 1921, la empresa inició las obras de construcción de la Planta de Tepexic, sin embargo, para evitar convenir con la organización de los electricistas dejó la obra en manos de la Compañía Real del Monte y Pachuca. Con ello no solo las condiciones de trabajo fueron por debajo de los niveles acostumbrados, sino que los salarios y la falta de protección escasearon constantemente; los accidentes, sobre todo, por la falta de experiencia laboral de la gran masa de indios zacapoaxtlan contratados, eran constantes. Por todo ello, y si bien la obra la realizaba otra compañía, la División de Necaxa del SME asumió como suyos los problemas y, además, planteó que si aquella beneficiaría directamente a la Mexican Light and Power Company, ellos podrían intervenir, demandando el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los obreros.

El 24 de octubre de 1921 se presentó la primera comisión a demandar resolución a ciertas peticiones. Se decía:

*"Al Sr. C.D. Moll, Presente:*

*Los que al calce firmamos todos obreros que prestan sus servicios en la Cía. del Real del Monte Pedimos:*



- I Un aumento de un 75 por ciento, sobre los sueldos que actualmente disfrutaban los empleados de esta Cía. basados en el art. 123 Fracción VI
- II Instalar una proveeduría en cada campamento para mejoramiento de las familias de los obreros
- III Dadas las circunstancias del lugar, se solicita:
  - (a) Atención médica para los obreros.
  - (b) En caso de enfermedad, medio sueldo.
  - (c) Una vez sanado el obrero, ser restituido en su empleo.
  - (d) En caso de accidente, su sueldo íntegro o su indemnización correspondiente conforme a la Ley.
- IV. Proporcionar habitaciones y en cantidad suficiente para los obreros, de acuerdo con la Fracción XII del art. 123 de la Constitución General.
- V Proporcionar toda clase de comodidades en los servicios, tanto de carros elevadores como de ferrocarril.
- VI. Todo obrero que por conveniencia personal desee regresar a su hora, la Cía. Estará obligada a prestar toda facilidad para ello.
- VII. Desde esta fecha la Compañía no podrá separar a ningún empleado que haya tomado parte en esta prestación.
- VIII Los obreros ponen como plazo para resolver este asunto tres días contando desde esta fecha, vencido dicho plazo, tomarán otras medidas, las que quedaran amparadas por el artículo 123 Fracción XVIII<sup>6</sup>.

El día primero de noviembre el Superintendente Moll, contesto: no aumentarán los salarios, las proveedurías no eran su asunto sino de la Compañía de Luz, el punto cinco no era de su incumbencia, el punto tres así se desempeñaba, se construían casas y los cesados eran indemnizados. Como las respuestas no eran satisfactorias para los obreros, el día 18 de noviembre estallo la huelga.

Tanto en la Mexican Light como en el SME hubo alarma; para la empresa significo enviar un llamado de alerta al Departamento de Gobernación del Distrito Federal con copias y avisos para el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, al Secretario de Guerra y Marina y al Gobernador del Estado de Puebla, decía: "dos mil obreros que esta empleando la Compañía Real del Monte para llevar a cabo los trabajos para la instalación de la nueva planta de Tepexic, de esta Compañía, abajo de la planta de Necaxa, se han declarado en huelga, y están haciendo presión con los obreros de esta Compañía para que secunden el movimiento. Como esta Compañía prevé que pudieran cometerse atentados de alguna significación que trajeran consigo la interrupción de la transmisión de energía eléctrica al Distrito Federal, y ocasionarse con esto grandes perjuicios de difícil reparación, he de merecer la atención de usted se sirva hacer gestiones con el C. Presidente de la República y con la Secretaría de Guerra a fin de que se destaquen fuerzas suficientes de Huauchinango o de Puebla, para Necaxa, solo con el fin de prevenir cualquier atentado y evitar los perjuicios a que he hecho referencia". La solicitud fue resuelta con satisfacción.



Por parte del SME, el comité central alertaba a los integrantes de la División Necaxa, en particular a quienes la dirigían y estaban a la cabeza del movimiento: los compañeros Isabel Carbajal, secretario general y Miguel Tapia, secretario del interior. Solicitaban comisión informativa, atención a las acciones que se realizaran en el Distrito Federal, concreción de las demandas y mucha precaución, pues podrían ser víctimas.

La posición de los superintendentes de la Compañía Real del Monte de Pachuca siempre fue la misma, incluso por su proceder se observa que atribuían a la Mexican Light la responsabilidad y por ello nunca atendieron las demandas, negando constantemente las peticiones formuladas.

Hubo intentos de solución tres días después, pero la huelga continuó. El día 30 de noviembre las respuestas no eran por parte de la Compañía Minera Real del Monte, sino de la Mexican Light: carros de ferrocarril suficientes en dos turnos, uno especial los domingos para el mercado, con dos turnos; una proveeduría con toda rapidez y otra posterior; horas extras conforme a la ley; médico familiar y para los obreros; campamento provisional móvil, pues continuará siguiendo la obra, luz eléctrica en cada tienda, cuarto o campamento; fin al maltrato de los obreros y, por último: "No se puede conceder el aumento de sueldo, por la situación económica de la Cía., la cual ya ha hecho y continúa haciendo sacrificios para poder construir las obras. De otro modo tendría que suspender los trabajos, lo cual tendría como resultado el quedar sin trabajo muchos de los obreros, porque esta obra es hoy en día la única obra de construcción de importancia en la República". (*Revista Lux, diciembre de 1921*).

Hasta este punto el conflicto ya se había generalizado; se pidió de inmediato a Miguel Tapia suspendiera las acciones, pues las demandas y propuestas de Necaxa entrarían en conjunto, para elaborar un convenio general por parte de todas las Divisiones y con la Matriz del D.F. A partir de este momento la dirección del SME, encabezada por Ponciano Solís, tomaba la vanguardia y proyectaría la fortaleza organizada de los electricistas.

El 14 de diciembre de 1921 el SME puso un ultimátum al gerente Conway, que ratificó la asamblea del 21: 10 días máximo para resolver el memorial o huelga. El día 30 de diciembre se realizan aun pláticas, participa con intensidad el Presidente de la República, el gerente Conway acepta algunas cláusulas y el SME se mantiene firme, la asamblea nombra las comisiones para atender el procedimiento de la huelga. Aun el día del vencimiento del plazo, 31 de diciembre, se realizan tres reuniones más, las dos primeras sin acuerdos. Tan solo en la última el gerente de la Mexican Light, Conway, acepta la firma del convenio y el SME obtiene un gran triunfo.

La propuesta de convenio elaborado por el comité central y aprobado por la asamblea, contenía las siguientes demandas: 1. Trato bilateral de las relaciones obrero-patronales, con representantes departamentales. 2. Comisión permanente (calificadora) para nominar candidatos que cubran las vacantes (bilateral) 3. Separaciones conforme a la Ley. 4. Sueldo íntegro en casos de accidentes de trabajo, reposición del empleo al recuperarse. 5. Internación médica de acuerdo a



las zonas de trabajo (6 zonas) 6. Traslados a la Ciudad de México, cuando no existan condiciones de atención médica en esas zonas, por cuenta de la empresa. 7 Por pérdida de miembros, otorgamiento de artificiales de calidad, remuneración según accidente y establecimiento de una comisión bilateral que califique el mismo 8 Según la capacidad del obrero, con base en lo anterior, reposición del empleo 9 Cinco años de sueldo a los herederos, en caso de fallecimiento 10. Por enfermedad no laboral, certificada por el médico de la empresa, sueldo íntegro al obrero (no relativas a riñas o alcohol). 11 Restitución del empleo para los anteriores. 13. Atención médica y medicinas a las familias de empleados y obreros. 14. En higiene aplicar lo relativo al inciso XV del artículo 123. 15. Corte de corriente para trabajos con 600 volts o más 16. Útiles, herramientas y transportes para todos los obreros. 17. Día de descanso semanal con goce de sueldo. 18. Intocable el pago anterior. Por contratos a mes, continua sistema establecido 19. Establecimiento de 13 días festivos, si se trabajasen 150 por ciento de aumento en los sueldos. 20. Instrucción de electricidad y mecánica en la Ciudad de México 21. Cambio de centro de trabajo, previa aceptación del obrero, por parte de la empresa gastos de transporte para su familia. 22. Continua descanso por las tardes para quienes lo tengan los sábados. 23. Cuadrillas para Líneas Aéreas con miembros suficientes 24. Sueldo "standard" según clase de trabajo y a partir de ello aumento del 15 por ciento. 25. Los obreros no pagaran desperfectos. 26 Traje y zapatos especiales para quienes trabajen ácidos o pinturas. 27. Botiquines equipados en todos los departamentos. 28 Cargos concretos contra malos tratos del personal 29. Sueldo íntegro a los que realicen comisión sindical. **30. Jubilación a los 20 años de servicio; mes de sueldo por año de servicio a quienes renuncien o sean separados, en caso de fallecimiento iguales cantidades a los herederos.** 31. Aplicación de la Fracción XII del artículo 123. 32. Cuatro años de sueldo a los comisionados sindicales que se separen del trabajo sin causa justificada. 33. Pagos dentro de las horas de trabajo. 34. Surtir con todo lo necesario a la proveeduría de Necaxa. 35. Atención eficaz a la Comisión Calificadora (art 2). 36. Entrada a los colectores de cuotas del SME en todos los departamentos.

Como se puede observar, el proyecto del sindicato era amplio y profundamente ligado a los intereses de los trabajadores, inclusive, fortalecía en mucho a la propia organización. Un documento, para la época, bastante avanzado pues proponía elementos aun no contemplados por el artículo 123 y daba propuestas o indicaciones sobre la ruta a seguir en su reglamentación. La influencia sobre la legislación laboral a nivel nacional hubiese repercutido muy favorablemente, es mas, dicha repercusión existió.

Las cláusulas del convenio mas controvertidas fueron: el descanso semanal con goce de sueldo (17 y 18), la indemnización a los comisionados sindicales(29) Y aunque a regañadientes, pero sobre todo por la forma en que se presentaron, cuestión de redacción y de fuerza política adquirida, se discutió acaloradamente pero se aprobaron; indemnización a herederos por fallecimiento en el trabajo (9), con modificaciones el sueldo extra en días de fiesta (19), con modificaciones el sueldo base por departamento (24) y el de **la jubilación, que quedo según los casos particulares (30)** y en espera del reglamento del artículo 123 Constitucional. La relativa a herramientas y transportes tuvo modificaciones (16). "La Compañía se obliga a facilitar a sus empleados, los útiles necesarios y a sus



obreros toda clase de herramientas, útiles y enseres, con excepción hecha de la herramienta especificada en la lista convenida entre ellos y el Jefe del Departamento respectivo; así como los medios de transportación para dicho útiles y enseres".

El SME encontraba en diciembre de 1921 un camino que le otorgaba la lucha, curiosamente la División Necaxa que mas de una vez expreso su deseo de separarse y funcionar como un sindicato diferente, autónomo, pues en la mayoría de los casos se relegaban sus asuntos y no obtenía satisfacción a sus demandas, olvido sus anteriores intenciones. Así, la fuerza, la cohesión se lograba por la vía de la participación amplia y aportando soluciones a las demandas básicas. Aun había que afinar elementos, pero el camino estaba marcado.

Se resalta este convenio, porque durante los años siguientes, este documento será la base de negociación en todo el país, impulsado en varios estados de la República por las múltiples comisiones que el SME mantuvo para encontrar satisfacción a las luchas que en ellos emprendieron los electricistas respectivos. En efecto, 1922 sería el año en que el sindicato se plantearía la necesidad de ampliar la organización y la mejor forma de realizarlo, fue proponiendo la unificación de las condiciones de contratación de los trabajadores electricistas, pues finalmente la producción y generación de la energía eléctrica homogeneizada a los obreros que laboraban para las empresas eléctricas del país. Esta fue, nada mas y nada menos, la labor esencial que se fijó el Sindicato Mexicano de Electricistas para los años veinte, claro, sin descuidar los problemas complejos y difíciles que el cumplimiento del mencionado convenio de 1921 trajo entre la Mexican Light and Power Company.

A menos de un mes de ultimados los detalles del convenio de 1921, la gerencia de la Mexican Light inició el despido de aquellos que habían formado parte de las comisiones que impulsaron la lucha. También negaba algunas partes del convenio o entorpecía su aplicación. La asamblea del Sindicato Mexicano de Electricistas en sus sesiones de fines de enero y principios de febrero trataba la situación, por último, en la del 24 de febrero acordó la huelga si no eran satisfechas las siguientes demandas:

1. Por no cubrir las vacantes según lo convenido.
2. Por separar 20 compañeros injustificadamente, y no resolver según el convenio.
3. Por obligar a renunciar a los derechos constitucionales, cuando se firma el contrato individual.
4. Por incumplir lo convenido respecto a internar a los accidentados en sanatorios de primera clase.
5. Por no indemnizar a accidentados.
6. Por no mantener la higiene de los departamentos.
7. Por no proporcionar la herramienta a los obreros.
8. Por no formar las cuadrillas convenidas para Líneas Aéreas.
9. Por no discutir sobre el sueldo "standard".
10. Por no cubrir un sueldo a mas de once meses.
11. Por no pagar a tres compañeros, dos horas extras, de mas de tres años.
12. Por no pagar una diferencia de sueldo, de marzo a diciembre de 1921.



13. Por lo mismo que el anterior, a otro trabajador.
14. Por negarse a nombrar a su representante ante la Junta Permanente de Conciliación, para el Estado de Puebla.

Por esos mismos días, la intransigencia de la gerencia abarcaba hasta la Compañía de Tranvías Eléctricos de México, pues también ahí violentaba los acuerdos tomados en forma bilateral. El gobierno de la República citaba a las organizaciones para tratar los problemas planteados y la forma de solucionar los posibles conflictos, pues las huelgas parecían inminentes.

Hasta el día 10. de marzo la intransigencia de Conway era clara, no aceptaba la mayor parte de los puntos demandados, es decir, renegaba lo firmado en el convenio del 31 de diciembre de 1921. El día del estallamiento de la huelga el SME publicó un desplegado, donde destilaba responsabilidades ubicando con precisión el papel de la Mexican Light.

En la reunión de la mañana del día 2 de marzo de 1922, se había conseguido la firma de la mayor parte de las demandas, sin embargo, no se avanzaba en el punto sobre las indemnizaciones a compañeros sindicalizados por la ardua labor en diciembre, ni el despido de un alto empleado de confianza. En la sesión de la tarde no hubo arreglo y para la asamblea permanente, a las ocho de la noche, la situación era apoyo a los separados y huelga.

A dicha sesión asistió el gobernador del Distrito Federal, Celestino Gasca, para intentar calmar los ánimos y evitar la huelga, aludiendo básicamente al interés general de la sociedad como argumento contra aquella. Punto a punto Celís Gutiérrez, Solsoma, Miguel Tapia, Enrique Ramírez, Balleza, Genaro Gómez y otros oradores contestaron el discurso de Gasca, diciendo los porqués fundados de su demanda y del acuerdo tomado, advirtiendo que no se declaraba la huelga contra el gobierno sino solo por ejercer los derechos constitucionales y para responder a las demandas ubicadas en la plena justicia. Por lo que la responsable de la situación sería la Mexican Light y no el SME. Incluso se llegó a mencionar como probabilidad y ante la intransigencia, la incautación de la compañía, por falta de garantía al servicio y de respeto a los derechos de los obreros electricistas.

De inmediato se procedió a dar inicio a las comisiones para que a partir de las 12 de la noche se paralizara el trabajo en todos los centros donde se generaba la energía eléctrica. Al mismo tiempo, la gendarmería se movilizó y empezó a detener a las comisiones y cuadrillas que intentaban paralizar las labores. En Necaxa el ejército hizo acto de presencia en forma inmediata e impidió el cierre de la planta, con ello, dificultaba la huelga. Se procedió entonces a cortar cables y las detenciones aumentaron con ello.

Todo el día 3 fue tenso para los electricistas pues la policía y la montada continuaban deteniendo trabajadores e impidiendo que se cortasen más cables de alta tensión. Varias cuadrillas fueron por eso detenidas y en algunos centros de trabajo los policías de la metrópoli eran substituidos por la fuerza militar. En Necaxa a punta de bayoneta habían logrado contener a los trabajadores en sus puestos. El día 2 la CGT organizó una marcha en apoyo a la huelga y a la





solución de las demandas de los electricistas. El día 4 mas de dos mil tranvianos y electricistas realizaron otra marcha, mientras que los comisionados realizaban una sesión con la gerencia de la Compañía y con el gobernador del Distrito Federal.

Las pláticas llegaron a buen acuerdo. Primero se indemnizaría a los separados. Segundo se destituiría al empleado de confianza que tenía trato despótico con los obreros y, por ultimo, se firmaría otra vez el convenio de diciembre de 1921, con el fin de que el gerente Conway ahora si lo respetaría. A las doce de la noche del día 4 de marzo de 1922 se firmo el convenio y se finiquito la huelga. Todavía el día 6, Hausser se presento a trabajar, lo que provoco paralizar labores y su destitución inmediata.

Los años 20 y 21 fueron de lucha y reorganización del sindicato; el terreno laboral habia sido fortalecido con convenios (ya no memoriales) que permitían mayor movilidad; en el terreno sindical, esos convenios facilitarían la solidaridad, la asesoría y el vinculo para crear una sólida Federación de Sindicatos Electricistas así como un Sindicato Mexicano de Electricistas amplio, con Divisiones en mas de 15 lugares. En 1923-1924 las Divisiones del SME eran: Distrito Federal, Necaxa, Pachuca, Juandó, Tulancingo, Tepeji del Río, El Oro, Angangueo, Palpam, Morelos, Guanajuato, Acámbaro, San Luis Potosí y Tampico. Uniéndose Puebla, Puebla

El 14 de septiembre de 1923, los integrantes de la Federación de Tranvianos de Puebla a través de sus representantes firman un convenio que culmina la huelga, con el representante de la Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla. Tres fueron las demandas esenciales: **Jornada de 8 horas y a trabajo extra, pago extraordinario; aumento de salarios y reconocimiento de la representatividad de los comisionados sindicales**

A un año de la firma del convenio, la empresa no había resuelto nada. Fue una burla clara como se suspendió la huelga y las condiciones salariales, de ingreso al trabajo, de contratación y de trato eran sumamente graves. Como en ese lapso de tiempo no se consolidaron las nuevas tarifas, los obreros nunca recibieron beneficio alguno.

Con un plazo a vencer en 48 horas, el Sindicato Mexicano de Electricistas intervino: "En virtud de que el convenio celebrado entre esa Compañía que usted representa y la Federación de Tranvianos de Puebla, con fecha 14 de septiembre del año próximo pasado, adolece de muchas deficiencias y, por lo tanto, no ha satisfecho las aspiraciones justificadas de los Trabajadores de esa, que son miembros de este Sindicato, nos permitimos presentar a la consideración de esa Empresa, por conducto de usted, el proyecto de convenio que se adjunta al presente, con objeto de que se sirva aprobarlo si esta de conformidad, o en su defecto, discutir con nuestra representación los puntos a que tenga que hacerse una objeción".



El convenio planteaba, primero un aumento del 100 por ciento a los salarios. Segundo, un paquete de cláusulas sobre indemnizaciones para la cuestión de los separados; otro sobre horas extraordinarias, jornada de trabajo y días de descanso; otro sobre indemnizaciones en función de los accidentes de trabajo y sus repercusiones sobre pérdida de miembros o muerte; otro sobre higiene, botiquines y atención medica; otro sobre útiles, herramientas y transportación. Otro paquete sobre ingreso, estabilidad en el empleo y funciones del trabajador con niveles de salario, cantidad de ayudantes para realizarlo y desaparición del cobro de los desperfectos; otro sobre la desaparición de jerarquías en un rubro de trabajo, salario "standard" y responsabilidad de la empresa para pagar salarios completos cuando ella decida la suspensión de labor, el turno y fijación de los días festivos.

Se buscaba con este convenio organizar y homogeneizar no solo el trabajo de los diversos Talleres o Departamentos, sino incluir la desaparición de situaciones impositivas y gravosas para el trabajador, hasta abarcar algunos elementos de apoyo al salario de los mismos, llegando la influencia a los familiares en caso de muerte del obrero. La múltiple y amplia forma para convenir el trabajo ante los patrones de las empresas eléctricas, vislumbraba así, la amplitud general y particular en que el trabajador vive, pues no solo le afectan las condiciones de trabajo sino también las condiciones de vida. No solo se busco mejorar dentro del proceso de producción sino, sobre todo, en función de las condiciones generales de existencia y mas aun, en estos años el Sindicato Mexicano de Electricistas busco con afán que esas condiciones fuesen generales, a nivel nacional, con ello avanzaba como nunca otro sindicato lo había hecho

El Convenio fue firmado y el conflicto termino favorablemente gracias a la intervención del SME, pues logro unificar a una nueva División, la de Puebla de Zaragoza.

En San Luis Potosí, durante diciembre de 1922 y enero de 1923 las condiciones de trabajo de los electricistas de la Mexican Light and Power Company, concesionaria del uso y producción de energía eléctrica en San Luis Potosí y estados aledaños como Guanajuato, se deterioraban cada vez mas los variados intentos de organización y petición para mejorarlas pero se constituyo la División San Luis Potosí, con el fin de tener posibilidades legales de intervención del Sindicato Mexicano de Electricistas.

Al convertirse en División del SME, a los trabajadores les fue presentado un proyecto de convenio de 20 cláusulas y siendo discutido ampliamente, se aprobó para presentarlo ante la empresa para su aprobación o discusión. Se proponía mejoras en varios rubros: aceptación de los representantes nombrados por los trabajadores para tratar los distintos asuntos o problemas que se susciten en la misma. "Dichos representantes podrán ser empleados o no de la mencionada Compañía, siempre que estén debidamente autorizados para tratar y obligarse". Se buscaba la estabilidad y forma de contratación, la aplicación del artículo 123 constitucional sobre las separaciones del trabajo y sobre accidentes o enfermedades de trabajo, así como lo relativo a las indemnizaciones y los herederos. Se mencionaba lo relativo al trabajo con alta tensión y las protecciones necesarias para ello; **(cabe resaltar que ésta es la primera ocasión en que se busca regular el trabajo con alta tensión)** el pago de horas extras y la fijación de la jornada normal de trabajo; los días de descanso; la transportación en



caso de cambio de lugar de trabajo; la jubilación con mas de 25 años de labor; la atención medica a obreros y sus familiares; y, por ultimo, la fijación de un salario minimo de un peso y solicitud de incremento, a partir de ese salario, del 10 al 30 por ciento en cada una de las cinco categorías existentes al momento de presentarse la petición. La demanda de acordar a la brevedad el convenio fue presentada el 16 de febrero de 1923, de no darse respuesta satisfactoria o no querer el gerente de la misma discutirlo, estallaría la huelga.

De inmediato el Departamento del Trabajo envió a un inspector para que informara detalladamente sobre el conflicto y la posición de las partes, intervinieron también el Presidente Municipal y el Gobernador de la entidad, pues el Presidente de la República así se lo sugirió, dada la importancia del caso.

Las quejas e intransigencia del gerente de la Central México Light and Power Company, F P Welch, según el, eran infundadas pues un sindicato que no tenia injerencia en la empresa y "personas que absolutamente nada tienen que ver con ella" son causa de todos los problemas. Para el gerente, solo tres personas pertenecian a ese sindicato, la gran mayoría pertenecia al Sindicato de Electricistas y Similares de San Luis Potosí y no al SME. Por lo mismo atendería las peticiones del Gobernador, pero con platicas con el Sindicato que tenia la representatividad ante la empresa. sin embargo, la huelga eléctrica estallo.

A pesar de esa posición, el gerente tuvo que negociar ante el SME, pues este ganaba fuerza interna, y externamente los sindicatos de la región iniciaban el apoyo solidario que permitía fortalecerlo aún más. El Gobernador reviso el proyecto de convenio de la División San Luis Potosí del SME, hizo algunas modificaciones e insto al gerente que reiniciara las platicas de negociación con el sindicato. Después el propio SME reviso su convenio, pero en esencia sin cambios importantes, al contrario aclarando y precisando algunas de las cláusulas del proyecto. Lo mas significativo fue, sin duda, la desaparición de las particularidades respecto a los accidentes de trabajo que provocaban perdida de miembros, dejando para estos casos el convenio entre las partes y el pago de miembros artificiales por parte de la empresa. La disminución de 10 días festivos a 8. También era notoria la precisión sobre a quien otorgar la indemnización por muerte, pues se afirmo que primero a la esposa, a los hijos o a los padres o hermanos o tíos, por ultimo, fracción IV: "Al Sindicato Mexicano de Electricistas, a falta de los familiares aludidos".

La huelga estalló el 4 de marzo y duro ocho días, pues el 11 de marzo se firmo el convenio, aunque no sin presiones que las fuerzas militares ejercieron para conseguirlo, pues tanto estaban en las inmediaciones de las instalaciones como guarniciendo las labores de "obreros libres" para vigilar las Líneas.

Durante estos años, el sindicato busco por todos los medios y a través de comisiones, organizar a los electricistas del país. Su estrategia era la firma de convenios similares en todas las empresas eléctricas, para homogeneizar las relaciones obrero-patronales, las condiciones de trabajo y los niveles salariales en todas las categorías existentes en ellas.

La diversificación de pequeñas empresas eléctricas, mostraba al SME su profunda labor de acercamiento a los trabajadores de las mismas; para el



Departamento del Trabajo durante 1923 existían las siguientes empresas eléctricas, Compañía Productora y Abastecedora de Potencia Eléctrica (Aguascalientes); Compañía Industrial de Ciudad del Carmen (Campeche), Compañía de Luz y Fuerza de Parras, Ferrocarril Eléctrico de Lerdo a Torreón, Compañía de Luz Eléctrica de San Pedro, El Polo Norte, Servicio Publico de Colonias, Compañía de Luz Eléctrica y Fuerza Motriz de Monclova (Coahuila); Compañía Hidroeléctrica Occidental, Planta de Luz y Fuerza de Coquimatlán (Colima); Compañía de Luz y Fuerza de Comitán, Sieber y Armendáriz Hermanos Huistla (Chiapas), Compañía Eléctrica y de Ferrocarril (Chihuahua); Empresa Duranguense de Luz Eléctrica, Compañía de Tranvías (Durango); Compañía de Luz y Fuerza Eléctrica, Compañía de Luz y Fuerza del Istmo (Oaxaca); Empresa de Luz y Fuerza Motriz, Central México Light and Power Company, Alumbrado de la Ciudad de Salvatierra, Compañía Explotadora de Luz y Fuerza Eléctricas, sucursales en la Central México en León y San Francisco del Rincón (Guanajuato); Electra de Acapulco, Luz y Fuerza Colectiva Ometepec, Planta de Luz Incandescente Teloloapan (Guerrero); Compañía de Luz, Fuerza y Ferrocarriles de Pachuca (Hidalgo), Empresa de Luz y fuerza Eléctricas, Empresa Eléctrica de Lagos, Compañía de Luz y Fuerza de Encarnación, Juan Casillas, La Electra, Manuel Huitrón e hijo y Noguel, Toribio Tostado, Empresa de Luz y Fuerza Hidroeléctrica, Compañía de Luz y Fuerza de San Juan de los Lagos y de Ciudad Guzmán, Cía, de Luz de Zapotlanejo, Compañía Hidroeléctrica de Chapala (Jalisco); Compañía de Luz y Fuerza de Toluca (Estado de México), La Industria Coenco, Planta Eléctrica de Zitacuaro, La Trinidad Empresa de Luz y Fuerza Hidroeléctrica de Morelia, Neg. de Luz y fuerza Planta de Uruapan, Compañía de Alumbrado, Fuerza y Tracción de Maravatio, Velasco Hermanos, Empresa de Energía Eléctrica, Empresa de Luz Eléctrica y Fuerza Motriz de Pátzcuaro, Torres Verduzco y Compañía de Zamora, Explotación de Luz y Fuerza Eléctricas de Puruandiro, Morr y Company los Reyes, Compañía de Luz y Fuerza Eléctrica de Taretán (Michoacán); La Constancia (Morelos); Aguirre, Villanueva y Sucursales, Partida y Fernández (Nayarit); Planta Eléctrica de Monte Morelos (Nuevo León); Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla (Puebla), Compañía Hidroeléctrica Queretana (Querétaro), Planta de Luz El Venado y Central México Light and Power Company (San Luis Potosi); Empresa de Corriente Eléctrica (Sinaloa); Compañía de Industrias de Navojoa (Sonora); Compañía Industrial de Frontera( (Tabasco), Compañía Eléctrica de Tampico, Compañía de Tranvías de la Ciudad a la Barra, Compañía Eléctrica y Servicio Eléctrico (Tamaulipas); Empresa Eléctrica (Tlaxcala); Empresa de Luz, Fuerza y Tracción, Compañía Eléctrica de Córdoba, Compañía de Luz Eléctrica y Fuerza Motriz de Orizaba, Jalapa Railroad and Power Company, Empresa de Luz Eléctrica de Cosamaloapan, El Palenque, Planta de Luz Nuñez Hermanos (Veracruz); Compañía de Electricidad de Mérida (Yucatán); Compañía Eléctrica de Zacatecas (Zacatecas); y Planta de Agua y Luz del H. Ayuntamiento (Baja California). Sin contar, claro esta con la empresa mas poderosa la Mexican Light and Power Company que abarcaba a los estados del centro del país. Todas en su conjunto tenían aproximadamente mas de cuatro mil trabajadores.

El panorama de la dispersión de los electricistas y de la falta de organismos cohesionados que les permitieran afrontar las pésimas condiciones de trabajo y, sobre todo, las injusticias en los tratos, en los despidos o a nivel de los salarios, era desolador. Por ello, los electricistas agrupados en el Sindicato Mexicano de



Electricistas dedicaron la mayor parte de su tiempo a unificar objetivos y mecanismos de organización. El SME durante los años veinte se convirtió en el instrumento eficaz de defensa y lucha de los obreros de las empresa eléctricas. Las Divisiones sindicales del Mexicano de Electricistas eran trece y continuaba expandiendo su influencia, a través de luchas por las conquistas de los convenios colectivos de trabajo. Si las condiciones le eran adversas y requería alianzas con la CROM o las Federaciones locales, las entablaba para obtener el triunfo; si la cantidad de obreros electricistas no estaba suficientemente convencida o eran minoría, no cejaba en su empeño y mes con mes, abatía resquemores hasta lograr solidaridad plena por la implantación del convenio respectivo. Como no en todos los casos obtenía la filiación como División del sindicato, se empezó a gestar la Confederación de Electricistas, pues sería un instrumento idóneo. Permitiría unificar los criterios en todo el país y funcionaría con las particularidades que cada región necesitara.

Para el año de 1926 el Sindicato Mexicano de Electricistas agrupaba a 25 Divisiones: Distrito Federal (integrantes: los obreros de la Compañía Telefónica y Telegráfica Mexicana, los de la Mexican Light and Power Company, algunos tranviarios de la Mexican Tramways Company y algunos electricistas particulares, del Sindicato de Electricistas Particulares), era la División mas poderosa; Necaxa y Puebla, del Estado de Puebla; Pachuca, Juandó, Tulancingo y Tepeji del Río de Hidalgo; el Oro y Toluca del Estado de México; Palpam, Alameda y Cuernavaca del Estado de Morelos; Anganguero y Tlalpujahua del Estado de Michoacán; Monterrey (que abandonaría en septiembre de ese año); Salamanca, Irapuato, Guanajuato y Acámbaro del Estado de Guanajuato; San Luis Potosí; Tampico; Orizaba, Jalapa y Veracruz del Estado de Veracruz; Monte Alto y Querétaro.

Para 1926 el SME era coordinador de la Confederación Nacional de Electricistas y Similares (CNES) y buscaba homogeneizar las condiciones de trabajo, pactando convenios similares en toda la República. Los objetivos del CNES eran:

- a.- Ejercer la defensa de los intereses agrupados bajo sus postulados de acción.
- b.- Propugnar por la verdadera efectividad de los beneficios que consagra el artículo 123 constitucional en favor de los trabajadores.
- c.- Laborar por la completa unificación de los trabajadores electricistas y similares de toda la República, con el fin de formar una acción conjunta que responda a sus necesidades y defensa de sus intereses.
- d.- Difundir ampliamente entre todos sus miembros el criterio de lucha y acción social que sustenta esta Confederación, por medio de su órgano oficial, de sus delegados de propaganda y organización y por todos los medios posibles de que pueda disponer.
- e.- Organizar los medios de acción de acuerdo con las agrupaciones que de ella dependa, en defensa de los intereses económicos de sus miembros y contra las injusticias y ataques de las empresas o patronos a quienes sirvan.
- f.- Organizar y fomentar la acción colectiva, cooperativa y solidaria de las agrupaciones que la integran, para la defensa económica y el progreso material, físico e intelectual de sus miembros, ya sea por medio de convenciones, congresos, concursos, escuelas y por todos los medios que estén a su alcance.



- g - Establecer y cultivar relaciones fraternales con los organismos de trabajadores del país y del extranjero, sujetándose a las disposiciones que marcan estos estatutos o que acuerden en convenciones que celebraran las Divisiones (Artículo 2o. de los estatutos de CNES, 1926) el lema de la Confederación fue: Por el Derecho y la Justicia del Trabajador (artículo 3o.)

Poco tiempo después, el SME saldría de la CNES por un problema político y basado en un problema de cantidad. En efecto, el creador y promotor de la CNES fue siempre el Mexicano de Electricistas, incluso si no se plantea la Confederación todo giraría en torno al SME, pues se estuvieron constituyendo Divisiones del mismo.

En noviembre y diciembre de 1933 el Sindicato Mexicano de Electricistas participo en la creación de la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM). Mientras que en los años veinte, la CROM había sido el instrumento de control para contener las demandas de los trabajadores y a fines del periodo sufría la crisis que la destruiría como proyecto político, la CGOCM pretendía recuperar las experiencias de lucha y defensa de los trabajadores. Producto de la CROM depurada, esta Confederación no tardo tampoco en demostrar incongruencias en sus acciones y en sus vínculos políticos. La permanencia del SME en ella también fue efímera y para el año siguiente, 1934, no participaría mas en ella.

Debido a la formación de dos grupos, dos tendencias que provocarían de nuevo el centralismo en las decisiones (una representada por Vicente Lombardo Toledano, CGOCM y la otra por Fidel Velázquez CROM) el SME saldría de la Confederación y casi en forma simultanea lo hizo de la Nacional de Electricistas y Similares.

Hubo una confluencia entre las fuerzas políticas que llegaban con proyectos de cambio al interior del Partido Nacional Revolucionario y del gobierno y los intentos constantes de los trabajadores para consolidar una unificación proletaria amplia. Para el Sindicato Mexicano de Electricistas, el periodo Cárdenas significó el encuentro de una forma de trabajo interno con una amplia política gubernamental. Ambos aspectos positivos permitieron a los electricistas construir un proyecto por todos ambicionado, un sindicalismo proletario sin igual. en el Sindicato Mexicano de Electricistas la consolidación de fuerzas y de proyectos permitió avances en todos los terrenos de la actividad sindical, a pesar de su salida de la CNES y de la CGOCM.

Para el año de 1935, la empresa estaba formada por 42 departamentos y secciones mas doce Divisiones. Estos años son de importancia puesto que se busco ampliar la acción de la empresa para satisfacer la demanda de energía que el crecimiento industrial ameritaba. Por ello mismo, después de una amplia investigación (coincidía por cierto con otra realizada por la Secretaría de Economía Nacional, para apoyar los proyectos del gobierno en materia de electrificación), la empresa inicio los trabajos de un gran complejo hidroeléctrico en la zona de Valle de Bravo, Estado de México. En esta idea la empresa abarcaría doce zonas de trabajo, en las Divisiones: Alameda, Cuernavaca, Distrito Federal, El Oro, Iztapantongo, Juandó, Necaxa, Pachuca, San Ildefonso, Temascaltepec, Tepuxtepec y Toluca.



A pesar de ello, para estos años no era suficiente la capacidad instalada y la empresa manifestaba necesidad de incrementar al máximo las tarifas para tener capital suficiente para invertir en tan magna obra. el hecho evidente, es que no se termino la obra por parte de la Mexican Light y se dejaba a la inaniación por falta de inversión. Los problemas laborales para la organización, ante todo la suspensión del contrato de trabajo, el despido.

## 2.4 La huelga en el sindicalismo proletario

Las relaciones entre empresa y sindicato estaban pactadas con el Contrato y tenia vigencia hasta el 30 de abril de 1936. El 20 de febrero del mismo año el SME solicito su revisión, el 24 las empresas enviaron un proyecto de Contrato para servir de base a las platicas de negociación. El SME nombro una comisión para que lo cotejara con su propio proyecto y solicito los permisos sindicales para los representantes departamentales, que formarían la Legislativa del Contrato.

Se acaba de formar la CTM, organismo amplio de los trabajadores para contrarrestar los efectos de la crisis económica y política que afectaba al país, organismo de frente obrero para afrontar los embates de la clase patronal, cuya estructura y experiencias le habían permitido a los trabajadores salir avantes en los conflictos de un año, organización que prestaba el mas decidido apoyo a las medidas que propugnaba el gobierno del General Cárdenas, lo cual le permitía detener los avances drásticos como el caso del paro patronal de Monterrey, a través de la Vidriera Monterrey.

Ante este auge del movimiento obrero los industriales mas reaccionarios empezaron a poner coto a las medidas gubernamentales y presionaron para detener cualquier proyecto. Así, la posición de la Mexican Light and Power significo el frente patronal contra la CTM y el SME.

Se pondría a prueba el derecho de huelga pues no se había permitido la realización del movimiento de los trabajadores ferrocarrileros y se empezaba a crear un ambiente de incertidumbre hacia las autoridades del trabajo, suponiendo con ello un cambio fundamental en la política del presidente de la República.

Por ello, la revisión del Contrato Colectivo la asumió el Mexicano de Electricistas como una dura prueba que enfrentaba a las fuerzas de los industriales del país, contra los obreros mexicanos. Clase contra clase, derecho obrero contra derecho burgues. En esa forma se comprendía la situación y se consideraba que el presidente estaba apoyando, favoreciendo y permitiendo que los obreros del país, ejercieran sus derechos para obtener las reivindicaciones durante tantos años negadas. De hecho se concebía la existencia de una ala izquierda dentro del gobierno que era la que permitía afrontar la política reaccionaria hasta entonces ejercida

El día 15 de julio se envió telegrama al presidente comunicándole el estallido de la huelga, diciendo que la intransigencia de las empresas continuaba igual a pesar de que el Sindicato aceptaba las propuestas hechas por el representante del gobierno. Así mismo se comentaba que el Sindicato con el fin de reducir el mínimo los efectos de la huelga, ofrecería servicios importantes que solventarían



la situación. Todavía el mismo día 15 de julio las partes tuvieron pláticas con el Secretario Particular del presidente, sin embargo a las 10 de la noche no había arreglo y la Comisión Sindical acudió a su asamblea para informar de la situación hasta ese momento.

La asamblea del 15 de julio aprobó todas las medidas y procedimientos realizados por la Comisión de Contratación y voto unánimemente la huelga. Autorizo una última negociación y las empresas no aceptaron la propuesta del SME.

A las 12:00 hrs. del día 16 de julio estallo la huelga. En realidad la capacidad organizativa del SME se mostró con plenitud. Previo al estallamiento habían circulado los boletines informativos donde se explicaban paso a paso los acontecimientos. Así mismo Manuel Paulín, Secretario General había asistido a los centros de trabajo del Distrito Federal para informar de las propuestas contenidas en el proyecto de contrato presentado por el Sindicato y la situación que se presentaba a nivel de las Pláticas: al término de estas, realizo reuniones en las Divisiones Foráneas para ultimar detalles de la organización de la huelga e informar ampliamente del contrato y el conflicto en que se encontraban. Por último el apoyo recibido por todas las organizaciones obreras del país fue especialmente importante. La recién formada Confederación de Trabajadores de México acudió al llamado del SME, estuvo siempre informada y realizaba distintas actividades para mantener informado al público y a los integrantes de las organizaciones de la misma.

El día 17 de julio la CTM publico un amplio manifiesto en apoyo al SME y su huelga, convocando a una manifestación masiva, para concentrar el apoyo general no solo del movimiento obrero sino concertar el del gobierno, solicitando, que si para ese día no se define sobre la huelga, la declare existente pues las peticiones enarboladas por los electricistas eran justas en todas sus dimensiones.

Convocaba también a que en todos los lugares en que afectaba la huelga, los integrantes de la Confederación realizaran actos públicos de información. El magno evento se realiza el 19 de julio.

El 20 el SME propone ampliación del servicio de energía y conviene con el jefe del Departamento de Salubridad Publica los pormenores. El 21 en la noche el Comité Nacional de la CTM propone a Manuel Paulín que acepte que algunas cláusulas sean resueltas por arbitraje, pero Paulín comento que eran aquellas en las que el Sindicato tendría autonomía para distribuir las prestaciones económicas y por tanto el SME no dejaría un solo punto al arbitraje. Tal asunto también fue ratificado en una reunión posterior entre Velasco (de la CTM) y el Secretario General del SME, Breña Álvarez.

Durante el conflicto las empresas desataron una campaña contra la huelga, misma que a nivel de boletines, mítines y periódico también contrarresto el SME.

Las pláticas eran sumamente tensas, el 22 hay un intercambio de telegramas entre el Secretario particular del presidente y el propio Cárdenas donde afirma que el SME debe someterse al arbitraje, sin embargo, dado que los representantes del gobierno insistían que las empresas aceptaban algunas de las





condiciones del SME y aquellas en las reuniones negaban todo lo dicho, el Comité electricista considero conveniente trasladarse para sostener una entrevista con el presidente y resolver dicha situación.

El acuerdo del presidente se dio a conocer el 24: suspéndase la intervención del gobierno, no habria arbitraje y las partes tendrían la responsabilidad de resolver el conflicto a la brevedad posible. Ese mismo día se reanudaron las platicas y el SME propuso resolver no las cláusulas del Contrato una por una, sino responder a las demandas del pliego de peticiones. Así en la madrugada del día 25 de julio se llevo a un convenio, con un triunfo absoluto del Sindicato Mexicano de Electricistas, pues las empresas firmaron la aceptación completa del mencionado pliego. Se procedió de inmediato a levantar la huelga y se comunico, agradeciendo el resultado al presidente Cárdenas.

Durante 1937 y 1938 ocurrieron sucesos importantes. Sin duda el mas significativo fue la salida del SME de la CTM. Las razones habian estado ya en la creación de la CGOCM cuando el SME dejo de participar, a consecuencia de la formación de la tendencia que se agrupo en torno a Fidel Velázquez. En forma similar, cuando la elección del Secretario de Organización de la CTM, durante el congreso unitario, se expreso dicha tendencia, con practicas sindicales contrarias a la defensa de los intereses básicos de democracia y autonomía. Interesaban los cargos mas que el proyecto de organización de la Confederación. El informe al respecto de Breña Álvarez y el animo propuesto, invariablemente muestran que la situación interna de la CTM estaria predominantemente afectada por intereses de grupo, por permanentes posiciones personales de poder.

El funcionamiento de la CTM dejo mucho que desear, la forma impositiva y personal de Fidel Velázquez fue ganando terreno, las criticas empezaron a ser vistas como posiciones Divisionistas. La critica del SME al interior de la CTM fue acallada por medidas intransigentes del propio Comité, o expulsión o sometimiento a las posturas del grupo de Velázquez. El trabajo que desempeño el Secretario de organización llevo ese fin, consolidar dirigentes impuestos en los Estados y fomentar la División, al grado tal de obtener la confianza de una mayoría para socavar la unidad y desterrar los peligros que ciertos dirigentes podrían ofrecer a su posición.

La defensa de la democracia realizada por el SME antes de salir de la CTM logro pasar desapercibida, merced a la política de Velázquez. En enero de 1937 el SME critico públicamente la realización de un falso y simulado consejo nacional de la CTM, puesto que no contaba con el carácter legal necesario. Por ello, expreso Manuel Paulín, en diciembre de 1937, fuimos arbitrariamente consignados a la llamada Comisión de Justicia de la CTM quien dictamino el hacernos una severa amonestación y el desconocimiento del carácter industrial de nuestro Sindicato y fuimos completamente abandonados por los dirigentes de las demás organizaciones a pesar de que varias de ellas reconocían la justicia que nos asistía". Por lo mismo la asamblea del 14 de octubre de 1937, acordó la separación de la Confederación. La política sustentada a partir de esos años en la CTM no variaría.



Los años de los regímenes presidenciales de Manuel Avila Camacho y de Miguel Alemán han sido vistos por muchos como los mas críticos para los trabajadores mexicanos, curiosamente después del régimen de Lázaro Cárdenas. La crisis económica, la transformación de la CTM y el control ejercido por Fidel Velázquez, los años de guerras, los pactos entre industriales y centrales obreras, el congelamiento de los salarios, la expansión de las empresas transnacionales, el amparo agrario y el desempleo creciente provocaron un estancamiento de las practicas sindicales.

En estos años, el gobierno impulsó dentro de los sindicatos dirigencias sometidas a sus intereses; cuando el control de las organizaciones se obtuvo, la democracia desapareció de ellas. Desempleo, crisis, inflación y devaluación afectaron solo las necesidades de los obreros y generaron poderosas fuerzas burguesas, que se vieron apoyadas por el control de las demandas y por la intromisión directa del Estado en los organismos obreros.

El primer periodo 1940-1945 encontrara en los pactos la forma precisa de limitar las acciones de los trabajadores, sujetando a las organizaciones. Con ello se evito y propuso en coto a las huelgas. Las direcciones de los sindicatos y de las confederaciones pactaban una solidaridad para no enfrentarse entre ellas, no procurar aumentos de salarios ni realizar huelgas: los tiempos de guerra y crisis ameritaban orden y productividad

Los años siguientes 1946-1952, están marcados por el charrismo sindical: imposición violenta de dirigentes, desaparición de la democracia sindical y control de las demandas, productividad y pauperización programada, en aras de la industrialización. Por todos son conocidos los golpes a los sindicatos de los Ferrocarrileros (1948) a través de Díaz de León ("El Charro"), a los Petroleros (1949) o a los Mineros durante las importantes huelgas de 1950 y 1951 sobre todo por la caravana de hambre realizada por los trabajadores de las Minas de Nueva Rosita y Cloete.

Este será el contexto en el que se desarrollara la actividad del Mexicano de Electricistas durante el periodo en que Juan José Rivera Rojas ocupara la Secretaría General.

En muchas ocasiones se ha dicho que el gobierno de Alemán instauró el charrismo como forma de relación sindical, sin embargo, como en otros momentos y situaciones toco al SME inaugurar la "Nueva forma de gobernar los sindicatos". Contratos y democracia fueron abatidos, contra ellos había que luchar

Los objetivos del Secretario General del SME no eran limitados, su capacidad y apoyos externos vislumbraban amplios horizontes de actividad sindical. La participación en el Consejo Obrero Nacional no llenaba ni la tan deseada unificación nacional proletaria ni la capacidad para enfrentar a Fidel Velázquez. Los electricistas requerían de otro instrumento superior. Los años 20 dejaban aun experiencias de ello, la División de los electricistas de los Estados lo mostraba, el camino sería el de la unidad obrera y en particular de los electricistas



En estos años hubo otros aspectos que difundieron otra imagen de Rivera Rojas, aunque siempre ensalzándolo. En el aspecto de la educación adquirió y funcionó la editorial Surco, publicando varios libros sobre arte y literatura, sin saber mucho acerca de ella, dio difusión a un aspecto diverso, complejo e importante.

En los deportes impulso muchos equipos en todas las áreas deportivas, sin embargo, lo que más llamo la atención fue el equipo de fútbol Necaxa. Años de pasión futbolera desbordaron a los aficionados y permitieron difundir una imagen popular del dirigente.

El Teatro de las Artes se fundo, el auditorio del Sindicato se convertía en escenario y grandes obras fueron puestas ahí. El apoyo brindado por esta vía a los artistas fue singular e importante.

Llego incluso a presentarse la Sinfónica dando conciertos de importancia sin igual. En realidad, alguna vez el propio Rivera lo dijo, todas estas actividades le permitían obtener una proyección significativa en variados campos de acción, generando apoyos por doquier.

Estuvo en sus manos también la fundación de la organización gremial de los artistas y actores. Por mediación del asesor jurídico, Rodolfo Echeverría, se establecieron los contactos pertinentes con Mario Moreno, Jorge Negrete y los hermanos Soler para fundar dicho organismo. La ANDA. El apoyo del SME y de la Confederación Nacional de Electricistas y Similares de la República Mexicana lograron que en breve tiempo se les reconociera y se les impulsara para generar posibilidades reivindicativas para los actores. El impulsor permanente fue Rivera Rojas, ya fundada la ANDA de inmediato se fundió al organismo que le vio nacer: La Confederación Nacional de Electricistas.

El año de 1960 tuvo aspectos importantes y trascendentales dentro de las organizaciones obreras, bajo el impulso de los electricistas, y en la industria eléctrica

Los electricistas y los telefonistas venían planteando la forma de estrechar los lazos solidarios que por siempre venían ofreciéndose en las luchas que afrontaban en sus empresas o bien para obtener mejores condiciones de organización. En enero de 1961 estas conversaciones culminaron con la firma de un pacto de solidaridad y ayuda mutua entre ambas organizaciones. El acto de mazas se realizó en una fecha significativa para los obreros de México, el 7 de enero, aniversario de la huelga de Río Blanco.

En la Arena Coliseo abarrotada de punta a punta, los dirigentes avalados por sus bases firmaron el pacto. En esa fecha dijo el Secretario General del SME: "Un día como este, el 7 de enero de 1907, los trabajadores textiles de Río Blanco escribieron con su sangre una página de dolor y de gloria para el movimiento obrero Mexicano, luchando por el mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo se enfrentaron a la dictadura feroz del porfirismo que encarnaba el retroceso histórico, y con su sangre abonaron la tierra donde había de fecundar la semilla de la Revolución Mexicana. Pido a ustedes, compañeros electricistas y



telefonistas, que dediquemos esta asamblea histórica a la memoria de los mártires de Río Blanco".

En abril la American and Foreign ofreció en venta al gobierno mexicano sus acciones, pues el panorama en América Latina no era halagador para esta empresa transnacional. De inmediato López Mateos adquirió las acciones, el paso para comenzar la nacionalización estaba dado. La Confederación Mexicana de Electricistas, manifestó que dicha compra de bienes, significaba un avance extraordinario "La nacionalización de las empresas mencionadas sumada a la Comisión Federal de Electricidad y a otras empresas eléctricas propiedad del Estado, pone bajo el control de la nación mexicana las tres cuartas partes de la industria eléctrica nacional; así se ha definido la política de México en materia eléctrica y no cabe sino esperar que se planifique y se integre a la brevedad posible, un sistema eléctrico que corresponda a las necesidades del país y que sienta robustas bases para electrificar íntegramente a la República, a fin de que todos los mexicanos podamos disfrutar de los beneficios de la electricidad ...

Durante los años 1960-1967 elevo a rango constitucional la facultad del Estado para monopolizar el uso y la generación de energía, nacionaliza la industria, compra la totalidad de las acciones de la Mexican Light and Power, Co., Ltd.

Durante los años 1966-1969 la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza del Centro, S.A. realiza su reestructuración industrial pactada a presión con el SME, durante la revisión contractual de 1966. Cambios importantes hubo en ella modificaciones de Secciones y Departamentos, reubicación de los trabajadores, cambio de nomenclaturas y de definiciones de labores, reajustes salariales y revisión de convenios.

También en esos años se pacta a nivel sindical la unidad de las tres organizaciones de trabajadores, para programar paso a paso su desarrollo y dándole a CFE posibilidades de transformar a nivel industrial cualquier objetivo que llevara a integrar la industria.

En el año de 1966, se firma el convenio tripartita. CFE sería patrón sustituto en todos aquellos centros de trabajo que así lo requiriesen, se respetarían los Contratos Colectivos que en determinadas zonas estuvieran vigentes, se autorizaba a la empresa del Estado a "aprovechar sin restricciones" equipos e instalaciones; se formaría una comisión tripartita para unificar los contratos. En los primeros dos años se unificaría la denominación y la materia; en los dos siguientes (1968-1970) se elaboraría un sistema de ajustes y compensaciones, se indemnizarían diferencias; en el último bienio se nivelarían los salarios

Por último se estaba de acuerdo con los principios de la Revolución Mexicana, con los del origen de CFE y se otorgaban "las mas altas facultades" al Director de CFE para con la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A

"Durante el año de 1968 CFE interconecta los Sistemas del Norte de la República. el Noroeste, el Norte y Noreste, de hecho toda la franja norte: Sonora, Monterrey, Saltillo, Chihuahua y Durango, se crea el Sistema Norte, SINTE.



Para el año 1973 logra interconectar el Sistema Occidental con base en Guadalajara, con el Oriental, extendiéndose hasta Poza Rica, Minatitlán, Tampico y Oaxaca. Crea el Sistema Oriental-Occidental, ORIOC.

El avance de las grandes obras hidráulicas del sur y las plantas establecidas en esos Estados, daban pie al Sistema Sur de la industria eléctrica nacional. El Sistema Central, de hecho funciona desde hace muchos años, lo constituye la zona donde está establecida la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza del Centro, S.A. y sus filiales.

Durante enero de 1976 se logra interconectar a todo el país la base con los Sistemas SINTE, ORIOC, CENTRAL y SIS<sup>10</sup>.

Para conseguirlo CFE tuvo que cumplir con uno de los acuerdos del convenio cuatripartita: la unificación de frecuencia a 60 ciclos, en todo el país. De 1960 a 1964 se hicieron los estudios respectivos; en 1971 se decreta y en 1972 se crea el Comité de Unificación de Frecuencia, CUF, y para el año de 1976 dicho Comité culminaba este proceso.

En esta misma forma se procedió con el control nacional de la energía eléctrica. En 1962 funcionaba una Oficina Nacional de Operación de Sistemas; en 1972 se crea al Despacho Nacional de Carga y, finalmente, un año después de iniciada la interconexión nacional de sistemas, en 1977, se formó el CENACE, Centro Nacional de Control de Energía.

El proceso de integración en la propia Compañía de Luz y Fuerza del Centro se siguió en forma paralela a las tareas de CFE. En efecto, en 1972 se decretó la fusión de sus filiales, proponiendo su patrón sustituto y el cumplimiento de todos los compromisos adquiridos por aquellas. Lograda la fusión, en y desde 1974, se decretó la liquidación de la empresa.

A partir de 1969 y hasta 1980 el grupo de Jorge Torres Ordóñez de manera sistemática sostuvo el poder político, aun en los años posteriores a 1980, mantiene el equilibrio en el poder, pues el grupo que él formó detenta cargos en el Comité Central.

El último aspecto sobresaliente en la historia del SME, lo representa la terminación del estado de liquidación decretado a Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A. (en liquidación) desde 1974, año a partir del que se pretende fusionar a CLYFC con la Comisión Federal de Electricidad y el cual prevalece hasta 1994, momento en el que el SME logra transformar el estado de liquidación y por consecuencia la inminente desaparición de las fuentes de trabajo, en una nueva empresa dependiente del Estado pero con autonomía e independencia económica al pactarse la creación de Luz y Fuerza del Centro como organismo paraestatal descentralizado.

El 9 de febrero de 1994 se publica en el Diario Oficial, entrando en vigor al día siguiente, el DECRETO por el cual se crea el Organismo Descentralizado Luz y

<sup>10</sup> Martínez Domínguez Guillermo, *Integración y Desarrollo de la Industria Eléctrica en México*, Ed. Trillas, pp. 38-39, 1978.



Fuerza del Centro con personalidad jurídica y patrimonio propio bajo los siguientes términos:

Luz y Fuerza del Centro se regirá por una junta de Gobierno integrada por el Secretario de SEMIP (en la actualidad la Secretaría de Energía) quien la presidirá y por sendos representantes de la SHCP, SEDESOL, SECOFI, SARH, el Director General de CFE y tres representantes del sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo. El Director General será el representante legal del organismo y será designado por el Presidente de la República.

La Junta de Gobierno establecerá la estructura orgánica y funciones de las unidades administrativas conforme a la siguiente composición.

Dirección General  
Contraloría Interna  
Subdirección de Abastecimientos y Transportes,  
Subdirección de Administración y Finanzas,  
Subdirección de Construcción y Servicios,  
Subdirección de Distribución y Comercialización,  
Subdirección de Fábricas y Talleres,  
Subdirección de Planeación Estratégica,  
Subdirección de Producción,  
Subdirección de Recursos Humanos y,  
Subdirección de Servicios Técnicos,

Las relaciones laborales del Organismo se regirán por el apartado A) del artículo 123 Constitucional.

## **2.5 La jubilación como prestación extralegal**

La jubilación como figura jurídica, no está contemplada por la Ley Federal del Trabajo y es por ello que se considera como una prestación extralegal, esto es, que va más allá de lo que concede la legislación vigente y se contempla como un derecho privativo de aquellos que les es concedido por medio de un contrato colectivo de trabajo. Las luchas sindicales en nuestro país han conseguido prestaciones que rebasan en mucho la ley laboral vigente, como es el caso de la jubilación, sin embargo cabe resaltar que son condiciones que benefician a un reducido número de la población laboral activa en nuestro país.

No obstante, el esfuerzo por mejorar estas y otras condiciones contractuales debe ser constante, ya que, históricamente esta demostrado que un gran número de prestaciones legales regidas por la Ley Federal del Trabajo en sus inicios fueron cláusulas contractuales que ostentan un carácter extralegal y con posterioridad fueron elevadas al carácter de Ley.

La Cláusula 64, insignia intocable. Una de las Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, más sentidas y apreciadas por el gremio electricista e inclusive más reconocidas por otros sindicatos nacionales y extranjeros, es la Cláusula 64, relativa al derecho de la jubilación.



Algunos de los elementos para la mejor defensa de esta Cláusula parten del hecho real, actual, contundente y para nadie desconocido, de la crisis por la que están pasando en todo el mundo los sistemas de pensiones y jubilaciones. Inclusive en países del llamado primer mundo las empresas privadas o estatales se ven actualmente en dificultades para seguir sosteniendo sus políticas establecidas al respecto. En todos los casos, a pesar de los detallados estudios actuariales en que fundamentaron sus preceptos, falló el cálculo relativo a la variable de la expectativa de vida, la cual se ha incrementado en un 25% en las últimas décadas, y sobre todo al no haber constituido un verdadero "Fondo de Reserva para Jubilaciones".

En México, se ha visto en los últimos días la embestida patronal y gubernamental que representó la reforma de la Ley del Seguro Social, con la cual se legitima la entrega de los recursos del seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte a las "afores" (administradoras de fondos para el retiro)

No pocas empresas en nuestro país tienen dificultades para cubrir sus nóminas de pensiones jubilaciones; pero a las que de manera más grave les afecta es aquellas cuya relación activos/jubilados es menor.

La Cláusula 64 comenzó a gestarse desde principios de este siglo en que los trabajadores de The Mexican Light and Power Co. hicieron los primeros planteamientos relacionados con una compensación por tiempo laborado. En 1934 de manera incipiente, se establece la jubilación en la Cláusula 44 del Contrato; sin embargo, es hasta 1936, bajo la dirección sindical del Sr. Francisco Breña Álvarez, durante aquella histórica huelga eléctrica, en que se logró arrancar a la empresa el 100% de la petición, cuando se establece la actual estructura de la Cláusula 64 en la que se plasmaron las necesidades de los trabajadores y se superaron las diferencias con los empresarios extranjeros, mediante el establecimiento de un mecanismo que aún aparece en el Contrato.

Este mecanismo comprendía la creación de un fondo para cubrir la diferencia entre las tablas de jubilación de 1934 y 1936, por medio de una aportación del 4.5% de los salarios de los trabajadores de planta, lo que quiere decir que si ésta no existiera tendrían los trabajadores un 4.5% más de salario. Este fondo fue suficiente para sus fines hasta el año de 1951. A partir de este año empieza a funcionar la parte de la Cláusula 64, prevista también en el Contrato de 1936, que se refiere a la obligación de la empresa de seguir pagando las jubilaciones en caso de que ese fondo fuera insuficiente.

Se considera de capital importancia transcribir parte de la jurisprudencia y comentarios relativos a la Cláusula 54, Fracc. X que a la letra dice:

**DERECHO A LA JUBILACIÓN.-** El derecho a la jubilación, una vez cumplidos, los requisitos contractuales por parte de los trabajadores, se ajustará estrictamente al criterio uniforme de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, referido a su IMPRESCRIPTIBILIDAD, IRRENUNCIABILIDAD E INEXTINGUIBILIDAD.



Como es sabido, la jubilación es una prestación que no encuentra su origen en la Ley Federal del Trabajo, (como es el caso del contrato del Sindicato Mexicano de Electricistas, que ha sido pionero de la consecución de este derecho en el año de 1937); consecuentemente, lo relativo a las jubilaciones no debe buscarse en la ley, sino en las determinantes o cláusulas contempladas en esos contratos.- Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª parte, 4ª Sala, Tesis 129, pp 133 y 134.

**IMPREScriptIBILIDAD.-** “En atención a que la jubilación constituye una compensación a los esfuerzos desarrollados durante determinado tiempo por el trabajador, en beneficio de la empresa, y a que, una vez llenados los requisitos contractuales, el derecho a ella pasa a formar parte del patriotismo del trabajador, MIENTRAS SUBSISTA, tal derecho debe juzgarse IMPREScriptIBLE”.- Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª parte, 4ª Sala, Tesis 128, p. 133.

**IRRENUNCIABILIDAD.- ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.- FRACC XXVIII:** “Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes. g) las que constituyan renuncia hecha por el obrero de los perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato. h) todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores”.

**INEXTINGUIBILIDAD.-** “La jubilación constituye la obligación que merced a lo estipulado en un contrato adquieren los patrones para seguir satisfaciendo sus salarios a los trabajadores que les han servido durante los lapsos que se estipulen en tales contratos, salarios que deben entenderse como una compensación por el desgaste orgánico sufrido a través de los años por tales trabajadores, asimismo, debe comprender la incapacidad que a los mismos les ha producido el transcurso del tiempo, y satisfechas las condiciones establecidas por tal contrato, el trabajador adquiere el derecho de que se le paguen las pensiones relativas precisamente conforme a lo pactado, pasando a formar parte de su patrimonio el derecho de percibir las; y a su vez los patrones adquieren la obligación de cubrírse las; o en otras palabras como ya lo ha sostenido en numerosas ejecutorias la Cuarta Sala, ésta pensión se equipara a la RENTA VITALICIA.- Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª parte, 4ª Sala, Tesis 130, pp. 134 y 135.

En virtud de estos antecedentes y con el reconocimiento pleno a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que con su criterio unánime adquiere su verdadera dimensión ante los trabajadores y jubilados, es conveniente precisar que el DERECHO A LA JUBILACIÓN NO ES MATERIA DE CHANTAJE, CAMBALACHE, AMEDRENTAMIENTO, NI NEGOCIACIÓN EN CONTRA, ES EXCLUSIVAMENTE DE APLICACIÓN ESTRICTA DE LA JURISPRUDENCIA, COMO CIENCIA DE DERECHO Y NORMA DE JUICIO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY.





## El Sistema de Ahorro para el Retiro.

Toda vez que el punto fundamental del presente estudio es el aspecto de la jubilación, y aun cuando se refiere a jubilación extralegal, es decir jubilación contractual, más allá de la Ley vigente, no está de más aunque de manera breve, exponer el tema de las afores.

Este nuevo sistema de pensiones, el cual es regulado y vigilado por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), viene a administrar al anterior sistema de retiro mejor conocido como el SAR, el cual operaba conjuntamente con el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Este último sistema llegó a ser obsoleto debido, al igual que en otros países en donde ya existe un sistema de pensión similar al que entró en vigor en México a partir del 1º de julio de 1997, a que la base de asegurados pasivos (pensionados) llegó a rebasar la base de trabajadores activos. Ello implicaba poner en riesgo las pensiones de la actual masa de trabajadores jóvenes, toda vez que sus aportaciones eran canalizadas al pago de los que en estos momentos están pensionados por el IMSS.

Por este motivo principal, entre otros, el Congreso de la Unión se vio orillado a realizar las reformas correspondientes de privatización del sistema de previsión mexicana, con el propósito de que en un futuro el pensionado pudiera contar con una renta mensual más decorosa.

Pero una justificante más que dio paso al nacimiento del nuevo sistema, fue que, a través de éste, el gobierno mexicano vio una inmejorable oportunidad de fomentar el ahorro interno, disminuyendo así también la dependencia del capital extranjero. De esta manera al conjuntar las aportaciones de los trabajadores con la *dinámica* de tiempo del nuevo sistema, el país contaría con recursos que le permitirían fortalecer el desarrollo económico nacional.

Así el nuevo sistema de previsión en el que se hallaban inscritas 17 nuevas empresas y de las cuales sólo quedan 15 empresas participantes; tiene cuando menos la intención de ofrecer una vida más digna al futuro pensionado.

A efecto de administrar las cuentas individuales de retiro, fueron creadas las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES), las cuales buscarán afanosamente no sólo administrar el saldo de dichas cuentas, sino también otorgar el mayor rendimiento posible, ya que de ello dependerá su sobrevivencia en este nascente sector.

Para lograrlo las Afores canalizarán los ahorros de sus afiliados a las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro, siendo estas las encargadas de lograr un mayor rendimiento sobre tales recursos. Así mientras las afores se ocupan de administrar las pensiones de los trabajadores por concepto de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, las SIEFORES buscarán alcanzar mayores rendimientos.



Actualmente existen 15 Afores y un número igual de Siefores en el Sistema Financiero Mexicano, mismas que tuvieron que cubrir ante CONSAR una serie de requisitos, entre los principales se encuentra el de las reservas o "capitalización" que deben constituir cada una de estas empresas.

La omisión a este precepto de la Consar implicaría, además de severas sanciones para la Afore, la posibilidad de que pueda ser intervenida por el mismo organismo.

Al igual que en el sistema del SAR, en donde solo existía la aportación de 2 por ciento del salario del trabajador, ahora el fondo estará compuesto además de este porcentaje para el retiro, del 4.5 por ciento del mismo salario por concepto de cesantía y vejez, más una compensación llamada cuota social, del 5.5. por ciento del salario mínimo general del Distrito Federal.

Una vez descontadas por la Afores las respectivas comisiones, el remanente de recursos será canalizado a la Siefore.

Con la entrada en vigor del nuevo sistema de pensión se pueden resaltar varios puntos, uno es que mientras en el sistema anterior del SAR la afiliación era colectiva. ahora ésta es individual.

Otra es que antes el patrón decidía en que Banco depositar esos recursos, ahora el mismo trabajador elige su Afore; otra más es que si bien antes BANXICO determinaba el destino de inversión de esos recursos, ahora el trabajador podrá seleccionar la Siefore que más convenga a su interés, y por lo tanto los rendimientos podrán ser más elevados.

Y no sólo eso sino que podrá enterarse de cómo evalúan las empresas calificadoras el papel de deuda que conforman cada una de las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos de Retiro y con base en ello elegir aquella que esté acorde con sus expectativas de rendimiento.

Aún cuando es similar al SAR, un punto que no puede pasarse de largo, es que el trabajador tiene todavía la posibilidad de poder incrementar el saldo de su cuenta individual y contará también con la subcuenta de aportaciones voluntarias y de la vivienda. Esta última continuará siendo administrada por el INFONAVIT.

Sin embargo, si bien es cierto que ahora el trabajador tendrá más ventajas con respecto al sistema anterior de pensión, no todo será gratuito, ya que si antes no realizaba pagos por la administración de su dinero, ahora deberá sujetarse al esquema de comisiones de la Afore que elija. Las administradoras de fondos para el retiro fueron autorizadas por la Consar para aplicar hasta 10 comisiones a sus afiliados.

Actualmente algunas de ellas se han inclinado por aplicar una comisión sobre la aportación bimestral (flujo), mientras que otras han optado por cobrar solo sobre el saldo, y otras mas de forma combinada.



El resto del tipo de comisiones es muy variada, ya que van desde aplicar cargos sobre rendimientos reales (caso Afore Inbursa) hasta el cobro de los depósitos realizados a la subcuenta de aportaciones voluntarias.

Estas comisiones también podrían ser aplicadas por la cuenta concertadora (Banco de México), si el trabajador no elige Afore dentro de los 4 años siguientes al 1º de julio de 1997, plazo después del cual se les asignará Afore por sorteo.

Una de las ventajas de este sistema es el hecho de que se garantiza una pensión mínima, aunado a que se tiene el beneficio de que la pensión es fruto del trabajo de toda la vida, no como sucede con el sistema actual, en el que se consideran solo los últimos cinco años de trabajo y el salario percibido en estos, es decir se daba una misma pensión a personas que hubieran ganado lo mismo los últimos años, sin importar los años previos al cálculo.

Ahora al momento del retiro, el trabajador tendrá dos opciones siendo estas a través de un esquema de retiros programados y el otro a través de una renta vitalicia.

En el primer caso, el trabajador recibirá mensualmente una parte determinada de su fondo de retiro, mientras que en la segunda, por medio de una aseguradora, le será otorgada una cantidad mensual por el resto de su vida, esta renta vitalicia será adquirida con el fondo de retiro del trabajador.

En caso de que el trabajador decida por la primera opción, éste deberá hacer aportaciones adicionales a la subcuenta de ahorro voluntario, ya que en la medida en que lo haga está garantizándose una renta mensual similar y la obtenida antes de su retiro.

A diferencia de cuando el trabajador era pensionado por el IMSS, ahora éste podrá solicitar su retiro una vez que haya alcanzado un nivel de cotización de las mil doscientas cincuenta semanas o más”.

De existir una cotización menor a las 1,250 semanas, pero igual o superior a las 750, el trabajador tiene la opción de alcanzar el tope (1,250) o bien realizar un retiro total del saldo de su cuenta, sin perder las prestaciones en especie del IMSS.

Los trabajadores que tengan entre 150 y 749 semanas de cotización podrán retirar el monto total perdiendo las prestaciones en especie del Seguro Social, o bien seguir realizando sus aportaciones.

Los trabajadores que tengan menos de 150 semanas cotizadas deberán seguir realizando sus aportaciones, en la inteligencia de que su omisión implicaría perder todos los derechos.

Otra de las novedades es que el Gobierno Federal establece la garantía de una pensión mínima la cual opera de la siguiente manera: para aquellos trabajadores que después de cotizar 1,250 semanas en el nuevo sistema no alcancen con su



---

fondo individual de retiro a cubrir una pensión mínima, el Gobierno aportará la diferencia para cubrirla por el tiempo que sea necesario.

Esta pensión, que será el equivalente a un salario mínimo general del Distrito Federal, será actualizada periódicamente con base en el Índice Nacional de Precios al Consumidor.

## **CAPÍTULO III**

### **LA CLAUSULA 64**

- 3.1 La jubilación desde los inicios del sindicato
- 3.2 La evolución de la jubilación a lo largo de 83 años
- 3.3 Los logros de los trabajadores por mejorar sus condiciones de vida
- 3.4 La jubilación de los trabajadores expuestos a riesgo eléctrico a los 25 años de servicios



### 3.1 La jubilación desde los inicios del sindicato.

El Derecho Colectivo del Trabajo se refiere a las relaciones colectivas de trabajo y persigue el equilibrio y la equidad entre el trabajadores y patrones. Fue una conquista de la clase trabajadora en el siglo XX para asegurar la existencia y la acción de las organizaciones sindicales y su intervención en todos los problemas colectivos e individuales que se relacionan con las cuestiones laborales, especialmente en la creación de condiciones decorosas y humanas de prestación del trabajo. "En el derecho colectivo, por primera vez en la historia, se reconocieron la división de la sociedad en dos clases sociales diferentes; la clase trabajadora y su derecho a organizarse en asociaciones profesionales o sindicatos y su posibilidad para negociar y pactar colectivamente las condiciones de trabajo, lo que no se presenta en un contrato individual de trabajo y, la clase empresarial o propietaria"<sup>9</sup>.

De todos es sabido el significado de algunos términos comunes, como sindicato, coalición, derechos colectivos de los trabajadores, etc., que se han venido utilizando a lo largo del presente estudio, sin embargo se hará un paréntesis para puntualizar dichos términos y de esta forma unificar criterios, además de buscar una comprensión más intensa de lo que se propone por medio del presente estudio.

Derechos colectivos de los trabajadores. Se manifiesta en diferentes formas de protección de los derechos del trabajador, como son: coaliciones, sindicatos, contratos colectivos, huelga, reglamento interior de trabajo.

Coalición. Es cuando un grupo de trabajadores se reúne temporalmente para la defensa de sus intereses comunes. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce el derecho de los trabajadores para asociarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. La coalición es el punto de partida para la asociación sindical y, dado el caso, para la huelga. Si no estuviera reconocida la libertad de coalición, no podrían tener existencia legal ni los sindicatos, ni la huelga. Su importancia y eficacia radica precisamente en que constituye el origen o antecedentes de los sindicatos y de la huelga.

Sindicatos. El sindicato es la asociación de trabajadores reconocida legalmente para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Es toda unión libre de personas que ejercen la misma profesión u oficio o profesiones y oficios similares y relacionados, que se constituye con carácter permanente y con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, y para regular y mejorar colectivamente sus condiciones laborales, económicas y sociales. Los sindicatos de trabajadores se dividen en: gremiales, de empresa, industriales y nacionales de industria.

Contrato Colectivo. El contrato colectivo de trabajo es el convenio entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo.

<sup>9</sup> *Manual de Educación Obrera*, Secretaría de Educación y Comunicación Social CTM, México, D.F., 1992 p 71



Puede promoverse por la vía ordinaria, haciéndose un documento que el patrón apruebe sin presión, o por la vía de huelga. El contrato colectivo extiende a todas las personas que trabajen en la empresa, los mismos derechos y obligaciones aunque no sean miembros del sindicato, exceptuando a los empleados de confianza

Ahora bien, la jubilación como tal no se contempló en los inicios del Sindicato Mexicano de Electricistas, toda vez que esta condición contractual no tenía validez alguna, puesto que representaba una petición por demás excesiva si tomamos en cuenta que durante la época en que surge el sindicato las peticiones laborales se concretaban a los derechos elementales de los trabajadores como son: horarios de trabajo, condiciones laborales dignas y principalmente salario suficiente.

Como se ha resaltado en el capítulo segundo de este estudio, el sindicato surge en 1914, época en la que existía gran inestabilidad social y demasiados problemas económicos en nuestro país, situación por la cual la mayoría de las empresas nacionales se encontraban en crisis económicas y la Compañía de Luz y Fuerza (Mexican Light and Power Co. Ltd.) representaba los intereses transnacionales más importantes del capital extranjero en nuestro país, situación por la cual, el Estado mexicano no representó un obstáculo en los logros contractuales que dieron inicio al Sindicato Mexicano de Electricistas.

La jubilación como prestación contractual surge de manera incipiente en el año de 1934 y se plasma por primera vez en un contrato colectivo de trabajo en nuestro país, sin embargo en el contrato colectivo del año de 1936 se logra arrancar al patrón el 90% de la prestación exigida mediante la histórica huelga de ese año, y es a partir de entonces que se establece la estructura de la Cláusula 64, misma que continúa vigente hasta nuestros días, este mecanismo comprendía la creación de un descuento para cubrir el fondo de jubilación mediante la aportación del 4.5% del salario de cada trabajador y se establece la obligación de la empresa de seguir cubriendo los salarios de los jubilados en caso de que el fondo establecido fuera insuficiente, situación que se dio en 1951, año a partir del cual la empresa cubre los faltantes en dicho fondo.

Se debe recurrir al análisis exhaustivo del Contrato Colectivo, por lo que a continuación se transcriben los cambios logrados en el contrato de 1936.

Contrato Colectivo de Trabajo de 1936 celebrado entre Las Compañías Mexicanas de Luz y Fuerza Motriz, S.A. y Subsidiarios y el Sindicato Mexicano de Electricistas.

**Cláusula 64 - JUBILACIONES.**- Los trabajadores que cuenten con cierto tiempo de servicios a las Compañías tendrán derecho, en los casos en que se separen o sean separados de ellas, a una cuota de jubilación consistente en un porcentaje de su salario de base que les será pagado bimensualmente hasta que mueran. Dicha cuota es independiente de cualesquiera otras cantidades a que el trabajador tenga derecho conforme a este Contrato, y se hará efectiva en los casos y condiciones que se establecen en las siguientes fracciones, en la inteligencia de que, para preferencia en los pagos, las Partes convienen en asimilar esta cuota a salarios.



**I.- REQUISITOS.-** Los requisitos necesarios para que los trabajadores puedan solicitar y obtener su jubilación en los diferentes casos, son los que se expresan en los incisos siguientes

a) - *Generales.-* Cualquier trabajador podrá solicitar y obtener su jubilación, siempre y cuando haya cumplido veinticinco años de servicios y cincuenta y cinco años de edad.

b).- *Trabajadores no Incapacitados.-* El trabajador no incapacitado que, habiendo cumplido veinticinco años de servicios, no tenga aún la edad mínima requerida en el inciso anterior, deberá esperar a cumplirla para tener derecho a la cuota de jubilación que le corresponda de acuerdo con el tiempo de servicios que a dicha edad tenga.

c) - *Trabajadores Incapacitados por Riesgo no Profesional.-* Los trabajadores que hayan quedado permanentemente incapacitados para el desempeño del puesto que ocupen y de cualquier otro cuyo salario no sea inferior al setenta por ciento del de dicho puesto, por haber sufrido algún accidente de carácter no profesional y que cuenten con veinte o más años de servicios, tendrán derecho a la cuota de jubilación fijada en la tabla de la fracción II de esta cláusula, correspondiente a su tiempo de servicios, cualquiera que sea la edad que tengan en el momento de producirse la incapacidad, siempre que no hagan o cuando dejen de hacer uso de las prerrogativas que les concede la fracción II de la Cláusula 35 Queda exceptuado de esta prerrogativa de edad el trabajador cuya incapacidad provenga de accidente originado por hábitos alcohólicos, intoxicaciones de drogas enervantes usadas sin prescripción médica, riña provocada por él o comisión de actos delictuosos. En tales casos el trabajador tendrá derecho a su cuota de jubilación, siempre y cuando haya cumplido la edad mínima fijada en el inciso a) de esta fracción.

Los trabajadores que hayan quedado permanentemente incapacitados para el desempeño del puesto que ocupen y de cualquier otro cuyo salario no sea inferior al setenta por ciento del de dicho puesto, por enfermedad de carácter no profesional y que cuenten con veinte o más años de servicios, tendrán derecho a la cuota de jubilación fijada en la tabla de la fracción II de esta cláusula, correspondiente a su tiempo de servicios, y siempre que no hagan o cuando dejen de hacer uso de las prerrogativas citadas en el párrafo anterior, y con las excepciones mencionadas al final del mismo.

d) - *Trabajadores Incapacitados por Riesgo Profesional.-* Los trabajadores que hayan quedado permanentemente incapacitados para el desempeño del puesto que ocupen y de cualquier otro cuyo salario no sea inferior al setenta por ciento del de dicho puesto, por haber sufrido algún riesgo de carácter de trabajo y que cuenten con diez o más años de servicios, tendrán derecho a la cuota de jubilación fijada en la tabla de la fracción II de esta cláusula, correspondiente a su tiempo de servicios, cualquiera que sea la edad que tengan en el momento de producirse la incapacidad, siempre que no hagan o cuando dejen de hacer uso de las prerrogativas de la fracción II de la Cláusula 35, y con las excepciones mencionadas al final del primer párrafo del inciso anterior.

**II - CUOTAS DE JUBILACION.-** Los porcentajes del salario de base que constituyen las cuotas de jubilación, son las que aparecen en la siguiente:





### TABLA DE CUOTA DE JUBILACION

APLICABLE A TODOS LOS TRABAJADORES			
Tiempo de Servicios	Porcentaje del Salario de Base	Tiempo de Servicios	Porcentaje del Salario de Base
AÑOS	%	AÑOS	%
30 o más	90	27	81
29	87	26	78
28	84	25	75

#### APLICABLE SÓLO A LOS TRABAJADORES INCAPACITADOS POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD NO PROFESIONALES

24	60	21	45
23	55	20	40
22	50		

#### APLICABLE SOLO A TRABAJADORES INCAPACITADOS POR RIESGO PROFESIONAL

24	72	16	48
23	69	15	45
22	66	14	42
21	63	13	39
20	60	12	36
19	57	11	33
18	54	10	30
17	51		

III.- **SALARIO DE BASE.**- El salario de base se computará de acuerdo con lo estipulado en la fracción XII de la Cláusula 41.

IV.- **COMPUTO DEL TIEMPO DE SERVICIOS.**- El tiempo de servicios se computará de conformidad con lo prescrito en la Cláusula 60, por años completos. Toda fracción restante de año igual o menor de ciento ochenta y dos días no se tomará en cuenta; toda fracción mayor de ciento ochenta y dos días se computará como año completo

V.- **COMPUTO Y COMPROBACION DE LA EDAD** - La edad se computará por años cumplidos, y debe comprobarse con la respectiva acta del Registro Civil; a falta de ésta, por la de bautismo debidamente compulsada por la Autoridad política del lugar, a falta de los anteriores documentos por los medios de prueba señalados en el artículo 40 del Código Civil para el Distrito Federal y Territorios Federales.

VI.- **RETIRO FORZOSO.**- Los trabajadores deberán ser retirados del servicio si tienen sesenta años de edad cumplidos y veinticinco o más de servicios. Se exceptúan los casos en que las Compañías deseen que el trabajador continúe en servicio después de llenados los requisitos anteriores, siempre que el trabajador esté conforme con ello; pero entonces no se cargará ninguna cantidad por concepto de su



jubilación al fondo de reserva a que se refiere la siguiente fracción de esta cláusula, quedando a cargo de las Compañías el pago íntegro de su cuota de jubilación.

VII.- **FONDO DE RESERVA PARA JUBILACIONES.**- Para el servicio de jubilaciones de los trabajadores de planta -sin incluir a los que ocupen puestos de la Cláusula 19 y no sean miembros del Sindicato- por tiempo ilimitado, en todo aquello que la presente cláusula sobrepase las obligaciones que asumieron las Compañías en la Cláusula 44 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre ellas y el Sindicato el 30 de abril de 1934, las Compañías constituirán un "Fondo de Reserva para Jubilaciones" de acuerdo con lo que se estipula en los siguientes incisos

a) - *Constitución del Fondo.*- A partir del día 1o. de mayo de 1936, el día 1o de mayo de cada año las Compañías acreditarán a la cuenta "Fondo de Reserva para Jubilaciones", una cantidad igual a 16,425 (dieciséis mil cuatrocientos veinticinco milésimos) multiplicados por el monto total del salario diario -como se define en la Cláusula 39 de este Contrato- de los trabajadores que ocupen los puestos de planta existentes al 30 de abril inmediato anterior, incluyendo los salarios correspondientes a puestos que estuvieran vacantes en esa fecha, sin incluir los salarios de los trabajadores que ocupen puestos de la Cláusula 19 y que no sean miembros del Sindicato. Queda expresamente convenido que la cantidad que las Compañías acreditaron al Fondo de Reserva el 1o. de mayo de 1936 es de \$207,000.00 (doscientos siete mil pesos), y que hasta el 1o. de mayo de 1948 se ha acreditado a dicho Fondo la cantidad de \$7,548,618.97 (SIETE MILLONES QUINIENTOS CUARENTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS DIECIOCHO PESOS Y NOVENTA Y SIETE CENTAVOS) en esta última fecha.

b) - *Cargos al Fondo.*- LyF cargará a la cuenta "Fondo de Reserva para Jubilaciones" las cantidades que paguen a los pensionados -con excepción de aquéllos que, al jubilarse, ocupen puestos de la Cláusula 19 y no sean miembros del Sindicato, y de los casos exceptuados en la fracción anterior- por todo aquello que la presente Cláusula sobrepase las obligaciones que asumieron las Compañías en la Cláusula 44 del Contrato Colectivo de Trabajo de 30 de abril de 1934.

c) - *Incremento Adicional.*- El día 30 de abril de cada año las Compañías acreditarán a la cuenta "Fondo de Reserva para Jubilaciones" una cantidad igual al cuatro por ciento del saldo que de dicho Fondo existía el 1o. de mayo del año inmediato anterior.

d) - *Garantía.*- El Fondo de Reserva así constituido es propiedad de los trabajadores y tiene por objeto garantizar el pago de jubilaciones de los trabajadores de planta -sin incluir a los que ocupen puestos de la Cláusula 19 y no sean miembros del Sindicato, ni a los mayores de sesenta años a que se refiere la parte final de la fracción anterior- en todo aquello que la presente Cláusula sobrepase las obligaciones que las Compañías asumieron en la Cláusula 44 del Contrato Colectivo de Trabajo de 30 de abril de 1934; pero las Compañías pueden invertir el monto de ese Fondo en la forma que estime conveniente. En caso de traspaso de las Compañías o en caso de disminución de las prerrogativas que esta Cláusula consigna en favor de los trabajadores, será condición para llevar a cabo aquél o ésta, que las Compañías pongan a disposición del Sindicato la cantidad a que ascienda el referido Fondo, para administrarlo libremente, bajo el concepto de que sólo podrá emplearlo para proveer a las diferencias de jubilaciones antes mencionadas. En caso de liquidación o quiebra de la Empresa, las Compañías deberán, asimismo, poner



inmediatamente a disposición del Sindicato la cantidad a que ascienda el citado Fondo para los fines antes consignados.

A solicitud del Sindicato, las Compañías le suministrarán detalle del movimiento habido en la cuenta "Fondo de Reserva para Jubilaciones".

e) - *Responsabilidad de las Compañías* - Si en cualquier tiempo el "Fondo de Reserva para Jubilaciones" no alcanzare a cubrir las obligaciones para que ha sido constituido, no por ello quedarán relevadas las Compañías de cumplir íntegramente dichas obligaciones, quedando a cargo de ellas la aportación de las cantidades faltantes.

**VIII - PAGOS A JUBILADOS.**- Las Compañías entregarán al Sindicato la cantidad de diecinueve mil doscientos cincuenta pesos mensualmente que éste destinará al aumento de la cuota de jubilación de los jubilados.

Las Compañías entregarán al Sindicato mensualmente, además, la cantidad de tres mil quinientos pesos que éste destinará para la atención médica de los jubilados y sus familiares, en la forma proporción que el Sindicato determine

**IX.- LEYES FUTURAS.**- Siendo la cuota de jubilación una pensión por incapacidad para el trabajo o por vejez, que el trabajador tiene derecho a percibir por servicios de larga duración, si se llegaren a expedir leyes que establezcan en favor de los trabajadores beneficios que correspondan a la jubilación, se aplicarán tales leyes a partir de la fecha de su promulgación siempre y cuando los beneficios económicos y prerrogativas que establezcan sean superiores a los que conceden esta Cláusula; caso contrario, las Compañías pagarán, además de las cantidades que por tales leyes estuvieren obligadas, las diferencias entre dichas cantidades y las estipuladas en esta Cláusula.

Con la exactitud posible y basándose en las estipulaciones de esta Cláusula, se han verificado o aceptado, de común acuerdo por las Partes, las fechas de nacimiento de todos los trabajadores de las Compañías, las cuales aparecen en el Anexo número 14 de este Contrato<sup>10</sup>.

No es, sino hasta la revisión contractual de 1970 en que se obtiene incremento a la jubilación del 90% al 100% para los trabajadores con 30 años de servicios y 55 años de edad.

Otras de las conquistas importantes se refieren a la jubilación con 30 años de servicios y sin límite de edad, lograda en la revisión contractual de 1974. Con respecto a las mujeres el contrato de 1976 concede la jubilación a los 25 años de servicios sin límite de edad y por último para los trabajadores de línea viva o energizada el contrato de 1988 concede la jubilación a los 28 años de servicios sin límite de edad.

### **3.2 La evolución de la jubilación a lo largo de 83 años.**

- I La jubilación en Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A y asociadas – Sindicato Mexicano de Electricistas se logró en principio en el Contrato Colectivo de Trabajo de 1934.

<sup>10</sup> Contrato Colectivo de Trabajo 1936-1938 celebrado entre la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motnz y sus Subsidiarias y el Sindicato Mexicano de Electricistas



- II La jubilación se plasmó en la cláusula 64 del Contrato Colectivo de Trabajo en la revisión de 1936, que se ganó con la huelga de 11 días, estallada por el Sindicato Mexicano de Electricistas.
- III Desde 1936 hasta 1948 la jubilación se mantuvo en 33 años de servicios por 55 años de edad con el 80% del salario.
- IV. De 1948 a 1970 la jubilación se mantuvo en 33 años de servicios por 55 años de edad con el 90% del salario.
- V En la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo 1970-1972 se aumentó la cuota de jubilación del 90% al 100% para los trabajadores con 30 años de servicios y 55 años de edad.
- VI. En la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo 1972-1974 se aumentó la conquista de la jubilación gracias a la lucha de los trabajadores: se redujo de 36 a 33 años de servicios sin límite de edad, con el 100% de la cuota de jubilación, y para los trabajadores que se jubilaban con 30 años de servicios y 55 años de edad, se logró reducir a 25 años de servicios con 55 años de edad, incrementándose de manera importante el por ciento en el salario de base para la cuota de jubilación.
- VII. En la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo 1974-1976 se logró la jubilación a los 30 años de servicios sin límite de edad con el 100% de la cuota de jubilación.
- VIII En la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo 1976-1978 se logró para las mujeres la jubilación a los 25 años de servicios sin límite de edad con el 100% de la cuota de jubilación.
- IX. En la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo 1988-1990 se logró para los trabajadores de Línea Viva y Energizada la jubilación a los 28 años de servicios sin límite de edad con el 100% de la cuota de jubilación
- X. En la misma revisión del Contrato Colectivo de Trabajo 1988-1990 se logró para los trabajadores con 60 años de edad y 19 años, 06 meses, un día de antigüedad con problemas de salud precaria y aún sin el dictamen de invalidez, la jubilación con una cuota proporcional escalonada en función de los años de servicios.
- XI. En la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo 1990-1992 se logró la tabla de jubilación para los trabajadores de Línea Viva y Energizada que permite obtener la jubilación a los 55 años de edad y 24 años, 06 meses, un día de servicios con el 92.5% de la cuota de jubilación; con 25 años, 06 meses y un día de servicios con el 95.0% de la cuota de jubilación y, con 26 años, 06 meses, un día, con el 97% de la cuota de jubilación.



- XII A primera vista se percibe que la cantidad de trabajadores jubilados se incrementó en mayor número a partir de las modificaciones de fondo logradas en el Contrato Colectivo de Trabajo en la cláusula 64. El mayor crecimiento se presentó de acuerdo a la estadística retrospectiva, en los años en que se redujo de manera importante el tiempo de servicios para tener derecho a ejercer la prestación de la jubilación.

*Retrospectiva del grupo de jubilados durante los últimos 14 años.  
Evolución numérica del grupo y crecimiento promedio por cada año transcurrido.*

En 14 años	Hasta el día 14-07-96	Incrementos Registrados anualmente
1983	5452	0
1984	5742	298
1985	6045	302
1986	7432	3766
1987	6871	443
1988	7795	924
1989	8549	754
1990	8935	386
1991	9376	441
1992	9713	337
1993	10063	351
1994	10481	417
1995	10814	334
1996	11374	561

- En los últimos 14 años el grupo de jubilados ha crecido en un 102.7%. El costo actual verdadero de la plantilla es del orden del 14% de los ingresos totales de LyF.
- "El crecimiento del grupo de jubilados se proyectó principalmente en las contrataciones 70-72; 72-74; 80-82; 88-90; 90-92, en las que se redujeron las antigüedades para el ejercicio de este derecho, primero en lo general, después para las mujeres y finalmente para los trabajadores de línea viva y energizada. Ante estas modificaciones, se acordó y se logró en forma permanente el crecimiento de la plantilla de puestos y trabajadores activos, así como, de los usuarios consumidores y de los ingresos económicos de LyF para consolidar la realidad financiera y el ejercicio de este derecho con seguridad jurídica y cobertura política confiables"<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Revista Luz septiembre de 1990. Editorial Luz México, D.F. p. 18-19



### 3.3 Los logros de los trabajadores por mejorar sus condiciones de vida.

A lo largo de su historia los agremiados al Sindicato Mexicano de Electricistas y trabajadores de Luz y Fuerza del Centro han obtenido una serie de prestaciones que no se dieron de manera fácil, pero que hoy en día representan una mejora considerable en sus condiciones de vida y que a continuación se detallan.

"Cláusula 117.- AGUINALDO.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse a más tardar en la segunda semana del mes de diciembre, equivalente a 50 (cincuenta) días de su salario de nómina (incluyendo las percepciones variables) de que disfruta el trabajador. Los jubilados tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse a más tardar en la segunda semana del mes de diciembre, equivalente a 50 (cincuenta) días de su cuota de jubilación.

A los que no hayan cumplido el año de servicios, se les pagará su proporción al tiempo trabajado." <sup>12</sup>

Energía eléctrica, la Compañía proporcionará a sus trabajadores de planta y jubilados que no habiten en las casas de las Compañías, energía eléctrica para usos domésticos y no les cobrarán los primeros 350 KWH por mes y el exceso se les cobrará conforme a la tarifa que corresponda al público. Esta prestación queda plasmada en la Cláusula 95.

La Cláusula 106 del Contrato Colectivo establece un Fondo de Ahorro que se constituye con el 11% (once por ciento) sobre el salario de nómina (incluyendo las percepciones variables) que disfrute el trabajador o de las pensiones de los jubilados. Las cantidades descontadas de sus emolumentos o cuotas de jubilación por concepto de fondo de ahorro hasta el penúltimo domingo de los meses de marzo, julio y noviembre de cada año, serán reintegradas a los trabajadores o a los jubilados, en los meses de abril, agosto y diciembre siguientes, a más tardar en la segunda semana de dichos meses y las Compañías entregarán una cantidad igual como aportación suya, a los propios sindicalizados, más un 100% (cien por ciento) sobre la cantidad total descontada al sueldo del trabajador, o a la pensión del jubilado.

En lo que se refiere a terrenos y casas para habitación, la Compañía aporta el 23% adicional al sueldo del trabajador o jubilado por concepto de renta o bien a no aportar esta cantidad y otorgar un préstamo que será de hasta diez veces su compensación por antigüedad, préstamo que será reintegrado en un plazo de 15 años y un préstamo adicional por el 100% (cien por ciento) del costo de escrituración, todo lo anterior sin generar ninguna clase de interés.

<sup>12</sup> Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Luz y Fuerza del Centro y el Sindicato Mexicano de Electricistas Bienio 1996-1998



### 3.4 La jubilación de los trabajadores expuestos a riesgo eléctrico a los 25 años de servicios

Los efectos que en la salud tiene el trabajar expuestos a la electricidad y a los fenómenos que la misma conlleva, son motivo de interés para un gran número de investigadores en el mundo.

Efectos de los campos electromagnéticos. Los primeros trabajos publicados se enfocaron fundamentalmente a investigar los efectos relacionados con la exposición a campos eléctricos y magnéticos mediante estudios clínicos en personal ocupacionalmente expuesto. Posteriormente se realizaron investigaciones de tipo experimental, en animales de laboratorio y sujetos voluntarios, buscando determinar los efectos biológicos y los mecanismos fundamentales de acción de la electricidad a distintas frecuencias e intensidades y de los campos eléctricos y magnéticos que de ella se derivan

Los estudios epidemiológicos de morbilidad y mortalidad entre sujetos expuestos se han venido realizando en mayor número a partir de 1980 y manifiestan una tendencia a tratar de establecer criterios concluyentes en cuanto al carácter dañino o inofensivo para la salud que estas exposiciones determinan en el individuo. La mayoría de los estudios han tenido un enfoque retrospectivo, lo que ha significado dificultades para establecer una serie de elementos a la exposición, una tendencia en la formulación de proyectos de investigación a pesar de las dificultades que implican, son los estudios prospectivos concurrentes, ya que permiten una valoración muy próxima de la exposición y una formulación más adecuada y confiable de conclusiones.

El primer reporte de investigación data de 1963 y aborda el problema de los efectos adversos para la salud humana, derivados de la exposición a campos eléctricos. La observación fue realizada en trabajadores de las primeras subestaciones de 500 kV y en la Unión Soviética, los hallazgos reportados consistieron en un gran número de casos de cefalea, tendencia a la fatiga o somnolencia y reducción del vigor sexual. En el examen clínico se determinaron variaciones anormales en frecuencia del pulso y tensión arterial así como la presencia de temblor fino en extremidades superiores, también hiperreflexia en un porcentaje muy alto de individuos, se consignan otras alteraciones tales como clara evidencia de endurecimiento de las arterias.

Con un intervalo de cuatro años a los mismos trabajadores estudiados en 1963 se les aplicó una batería de pruebas psicofisiológicas que determinaron: "cambios vagotónicos en el sistema cardiovascular, trastornos de la regulación térmica y cambios en los procesos neurodinámicos de la corteza cerebral".

También han sido descritas alteraciones en el ritmo circadiano en individuos expuestos artificialmente a campos eléctricos, los resultados de estas investigaciones confirman la presunción de que, los campos influyen los ritmos circadianos en humanos.



A pesar de que un gran número de investigaciones clínicas y epidemiológicas han revelado como inocua la exposición a campos eléctricos y magnéticos, un estudio retrospectivo entre trabajadores de subestaciones de alto voltaje en Suecia, demostró que estos individuos tienen pocos hijos y particularmente pocos de sexo masculino, una encuesta aplicada a 542 obreros electricistas reveló que hay una disminución estadísticamente significativa de embarazos normales, debida exclusivamente a un aumento de malformaciones congénitas. En 20 trabajadores de esta misma compañía se determinaron aberraciones cromosómicas en cultivos de linfocitos.

Los trabajos realizados en España por Fernández Fole coinciden en cuanto a sus hallazgos clínicos con los trabajos realizados en la Unión Soviética; cefalea, cansancio, fatigabilidad e insomnio, síntomas que desaparecen al discontinuar la exposición y, concluye que "la exposición prolongada a campos eléctricos y magnéticos, se encuentra vinculada con efectos sobre el crecimiento relacionado con retardos en el desarrollo"<sup>13</sup>. Adicionalmente plantea que hay evidencias de que la exposición crónica actúa como estresor biológico.

Otros estudios realizados en individuos expuestos a la influencia de campos electromagnéticos son aquellos inherentes a la mortalidad que se refiere básicamente a leucemia y cáncer pulmonar. El primer reporte es un estudio de casos y testigos en niños de Denver, Colorado, que estaban expuestos a campos derivados de líneas de transmisión de alto voltaje cercanos a su residencia. El hallazgo ha sido cuestionado por algunos autores a partir de revisiones metodológicas y observaciones de campo. Una revisión de casos de Leucemia en los Ángeles encontró un mayor número de casos entre individuos con antecedentes ocupacionales de exposición a campos eléctricos y magnéticos.

La Dra. Nertheimer al realizar una nueva investigación en población adulta, ha encontrado un efecto "promotor" de la carcinógenesis entre adultos. A su vez una investigación de Niosh ha encontrado entre los trabajos expuestos a campos eléctricos una demasía de defunciones por Leucemia en el estado de Washington. Por otro lado un estudio de casos y controles documentó un riesgo estadístico significativo de presentar leucemia mielógena y leucemia linfocítica en mineros con antecedentes ocupacionales, de exposición a campos electromagnéticos

El hallazgo de cáncer pulmonar se ha dado en revisiones de estadísticas de mortalidad en los Estados Unidos de Norteamérica, también mediante un estudio de casos y controles siendo la ocupación relacionada en primer lugar la de electricista. Sin embargo esto da pauta al planteamiento de una hipótesis, sin ser concluyente, en cuanto a la explicación que hace plausible la relación causa-efecto, en el caso de repetirse este hallazgo en un mayor número de estudios epidemiológicos.

Otro hallazgo que puede ser indicador de problemas de adaptación en grupos expuestos es el exceso de suicidios observado en Nueva Inglaterra entre residentes que habitan zonas cercanas a derecho de vía de líneas de transmisión eléctrica.

<sup>13</sup> Enrique Hernández Folé, *Campos Electromagnéticos en la Industria*, Ed. Madrid Madrid España, 1989 p 189





Otro reporte de mortalidad entre trabajadores de la industria eléctrica, no relacionada con exposición a campos electromagnéticos, es el de Browin y Jones, quienes condujeron un estudio retrospectivo de cohorte en 2567 trabajadores de dos empresas fabricantes de capacitores eléctricos, expuestos a compuestos bifenil policlorhinados (empleados como aislantes en equipo eléctrico), que han demostrado efectos tóxicos en animales. La investigación reportó un incremento en los casos de mortalidad por cáncer de recto y de hígado, además de un exceso de fallecimientos debidos a cirrosis hepática. Las lesiones hepáticas han sido documentadas por estudios de toxicidad en animales y son consistentes con el hallazgo de esta investigación, sin embargo, el exceso de mortalidad por cáncer de recto fue inesperado para los autores y requiere mayor investigación.

Un análisis de mortalidad entre trabajadores de la industria eléctrica en Brasil, apuntó elevada mortalidad por neoplasias de pulmón, intestino grueso, vejiga y vesícula biliar.

Accidentabilidad en la industria eléctrica. Un problema también relevante en el grupo expuesto a riesgo eléctrico es el relativo a la accidentabilidad. Las consecuencias que para la salud implican los accidentes derivados del contacto con equipo o líneas energizadas ha sido descrito ampliamente en la literatura médica especializada. Este tipo de accidentes revisten una elevada gravedad en un gran número de casos.

Es conocida la accidentabilidad para grupos de trabajadores involucrados de diferentes formas en el trabajo eléctrico. Si bien sus datos específicos quedan incorporados a las estadísticas generales de la accidentabilidad nacional, estudios sectoriales confirman la elevada frecuencia y gravedad de la accidentabilidad en electricistas. En un estudio Brasileño, por ejemplo se encontró que en 1980 los trabajadores de la industria eléctrica presentan un mayor coeficiente de mortalidad así como una tasa de frecuencia mayor y un coeficiente de letalidad más elevado en accidentabilidad en el mismo año usando a la población carioca de 1975 como referencia

Los reportes de la propia Compañía de Luz y Fuerza del Centro durante 1990, señalan que el departamento que acumuló un mayor número de accidentes fue el de Líneas Aéreas seguido por el de Cables Subterráneos. Los accidentes mortales fueron 11, acumulándose el mayor número de ellos (7 en total) en los departamentos de Transmisión, Líneas Aéreas, se definen junto con otros por la característica de estar expuestos a "Riesgo Eléctrico".

Antecedentes de investigación en México. En nuestro medio no se habían realizado investigaciones de salud en trabajadores electricistas hasta 1992, en que la "Unidad de Salud en el Trabajo" de la Facultad de Medicina de la UNAM, realizó, mediante un convenio con el Sindicato Mexicano de Electricistas, un "Estudio fisiológico médico psiquiátrico en trabajadores expuestos a riesgo eléctrico".



Los resultados de esta investigación fueron dados a conocer en el quinto seminario del Programa Centroamericano de Ciencias de la Salud, en Costa Rica en el año de 1992

La muestra estudiada en esta investigación estuvo integrada por 150 trabajadores de riesgo eléctrico y 150 sin exposición. Encontraron 5 veces más hipertensión arterial en los expuestos con respecto a los no expuestos, 9 veces más cardiopatía izquémica, 3 veces más diabetes mellitus, 11 veces más úlcera péptica y diez veces más enfermedades reumáticas y seis veces más conjuntivitis que en los no expuestos. En el estudio psiquiátrico se determinaron cuatro entidades: síndrome de ansiedad y depresión, fatiga clínica, alteraciones del sueño y de la vida sexual de cuatro a treinta veces más que en los no expuestos. La valoración fisiológica consistió en la determinación de la frecuencia cardíaca y la tensión arterial al inicio, durante y al finalizar las actividades de la jornada, en un lapso de cinco días de observación. Aunado a esto se realizó una cuantificación de la excreción urinaria de catecolaminas en 24 horas, en forma comparativa, entre los trabajadores que efectuaron tareas en proximidad o contacto directo con líneas energizadas respecto a quienes laboraban con líneas no energizadas.

Se determinaron cifras mayores con diferencias estadísticamente significativas de tensión arterial y frecuencia cardíaca en aquellos que laboraban con líneas energizadas respecto al otro grupo. El resultado de la excreción urinaria de catecolaminas mostró una elevación de un 40% superior al valor promedio normal, en el grupo de trabajadores expuestos.

En el departamento de Líneas Aéreas (expuestos) se revisaron las listas de jubilados durante el periodo 1984-1994. Se observó que sobrevivieron 10 años después de jubilación un 71 %, mientras que en el departamento de Inspección (no expuestos) durante el mismo periodo, sobrevivieron un 93% de individuos.

El estudio concluyó que las condiciones en que se desarrolla el trabajo en el grupo expuesto a riesgo eléctrico, constituyen un factor constante de estrés y accidentes que mantenido en el tiempo, predispone, desencadena o agrava diversos trastornos, que determinan un envejecimiento precoz y reducen la expectativa de vida de estos individuos.

La justificación del problema está descrita en los otros documentos que forman el programa: Conviene insistir en ellos a manera de resumen.

1. Es un problema trascendente el planteado en la demanda sustentada por el Sindicato Mexicano de Electricistas, de jubilación a los 25 años de servicios para los trabajadores expuestos a "riesgo eléctrico", basados en un estudio realizado por el colectivo de investigadores universitarios, que plantea el papel que juega el estrés ocupacional en la ocurrencia de daños a la salud que acortan la expectativa de vida y de documentarse esto más ampliamente, sus implicaciones plantearían más e interesantes retos de salud pública.



2. Es un problema vulnerable, en tanto que algunas condiciones de trabajo pueden modificarse por la acción del hombre y aliviar parcialmente las cargas físicas y psíquicas de trabajo. En términos concretos el Sindicato Mexicano de Electricistas ha fundado su petición en la modificación a la Cláusula 64 del Contrato Colectivo de Trabajo para reducir los años necesarios para obtener el retiro a los 25 años de servicio, y además ha planteado otras estrategias complementarias de protección local que pueden desarrollarse para modificar otras condiciones asociadas al riesgo eléctrico.
3. Por otro lado el estudio del problema es tanto factible como viable. Es decir, que existe la tecnología para realizarlo (mediciones y análisis adecuados) y el interés y apoyo de la comunidad e instituciones.

Algunos de los elementos en los que se expresa la relación trabajo-salud de este grupo de trabajadores, además, servirían como elementos de vigilancia epidemiológica y la investigación de las causas de enfermedad y muerte de este grupo, podrían constituir las bases de una adecuada prevención.

Finalmente, un estudio de este tipo tendría una gran utilidad descriptiva, ya que abre el espectro de los problemas investigar.

1. El propósito del programa de investigación, en su conjunto, es validar la petición del SME de jubilación a los 25 años de servicio a los trabajadores que laboran o hayan laborado durante 10 años o más con equipo o líneas energizadas con alta tensión y/o alta intensidad de corriente eléctrica.
2. Describir la experiencia de mortalidad de los trabajadores electricistas expuestos a "riesgo eléctrico".
3. Medir la sobrevivencia según categorías de puestos en su calidad de exposición y no exposición a los factores de riesgo eléctrico.
4. Identificar un perfil epidemiológico de patologías relevantes para el desarrollo ulterior de investigaciones en este grupo ocupacional.
5. Determinar la asociación de algunas enfermedades relacionadas con el estrés mediado por la exposición al riesgo eléctrico.
6. Describir la accidentabilidad laboral y su impacto en la salud de los trabajadores expuestos a "riesgo eléctrico".
7. Reconocer y evaluar las condiciones y los agentes presentes en el ambiente de trabajo en las actividades con exposición a riesgo eléctrico.

Como se ha señalado, los factores de riesgo relacionados con el estrés en este grupo, son en nuestro medio, derivados de la operación y mantenimiento del equipo y líneas de transmisión y distribución energizadas (vivas), además del riesgo



potencial de electrocución y el temor reforzado por vivencias o relatos de accidentes fatales y de la exposición intermitente a descargas que recibe el trabajador por diferencias de potencial.

Otros efectos que existen, según se ha documentado, probablemente no graviten con tanta fuerza sobre el desgaste obrero como el estrés. Es admisible, no obstante, que si en niños y adultos residentes en áreas por donde viajan líneas de transmisión; o en grupos ocupacionalmente expuestos a campos eléctricos se ha documentado la ocurrencia de una gran variedad de alteraciones de parámetros fisiológicos y la aparición de trastornos patológicos, estos efectos podrían aparecer también en este grupo de trabajadores electricistas.

El problema que se plantea enfáticamente es el de la operación y mantenimiento del equipo y líneas energizadas, en situación en que los trabajadores se exponen a estresores laborales con diversas repercusiones en su salud. Este es el problema planteado por el SME y sustentado en el trabajo de la Unidad de Medicina del Trabajo de la UNAM.

Con todo ello, se ha identificado la parte esencial del trabajo eléctrico en la CLyF, que se ha denominado como "la condición básica del trabajo", cuyo núcleo la constituye el riesgo eléctrico, definido como "... el peligro potencial de sufrir diferentes alteraciones en la salud, incluso la muerte, por el hecho de realizar su trabajo en la presencia o cercanía de equipo energizado con elevada intensidad de corriente eléctrica y/o alta tensión...", condición bajo la cual laboran, en una relación directa, 8,200 trabajadores de los 37,800, que constituyen el universo de trabajadores de Luz y Fuerza del Centro.

Asimismo, el hecho de concretar el "Riesgo Eléctrico", en una definición que permita abarcar el problema, no quiere decir que ya se ha delimitado completamente. Paralelamente al reconocimiento del elemento central de trabajo eléctrico han emergido, en este primer momento, una serie de elementos a investigar alrededor de tal condición básica, tales como las posibles condiciones ambientales peligrosas, insalubres y cambiantes; sistemas de turnos rotatorios de trabajo; horario de trabajo en función de la demanda del servicio; material de trabajo viejo y desgastado; uso de sustancias tóxicas o material de trabajo perjudicial y carga de trabajo excesiva en la mayoría de las operaciones y maniobras, equipo y herramientas inadecuados, peligrosos o deteriorados. Se presenta formando parte de un todo que constituye el problema que se tiene frente. Son ilustrativos los estudios de Frankenhauser, Doolgren, Gardell y Johansson que tienden a determinar el impacto de algunas de estas variables en la salud de otros grupos poblacionales u ocupacionales, de donde se ha planteado la presencia de un elemento mediador de la respuesta orgánica (el estrés), en relación con los daños a la salud, siguiendo la línea de análisis propuesta por Selye hace ya 3 décadas, con la teoría del Síndrome General de Adaptación.

Estas consecuencias posiblemente representadas por indicadores negativos de la salud y/o alteraciones sensibles de medición instrumental han sido reconocidas como cambios en las constantes fisiológicas del trabajador sin recuperación o con retardo



en la misma, efectos mórbidos en relación con el desgaste psicofísico del trabajador expuesto, un patrón de morbimortalidad específico para el grupo relacionado con el estrés, tendencia a una mayor accidentabilidad con alto grado de siniestralidad y, una tendencia a la disminución de la sobrevida y una vejez y muerte prematura acompañadas de una mayor frecuencia de morbilidad por enfermedades crónico-degenerativas.

El riesgo se presenta bajo las siguientes hipótesis

- 1 Hay un exceso de mortalidad específica por enfermedades crónico degenerativas relacionadas con el estrés y algunas otras no relacionadas con este fenómeno, entre los trabajadores expuestos al "riesgo eléctrico".
- 2 Las tasas crudas de mortalidad son más altas que las de los no expuestos.
- 3 La supervivencia de los trabajadores expuestos al "riesgo eléctrico" es menor que las de los no expuestos.
- 4 Los trabajadores expuestos al riesgo eléctrico muestran una mayor prevalencia de enfermedades crónico degenerativas relacionadas con el estrés y algunas otras no relacionadas con este fenómeno.
- 5 Hay una gradiente de exposición-morbilidad entre los trabajadores expuestos, de manera que a mayor exposición mayor riesgo de esas enfermedades.
- 6 El comportamiento de la accidentabilidad en este grupo es de frecuencia y gravedad elevada y sus repercusiones en los individuos, conforman un elemento incapacitante para la salud de este grupo.
- 7 El estrés en el trabajo, en este grupo profesional, se encuentra relacionado con las condiciones en que desempeñan su labor, fundamentalmente con la condición denominada "Riesgo Eléctrico", sus manifestaciones están relacionadas con una modificación estadísticamente significativa de parámetros psicofisiológicos, habitualmente considerados como indicadores de estrés ocupacional.

## **CAPÍTULO IV**

### **URGENTE NECESIDAD DE OBTENER LA JUBILACIÓN A LOS 25 AÑOS**

- 4.1 Estudio comparativo con otras legislaciones laborales a nivel internacional
- 4.2 Estudio comparativo con otras legislaciones laborales a nivel nacional
- 4.3 Estudios médicos, fisiológicos y psicológicos realizados a trabajadores expuestos
- 4.4 Resultados



#### 4.1 Estudio comparativo con otras legislaciones laborales a nivel internacional

El Código de Trabajo Argentino que es el equivalente a la Ley Federal de Trabajo en México, establece la existencia de dos institutos: el de preaviso y de despido que son los generadores de la indemnización que pudiera corresponder a los trabajadores despedidos de su empleo; el primero establece los términos que tiene un empleador para entregar a su trabajador el aviso de terminación de la relación de trabajo y que va desde los 10 días para un trabajador con menos de 5 años de antigüedad en el trabajo; 15 días para el que tiene más de 5 años y menos de 10 y, 25 días para el que rebasa los 10 años de antigüedad, todo ello conforme a la Ley número 17.258 del citado código de trabajo argentino.

El punto que nos ocupa es el de la Jubilación, sin embargo se puntualiza todo lo anterior para explicar lo siguiente, un empleador no puede entregar el "preaviso" a un trabajador (despedirlo) si no se encuentra al corriente en sus cuotas "jubilatorias" denominadas fondo de desempleo y se integra con carácter obligatorio, con aportes patronales y, constituye "un patrimonio inalienable e irrenunciable de los trabajadores, no pudiendo ser embargado, ni cedido, ni gravado, salvo el caso de la cuota alimentaria a cargo del trabajador, caso en el cual se divide en dos cuentas, una que constituye la cuota jubilatoria y otra la pensión alimenticia"<sup>14</sup>.

Se constituye el citado fondo con el depósito que debe efectuar el patrón del 4% de los salarios básicos que abone mensualmente a cada trabajador y una aportación igual por parte del gobierno y se complementa además con otro depósito también a cargo del empleador del 4% de la retribución anual durante el primer año de la relación laboral de tal modo que el primer año el aporte patronal será del 8%, para continuar durante los años sucesivos a razón del 4%.

Los aportes citados deberán depositarse en cuentas bancarias de ahorro a nombre del trabajador y cuando se produzca la cesación del trabajo, cualquiera que hubiere sido la causa, se le deberá entregar al trabajador la libreta respectiva, actualizada en sus depósitos hasta el día de la terminación del trabajo.

Para asegurar la efectividad de esta obligación, el Código de Trabajo Argentino, dispone que mientras no se cumpla con estos requisitos, se considerará vigente el contrato de trabajo en cuanto a las obligaciones patronales especialmente en el pago de los haberes aunque el trabajador no realice ninguna tarea.

El trabajador, producida la cesantía y cumplidas las disposiciones relacionadas con los depósitos del fondo, dispondrá de la libreta correspondiente, así como del total del fondo sin poder disponer de cantidad alguna y teniendo la obligación de entregar la libreta de depósito cada vez que llegue a un nuevo empleo hasta cumplir 60 años de edad, cuando podrá tramitarse su jubilación.

<sup>14</sup> Manzano R. Tissebaum, *El Derecho del Trabajo en la República Argentina*, Santa Fe, Argentina, Ed. Buenos Aires 1986 p 118



La Constitución Boliviana reproduce íntegramente de la Constitución Mexicana de Querétaro de 1917, su famoso artículo 123, el problema de ahora estriba en inscribir en la Constitución un régimen de estructuras jurídicas y medios de aplicación necesarios para garantizar no solo la aplicación del citado artículo 123 Constitucional, sino para asegurar la libertad y la independencia económicas de los bolivianos.

El citado Artículo 123, inspira a su vez la Ley General del Trabajo de Bolivia, la cual a nuestros días ha sufrido algunas modificaciones necesariamente esquemáticas, agregándose a el nuevos decretos que crean derechos a los trabajadores o que reglamentan su ejercicio como la Ley de aguinaldo o sueldo complementario, el Decreto que prohíbe el cierre de los centros de trabajo sin autorización motivada del Ministerio del Ramo, la Ley del Seguro Social General, la de Vivienda propia para los trabajadores y la Ley del Retiro Voluntario, ésta última es la que más se aproxima a la jubilación en términos generales ya que faculta al empleado u obrero a retirarse de la empresa en forma voluntaria, sin aducir causa alguna en los siguientes términos: "si el empleado tuviere más de 15 años de servicios y el obrero más de 8 años, percibir la indicada indemnización (por derecho de antigüedad) aunque se retirasen voluntariamente, el pago de la indemnización se hará en su totalidad, sin deducción del periodo de prueba de 3 meses, desde la fecha de contratación".

El cálculo para las indemnizaciones se hace según el Artículo 19 de la Ley del Retiro Voluntario "tomando en cuenta el término medio de los sueldos y salarios de los últimos meses"<sup>15</sup>.

Existe en Bolivia como en casi todo el mundo la asociación profesional, aunque de manera incipiente. El movimiento sindical se desenvuelve como organización de agrupamiento de trabajadores bajo el "control" del Estado, el cual otorga el reconocimiento solo a los sindicatos más "representativos", es por ello que en Bolivia no existe una figura jurídica que pudiera considerarse como una jubilación de los trabajadores.

La legislación colombiana se rige por cuanto a capital de la empresa se refiere, ya que si una empresa cuenta con un capital inferior a \$800,000.00, sólo está obligada a cubrir las prestaciones sociales ordinarias, unas en dinero, otras en especie, otras en dinero y especie según la naturaleza y circunstancias que la originen (Art. 4º del Código del Trabajo).

Ordinarias: a) descanso dominical remunerado; b) vacaciones anuales remuneradas; c) auxilio de cesantía; d) las provenientes de accidentes de trabajo o enfermedad profesional; e) auxilio monetario en caso de enfermedad no profesional; f) calzado y overoles; g) las relativas a la protección de la maternidad; h) gastos funerarios; i) gastos de cambio de domicilio; j) la prima de servicio, igual a un mes o a 15 días de sueldo por año según que el capital de la empresa sea de \$200,000.00 o superior, pagadera en dos mitades: una en junio y otra en diciembre.

<sup>15</sup> Roberto Pérez Patón. Derecho Boliviano del Trabajo, Ed. De Autor, La Paz, Bolivia. 1989. p 75





Por otro lado, si el capital social de la empresa es superior a \$800,000 00 la obligación además de las prestaciones sociales ordinarias, incluye las especiales a saber a) pensión de jubilación; b) pensión de jubilación para herederos; c) auxilio por invalidez; d) auxilio médico por enfermedad no profesional; e) auxilio médico para pensionados; f) conversión de auxilio de invalidez en pensión vitalicia; g) gastos funerarios para pensionados; h) seguro de vida.

El Código de Trabajo Chileno de 1931 en cuyo apéndice se incluyen numerosas leyes que lo complementan o lo reforman, cuenta con 667 artículos, varios de ellos derogados; se divide en cuatro libros y un corto título final.

Muchas son las leyes dictadas después del Código del Trabajo, que lo modifican o bien regulan materias no incluidas en su texto; además es menester considerar al efecto ciertas leyes previsionales que guardan estrecha relación con las propiamente laborales, tal es el caso de la Ley 10.475 de 8 de septiembre de 1942 y sus modificaciones, que instituye para los empleados particulares, un régimen de pensiones de jubilación por invalidez, antigüedad y vejez. cuota mortuoria, pensiones de viudez y de orfandad, retiro de fondos, concesión de préstamos hipotecarios y de auxilio, reajuste de pensiones.

Lo más interesante del asunto radica en que, a pesar de la gran confusión de leyes el Código de Trabajo ha avanzado y se ha reformado en varias ocasiones, la más importante en 1963 para revalorizar las pensiones y conservarlas en un incremento igual a los salarios activos desde entonces (Ley 15386, 11 de diciembre de 1963).

Las leyes laborales y previsionales de Chile que pronto contaran con medio siglo de experiencia, se encuentran incorporadas a la estructura jurídica del país y sus principios y normas están reconocidos y aceptados por la inmensa mayoría de la opinión pública, que en un comienzo las miraba con inquietud, la más sobresaliente de las leyes previsionales es la Ley de las Afores, que surgen precisamente aquí, este es el país pionero de las Administradoras de Fondos para el Retiro.

El sistema chileno de pensiones, basado en la capitalización individual, despertó interés no sólo en ese país, sino también en el extranjero. La Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, en el desempeño de su labor como organismo controlador, pudo constatar el interés en el funcionamiento y resultados del sistema previsional.

El régimen previsional antiguo, aún se encuentra funcionando a través del Instituto de Normalización Previsional, formado por las ex-Cajas de Previsión, las cuales comenzaron en la década de los 20. En 1924 se crea la Caja de Seguro Obrero (u Obligatorio) en la cual participaron en su mayoría trabajadores manuales. El objetivo de la institución era proveer beneficios de asistencia médica, subsidios por enfermedad y pensiones de vejez e invalidez. A partir de 1925 se comienza a generalizar, aparece la Caja de Empleados Particulares (EMPART) y la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas (CANAEMPU). A su vez los



programas de seguridad social fueron modificados con el tiempo, surgiendo regimenes previsionales diferentes para distintos grupos de trabajadores.

Es así como existían diferentes requisitos para pensionarse: por edad, años de servicio o sexo, diversas tasas de cotización y diferentes beneficios otorgados. En un comienzo, el Sistema sólo cubría prestaciones sociales, y a través del tiempo los beneficios fueron aumentando y creándose nuevas Cajas de Previsión, llegando en 1979 a existir 32 instituciones y más de 100 regimenes previsionales diferentes. Una de las características fundamentales del Sistema Previsional vigente era que funcionaba como un Sistema de Reparto, es decir, los imponentes activos fincaban las pensiones de los pasivos.

En 1980 se crean las 3 primeras instituciones y cubrían un elevado porcentaje de la fuerza de trabajo, (que en el periodo de 1960-1980 osciló entre 60 y 79%). Entre 1972 y 1975 la tasa de desempleo se eleva en un 3.3% y de 1975 a 1980 en un 14.9% y debido al ineficiente manejo de los recursos, la incorporación de nuevos beneficiarios a las instituciones existentes y la creación de nuevos regimenes para grupos particulares y la reducción de la relación activos/pasivos, desde 10.8 en 1960 hasta 2.2 en 1980, se genera un déficit importante en el sistema, para enfrentarlo, las tasas de imposiciones sobre sueldos y salarios fue aumentando, llegando en 1974 a representar más del 50% de la remuneración mensual del trabajador; lo que aumentó las dificultades de financiamiento del sistema.

En el ámbito operativo existían también notorias deficiencias en la administración del Sistema, tales como disparidad y multiplicidad de organismos previsionales, sobrecarga en los mismos, ausencia de procedimientos racionales. En consideración a estos problemas en 1980 se decide sustituir el Sistema de Seguridad Social imperante y se introducen las siguientes reformas: basado en la capitalización individual, con aportes definidos, administración privada de los fondos, libre elección de la administradora por parte del trabajador y supervisión estatal. Además es obligatoria para los trabajadores que se incorporen por primera vez (desde 1983) y voluntario para los que ya estaban en el sistema antiguo; así como para los trabajadores dependientes.

Actualmente se está en la etapa de transición y el nuevo Sistema se extenderá hasta que se extinga completamente el Sistema antiguo y se termine de pagar los beneficios a los afiliados que optaron permanecer en él. El déficit que se produjo en sus inicios lo absorba el Estado y hasta la fecha lo sigue cubriendo.

Los trabajadores que hayan registrado en el Sistema Antiguo al menos 12 cotizaciones mensuales 5 años anteriores a 1980, tienen derecho a los Bonos de Reconocimiento cuando se cumpla cualquiera de las siguientes situaciones. cuando el afiliado cumple la edad legal para pensionarse por vejez (65 años), cuando se acoge a pensión de invalidez definitiva o transitoria, cuando el afiliado fallezca cualquiera que sea su edad.



El Estado participa en el Sistema global de Seguridad Social, como son: pensiones asistenciales, subsidios, asignaciones familiares, accidentes de trabajo y atención de salud. También tiene la obligación de velar por la seguridad de los recursos acumulados en los Fondos de Pensión y la garantía de la futura utilización de los recursos para los afiliados.

El objetivo fundamental del Sistema es asegurar un ingreso estable a los trabajadores que han concluido su vida laboral, procurando que éste guarde una relación próxima con aquel percibió durante su vida activa. La forma de conseguir ese objetivo es a través del Sistema de Caja, con administración privada de los Fondos y elección por parte del trabajador de la Administradora a la cual se afilia. Los beneficios garantizados son que todos los afiliados que cumplan ciertos requisitos básicos tienen derecho a recibir una pensión mínima, garantizada por el Estado, aún cuando no cuenten con saldo suficiente en su cuenta de capitalización individual; rentabilidad de su fondo de pensión, en caso de cesación de pagos o quiebra de la administradora, el Estado garantiza los aportes adicionales en caso de invalidez o fallecimiento de un afiliado no pensionado, contribuciones, rentas vitalicias, hasta un 100% de la pensión mínima.

El principal de los beneficios es el otorgamiento de pensiones. Además, por Vejez: tienen derecho, pero no obligación de pensionarse por vejez todos los afiliados que cumplan con la edad legal exigida, esto es, 65 años para los hombres y 60 en las mujeres. Por Vejez anticipada: la ley lo permite, siempre y cuando: a) una pensión mayor o igual al 50% del promedio de las rentas imponibles de los últimos 10 años; b) una pensión mayor o igual al 110% de la pensión mínima garantizada por el Estado. Por Invalidez y Sobrevivencia: por invalidez total o parcial o sobrevivencia que son financiadas por la administradora a través de la contratación de seguro de invalidez o sobrevivencia y que tengan menos de la edad legal exigida para pensionarse por vejez y que cumplan con la pérdida de al menos 2/3 partes de su capacidad de trabajo (pensión total) o la pérdida superior al 50% e inferior a 2/3 partes de la capacidad de trabajo (parcial. Aceptada desde 1990).

"Las diferentes modalidades de pensión son: a) Retiro programado: al pensionarse el trabajador mantiene su cuenta de capitalización individual en la administradora en que se encuentra afiliado, retirando anualidades, las que se obtienen de dividir el saldo acumulado en su cuenta por el capital necesario. Estas anualidades se dividen en cuotas mensuales, se reajustan con el alza del costo de la vida y se recalculan cada 12 meses; b) Renta vitalicia: los afiliados pueden contratar el pago de la pensión con una compañía de seguros de vida, la que se compromete a pagarles una renta mensual constante en términos reales de por vida y a pagar pensiones de sobrevivencia a sus beneficiarios; c) Renta temporal con renta vitalicia diferida. El afiliado contrata con una aseguradora el pago de su renta mensual a contar de una fecha posterior al momento en que se pensiona"<sup>16</sup>. Entre la fecha de contratación y la fecha en que comienza a percibir la renta vitalicia, recibe una pensión financiada con fondos que se retienen especialmente para este propósito.

<sup>16</sup> El Sistema Chileno de Pensiones, Tercera Edición, Superintendencia de Fondos de Pensiones, Ed. Limusa 1996, Santiago de Chile



Bajo todas estas modalidades, si el trabajador obtiene una pensión superior al 120% de la pensión mínima garantizada por el Estado y superior al 20% del promedio de la remuneración mensual imponible de los últimos 10 años, puede disponer del excedente libre de disposición (el remanente) para los usos que éste estime conveniente.

Otros beneficios son: a) el ahorro voluntario ( a partir de 1987), como fuente de ahorro adicional y es independiente de la cuenta de capitalización individual, de libre disposición con un máximo de 4 retiros anuales; b) cotizaciones voluntarias, puede incrementar su saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual y por lo tanto el monto de la pensión a recibir, o alternativamente anticipar su jubilación; c) cuentas de ahorro de indemnización, -sustituye al tradicional- para los trabajadores dependientes y por otro, suministra a los trabajadores particulares el beneficios de la indemnización en caso de interrupción de la relación laboral; d) depósitos convenidos, los trabajadores pueden convenir con sus empleadores el depósito de valores destinados a su cuenta de capitalización individual, con el propósito de aumentar el capital requerido para financiar una pensión anticipada o aumentar el monto de su pensión; e) otros, en caso de fallecimiento del afiliado, tendrá derecho al beneficio de cuota mortuoria, quien unido o no por vínculo de matrimonio o parentesco con el afiliado fallecido, acredite haberse hecho cargo de los gastos del funeral

Lo previsto en la Constitución Guatemalteca, Código del Trabajo y demás leyes guatemaltecas, constituye un mínimo de garantías para el trabajador, llamadas a desarrollarse mediante otros instrumentos, preferentemente mediante la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo, extremo que también evidencia el dinamismo que caracteriza el derecho laboral. Sin embargo, ese mínimo ha venido a erigirse en máximo habiendo sectores importantes que ni siquiera gozan en la actualidad de esos derechos básicos (inc. c) del Considerando IV) del Código de Trabajo de Guatemala

En el presente estudio se encontró que Guatemala es si no el más afectado, si el que más padece por falta de normatividad y aplicación de la poca que existe, la gran confusión que existe en materia laboral, aunado a los problemas internos del gobierno, colocan al trabajador en gran desventaja contra los patrones.

En el caso de Guatemala no se contempla posibilidad alguna de jubilación, ni por parte del Estado, ni por contratación colectiva alguna, ya que la poca que existe favorece al patrón y es en estos casos la homologación de salarios la única ventaja contractual.

"Es cierto que ninguno de los gobiernos que se han sucedido en Guatemala a partir de 1954, ha emprendido esa recia política en favor de las mayorías que venden su fuerza de trabajo para subsistir, pero esta situación meramente circunstancial no resta validez a la conveniencia de que Guatemala ubique el derecho del trabajo como rama del derecho público"<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> - Alfredo Gaete Bernos, *Manual de Derecho del Trabajo* Ed. Quetzal, 1988. p 13



En los Estados Unidos de América cada estado es una entidad soberana, con derechos y poderes celosamente guardados, que se une a los demás estados al reconocer a la Constitución como la "ley suprema del territorio". Cada uno de los miembros ha delegado en la Unión Americana el poder de declarar la guerra, conducir la política exterior, recaudar los impuestos federales y reglamentar el comercio exterior e interestatal. Aunque el poder federal ha tendido a aumentar en este siglo, muchas decisiones aún son potestad de los estados. Una de ellas es el derecho a recaudar impuestos estatales y hacer leyes que regulen cuestiones como la propiedad privada, la administración, la salud pública, el trabajo y la educación, a condición de que tales leyes no sean contrarias a la letra o al espíritu de la Constitución.

Estados Unidos es una tierra de muchos gobiernos, ya que además del federal y del estatal, hay gobiernos en las ciudades, en los condados, en los pueblos y en las villas, y diversos cuerpos con poderes locales. Pero los estadounidenses no se sienten intimidados por la autoridad, y quizás están más preparados que los ciudadanos de la mayoría de las naciones para desafiar sus leyes en los tribunales, por ejemplo en 1983 de los 241,842 casos civiles presentados, más de la mitad eran demanda presentadas por ciudadanos particulares agraviados por las leyes de trabajo

Hablando del sistema de seguridad social, cuenta con varios programas de asistencia social para desempleados, además de percibir subsidios en efectivo y los beneficiarios pueden disponer de cupones para alimentos.

En la Comunidad Económica Europea debe tenerse en cuenta la existencia de dos tipos de pensiones jubilatorias, las no contributivas o asistenciales por un lado muy extendidas en países como Francia y las profesionales o negociadas mucho más comunes en Gran Bretaña.

Las que nos ocupan en el presente estudio son las prestaciones a que se refiere la jubilación contractual, misma que no está reñida con la jubilación asistencial establecida en cada país por su propio sistema de seguridad social. Lo anterior quiere decir que el trabajador en la CEE que cuenta con un contrato ley que le otorgue la jubilación anticipada (30 – 35 años de servicios sin límite de edad) procede automáticamente la jubilación asistencial que se acumula a la contractual. Se hace hincapié en lo anterior por razón de que todo trabajador en la CEE tiene derecho a la jubilación que otorga el estado, inclusive si se trata de trabajadores independientes.

A continuación pasaremos al detalle de los instrumentos que para otorgar la jubilación, utiliza cada país europeo:

En Bélgica se abona, por cada año tomado en consideración una cantidad que se obtiene de la siguiente formula:  $5x 60\% x 1/45$ . El concepto  $1/45$  significa los años de cotización, con un tope de 45 para los hombres y  $1/40$  para las mujeres, indicando



que el tope de años cotizados es más bajo para las mujeres. Si por otra parte estuviera casado con esposa a cargo habría de multiplicarse por el 75% en lugar de por el 60%, la diferencia que reside en la edad de jubilación para las mujeres se considera entre las mismas como una medida discriminatoria por cuanto implica menores ingresos

En Dinamarca se suma al monto de pensión un suplemento de 11.67% por año, con 30 años de servicio y sin límite de edad y recibiendo la pensión del estado a partir de los 55 años de edad.

En Alemania se obtiene el monto de la siguiente fórmula:  $1.5 \times n \times E \times c$ ; donde "n" significa el número de años de servicio, "E" los ingresos básicos generales y "c" el coeficiente individual, es decir, la relación entre la medida anual de ingresos brutos del trabajador y el promedio bruto de ingresos de todos los trabajadores.

"En Grecia hay una variedad de categorías de jubilación y la pensión se compone de la jubilación contractual más la del estado pudiendo en el caso contractual solicitar y obtener su jubilación desde los 40 años de edad y el 70% del ingreso que percibía incrementándose en un 2.5% por cada año laborado a partir de los 40"<sup>18</sup>.

En España, por su parte al cumplir los 30 años de servicios se reconoce el 100 por ciento de la jubilación del trabajador y con 35 años cotizados la pensión del estado, misma que se acumula a la primera.

En Francia, el estado ha igualado a la contratación colectiva, pues paga el 100% del sueldo con 35 años cotizados y en caso de que la cotización no alcance 35 años antes de cumplir el trabajador 60 de edad establece una pensión mínima de 60% que se incrementa en un 8.8% anual hasta llegar a 100%.

En Irlanda la pensión de retiro (Retirement pension) consiste de manera idéntica a la pensión de vejez (Old-age pension) en un máximo de 64% en cada caso, que juntas suman el 128% pagadero a partir de los 55 años de edad.

En Italia se utiliza la fórmula  $2\% \times n \times E$ , donde: "n" significa el número de años de servicios, con un máximo de 40, y "E" el promedio de ingresos durante los últimos 5 años.

En Holanda se concede una pensión fija de 98% en razón del último salario percibido por el trabajador más 8.2% mensual adicional como subsidio de festivos que se otorga con una carrera profesional de 40 años y por debajo de tal periodo se encuentra el régimen de pensiones profesionales por rama o sector que otorga el 85% con 30 años de servicio y sin subsidio. A lo anterior se suma la pensión de jubilación obligatoria que contempla un 70% a partir de 60 años de edad

<sup>18</sup> Danny Prieters, *Introducción al Derecho de la Seguridad Social de los Países Miembros de la Comunidad Económica Europea*, Ed. Civitas, S.A. 1ª Edición, 1992 Traducción de Eduardo Larrea Santolaya, Madrid, España p 97.



Gran Bretaña otorga una pensión básica para todo trabajador (Flat-rate pesión), pagadera semanalmente y una pensión graduable de acuerdo a la cotización, pero lo importante aquí es que la gran mayoría además de contar con este seguro del estado cuenta con garantías contractuales excelentes y su jubilación en este campo se da desde los 30 años de servicios.

‘Uno de los grandes problemas de la CEE consiste en el movimiento constante de la población en todo el continente, pues la legislación extralegal es muy distinta de un país a otro, por ejemplo la jubilación irlandesa supone la tercera parte de la alemana, y aún más por la diferencia en que se establecen las edades tope suele suceder que un trabajador se jubila en Francia o Italia a los 55 años de edad después de haber trabajado la mayor parte de su vida. En Bélgica, Holanda o Dinamarca deberá recibir una pensión muy reducida durante cinco o más años hasta que las condiciones se cumplan para el trabajador en el país en que se jubiló’<sup>19</sup>.

Se utiliza el término "reducida" en comparación con la gran mayoría de los europeos, pues como se ha visto en casi todos los casos se percibe más del 100% al completarse la jubilación en montos que van del 122% hasta el 198%, y estos parecen imposibles de alcanzar en América Latina donde los que gozan de contratación extralegal apenas llegan al 12.6% de la población total y el promedio de vida es mucho más bajo

#### 4.2 Estudio comparativo con otros contratos colectivos

*Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana. Bienio 1996 - 1998.*

Cláusula 69.- JUBILACIONES. La jubilación es un derecho y su ejercicio optativo para los trabajadores. Cualquier trabajador, por conducto del SUTERM, podrá solicitar y obtener su jubilación con el 100% del salario del puesto de que sean titulares, siempre y cuando hayan cumplido 25 años de servicios y 55 años de edad, o 30 años de servicios sin límite de edad; las mujeres 25 años de servicios sin límite de edad; y los trabajadores que hubieran laborado durante 15 años en trabajos de líneas vivas o energizadas, entendiéndose como tales las que se precisan en la Cláusula Transitoria Primera de este Contrato, al cumplir 28 años de servicios sin límite de edad. Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a jubilación cuando físicamente se encuentren incapacitados permanentemente por cualquier causa y no puedan desempeñar las labores inherentes a su puesto o a las de otro en el que será respetado su salario y en los casos establecidos en el inciso c) de la fracción I de la Cláusula 61 - RIESGOS DE TRABAJO La CFE otorgará la jubilación conforme a la siguiente tabla:

<sup>19</sup> Antonio Ojeda Aviés, Las Pensiones de Invalidez y Vejez en la Unión Europea, Ed Trotta, Madrid, España, 1996, 1ª Edición p 149

**AÑOS DE SERVICIO****PORCENTAJE DEL SALARIO DIARIO**

10	60
11	62
12	64
13	66
14	68
15 a 20	80
21	82
22	84
23	86
24	88
25	90
26	92
27	94
28	96
29	98
30	100

I.- Cuando el SUTERM solicite con una anticipación mínima de 30 días la jubilación de un trabajador y por causas imputables a la CFE dicha jubilación no se otorgase al cumplirse los requisitos establecidos en esta cláusula, el trabajador con derecho a la jubilación cobrará en forma retroactiva el importe de la jubilación correspondiente, a partir de la fecha en que debió ser jubilado, independientemente de los salarios que perciba por seguir laborando; y si la solicitud del SUTERM fuere posterior a la fecha en que el trabajador haya consumado los derechos de la jubilación, la CFE dispondrá de un plazo de 30 días para resolver y si por causas imputables a ella no lo hiciere, la retroactividad operará a partir del vencimiento de este plazo. Los trabajadores que hubieran agotado las licencias con goce de salario por enfermedad y estén en aptitud de jubilarse, continuarán recibiendo su salario, en la inteligencia de que al dictaminarse médicamente su incapacidad por CFE o, en su caso, expedirse el certificado de invalidez por el IMSS, la jubilación tendrá efectos a la fecha en que agotó las licencias, y se hará el ajuste que corresponda entre los salarios cubiertos y la pensión decretada, en su caso.

II.- No podrá ser despedido ningún trabajador que haya cumplido 20 años de antigüedad, excepto en los casos de robo o fraude debidamente comprobados. Las demás faltas se sancionarán disciplinariamente.

III - Los trabajadores jubilados tendrán derecho a recibir servicio eléctrico, en los términos que establece la cláusula 67.- SERVICIO ELÉCTRICO de este Contrato y éstos y sus familiares tendrán derecho a recibir atención médica y medicinas en los términos de la cláusula 62.- RIESGOS NO PROFESIONALES y 63.- ATENCIÓN MÉDICA A FAMILIARES, mientras subsista la pensión.

IV.- Si los trabajadores jubilados fallecieron dentro de los tres años siguientes a la fecha en que hayan sido jubilados, la CFE continuará pagando el importe de la jubilación a los dependientes económicos que tengan derecho hasta completar el periodo indicado de tres años.





V.- Los familiares de los trabajadores jubilados que fallezcan, tendrán derecho a recibir de la CFE, una ayuda para gastos de sepelio, equivalente a cuarenta días de pensión jubilatoria que éstos perciban, cantidad que no podrá ser inferior a \$7,500.00 (SIETE MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.).

VI.- En todos los casos de jubilación a que se refiere esta cláusula, independientemente de la pensión y prestaciones que se establecen, la CFE entregará al trabajador jubilado, en el momento de la jubilación, el importe de 20 días de salario por cada año de servicios, por concepto de prima legal.

VII.- Las pensiones jubilatoria sólo se incrementarán anualmente en la misma proporción en que sean incrementados con carácter general, los salarios tabulados de los trabajadores permanentes en las revisiones salariales o contractuales, previstas en los Artículos 399 y 399 Bis de la Ley.

VIII.- La Comisión Federal de Electricidad otorgará 40 (cuarenta) días de su pensión a los jubilados por concepto de aguinaldo, en el entendido de que para estos efectos se calculará sobre la base de la pensión mensual que les corresponda.

*Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos por sí y en representación de Pemex - Exploración y producción, Pemex - Refinación, Pemex - Gas y Petroquímica básica y Pemex - Petroquímica. Bienio 1997 - 1999.*

Cláusula 134.- El patrón se obliga a otorgar el beneficio de la jubilación a sus trabajadores de planta sindicalizados, por vejez y por incapacidad total y permanente para el trabajo, de conformidad con las siguientes reglas:

I.- JUBILACIONES POR VEJEZ Los trabajadores que acrediten 25 años de servicios y 55 años de edad, tendrán derecho a una pensión pagadera cada catorce días, que se calculará tomando como base el 80% -ochenta por ciento- del promedio de salarios ordinarios que hayan disfrutado en puestos permanentes en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada uno de dichos puestos, salvo que su último puesto de planta lo haya adquirido sesenta días antes a la fecha de su jubilación en cuyo caso se tomar como base el salario ordinario de éste último puesto para establecer su pensión jubilatoria; por cada año m s de servicios prestados después de cumplidos los 25, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4% -cuatro por ciento- hasta llegar al 100% -cien por ciento- como máximo.

A los trabajadores que acrediten 30 años o más de servicios y 55 años de edad como mínimo, y aquellos que acreditan 35 años o más de servicios sin límite de edad, se les tomar como base para fijar la pensión, el salario del puesto de planta que tengan en el momento de obtener su jubilación. En estos casos y previo acuerdo con el sindicato, el patrón tendrá la facultad de jubilar al trabajador y este la obligación de aceptar su jubilación.

II.- JUBILACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE DERIVADA DE RIESGO DE TRABAJO Los trabajadores afectados de incapacidad permanente derivada de riesgo de trabajo del 70% -setenta por ciento- de la total en adelante, tendrán derecho a ser jubilados siempre que acrediten haber alcanzado 4 años de servicios cuando menos. La pensión jubilatoria se fijará tomando como base el 40% -cuarenta por ciento- del promedio del salario ordinario que hubiera disfrutado en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada puesto. Por cada



año más de servicios prestados después de cumplir los 4, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4% -cuatro por ciento- hasta llegar al 100% -cien por ciento- como máximo.

Los trabajadores afectados de incapacidad parcial permanente derivada de riesgo de trabajo dictaminada por los médicos del patrón, que los imposibilite para el trabajo o para desempeñar su puesto de planta y que en los términos de la cláusula 124 no acepten su reacomodo en otro cuyas actividades puedan desempeñar, tendrán derecho a la jubilación siempre y cuando acrediten haber alcanzado 20 años de servicios cuando menos. La pensión jubilatoria se fijará tomando como base el 60% -sesenta por ciento- del salario ordinario que hubiera disfrutado el trabajador en su puesto de planta, en el momento de obtener su jubilación; por cada año m s de servicios prestados después de cumplidos los 20, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4% -cuatro por ciento- hasta llegar al 100% -cien por ciento- como máximo.

Cuando el trabajador incapacitado solo tenga 17 años o m s de servicios, el patrón se obliga a acreditar por anticipado, el tiempo de espera señalado en la cláusula 123 de este contrato para efectos de incrementar su pensión jubilatoria, sin que en ningún caso pueda exceder del 100% -cien por ciento-.

Estas jubilaciones serán adicionales a las indemnizaciones por riesgos de trabajo derivados de incapacidades permanentes, que el patrón asimismo acepta pagar en los términos de este contrato.

**III. JUBILACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARA EL TRABAJO DERIVADA DE RIESGO NO PROFESIONAL.** Los trabajadores que justifiquen estar incapacitados por riesgo no profesional para desempeñar su puesto de planta o cualquier otro, o que no puedan ser reacomodados en los términos de este contrato, tendrán derecho a ser jubilados, siempre que acrediten un mínimo de veinte años de servicios. La pensión se calculará tomando como base el 60 por ciento del salario ordinario del último puesto de planta; por cada año m s de servicios prestados después de cumplidos los veinte, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4 por ciento hasta llegar al 100 por ciento como máximo.

Cuando el trabajador incapacitado sólo tenga 17 años o m s de servicios, el patrón se obliga a acreditar por anticipado el tiempo de espera señalado en la cláusula 122 de este contrato, para efectos de incrementar su pensión jubilatoria, sin que en ningún caso pueda exceder del 100 por ciento.

**IV -** Los porcentajes de jubilación a que se refiere esta cláusula, ser n incrementados con un 1 por ciento por cada trimestre de servicios excedentes de los años completos, en la inteligencia de que por fracciones menores de un trimestre, se aplican un 1 por ciento; y por fracciones mayores, lo que corresponda.

Independientemente del otorgamiento de la pensión jubilatoria, el patrón entregará al interesado una prima de antigüedad por sus servicios prestados, de veinte días de salario ordinario por cada año de antigüedad acreditada. Por cada mes que exceda al último año de servicios, se acreditará el importe de un día y sesenta y seis centésimas de salario ordinario.

El salario ordinario a que se refiere esta regla, es el que se detalla en la fracción XX de la cláusula I de este contrato.



*Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Luz y Fuerza del Centro y el Sindicato Mexicano de Electricistas (1996-1998)*

**CLÁUSULA 64.- JUBILACIONES.-** Los trabajadores que cuenten un cierto tiempo de servicios a LyF tendrán derecho, en los casos en que se separen o sean separados de él, a una cuota de jubilación consistente en un porcentaje de su salario de base que les será pagado bisemanalmente hasta que mueran. Dicha cuota es independiente de cualesquiera otras cantidades a que el trabajador tenga derecho conforme a este Contrato, y se hará efectiva en los casos y condiciones que se establecen en las siguientes fracciones, en la inteligencia de que, para preferencia en los pagos, las Partes convienen en asimilar esta cuota a salarios.

**I.- REQUISITOS.-** Los requisitos necesarios para que los trabajadores puedan solicitar y obtener su jubilación en los diferentes casos, son los que se expresan en los incisos siguientes:

a).- Generales.- Cualquier trabajador podrá solicitar y obtener su jubilación, siempre y cuando haya cumplido veinticinco años de servicios y cincuenta y cinco años de edad, o treinta años de servicios sin límite de edad.

Asimismo, las mujeres podrán solicitar y obtener su jubilación con el 100% (cine por ciento) de su salario de base, cuando hayan cumplido veinticinco años de servicios sin límite de edad.

Los trabajadores que laboren o hayan laborado durante 15 años en Departamentos o Secciones con línea viva o energizada, entendiéndose por este concepto los trabajos que implican el manejo o la operación temporal o definitiva de los conductores o equipos eléctricos energizados con alta tensión de líneas de distribución a,reas o subterráneas mediante el uso de equipo y técnicas especiales apropiadas, y que deban ejecutarse sin interrupción del servicio eléctrico.

Se entiende por líneas de distribución aquéllas operadas por LyF a tensiones de 6, 13.2 y 23 K. V. y por líneas de transmisión aquéllas cuya tensión entre fases sea de 85, 115, 230 y 400 K.V., así como las que en el futuro llegare a utilizar LyF.

En aquellos circuitos primarios de distribución que cuenten con una fase y neutro o con dos fases y neutro, si se llevan a cabo trabajos en donde se involucre el movimiento del conductor o conductores energizados, se deberá considerar como trabajo en línea viva o energizada.

Los trabajadores que se encuentren en las condiciones antes mencionadas podrán solicitar y obtener su jubilación a los 28 años de servicios sin límite de edad con el 100% de su salario de base, o bien cuando habiendo cumplido 55 años de edad reúnan el tiempo de servicios establecido en la tabla correspondiente, caso éste en que se aplicará la cuota señalada en dicha tabla.

b).- Trabajadores no Incapacitados.- El trabajador no incapacitado que, habiendo cumplido veinticinco años de servicios, no tenga aún la edad mínima requerida en el inciso anterior, deberá esperar a cumplirla para tener derecho a la cuota de jubilación que le corresponda de acuerdo con el tiempo de servicios que a dicha edad tenga.

c).- Trabajadores Incapacitados por Riesgo no de Trabajo.- Los trabajadores que hayan quedado permanentemente incapacitados para el desempeño del puesto que ocupen y de cualquier otro cuyo salario no sea inferior al 70% (setenta por ciento) del de dicho puesto, por haber sufrido algún accidente de carácter no de



trabajo y que cuenten con doce o más años de servicios, tendrán derecho a la cuota de jubilación fijada en la Tabla de la fracción II de esta Cláusula, correspondiente a su tiempo de servicios, cualquiera que sea la edad que tengan en el momento de producirse la incapacidad, siempre que no hagan o cuando dejen de hacer uso de las prerrogativas que les concede la fracción II de la Cláusula 35. Queda exceptuado de esta prerrogativa de edad el trabajador cuya incapacidad provenga de accidente originado por hábitos alcohólicos, intoxicaciones de drogas enervantes usadas sin prescripción médica, riña provocada por él o comisión de actos delictuosos. En tales casos el trabajador tendrá derecho a su cuota de jubilación, siempre y cuando haya cumplido la edad mínima fijada en el inciso a) de esta fracción.

Los trabajadores que hayan quedado permanentemente incapacitados para el desempeño del puesto que ocupen y de cualquier otro cuyo salario no sea inferior al 70% (setenta por ciento) del de dicho puesto, por enfermedad de carácter no de trabajo y que cuenten con doce o más años de servicios, tendrán derecho a la cuota de jubilación fijada en la Tabla de la fracción II de esta Cláusula, correspondiente a su tiempo de servicios, y siempre que no hagan o cuando dejen de hacer uso de las prerrogativas citadas en el párrafo anterior, y con las excepciones mencionadas al final del mismo.

Los trabajadores que hayan quedado total y permanentemente incapacitados por enfermedad de carácter no de trabajo y que cuenten con doce o más años de servicios, tendrán derecho a la cuota de jubilación fijada en la Tabla de la fracción II de esta Cláusula, correspondiente a su tiempo de servicios, cualquiera que sea la edad que tengan en el momento de producirse la incapacidad.

d).- Trabajadores Incapacitados por Riesgos de Trabajo.- Los trabajadores que hayan quedado permanentemente incapacitados para el desempeño del puesto que ocupen y de cualquier otro cuyo salario no sea inferior al 70% (setenta por ciento) del de dicho puesto, por haber sufrido algún riesgo de carácter de trabajo y que cuenten con cinco o más años de servicios, tendrán derecho a la cuota de jubilación fijada en la Tabla de la fracción II de esta Cláusula, correspondiente a su tiempo de servicios, cualquiera que sea la edad que tengan en el momento de producirse la incapacidad, siempre que no hagan o cuando dejen de hacer uso de las prerrogativas de la fracción II de la Cláusula 35, y con las excepciones mencionadas al final del primer párrafo del inciso anterior.

Los trabajadores que hayan quedado total y permanentemente incapacitados por enfermedad de trabajo o por haber sufrido algún accidente de carácter de trabajo, tendrán derecho a obtener su jubilación con el 100% (cien por ciento) del salario del puesto que ocupen en el momento de jubilarse, independientemente de su edad y de su antigüedad

II.- CUOTAS DE JUBILACION.- Los porcentajes del salario de base que constituyen las cuotas de jubilación, son las que aparecen en la siguiente:



TABLA DE CUOTA DE JUBILACION

APLICABLE A TODOS LOS TRABAJADORES

Tiempo de Servicios	Porcentaje del Salario de Base	Tiempo de Servicios	Porcentaje del Salario de Base
AÑOS	%	AÑOS	%
30	100.0	27	92.5
29	97.5	26	90.0
28	95.0	25	87.5

APLICABLE SÓLO A LOS TRABAJADORES A QUE SE REFIEREN LOS PÁRRAFOS 3o. Y 6o. DEL INCISO a) DE LA FRACCIÓN I DE ESTA CLÁUSULA

AÑOS%

28	100.0
27	97.5
26	95.0
25	92.5

APLICABLE SOLO A TRABAJADORES INCAPACITADOS POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD NO DE TRABAJO

24	60	22	50
23	55	12 a 21 (*)	

(\*) Se le computará el 2.2% (dos punto dos por ciento) de su salario, por cada año de servicios.

APLICABLE SOLO A TRABAJADORES INCAPACITADOS POR RIESGO DE TRABAJO

30	100	21	82
29	98	15 a 20	80
28	96	14	68
27	94	13	66
26	92	12	64
25	90	11	62
24	88	10	60
23	86	7	55
22	84	5	50



III - SALARIO DE BASE.- El salario de base se computará de acuerdo con lo estipulado en la fracción XII de la Cláusula 41.

IV.- COMPUTO DEL TIEMPO DE SERVICIOS.- El tiempo de servicios se computará de conformidad con lo prescrito en la Cláusula 60, por años completos. Toda fracción restante de año igual o menor de ciento ochenta y dos días no se tomará en cuenta; toda fracción mayor de ciento ochenta y dos días se computará como año completo.

V.- COMPUTO Y COMPROBACION DE LA EDAD - La edad se computará por años cumplidos, y debe comprobarse con la respectiva acta del Registro Civil; a falta de ésta, por la de bautismo debidamente compulsada por la autoridad política del lugar, a falta de los anteriores documentos por los medios de prueba señalados en el Artículo 40 del Código Civil para el Distrito Federal.

VI.- RETIRO FORZOSO.- Los trabajadores deben ser retirados del servicio si tienen sesenta años de edad cumplidos y veinticinco o más de servicios. Se exceptúan los casos en que LyF desee que el trabajador continúe en servicio después de llenados los requisitos anteriores, siempre que el trabajador esté conforme con ello; pero entonces no se cargará ninguna cantidad por concepto de su jubilación al fondo de reserva a que se refiere la siguiente fracción de esta Cláusula, quedando a cargo de LyF el pago íntegro de su cuota de jubilación.

LyF a solicitud sindical, analizará los casos específicos, respecto de aquellos trabajadores que, habiendo cumplido 60 años de edad y más de 20 años de servicios, se encuentren en situación precaria de salud que no amerite dictamen de invalidez, determinado, en su caso, lo conducente.

VII - FONDO DE RESERVA PARA JUBILACIONES.- Para el servicio de jubilaciones de los trabajadores de planta -sin incluir a los que ocupen puestos de la Cláusula 19 y no sean miembros del Sindicato- por tiempo ilimitado, en todo aquello que la presente Cláusula sobrepase las obligaciones que asumieron las Compañías en la Cláusula 44 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre ellas y el Sindicato el 30 de abril de 1934, las Compañías constituirán un "Fondo de Reserva para Jubilaciones" de acuerdo con lo que se estipula en los siguientes incisos.

a).- Constitución del Fondo.- A partir del día 1o. de mayo de 1936, el día 1o. de mayo de cada año LyF acreditará a la cuenta "Fondo de Reserva para Jubilaciones", una cantidad igual a 16,425 (dieciséis mil cuatrocientos veinticinco milésimos) multiplicados por el monto total del salario diario -como se define en la Cláusula 39 de este Contrato- de los trabajadores que ocupen los puestos de planta existentes al 30 de abril inmediato anterior, incluyendo, los salarios correspondientes a puestos que estuvieran vacantes en esa fecha, sin incluir los salarios de los trabajadores que ocupen puestos de la Cláusula 19 y que no sean miembros del Sindicato. Queda expresamente convenido que la cantidad que las Compañías acreditaron al Fondo de Reserva el 1o. de mayo de 1936 es de \$207,000 00 (doscientos siete mil pesos), y que hasta el 1o. de mayo de 1948 se ha acreditado a dicho Fondo la cantidad de \$7,548,618.97 (siete millones quinientos cuarenta y ocho mil seiscientos dieciocho pesos y noventa y siete centavos) y que el saldo acreedor de este mismo Fondo fue de \$6,872,200.70 (seis millones ochocientos setenta y dos mil doscientos pesos y setenta centavos) en esta última fecha.

b).- Cargos al Fondo.- LyF cargará a la cuenta "Fondo de Reserva para Jubilaciones" las cantidades que paguen a los pensionados -con excepción de



aquéllos que, al jubilarse, ocupen puestos de la Cláusula 19 y no sean miembros del Sindicato, y de los casos exceptuados en la fracción anterior- por todo aquello que la presente Cláusula sobrepase las obligaciones que asumieron las Compañías en la Cláusula 44 del Contrato Colectivo de Trabajo de 30 de abril de 1934.

c).- Incremento Adicional.- El día 30 de abril de cada año LyF acreditará a la cuenta "Fondo de Reserva para Jubilaciones" una cantidad igual al 4% (cuatro por ciento) del saldo que de dicho Fondo existía el 1o. de mayo del año inmediato anterior.

d).- Garantía.- El Fondo de Reserva así constituido es propiedad de los trabajadores y tiene por objeto garantizar el pago de jubilaciones de los trabajadores de planta -sin incluir a los que ocupen puestos de la Cláusula 19 y no sean miembros del Sindicato, ni a los mayores de sesenta años a que se refiere la parte final de la fracción anterior- en todo aquello que la presente Cláusula sobrepase las obligaciones que las Compañías asumieron en la Cláusula 44 del Contrato Colectivo de Trabajo de 30 de abril de 1934; pero LyF puede invertir el monto de ese Fondo en la forma que estime conveniente. En caso de traspaso de LyF o en caso de disminución de las prerrogativas que esta Cláusula consigna en favor de los trabajadores, será condición para llevar a cabo aquél o ésta, que LyF ponga a disposición del Sindicato la cantidad a que ascienda el referido Fondo, para administrarlo libremente, bajo el concepto de que sólo podrá emplearlo para proveer a las diferencias de jubilaciones antes mencionadas. En caso de liquidación o quiebra de LyF, éste deberá, asimismo, poner inmediatamente a disposición del Sindicato la cantidad a que ascienda el citado Fondo para los fines antes consignados.

A solicitud del Sindicato, LyF le suministrará detalle del movimiento habido en la cuenta "Fondo de Reserva para Jubilaciones".

e).- Responsabilidad de Luz y Fuerza.- Si en cualquier tiempo el "Fondo de Reserva para Jubilaciones" no alcanzare a cubrir las obligaciones para que ha sido constituido, no por ello quedará relevado LyF de cumplir íntegramente dichas obligaciones, quedando a cargo de él la aportación de las cantidades faltantes.

VIII.- PAGOS A JUBILADOS.- LyF entregará al Sindicato la cantidad de \$1'500,000.00 (un millón quinientos mil pesos) mensualmente que éste destinará al aumento de la cuota de jubilación de los jubilados.

IX - LEYES FUTURAS.- Siendo la cuota de jubilación una pensión y un derecho por incapacidad para el trabajo o por vejez, que el trabajador tiene derecho a percibir por servicios de larga duración, si se llegaren a expedir leyes que establezcan en favor de los trabajadores beneficios que correspondan a la jubilación, se aplicarán tales leyes a partir de la fecha de su promulgación siempre y cuando los beneficios económicos y prerrogativas que establezcan sean superiores a los que conceden esta Cláusula; caso contrario, LyF pagará, además de las cantidades que por tales leyes estuvieren obligado, las diferencias entre dichas cantidades y las estipuladas en esta Cláusula.

Con la exactitud posible y basándose en las estipulaciones de esta Cláusula, se han verificado o aceptado, de común acuerdo por las Partes, las fechas de nacimiento de todos los trabajadores de LyF, las cuales aparecen en el Anexo número 14 de este Contrato.



Atendiendo al mayor interés de los trabajadores, el Sindicato solicitará y obtendrá de LyF que sean jubilados los trabajadores que, habiendo reunido los requisitos de jubilación que marca la fracción I de esta Cláusula, inciso a) en la parte final de su primer párrafo y a los comprendidos en el párrafo segundo del inciso citado, aún continuasen trabajando, que son los casos en que alcanzaron el 100% de la Tabla

X - DERECHO A LA JUBILACION.- El derecho a la jubilación, una vez cumplidos los requisitos contractuales por parte de los trabajadores, se ajustará estrictamente al criterio uniforme de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, referido a su imprescriptibilidad, irrenunciabilidad e inextinguibilidad

#### **4.3 Estudio fisiológico, médico y psiquiátrico realizado en trabajadores expuestos a riesgo eléctrico.**

Para poder demostrar las afecciones fisiológicas, médicas y psiquiátricas durante el desarrollo del trabajo, la Unidad de Medicina del Trabajo de la Universidad Nacional Autónoma de México, así como un grupo de médicos de distintas especialidades de la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo (DGMyst), realizaron en 1992 un estudio de salud general, comparativo entre trabajadores expuestos a riesgo eléctrico y aquellos que no lo están; considerando un número de 300 trabajadores que correspondieron a los departamentos de: Líneas Aéreas (25), Cables Subterráneos (25), Distribución Foráneo (25), Distribución Pruebas (25), Transmisión (25) y Subestaciones (25), dentro del grupo de los expuestos a riesgo eléctrico y de los departamentos de Inspección (50), Personal (25), Oficinistas Varios (25), Dibujo (25) y Construcción Obras Nuevas (25) dentro del grupo de los no expuestos a riesgo eléctrico.<sup>20</sup>

Cabe puntualizar que gran parte de los exámenes contenidos en el informe final de este estudio se realizaron durante la ejecución de las labores que a cada trabajador corresponden y en las condiciones reales de trabajo, motivo por el cual el personal médico responsable se trasladó directamente al campo de trabajo en cada uno de los casos

A efecto de simplificar la exposición y contenido de los resultados, se dividió a los trabajadores en dos grupos quedando de la siguiente manera: Grupo "A" 150 trabajadores de los expuestos a riesgo eléctrico y, Grupo "B" 150 trabajadores no expuestos a este riesgo.

Este estudio se encuentra complementado con información retrospectiva que ayuda a formar un mejor criterio del resultado obtenido y se basa en los siguientes análisis realizados:

<sup>20</sup> Estudio realizado por la UNAM y DGMyst en 1992 en instalaciones de Trabajo de Luz y Fuerza a petición del Sindicato Mexicano de Electricistas





**De Mortalidad.** Un estudio epidemiológico ocupacional de mortalidad por departamentos y que consiste en indagar retrospectivamente la causa básica de defunción y causas múltiples anotadas en los certificados correspondientes de los trabajadores en un periodo de 15 años de seguimiento. Este trabajo incluye a los pensionados y jubilados y el cálculo de tabla de vida por departamentos.

**De Morbilidad.** Un estudio epidemiológico ocupacional de morbilidad prospectivo no concurrente (también llamado histórico) para indagar la ocurrencia de enfermedades relacionadas con el estrés entre grupos expuestos y no expuestos. Para tal efecto se observan la frecuencia de estas enfermedades en archivos médicos y se efectúa una encuesta de morbilidad para identificar enfermos que no fuesen conocidos por el sistema de salud.

**De accidentabilidad.** Un estudio descriptivo de la accidentabilidad en los departamentos con exposición a "Riesgo Eléctrico", durante el periodo 1989-1993.

Para indicar la frecuencia, gravedad y siniestrabilidad de los accidentes en este periodo así como sus repercusiones inmediatas y tardías en la salud de los trabajadores

Estableciendo comparaciones con la accidentabilidad de otros grupos inscritos en la misma clase de riesgo en nuestro país e incluso, con los de la Comisión Federal de Electricidad.

Se realizará una revisión de la causalidad de los accidentes, mediante el estudio de los reportes internos de la propia Compañía de todos los accidentes ocurridos en los departamentos expuestos a riesgo eléctrico en uno de los años incluidos en el lapso de 1989-1993.

**De Condiciones de Trabajo, Riesgo Eléctrico y Estrés.** Obtener información general respecto a la estructura organizativa de Luz y Fuerza del Centro; determinar en que puestos existe la exposición a riesgo eléctrico; hacer un estudio detallado de los Departamentos en los que exista dicha exposición; analizar los procedimientos de trabajo (análisis del puesto) el equipo y herramientas utilizados y el equipo de protección personal en los puestos donde exista exposición al riesgo eléctrico, así como estudiar algunas de las características de la exposición. Evaluar la exposición a algunos agentes físicos, químicos y biológicos. Analizar las normas y procedimientos internos de seguridad e higiene que estén en vigor y su cumplimiento en los puestos de interés. Esta evaluación se realizará simultáneamente con la determinación, en los individuos a estudiar, de cambios en los parámetros psicofisiológicos considerados como indicadores de estrés ocupacional.

**Estado de Estrés.** Es un estado fisiológico del organismo donde se responde globalmente (es decir, todo el organismo) a un estímulo con sobretensión nerviosa, aceleración del metabolismo y preparación de cada órgano corporal, es decir, un estado de alerta ante un peligro inminente, el cual se manifiesta cuando:



- la persona hace ejercicio en el organismo se realizan leves cambios parecidos a los del estrés como
  - aumento de la frecuencia cardiaca y de la presión sanguínea
  - aumento de la tensión muscular
  - aumento del consumo energético
  - movilización de grasas, etc.

y cuando se aumenta un estado emocional, es decir, al existir un sobresalto o conocimiento de un peligro latente o activo las glándulas suprarrenales secretan o arrojan al torrente sanguíneo entre otras sustancias, adrenalina o noradrenalina (catecolaminas) o comúnmente conocido como "líquido del valor".

Así se prepara el organismo a dos acciones en caso de peligro inminente

- 1º a correr
- 2º a pelear

agudizando la rapidez de reacción tanto física y/o mental.

Estas sustancias al recorrer el cuerpo originan diversas reacciones que se manifiestan como alteraciones fisiológicas, entre ellas:

- a) aceleración del pulso o frecuencia cardiaca.
- b) alteración de la presión arterial, ya que al haber contracción de las arterias aumenta la presión, disminuye el riesgo de ciertos órganos, aumenta el volumen de sangre
- c) alteraciones el aparato digestivo.
  - mayor secreción de jugos gástricos
  - cambios en la pared estomacal
  - aumento de los movimientos del tubo digestivoque producen alteraciones en el funcionamiento gastrointestinal
- d) aceleración del metabolismo, como transformación fisiológica de los azúcares y otros elementos para producir energía.
- e) aumento del tono y eficiencia muscular.

Todos estos daños a través del tiempo pueden degenerar en



Fatiga crónica

disminución de la atención  
vista cansada (visión borrosa)  
trastornos digestivos (dispepsias)  
disminución de la capacidad sexual  
dolores osteomusculares  
problemas para dormir  
cansancio fácil  
ausentismo  
baja productividad

Efecto del Estrés Laboral. En la literatura científica mundial no existen reportes acerca de estrés mediado por la exposición laboral en cercanía o contacto con líneas o equipo energizado con corriente eléctrica. Sin embargo el estrés como resultante de sobrecarga física o psíquica en el trabajo ha sido ampliamente documentado en gran número de poblaciones ocupacionalmente expuestas.

El estrés en el trabajo se ha vinculado a una diversidad de elementos de naturaleza y proveniencia distinta, tales como algunos de naturaleza material; exceso de calor o frío, fluido, vibraciones, elevada demanda energética de una actividad, defectos de iluminación, alteraciones en la composición normal del aire que se respira, etc.

Los elementos que conforman la organización del trabajo tienen también un papel mediador de estrés; gran complejidad y número de líneas de mando y supervisión, tareas repetitivas y automatización, turnos rotativos, turnos nocturnos, exceso de centralización y responsabilidad en algunas tareas. Existen además actividades que por sí mismas pueden implicar peligros para la integridad del individuo o de la colectividad (carceleros, controladores de vuelo, pilotos, cirujanos)

Están además aquellas actividades que requieren atención continuada y precisión en la tarea a desempeñar. Se ha hablado incluso de una sobrecarga cuantitativa y cualitativa, la primera se refiere a situaciones en las que la tarea asignada rebasa las posibilidades del tiempo determinado para el desarrollo de la labor. La segunda se produce en situaciones donde la naturaleza de la labor asignada desborda las capacidades del individuo, situación de sobrecarga cuantitativa se ha vinculado con la adquisición de hábitos dañinos para la salud; como el tabaquismo.

Además han sido determinados algunos hábitos vinculados con este tipo de sobrecarga que se han constituido también para algunos investigadores como indicadores del estrés laboral; alcoholismo, ausentismo, disminución en la motivación para el trabajo, etc., la sobrecarga cuantitativa y cualitativa también induce la aparición de trastornos psicológicos y fisiológicos, aumento de colesterol, aumento de la frecuencia cardíaca, sentimientos de inseguridad y peligro, aumento de tabaquismo, etc.

Algunas enfermedades como la hipertensión arterial han sido asociadas con situaciones altamente estresantes. Un estudio en operadoras telefónicas de servicio



de larga distancia ha demostrado una elevada incidencia de hipertensión arterial esencial.

Análisis efectuados a controladores de vuelo que realizan una labor sumamente estresante han encontrado una incidencia 4 veces mayor de hipertensión arterial respecto a la determinada en otro tipo de personal de aviación, no sujeto al mismo grado de estrés.

De manera similar la diabetes mellitus tuvo una incidencia 3 veces mayor en ese grupo.

La úlcera péptica y diversos trastornos gastrointestinales han sido encontrados como resultado del estrés ocupacional. La úlcera duodenal como resultado de situaciones estresantes en el trabajo ha sido observada en supervisores de primera línea y también en controladores de vuelo.

Asimismo, ha existido un sinnúmero de investigaciones acerca del efecto adverso en los trabajadores por la tecnología masivamente usada en la industria, así como en términos de trabajo administrativo y servicios públicos, como los trabajadores hospitalarios y aquellos que se ubican en el transporte masivo. Llamam la atención en estas, algunos problemas especiales como la consecuencia del régimen rotativo de trabajo, y las cargas mentales. En su conjunto, todos estos estudios apuntan, como señala Gardell en dos direcciones: por un lado, que puede existir una relación directa entre ciertas condiciones objetivas en el trabajo, el estrés (fisiológico y psicológico) y la pérdida de salud y segundo, ciertas condiciones estresantes que crean fatiga y disminución de la atención en los individuos lo que puede hacer más difícil su posibilidad de transformar condiciones laborales o factores de riesgo de tipo físico y químico que afectan su salud.

Por otro lado, en otro estudio, se refiere que algunas de las patologías vinculadas con el estrés encontradas en grupos de profesionistas y ejecutivos de alto nivel, no son privativos de estos ya que de manera creciente, se detectan estos problemas en grupos de obreros industriales; en cadena de montaje, en obreros sujetos a labores parceladas y rutinarias y en trabajadores expuestos a los conductores eléctricos de alto voltaje.

En las labores que implican adaptación continua del ritmo circadiano por rotación de turnos, se han encontrado también alteraciones características de estrés, que implican trastornos de sueño y del control de la temperatura.

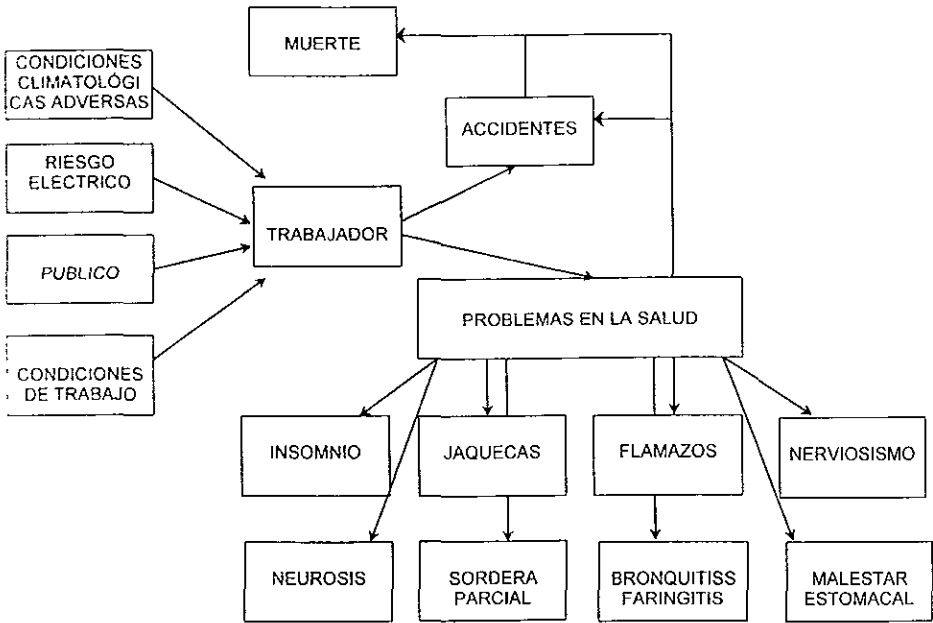


### **Alteraciones somáticas**

- a) Hipertensión arterial
- b) Cardiopatías como:
  - infarto
  - angina de pecho
  - insuficiencia cardíaca, etc.
- c) Síndrome ulceroso
- d) Desarrollo de otras enfermedades como:
  - diabetes
  - obesidad
  - artritis
  - asma
  - enfermedades psicosomáticas

### **Alteraciones psíquicas**

- a) Alteraciones del sueño
- b) Síndrome de ansiedad y/o depresión
- c) Alteraciones en la vida sexual
- b) Envejecimiento precoz (por el desgaste excesivo)
- d) Reducción de la expectativa de vida



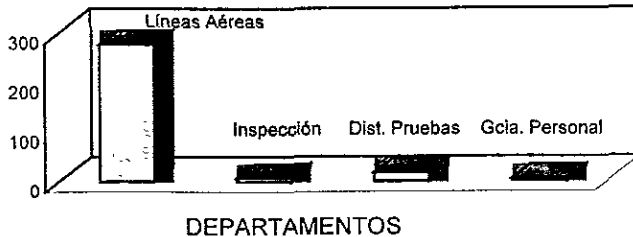


#### 4.4 Resultados

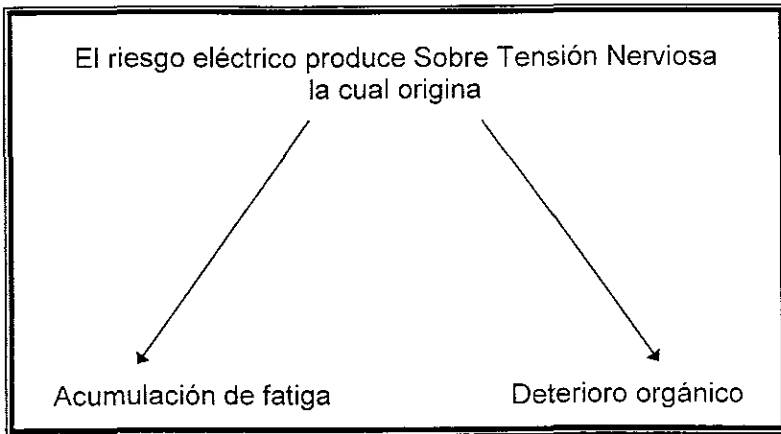
##### Relación entre el Estrés y los Accidentes

Departamento	No. de accidentes	%
<b>Líneas Aéreas</b>	<b>278</b>	<b>90.3</b>
Inspección	7	2.3
<b>Distribución Pruebas</b>	<b>18</b>	<b>5.8</b>
Gerencia de Personal	5	1.6

Comparación entre los departamentos que están **expuestos a riesgo eléctrico** y los que no están expuestos a este tipo de riesgo.



**Expuestos 96.1 %**  
**No expuestos 3.9 %**



El deterioro orgánico propicia:

- a) enfermedades y deficiencias
- b) envejecimiento precoz

Enfermedades que acortan la vida en un 22 %  
en comparación con quienes no manejan Riesgo Eléctrico





### Porcentaje de trabajadores jubilados entre 1957 y 1967

Situación	Grupo "A"	Grupo "B"
	Líneas Aéreas %	Inspección %
Que sobrevivieron más de 10 años después de la jubilación	71.2	93.6
Fallecidos durante los 10 años posteriores a la jubilación	28.8	6.4
Fallecidos hasta el 4-feb-1994	38.4	12.7

Promedio de vida de los trabajadores



## RESULTADOS EN ESTUDIOS CLÍNICOS

Padecimientos	Grupo "A" %	Grupo "B" %
Gastritis	44.70	21.56
Úlcera Péptica	21.12	1.90
Enfermedades Reumáticas	21.12	1.96
Conjuntivitis	25.75	3.92
Enterocolitis	47.77	11.76
Hipertensión Arterial	15.70	3.92
Cardiopatía Isquémica	11.57	1.96
Diabetes Mellitus	13.55	4.00

## RESULTADO DEL ESTUDIO DE SALUD MENTAL

Casos	Grupo "A" %	Grupo "B" %
Síndrome de Ansiedad	61.03	7.84
Síndrome de Depresión	34.05	25.00
Alteraciones del Sueño	61.76	13.72
Insomnio Inicial	23.00	6.00
Insomnio Intermedio	9.00	4.00
Insomnio	3.00	2.00
No específico	10.00	2.00
Disomnio	8.00	0.00
Combinación de 2 o más	8.00	0.00
Alteraciones en la vida sexual	31.00	8.00

Fatiga clínica (7 síntomas)	Grupo "A" %	Grupo "B" %
Sin síntomas	5.00	32.12
Con 1 a 3 síntomas	65.00	68.10
Con más de 4 síntomas	30.00	0.00



Demostración de alteraciones producidas no sólo en quienes laboran directamente con líneas energizadas, sino también en ayudantes y supervisores que intervienen en este tipo de trabajos (presión arterial, pulso, adrenalina)

Actividad	Línea energizada			Línea no energizada		
	a	b	c	a	b	c
<b>Variación de la frecuencia cardíaca</b>						
Ejecutor	70	93	73	69	78	69
Supervisor	67	83	73	68	72	69
<b>Variaciones de la presión sistólica</b>						
Ejecutor	116	151	116	115	119	115
Supervisor	111	128	115	116	115	114
<b>Variaciones de la presión arterial diastólica</b>						
Ejecutor	76	96	77	78	81	76
Supervisor	73	84	72	75	75	75

- Nota.
- a) Antes de iniciar el trabajo
  - b) Durante la ejecución del trabajo
  - c) Al finalizar el trabajo, después de asearse

## CONCLUSIONES

2



Primera.- Todo trabajador por el solo desempeño de sus labores se encuentra expuesto al riesgo de accidentarse o contraer enfermedades derivadas del trabajo que realiza; tutelan estos riesgos de trabajo, aún más la contratación colectiva.

Segunda - El Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Luz y Fuerza del Centro y el Sindicato Mexicano de Electricistas, rebasa las expectativas que contempla la legislación vigente, sin embargo, dentro del grupo total de trabajadores beneficiados por el contrato colectivo referido, existe un núcleo en particular que dadas las condiciones en que realiza el trabajo, se constituye en el bloque de mayor riesgo por la exposición constante a líneas energizadas con alta intensidad de corriente eléctrica y/o alta tensión. Este grupo expuesto no sólo corre el riesgo de electrocución, pues al mismo se suman diversos factores como lo son el estado de estrés constante que genera la exposición a los campos electromagnéticos, el temor al propio trabajo por el peligro que implica y las diversas enfermedades que se acumulan en el trabajador, lo cual reduce en gran medida las expectativas de vida del mismo.

Tercera.- El estudio más serio que se ha realizado en nuestro país al respecto, lo hizo la Unidad de Salud en el Trabajo de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México en 1992 y los resultados fueron contundentes al demostrarse que las afecciones y patologías sufridas por los trabajadores expuestos a riesgo eléctrico son mayores aún de lo que hasta antes del mencionado estudio, se había considerado.

Cuarta.- Es imprescindible conseguir la jubilación de los trabajadores expuestos a riesgo eléctrico a los 25 años de servicios, con lo cual estarían disfrutando de una real expectativa de vida, en razón del desgaste físico, psíquico y emocional que representa la exposición a líneas energizadas, el temor y el relato y vivencias de



---

accidentes fatales, además de la exposición intermitente y/o descargas que recibe el trabajador por diferencias de potencial.

Quinta - Los puntos que avalan nuestras conclusiones se pueden resumir de la siguiente manera:

Existe un exceso de mortalidad por enfermedades crónico-degenerativas relacionadas con la ocurrencia de daños a la salud que acortan la expectativa de vida de los trabajadores eléctricos.

El estrés en el trabajo, en este grupo profesional, se encuentra relacionado con las condiciones en que desempeñan su labor, fundamentalmente con la condición denominada "riesgo eléctrico", sus manifestaciones están relacionadas con una modificación de parámetros psicofisiológicos, habitualmente considerados como indicadores de estrés ocupacional y desencadena en diversas enfermedades físicas y emocionales que dañan gravemente la integridad del trabajador expuesto.

Es un problema vulnerable, en tanto que algunas condiciones de trabajo pueden modificarse por la acción del hombre y aliviar parcialmente las cargas físicas y psíquicas de trabajo, planteando estrategias complementarias de protección que puedan desarrollarse mediante la tecnología aplicada para modificar otras condiciones asociadas al riesgo eléctrico, todo ello con el interés de las partes involucradas y el apoyo de la comunidad e instituciones.

## BIBLIOGRAFIA

## BIBLIOGRAFIA GENERAL

### DOCTRINA

1. Arias Galicia Fernando.- Administración de Recursos Humanos, Editorial Trillas, 1984.
2. Cabazos Flores, Baltazar.- Treinta y Cinco Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas, México, 1982.
3. Caldera, Rafael.- Derecho del Trabajo. Editorial El Ateneo, Buenos Aires, Argentina, 1969.
4. Castorena, J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero, Editorial Fuentes Impresores, México, 1973.
5. Ceceña, Jose Luis.- México en la Orbita Imperial, Editorial Grijalbo, México 1973, 1ª Edición.
6. Dávalos José.- Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, S.A., 2ª Edición, México, 1988.
7. Dávalos José.- Notas al Libro La Estabilidad del trabajador en la empresa, de Russomano, Mozart Víctor, UNAM, 2ª Edición, México, 1981.
8. De Buen Lozano, Néstor.- Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 4ª Edición, México, 1981.
9. De la Cueva, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, 6ª Edición. México, 1980.
10. El Sistema Chileno de Pensiones. Superintendencia de Administradora de Fondos de Pensiones. Editorial Limusa, Tercera Edición. Santiago de Chile, 1996.
11. Escribar Mendoza, Héctor.- Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Zig-Zag, Santiago de Chile, 1944.
12. Esquema del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en Chile, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile, 1965.



13. Gaete Berrios Alfredo, Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Quetzal, Antigua, Guatemala, 1988.
14. Gaete Berrios, Alfredo.- Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 4 tomos, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile, 1967.
15. García Oviedo, Carlos.- Tratado Elemental de Derecho Social, Editorial Victoriano Suárez, 2ª Edición, Madrid, 1934.
16. Gutiérrez y González Ernesto.- Derecho de las Obligaciones. Editorial Cajica, 5ª Edición, México 1979.
17. Hernández Folé Enrique, Campos Electromagnéticos en la Industria, Ed. Madrid. Madrid España, 1989.
18. Kaskel, Walter y Dersch, Herman.- Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina.
19. L. Araiza.- Historia del Movimiento Obrero Mexicano, Editorial del Autor, México, 1964.
20. Luigi de Litala: El contrato de trabajo.- Traducción de Santiago Sentis Melendo. Buenos Aires, Argentina, 1946.
21. Martínez Domínguez, Guillermo.- Integración de la Industria Eléctrica en México, Editorial Trillas, 1978.
22. Ojeda Avilés Antonio, Las Pensiones de Invalidez y Vejez en la Unión Europea, Ed. Trotta, Madrid, España, 1996, 1ª Edición.
23. Pérez Patón Roberto, Derecho Boliviano del Trabajo, Ed. del Autor, La Paz, Bolivia. 1989.
24. Pieters Danny, Introducción al Derecho de la Seguridad Social de los Países Miembros de la Comunidad Económica Europea, Ed. Civitas, S.A. 1ª Edición, 1992. Traducción de Eduardo Larrea Santolaya, Madrid, España.
25. R. Tissebaum Mariano, El Derecho del Trabajo en la República Argentina, Santa Fe, Argentina, Ed. Buenos Aires, 1986.
26. Rojina Villegas, Rafael.- Derecho Civil Mexicano. Editorial Porrúa, Tomo Quinto, 5ª Edición, México 1985.
27. Russomano, Mozart Víctor.- El Empleado y el Empleador, Editorial Cárdenas, 1ª Edición, México, 1982.

28 Trueba Urbina, Alberto.- Evolución de la Huelga. Editorial Imprenta León Manuel Sánchez, S.C.L. 1ª Edición, México, 1950.

29 Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 6ª Edición, México, 1981.

## LEGISLACIÓN

1. Cabazos Flores, Baltazar.- *Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada*. Editorial Trillas, 21ª Edición, México, 1987.
2. Climent Beltrán, Juan B.- *Ley Federal del Trabajo*. Editorial Esfinge, 5ª Edición, México, 1992.
3. *Código del Trabajo de Chile y Leyes Anexas (Incluso las de Previsión Social del Sector Privado)*, Edición Oficial. Editorial Jurídica de Chile. Santiago. 1970.
4. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Editorial Arco. Edición 1997.
5. *Nueva Ley del Seguro Social y sus Reglamentos*. Editorial Arco. Edición 1998.

## OTRAS FUENTES CONSULTADAS

- 1 Collins, Almanac and yearbook, EE UU., Prentice-Hall, EE UU. 1993
- 2 Jurisprudencia Laboral, Tomo IV (1988-1991), Petróleos Mexicanos, Dirección Corporativa de Administración, Gerencia Jurídica, 1995. 1a Edición, pp. 299-303
3. Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Técnico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana. Bienio 1996-1998.
4. Contrato Colectivo de Trabajo 1936-1938 celebrado entre la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz y sus Subsidiarias y el Sindicato Mexicano de Electricistas.
5. Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Las Compañías Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A. y Subsidiarias y el Sindicato Mexicano de Electricistas. Bienio 1948
- 6 Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Las Compañías Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A. y Subsidiarias y el Sindicato Mexicano de Electricistas. Bienio 1956
7. Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Luz y Fuerza del Centro y el Sindicato Mexicano de Electricistas. Bienio 1996-1998.
- 8 Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos por sí y en representación de Pemex - Exploración y Producción, Pemex - Refinación, Pemex - Gas y Petroquímica Básica y Pemex - Petroquímica. Bienio 1997-1999.
- 9 Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, Ed. Limusa, Madrid, España, 1993.
10. Diccionario Léxico Hispano, Impresora y Editora Mexicana, S.A., México, D.F., Novena Edición, 1982.
- 11 Estudio realizado por la UNAM y DGMyst en 1992 en instalaciones de Trabajo de Luz y Fuerza a petición del Sindicato Mexicano de Electricistas.
- 12 Manuales de Educación Obrera, Área Jurídica, Secretaría de Educación y Comunicación Social, CTM, México, D.F. 1992.

13. Ramírez Gronda, Juan D.- Diccionario Jurídico, 5ª Edición, Buenos Aires, 1961.

14. Revista Lux, diversas ediciones, Editorial Lux México, D.F, publicación bimestral desde 1932.

## ABREVIATURAS

## ABREVIATURAS

1. AGN Archivo General de la Nación
2. AISS Asociación Interamericana de Seguridad Social
3. CNES Confederación Nacional de Electricistas y Similares
4. CTM Confederación de Trabajadores de México
5. CCT Contrato Colectivo de Trabajo
6. CGOCM Confederación General de Obreros y Campesinos de México
7. CGT Confederación General del Trabajo
8. CLyFCSA Compañía de Luz y Fuerza del Centro, Sociedad Anónima
9. COM Casa del Obrero Mundial
10. CROM Confederación Regional Obrera Mexicana
11. DGMyST Dirección General de Medicina y Salud en el Trabajo
12. FSODF Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal
13. IMSS Instituto Mexicano del Seguro Social
14. JFCA Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
15. JCA Junta de Conciliación y Arbitraje
16. LUX Organismo informativo del Sindicato Mexicano de Electricistas
17. LYFC Luz y Fuerza del Centro, organismo público descentralizado
18. OIT Oficina Internacional del Trabajo
19. OMS Organización Mundial de la Salud
20. PLM Partido Laborista Mexicano
21. Pmo. Pdo. Próximo Pasado
22. PNR Partido Nacional Revolucionario

- 23 SME Sindicato Mexicano de Electricistas
- 24 SSA Secretaría de Salud y Asistencia
- 25. STPS Secretaría del Trabajo y Previsión Social