

193

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO

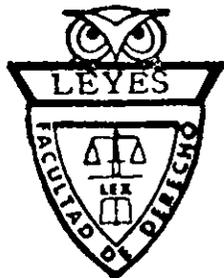
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ANALISIS JURIDICO DEL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO DE LA COMISION FEDERAL DE
ELECTRICIDAD

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
MARIBEL GAVILAN MIRANDA

ASESOR: DR. JOSE MANUEL VARGAS MENCHACA



MEXICO, D.F.

281364

2000



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ FACULTAD DE DERECHO
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

Muy distinguido señor director:

La alumna GAVILAN MIRANDA MARIBEL, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada ANALISIS JURIDICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD., bajo la dirección del Dr. JOSE MANUEL VARGAS MENCHACA, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. FEDERICO REAL ESPINOZA, en oficio 01 de marzo de 2000, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno de referencia.

A t e n t a m e n t e

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 16 de mayo de 2000.

MIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso sin haberlo hecho, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedida por circunstancia grave, todo lo cual calificará la secretaria General de la Facultad.

C.C.P.-Seminario.

C.C.P.-Alumna.

Porque toda promesa implica un compromiso,

Porque todo en esta vida tiene un precio y hay que pagarlo,

Porque en la vida hay ciclos y deben de completarse.

**La presente tesis la dedico In
Memoriam a mi querida abuela
Eulalia:**

**Quien siempre tendrá un lugar en mi
corazón.**

**Porque con su decisión, coraje y
valentía dejó en mí la enseñanza de que
debe lucharse por lo que se quiere
obtener.**

A mi madre:

Por el apoyo que de ella he recibido,
con infinito cariño.

A mi hermano Pablo:

Deseándole que el éxito lo acompañe
durante su vida y que siempre
recuerde que todo requiere esfuerzo y
dedicación

A mi amado esposo:

**Por su inapreciable ayuda,
resultado del amor, cariño y comprensión
que nos brindamos.**

A mis queridos hijos:

**Porque su presencia
es fuente inagotable de satisfacciones,
por su amor, estímulo, cariño y
comprensión.**

**Con el deseo de que su vida
la conduzcan bajo valores que les
permitan ser mejores personas, tanto
para ellos, como para los demás.**

**A Don Leonardo Rodríguez Alcaine
como reconocimiento y con admiración.**

**Quien con su atinada gestión en las justas sindicales
ha permitido que sus compañeros trabajadores cuenten
con un adecuado instrumento laboral para la defensa
de sus intereses.**

Al Dr. José Manuel Vargas Menchaca:

**Por su acertada dirección académica
y apoyo jurídico que lograron la consecución
del presente trabajo.**

Al Lic. Federico Del Real:

**Por su gran calidad humana e
intelectual reflejada en la revisión de
este trabajo.**

**A Jazmín Cecilia Méndez
y María Eugenia Nevarez:**

**Por ser más que amigas, por sus consejos, por todo
lo que juntas hemos compartido
y esperando que nuestra amistad continúe.**

Al Lic. Isaías Galán González:

**Por el apoyo que día con día me brinda,
con su ejemplo de compañero
trabajador y excelente amigo.**

**A quien auguro llegará muy lejos en el
camino de la vida.**

A mis estimados Maestros de la Facultad de Derecho:

A quienes agradezco enormemente el haber compartido sus conocimientos y proporcionarme una educación excelente que ha permitido que sus enseñanzas las aplique a mis tareas, tanto laborales como personales.

A todas las personas que a lo largo de mi vida han estado junto a mí y son parte de mi formación integral como ser humano.

ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD

Introducción

Capítulo I

Conceptos

1.	Formas de constituir la relación de trabajo	1
A.	El contrato individual	3
B.	El contrato colectivo	5
C.	El contrato ley	11
2.	Sindicato y coalición	21
3.	Los Sujetos del contrato colectivo de trabajo de la Comisión Federal de Electricidad	26
A.	La Comisión Federal de Electricidad	26
B.	Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana	29

Capítulo II

Antecedentes del Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana

1.	Mutualismo y Sindicalismo	33
A.	Las primeras organizaciones sindicales	36
B.	Las empresas eléctricas pioneras	37

C.	Base jurídica de la C.F.E. y la constitución de la C.T.M.	40
2.	La fuerza de trabajo en la industria eléctrica y la creación del Sindicato Nacional (S. N. E. F.)	43
3.	Constitución del Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana	46

Capítulo III

Características y elementos del contrato colectivo de trabajo de la Comisión Federal de Electricidad

1.	Creación, duración, revisión, terminación	67
2.	Cláusula de ingreso y de separación	69
3.	Contenido	79
4.	Relaciones Laborales	82
5.	Del trabajo y la organización industrial	89
6.	Del salario	97
7.	De los trabajadores	100
8.	De la seguridad social	107

Capítulo IV

Prestaciones sociales y económicas del contrato colectivo de trabajo de la Comisión Federal de Electricidad

1. Becas	119
2. Salarios	120
3. Escalafón	122
4. Riesgos no profesionales	142
Conclusiones	151
Bibliografía	154

Capítulo I

Conceptos

1. Formas de constituir la relación de trabajo

La relación de trabajo consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. El artículo 20 de la L.F.T. señala "Se entiende por prestación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

De la lectura anterior, se desprenden tres elementos esenciales:

1. La prestación de un trabajo personal.
2. Que se preste mediante el pago de un salario.
3. Que el trabajo personal sea subordinado.

Con la finalidad de estipular las relaciones de trabajo entre patrón y trabajador, se han formalizado contratos, tanto colectivos como individuales, para garantizar las condiciones de trabajo, tendientes a obtener las disposiciones más apropiadas relativas a la seguridad y bienestar del trabajador, de conformidad con lo señalado en la L.F.T.

Para los fines de este trabajo y toda vez que, al igual que para la denominación de la figura jurídica, existe por la doctrina una diversidad de definiciones sobre los Contratos, tanto civiles, como laborales, nos remitiremos a la definición que se utiliza en los diccionarios de la lengua española.

“Contrato, (del latín *contractus*) pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas”.¹

“El Contrato Sindical es un acuerdo o pacto suscrito entre las representaciones sindicales de los trabajadores y de los empresarios, en el seno de la organización sindical”.²

“... el contrato, es simplemente un acuerdo de voluntades”.³

El Código Civil señala en su artículo 1792 que “Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones”; y en su numeral 1793 que “Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos”.

De los párrafos precedentes se deriva que, el contrato es el acuerdo de voluntades que da nacimiento a un derecho o a una obligación, con lo que se validan jurídicamente los efectos que éstos produzcan, con la finalidad de obtener certeza legal, que garantice protección a las partes, pues ambas reconocerán los términos de los acuerdos a los que han llegado.

Como consecuencia de la relación laboral creada entre patrón y trabajadores, es necesario que entre ambos se establezca un acuerdo de voluntades a efecto de que se consigne en el documento respectivo, tanto sus derechos, como sus obligaciones, toda vez que de esta manera sus relaciones

¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la Lengua Española, Decimonovena edición, Espasa Calpe, España, 1970. p. 355.

² BAYOD SERRAT, Ramón, Diccionario Laboral Reus, Reus, España, 1968. p. 112

³ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Quinta edición, Porrúa, México, 1983. p.43.

INTRODUCCION

Actualmente una de las áreas prioritarias para el desarrollo de la infraestructura económica del país es la prestación del servicio de energía eléctrica, que es proporcionada a través de la Comisión Federal de Electricidad, que cuenta con el equipo técnico y humano para desempeñar esta función.

Por tal motivo es importante que la relación laboral entre la Comisión Federal de Electricidad y sus trabajadores se conduzca en forma armónica, para lo cual se tiene celebrado un contrato colectivo de trabajo, que ha sido un ejemplo de la importancia social, económica y política que tiene la Convención Colectiva en el óptimo desarrollo de las relaciones laborales.

Este contrato es resultado de las conquistas plasmadas en el artículo 123 Constitucional, y se apega a los principios jurídicos laborales, manteniendo una hegemonía que es consecuencia del devenir histórico del propio Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, S.U.T.E.R.M. y de la Comisión Federal de Electricidad, C.F.E.

A través del análisis jurídico del presente trabajo, conoceremos el contenido del contrato, así como la necesidad de modificarlo en algunas de sus cláusulas, para mejorar las condiciones laborales de los empleados y de esta manera, aumentar sus niveles de productividad y eficiencia laboral.

Adicionalmente de que la interpretación y aplicación del sistema de escalafón, basado en un plan de carrera, debe realizarse acorde a las necesidades, tanto de la empresa como de los trabajadores, apegándose a respetar sus derechos adquiridos, a fin de mantener un clima adecuado de estabilidad y desarrollo laboral y en las relaciones obrero - patronales, por lo que analizaremos la conveniencia de modificar la cláusula 43 del contrato.

podrán desarrollarse en un ambiente de cordialidad, respeto y productividad, al conocerse exactamente la forma de prestación de los servicios personales y subordinados y los derechos que se adquieren por tal virtud, así como las obligaciones del patrón y sus derechos correlativos.

En vista de que existen diferentes ramas de actividad, lo cual se traduce en diversas formas de prestación del trabajo; a efecto de proteger, tanto los derechos de los trabajadores, como los de los patrones, así como estipular las obligaciones que se desprenden de éstas, se estudiarán las siguientes formas de contratación laboral:

A. El Contrato Individual

"Es aquél por virtud del cual una persona, se obliga a prestar a otra, un servicio personal subordinado, mediante una retribución convenida (artículo 20 de la L.F.T.).

La existencia de este contrato se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe." ⁴

Así debemos considerar como contrato individual de trabajo aquél en virtud del cual una persona física que se denomina trabajador, se obliga a prestar a otra persona, que puede ser física o moral, denominada patrón, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, siendo elementos indispensables los mismos que constituyen la relación de trabajo.

⁴ DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho. Undécima edición, Porrúa, México, 1983, p.

El consentimiento puede ser expreso o tácito, su objeto debe ser lícito y posible: el salario es un elemento esencial del contrato, debe tenerse la capacidad jurídica para su otorgamiento, puesto que es un requisito necesario para su validez.

El artículo 24 de la L.F.T. señala: "Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte. Sin embargo no es una obligación legal a cargo del patrón tener el Contrato Individual de Trabajo si existe en la empresa o establecimiento contrato colectivo o contrato ley, en virtud de lo establecido en la fracción I del artículo 804 de la ley de la materia".

Es importante destacar que en los contratos individuales de trabajo signado por trabajadores empleados bajo el régimen de base, o de confianza, no puede renunciarse a alguno de los derechos establecidos a favor de los trabajadores en los contratos colectivos, en los contratos ley, ni en la legislación laboral; en caso de llegarse a hacer, esas estipulaciones son nulas y sustituidas por las prescritas en los convenios colectivos o en la Ley.

"No importará el nombre que las partes le den al contrato que celebren y éste será contrato de trabajo (en lugar de contrato de comisión mercantil o de servicios profesionales, verbigracia) si de todas maneras se producen, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y, por la otra, la de pagar un salario (aun cuando al salario se le denomine, a su vez, de manera diferente, comisión u honorario) el contrato es

simplemente un acuerdo de voluntades siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio".⁵

Debemos considerar que el contrato individual del trabajo es aquél que se celebra expresamente *intuito personae* para formalizar un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio de una retribución económica.

B. El Contrato Colectivo

Es conveniente resaltar la importancia que tiene para el óptimo desarrollo de las relaciones laborales, el contrato colectivo de trabajo, por ser un elemento de equilibrio entre los intereses de empresa y trabajadores, y su cumplimiento es obligatorio para ésta, para el sindicato contratante y para sus trabajadores agremiados.

El contrato colectivo sindical es: "...el acuerdo o pacto suscrito entre las representaciones sindicales de los trabajadores y de los empresarios, en el seno de la organización sindical".⁶

El Código Internacional del Trabajo, emitido por la Oficina Internacional del Trabajo, en su Título III, Contratos Colectivos, Capítulo C (A), Contratos Colectivos, Sección A, Recomendaciones, establece en el Artículo 876 (B) Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951, 2.

" 1. A los efectos de esta sección, la expresión contrato colectivo, comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de

⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Quinta Edición, Porrúa, México, 1983, p. 47.

⁶ BAYOD SERRAT, Ramón, Diccionario Laboral, Op. Cit. p.112.

empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional".⁷

El contrato colectivo de trabajo, " es el acuerdo, pacto o convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, mediante el que se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, en una o más empresas o establecimientos".⁸

Por lo tanto, para celebrar un contrato colectivo de trabajo deben existir dos elementos: patrón y sindicato. Entre ellos se pactarán las condiciones que deberán regir sus relaciones laborales.

El artículo 386 de la L.F.T. define el contrato colectivo de trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

De la definición legal, se desprenden los siguientes elementos:

1. Instrumento formal: Convenio.

⁷ Oficina Internacional del Trabajo, Código Internacional del Trabajo, 1955, Volumen I Código, Anexos, le Tribune De Geneve, edición en español, Suiza, 1957.

⁸ BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis práctico y jurisprudencial del derecho

2. Partes:

- a) Uno o varios sindicatos de trabajadores.
- b) Uno o varios patrones.
- c) Uno o varios sindicatos de patrones.

3.- Ambito de aplicación:

- a) Empresa.
- b) Establecimiento.

4.- Objeto: Establecer condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo.

Convenio, según lo define el artículo 1792 del Código Civil, es el acuerdo de dos o más personas para producir, transferir, modificar y extinguir obligaciones, y contrato conforme a lo dispuesto en el numeral 1793, es aquel convenio que produce o transfiere las obligaciones y derechos. En tal virtud como se observa, el primero es el género y el segundo la especie.

De lo antes citado puede establecerse que, el contrato colectivo de trabajo es un documento en cuya elaboración participan los sindicatos tanto de trabajadores, como de patrones, en que se fijará las bases que regularán las condiciones de trabajo para una o más empresas

El objetivo del contrato colectivo es fijar las condiciones de trabajo en las que se prestará la relación laboral y es pactado entre el sindicato y la empresa.

El contrato colectivo consta, por lo general, de los capítulos siguientes:

mexicano del trabajo, Cuarta edición, Sista, México, 1994. p. 429.

- Reconocimiento de las partes o “declaraciones”. Se expresan las condiciones que autorizan la operación de empresa y sindicato.
- Definiciones. Incluye la denominación y definición de aquellos términos que el uso y la costumbre señalan que se deben incorporar en cada contrato.

Aun cuando la intención de estas definiciones es la de “abreviar” el contenido del clausulado, en la práctica es frecuente que se olviden en el momento de redactar cláusulas nuevas o modificar las existentes; por lo tanto, se repite innecesariamente lo definido.

Por ejemplo, y sólo para ilustrar nuestra afirmación, en todo contrato definimos la palabra “trabajadores”, como “Las personas físicas sindicalizadas que presten servicios a la empresa en virtud de una relación de trabajo”. Sin embargo, se suele decir: “Los trabajadores sindicalizados al servicio de la empresa gozarán...” Como aquí se puede observar, de nada sirvió la definición, ya que hubiera sido suficiente con decir “Los trabajadores gozarán...”

Por otra parte, en los contratos se incluye sólo un número reducido de definiciones y casi siempre las mismas en todos, quizá por ser los términos que más se repiten en el clausulado.

Con objeto de lograr mayor claridad y evitar confusiones de interpretación, tal vez fuera conveniente agregar en la lista de definiciones algunos otros conceptos fundamentales en todo contrato. Entre estos conceptos podrían incluirse: turnos, turnos continuos, vacantes, ascenso, equipo de seguridad, impuestos.

- Aplicación del contrato. Se establece el lugar en que se aplica el contrato y las personas a las que no se aplican las estipulaciones del mismo (personal de confianza y contratistas).
- Ingresos y reingresos. Incluye la llamada *cláusula de exclusión*, y disposiciones diversas sobre los requisitos y características que deben reunir los candidatos a ocupar vacantes.
- Capacitación y ascensos. Incluye las diversas disposiciones y procedimientos sobre la capacitación y los mecanismos y requisitos de ascenso.
- Jornadas, horarios de trabajo y tiempo extra. Incluye la duración de la jornada, los horarios, y las bases para el pago de tiempo extra. Asimismo, se abordan conceptos tales como el trabajo por turnos, por turnos continuos, tiempo para comidas, etcétera.
- Salarios, pagos y deducciones. Incluye las disposiciones relacionadas con el pago de salarios, en cuanto a día, horario y forma de pago, comprobantes y descuentos a efectuar.
- Descansos y vacaciones. Incluye, además de los días de vacaciones según la antigüedad, la prima de vacaciones, y diversas estipulaciones sobre el trabajo en días de descanso que la empresa concede, y el pago proporcional de vacaciones.
- Permisos. Incluye los dos tipos de permisos (con o sin goce de salario) que la empresa concede, los requisitos que se deben llevar para obtenerlos y la ayuda económica que se otorgue en algunos de ellos.

- Normas relativas al trabajo. Contiene diversas disposiciones más bien de carácter administrativo, relacionadas con las condiciones específicas de operación de cada empresa en particular. Se establece aquí la libertad que tiene la empresa para cambiar las formas de operación y ejecución del trabajo: rotación del personal en turnos; aseo, limpieza, y conservación de maquinaria y equipo, etcétera.

- Seguridad y previsión social. Comprende los lineamientos relacionados con el IMSS, y con el manejo de medidas internas de prevención de riesgos y enfermedades. Incluye también las disposiciones que regulan la operación de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, así como reglas fundamentales de Seguridad Industrial.

- Disposiciones diversas. Este es un capítulo muy socorrido en todo contrato colectivo, ya que lo mismo engloba cláusulas de carácter administrativo que prestaciones; la mayor parte de ellas podrían incorporarse a los capítulos precedentes, y ello se traduciría en una mejor organización del clausulado. Sin embargo, en la práctica no se lleva a cabo. Este capítulo se extiende, porque por lo general es aquí donde simplemente se agregan las cláusulas nuevas que se otorgan a lo largo de las revisiones anuales.

- Cláusulas transitorias. La mayoría de las veces comprenden acuerdos que se refieren a modificaciones que se aplican por una sola ocasión, y que se instrumentan durante el año siguiente a la revisión del contrato. En ocasiones se mencionan también algunas disposiciones de la L.F.T. sobre la revisión del contrato. Esto es necesario, ya que basta que aparezcan en la ley para que sea obligatorio su cumplimiento.

- Tabulador. Se consignan en él los diferentes salarios que corresponden a los puestos y categorías que se tengan en la empresa.

- Representantes de las partes. A manera de lista se citan los representantes de empresa y sindicato que intervinieron en la revisión del contrato colectivo, anotándose la fecha de vencimiento del mismo.

- Índice. Por último, se incluye el índice de lo que el contrato contiene, generalmente por capítulos. La excepción es cuando éste se prepara por conceptos o temas, lo cual facilita su consulta.

Es conveniente señalar que el contrato colectivo de trabajo es resultado del acuerdo de voluntades de los trabajadores, representados por su sindicato, y de la empresa en que desempeñan sus labores.

El contrato colectivo tiene como objeto establecer los derechos y obligaciones que, al afectar tanto a los trabajadores como a la empresa, definen las condiciones en que se prestarán los servicios de unos a cambio de su correspondiente retribución económica inherentes a una sana relación laboral.

C. El Contrato Ley

El contrato ley, según nuestra L.F.T. en su artículo 404, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, en el que se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas o en una o varias zonas económicas y que abarquen una o más entidades federativas.

Estos contratos pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local, en el primer caso, las solicitudes para elevar un contrato

colectivo a contrato ley, deberán dirigirse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en el segundo caso, deberán dirigirse al jefe del Departamento del Distrito Federal o, en su caso, al gobernador del Estado, definición y competencia que señalan los artículos 404 y 405 de la Ley, no conociéndose la existencia de un contrato ley de industria de jurisdicción local.

Existen varias objeciones sobre la denominación dada a este tipo contrato, toda vez que esta figura de la ley laboral, podría no ser contrato, en virtud de que puede existir sin concierto de voluntades, igualmente puede regir en una empresa sin que represente la voluntad mayoritaria de sus trabajadores sindicalizados, y no es Ley, ya que su vigencia no es general y carece además de los requisitos para que jurídicamente pueda considerarse como tal, ya que no emana del Poder Legislativo, que es una de las características de las leyes.

Su ámbito de aplicación comprende incluso a los trabajadores y a los patrones aunque no hayan intervenido en su celebración y sin importar si están, o no conformes con su clausulado.

El artículo 409 de la L.F.T. deja al arbitrio unilateral de la autoridad aceptar o no la celebración del contrato ley.

Los contratos ley existentes en nuestra República son sólo nueve, todos de jurisdicción federal, a saber:

1. De la industria textil del ramo de la seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas.
2. De la industria textil de algodón y sus mixturas;
3. De la industria de la lana;
4. De la industria textil del ramo de géneros de punto;
5. De la industria textil del ramo de fibras duras;

6. De la industria textil del ramo de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas tejidas en telares jacquardo, agujas.
7. De la industria azucarera, alcoholera y similares;
8. De la industria de la transformación del hule en productos manufacturados; y
9. De la industria del radio y la televisión.

Así como el contrato colectivo es un contrato de empresa el contrato ley es un contrato de y para las industrias, considerando dudosa su utilidad en el mejoramiento de éstas y de sus buenas relaciones obrero - patronales.

El contrato ley establece las condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria en todo el país; en una o varias entidades federativas o en una o varias zonas geográficas o económicas de la República, lo cual no resulta justo ni equitativo pues no todas las industrias comprendidas dentro de sus regulaciones tienen la misma importancia, posibilidades, tamaño ni capacidades económicas y financieras, no debiendo por tanto ser tratadas bajo una supuesta igualdad de condiciones.

Las disposiciones contenidas en un contrato ley, por su superior rango, prevalecerán sobre las contenidas en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado con anterioridad, a no ser que el contrato colectivo consigne mejores o más favorables condiciones para el trabajador.

En cada empresa la administración del contrato ley corresponde al sindicato que tenga al mayor número de trabajadores y si por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje se declara la pérdida de esa mayoría, ello conlleva la pérdida de la administración del contrato ley.

El contrato ley deberá contener las siguientes especificaciones:

1. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención:
2. La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;
3. Su duración, que no podrá exceder de dos años;
4. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX.
5. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y
6. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

En el contrato ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato ley en cada empresa.

Las cláusulas a que se refiere el artículo 395 son las de exclusión y de admisión, que de hecho contienen todos los contratos ley.

El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones de aquéllos.

Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, se aplica el artículo 407 de la L.F.T. que a la letra indica: "la solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local".⁹

El Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la entidad o entidades federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.

En la doctrina se denomina al contrato ley contrato colectivo obligatorio, en razón de la declaración de obligatoriedad a que se refiere este precepto. Dicha denominación, aunque menos mala que la de contrato ley, tampoco es muy afortunada, ya que a *contrario sensu* podría interpretarse que los demás contratos colectivos no serían obligatorios para diferenciarlos de éstos que si lo son.

⁹ Se considera conveniente, toda vez que dentro de la República Mexicana ya no existe la denominación de Territorios, para los estados de Baja California y Quintana Roo, así como en el caso del Distrito Federal, cuyo gobernante se denomina, después de las elecciones de julio de 1997, Jefe del Gobierno del Distrito Federal, que la Ley sea modificada para definir con precisión ante qué autoridad deberá acudir, ya que esta situación la veremos reiterarse a lo largo del capítulo IV de la L.F.T., lo cual en determinado momento puede causar confusión por la diferencia de la denominación de la autoridad ante quien se concurre.

Los sindicatos que representen por lo menos las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en una rama determinada de la industria, en una o varias zonas económicas o entidades federativas, deberán por escrito solicitar la celebración del contrato ley a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a industria de jurisdicción federal o que se encuentren en dos o más entidades federativas o en todo el territorio nacional o al Jefe del Departamento del Distrito Federal o Gobernador del Estado, si se trata de la industria de jurisdicción local, justificándose que representan la citada mayoría.

Dichas autoridades después de comprobar el requisito de mayoría antes citado y si a su juicio consideran oportuna y benéfica la celebración del contrato ley solicitado lo que deja al libre arbitrio de la autoridad la aceptación o negación de tal solicitud, convocarán a la celebración de una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados con la celebración del contrato ley.

La convocatoria que señalará fecha, hora y lugar de la convención, se publicará en el Diario Oficial o en el periódico oficial de la entidad federativa y además en los periódicos o por los medios que se juzgue conveniente, debiendo mediar 30 días por lo menos entre la convocatoria y la fecha de la celebración de la convención, la que será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el gobernador del Estado, el jefe del Departamento del Distrito Federal o por los representantes que éstos designen, procediendo a redactar el reglamento e integrar las comisiones que se estimen procedentes.

Así como el contrato colectivo adquiere plena validez y vigencia desde que es depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje, el contrato ley produce efectos sólo a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial o en el periódico oficial de la entidad federativa, a no ser que se disponga otra

cosa en la convención. Esta publicación será ordenada por el Presidente de la República o por el gobernador del Estado.

El contrato ley una vez publicado en los periódicos oficiales antes referidos, regirá para todas las empresas y establecimientos que existan o que se establezcan en el futuro, en la rama de la industria a que se refiera y en las zonas, entidades o territorios que comprenda.

Un contrato colectivo que haya sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato ley.

El contrato ley, por disposición expresa de la Ley, deberá ser aprobado por mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

En la revisión del contrato ley se observarán las normas siguientes:

1. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas por la Ley;
2. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato ley, por lo menos;
3. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones

afectados a una convención, que se registrá por lo dispuesto en el artículo 411; y

4. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

La revisión debe solicitarse cuando menos noventa días antes del vencimiento del contrato.

De acuerdo con el artículo 419 bis, los contratos ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato ley.

Si ninguna de las partes solicitó oportunamente la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, se prorrogará por un periodo igual al de su duración. Lo cual no es muy factible que ocurra, debido a que los trabajadores siempre están muy atentos a la fecha de su revisión, pues a través de ella es que puedan obtener mejores prestaciones y beneficios.

Sin embargo y como la Ley establece la obligación de solicitar la revisión "noventa días antes del vencimiento del contrato ley, por lo menos", dicha solicitud puede hacerse en cualquier tiempo, ya que no se establece un plazo máximo.

La Ley contempla sólo dos casos de terminación del contrato ley que son:

1. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406 de la L.F.T. es decir, las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados; y,
1. Si al concluir el procedimiento de revisión los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga, con lo que mantendrá su vigencia hasta que se resuelva ésta.

El simple ejercicio del derecho de huelga impide la terminación del contrato ley. Pensamos que la fracción II de este precepto es demasiado amplia y que habría sido pertinente que el legislador distinguiera y precisara los casos de procedencia del ejercicio del derecho de huelga, el tiempo para ejercitarse, el resultado de la calificación de la misma, etc., ya que aparentemente se da el mismo trato si la huelga hubiere sido planteada en tiempo como extemporáneamente o que hubiese sido calificada de existente o inexistente.

El maestro Max Camiro señala que el único contrato ley que se terminó por no haberse revisado fue el de la industria textil de la rama de colchas, borras y estopas, en agosto de 1944.

Pueden señalarse como diferencias sobresalientes entre el contrato ley y el contrato colectivo las siguientes:

1. El contrato ley debe otorgarse por varios patrones en tanto que el contrato colectivo puede celebrarse por un solo patrón.
2. El contrato ley es un contrato de industria que abarca toda una rama

determinada de la industria y el contrato colectivo es de empresa, es decir, rige, generalmente, sólo en una empresa determinada.

3. La duración del contrato ley no puede exceder de dos años y el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indeterminado.
4. La solicitud de revisión del contrato ley deberá hacerse por lo menos, con noventa días de anticipación a su vencimiento cuando se trate de su revisión general; y de por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos su celebración, revisión o prórroga cuando se trate de la revisión de los salarios por cuota diaria; en tanto que, la solicitud de revisión del contrato colectivo de trabajo deberá hacerse por lo menos, sesenta días antes de su vencimiento si su duración no es mayor de dos años, y del transcurso de dos años si tiene una mayor duración. Si se trata de los salarios en efectivo por cuota diaria, su revisión deberá promoverse treinta días antes del transcurso de un año de su celebración, revisión o prórroga.
5. El contrato ley produce efectos desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, salvo que se señale otra fecha, en tanto que el contrato colectivo surte efectos desde el momento mismo de su depósito en la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, a no ser que en dicho documento se convenga una fecha distinta.

Los contratos colectivos y los contratos ley tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patrones para su otorgamiento; pero el contrato ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los

patrones y trabajadores sindicalizados y que éstos y aquellos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región.

De todo lo manifestado en los párrafos referentes al contrato ley, podemos concluir que su objeto es garantizar un mínimo de condiciones laborales para los trabajadores de los ramos industriales específicos a su aplicación, debido a la naturaleza y características propias de tales actividades económicas.

2 . Sindicato y coalición

La necesidad de la defensa de los intereses comunes, latentes tanto en la clase social trabajadora, como en la clase patronal, hacen que surja la organización sindical, como una respuesta a los factores que intervienen en el fenómeno económico de la producción capitalista y obrera.

El término "sindicato", de origen francés, deriva de la voz griega "syndicus" o "sindike", la cual significa "justicia comunitaria" o bien idea de la administración y atención de una comunidad, luego se aplicó para referirse a la asociación constituida por personas que ejerzan una misma actividad profesional para la promoción y defensa de sus intereses morales o económicos".¹⁰

"Un derivado, es decir la palabra "sindical", fue utilizada por primera vez en la Federación Parisiense llamada "*Chambre Syndicate Du Batiment de*

¹⁰ TRUEBA URBINA, Alberto, El Nuevo Artículo 123, Porrúa, México, 1941, p. 89.

la Sainte Chapelle" en el año de 1810, que además sirvió para denominar a las organizaciones patronales".¹¹

Podemos decir entonces que la palabra "sindicato" refleja una institución de defensa de grupos sociales.

Existen diversas definiciones del vocablo en sí, por lo que el recopilarlas podría abarcar gran parte de este trabajo, pero todas o la mayoría coinciden en lo mismo, por lo que sólo con algunas variantes, y dependiendo del autor, todas están de acuerdo con lo estipulado en el artículo 356 de la L.F.T., que manifiesta: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, Asimismo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos promulgada en 1917, en la fracción XVI del apartado A) del artículo 123 contempla la libertad sindical al establecer: "XVI.- tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.".

Es conveniente indicar que en diversas ocasiones se ha pensado que los términos asociación profesional y sindicato no son sinónimos, sin embargo, esto es un gran error, ya que a estos últimos se les puede llamar también asociaciones profesionales, siempre y cuando, estén formados por trabajadores o patrones que busquen el equilibrio y defensa de intereses profesionales.

Toda vez que ya han sido mencionadas las definiciones legales de sindicato, se darán algunos conceptos de diferentes autores:

¹¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo Ob. Cit. p. 667.

Sindicato es "... la expresión de la unidad de las comunidades obreras, y de su decisión por luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas".¹²

Néstor De Buen define al sindicato así: "... es la persona social libremente constituida por trabajadores o por patrones para la defensa de sus intereses de clase".¹³

Para Guillermo Cabanellas significa "... toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión u oficios conexos, que se constituyan con carácter permanente y con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas actuales y futuras".¹⁴

De las definiciones anteriormente expuestas, se desprende que al hablar de sindicato, el vocablo se asocia con los siguientes elementos, capital, trabajo, conciencia de clase, lógicamente de obreros. Términos que van estrechamente ligados, con el deseo de los patrones de obtener mayores ganancias y el deseo natural de lucha de los obreros por lograr el mejoramiento del nivel de vida y de las condiciones del trabajo, jerarquía y dignidad social, lo cual es la justificación de la existencia perdurable y eficaz del sindicato.

Por lo tanto, basándonos en los citados elementos, podemos dar una definición del sindicato, diciendo que es la asociación profesional constituida

¹² DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, Ob. cit. p. 283

¹³ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Ibidem.* p. 683.

¹⁴ CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Omeba, Argentina, 1968 p. 152.

por veinte trabajadores y por lo menos tres patronos, unidos con el objeto de lograr para los primeros, el estudio y mejoramiento de sus niveles de vida, mientras que el de los patronos, la defensa de sus intereses patrimoniales.

El trabajador de hoy está preparando el mundo para el obrero del futuro, es por ello que el movimiento sindical debe continuar con su incansable lucha para el logro de mejores condiciones de vida, lo que hace necesario que los sindicatos se fortalezcan día con día y perduren en el transcurso del devenir histórico, ya que sólo así la clase proletaria tendrá oportunidad de continuar luchando por la defensa de sus intereses y lograr en un futuro un sitio equilibrado frente al capital.

El termino coalición encuentra sus antecedentes en la fracción XVI del artículo 123 constitucional donde se reconoció el derecho de los trabajadores para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

"La Ley de 1931, en su artículo 258 la definía, en su primer párrafo, como "el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes", sin embargo, al afirmar después en el mismo artículo que "el sindicato de trabajadores es una coalición permanente", disposición recogida en el artículo 441 de la Ley vigente le daba un nuevo significado porque venía a expresar así, no tanto el acuerdo, sino el órgano nacido del acuerdo".¹⁵

El artículo 355 de la L.F.T. señala que coalición es: "... el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes"

¹⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ibidem. p. 494.

La coalición según se desprende de la definición, es el simple acuerdo de los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, pero no se identifica ni con la huelga ni con la asociación sindical, aun cuando es un antecedente necesario de estas instituciones y normalmente desemboca en ellas.

La coalición es un acto previo a la huelga, que subsiste a lo largo de la suspensión de los trabajos, ya que si en algún momento desapareciera el acuerdo de los trabajadores, terminaría la huelga, pues se rompería la unidad, y con ello, el propósito de defender los intereses comunes.

Como institución autónoma, la coalición es la simple reunión de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto, que puede desembocar en una huelga o en una unión permanente siendo el soporte de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, el derecho de base sin el cual no son posibles ni la huelga ni la asociación sindical.

Las diferencias entre las coaliciones y los sindicatos son:

- La coalición es transitoria y no requiere registro, es para la defensa de intereses comunes y puede formarse con dos trabajadores o patrones; mientras que, el sindicato es permanente y requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo, y se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes, y para formarse requiere de un mínimo de veinte trabajadores o de tres patrones.
- La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero

en cambio es la titular precaria del derecho de huelga, ya que no puede emplazar a huelga para obtener la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, ni su revisión, ni tampoco su cumplimiento.

3. Los sujetos del Contrato Colectivo de Trabajo de Comisión Federal de Electricidad.

Los sujetos del contrato colectivo de trabajo de la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana son dos: patrón y trabajador. Como parte patronal se identifica a la Comisión Federal de Electricidad, (C.F.E.) quien delega la signatura de dicho contrato al coordinador de administración; mientras que por el lado de los trabajadores, la representación la ostenta el Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, (S.U.T.E.R.M.) quien signa tal convenio a través del Secretario General de su Comité Ejecutivo Nacional. **¡Error! Marcador no definido.**

A. La Comisión Federal de Electricidad.

La Comisión Federal de Electricidad es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, que tiene a su cargo la prestación del servicio público de energía eléctrica, en los términos del párrafo VI del artículo 27 constitucional y de la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica, promulgada el 22 de diciembre de 1975 en el Diario Oficial de la Federación.

“La descentralización administrativa es una forma de organización que adopta, mediante una ley (en el sentido material), la Administración Pública para desarrollar:

1. Actividades que competen al Estado,
2. O que son de interés general en un momento dado,
3. A través de organismos creados especialmente para ello, dotados de:
 - a. Personalidad jurídica,
 - b. Patrimonio propio,
 - c. Régimen jurídico propio".¹⁶

La Comisión Federal de Electricidad es una institución gubernamental que responde a las características de un organismo público descentralizado ya que su creación se origina a partir de la Ley promulgada por el Gral. Lázaro Cárdenas en 1937, con el fin de realizar una actividad de interés general, prestar el servicio público de energía eléctrica, siendo creada especialmente para ello.

Con relación a la personalidad jurídica de los organismos públicos descentralizados, Miguel Acosta Romero expresa: "La personalidad jurídica propia les es otorgada, por el acto creador estos organismos son creados estrictamente por vías de un acuerdo político - administrativo y por normas de derecho público; antes de su creación no existen elementos personales, ni materiales es después de expedida su ley orgánica que se conjunta el elemento personal, el patrimonio, etc." ¹⁷

En el caso específico que nos ocupa, encontramos estos elementos en la Ley que creó a la Comisión Federal de Electricidad, debiendo aclarar que actualmente cuenta con una personalidad jurídica propia que le es otorgada en los términos de la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica, publicada en el Diario

¹⁶ ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Quinta Edición, Porrúa, México, 1983, p. 217.

¹⁷ ACOSTA ROMERO, Miguel. *Ibidem*. p. 219.

Oficial del 23 de diciembre de 1993, que en su artículo octavo indica: "La Comisión Federal de Electricidad es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio".

El patrimonio propio de los organismos públicos descentralizados, se integra por "... el conjunto de bienes y derechos con que cuentan para el cumplimiento de su objeto".¹⁸

En los términos del artículo séptimo de la Ley por la que se crea la Comisión Federal de Electricidad, se señala que su patrimonio: "... se integrará:

- I. Con los bienes muebles e inmuebles y derechos al uso o aprovechamiento de bienes de propiedad nacional que el Gobierno Federal le asigne.
- II. Con las Reservas Nacionales de Energía Hidráulica.
- III. Con las cantidades que conforme a la ley se destinen a la Comisión.
- IV. Con los bienes e ingresos que por cualquier otro concepto obtenga".

Actualmente y de conformidad con el artículo 13 de la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica del 23 de diciembre de 1993, su patrimonio "se integra con:

- I. Los derechos, bienes muebles e inmuebles de los que a la fecha es titular de los que se incorporen y de los que en el futuro adquiera por cualquier título;

¹⁸ ACOSTA ROMERO, Miguel. *Ibidem* p. 224.

- II. Los derechos sobre los recursos naturales que le sean asignados por el Ejecutivo Federal, necesarios para el cumplimiento de su objeto;
- III. Los frutos que obtenga de sus bienes y el resultado neto de operación en su caso a cualquier otro concepto;
- IV. El rendimiento de los impuestos y derechos que específicamente se le asignen de acuerdo con las leyes respectivas;
- V. Los ingresos provenientes de la venta y prestación de servicios científicos y tecnológicos, de asesoramiento y otros; y
- VI. Las aportaciones que en su caso otorgue el Gobierno Federal;
- VII. Las aportaciones de los gobiernos de las entidades federativas, ayuntamientos y beneficiarios del servicio público de energía eléctrica para la realización de obras específicas, ampliación o modificación de las existentes, solicitadas por aquéllos”.

De lo anteriormente expresado, concluimos que la Comisión Federal de Electricidad cubre todos los requisitos necesarios de un organismo público descentralizado.

B. Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana

El Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.U.T.E.R.M.) es un sindicato nacional de industria legalmente constituido y registrado ante la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social con fecha 20 de noviembre de 1972,

bajo el número 2001, en su carácter de representante del interés profesional de los trabajadores electricistas al servicio de la Comisión Federal de Electricidad, (C.F.E.) después de cubrir los requisitos que marca la L.F.T. en sus artículos 364 y 365, que a la letra indican:

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

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

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

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

De la misma forma, y de conformidad a la fracción IV, del artículo 360 de la L.F.T., se ratifica su calidad de sindicato nacional de industria pues son "... los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas"

En razón de que al S.U.T.E.R.M. corresponde, de conformidad con los artículos 387 y 388 fracción I de la L.F.T., la titularidad del contrato colectivo de trabajo con la C.F.E., así como de los que la empresa celebre en el futuro o tenga celebrados, la administración de los mismos será a cargo de su Comité Ejecutivo Nacional.

La representación de los trabajadores al servicio de la C.F.E., radica en el S.U.T.E.R.M. y, en consecuencia, la empresa se obliga a tratar con los representantes sindicales nacionales y regionales debidamente acreditados, los asuntos laborales de carácter colectivo o individual que surjan entre la propia C.F.E. y sus trabajadores, así como las diferencias que se susciten con motivo de la aplicación incorrecta o incumplimiento en su caso del contrato colectivo, de la Ley o de nuevas disposiciones legales, cuando se afecten los derechos del sindicato o los de sus miembros, o bien del personal que tenga alguna relación laboral en la prestación del servicio público de energía eléctrica y al cual también le sean aplicables las disposiciones antes citadas.

De todo lo anterior se deduce que ambas partes contratantes se obligan de acuerdo con las disposiciones legales y las estipulaciones contenidas en el contrato colectivo de trabajo a mantener sus relaciones laborales conforme a

las declaraciones, definiciones, cláusulas y disposiciones reglamentarias que forman parte de él y a los efectos jurídicos que de éste deriven.

Los términos revisados a lo largo del presente capítulo nos servirán como marco conceptual dentro del cual desarrollaremos nuestro trabajo, relativo al análisis jurídico del contrato colectivo de trabajo celebrado entre la C.F.E. y el S.U.T.E.R.M..

Capítulo II

Antecedentes del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana

1. Mutualismo y Sindicalismo.

Por ser necesario para el interés del presente trabajo, dejar plasmados los hechos más importantes del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.U.T.E.R.M.), es útil contar con un panorama que ofrezca la mejor perspectiva histórica y política de dicha organización.

Aunque el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.U.T.E.R.M.), se constituyó en 1972, para entonces nuestro país ya contaba con más de cien años de ensayos y ejercicios de organización de los trabajadores en varias ramas de la actividad económica nacional.

Cuando los operarios mexicanos adquirieron la conciencia de que pertenecían a una clase social desposeída de medios de producción, y de que solamente contaban con su fuerza de trabajo para sobrevivir, optaron por organizarse en sindicatos, cuya fuerza se destinara a la defensa de los intereses generales de sus asociados.

De hecho, para poder hablar de sindicatos y de sindicalismo, es necesario señalar que ambos se presentan cuando se da la confluencia de ciertos elementos objetivos y subjetivos, o sea, materiales y personales que le permiten al trabajador darse cuenta de que las relaciones obrero - patronales no se dan sobre la base de la justicia social, sino de la explotación de la fuerza de trabajo.

El sindicalismo es un fenómeno complejo que comprende elementos filosóficos, políticos, económicos, sociales y culturales, que surge en una época de la sociedad universal, caracterizada por la explotación del hombre por el hombre, a través de jornadas y condiciones laborales excesivas, a cambio de una paga que estaba muy lejos de corresponder a los esfuerzos aplicados por el trabajador durante la jornada.

En México tenemos como ejemplo de tales circunstancias las condiciones de los obreros de las industrias extractiva y textil, que no por casualidad fueron las actividades económicas de las que surgieron las organizaciones obreras.

Fue en ellas donde se dieron los brotes de inconformidad que desembocaron en las huelgas de Cananea y Río Blanco, de principios de siglo.

Sin embargo, décadas antes, los operarios de nuestro país ya habían intentado organizarse, adoptando esquemas presindicalistas:

Las primeras organizaciones fueron las sociedades mutualistas, que tuvieron su florecimiento en la segunda mitad del siglo XIX, y se basaban en el funcionamiento de la ayuda mutua. Los socios pagaban una cuota de cincuenta centavos diarios, con lo que adquirían el derecho a recibir en caso de enfermedad un peso diario durante los primeros cuarenta días de postración y veinticinco centavos diarios en lo sucesivo. Además, recibían atención médica gratuita y en caso de muerte la sociedad absorbía los gastos del entierro.

De estas sociedades, en un momento dado se empezaron a derivar otras formas de organización, como fueron las cooperativas, de producción y de consumo. Pero en ninguna de ellas aparecía aún lo que se llama conciencia de clase: o sea el darse cuenta de que el mejoramiento del trabajador debe

provenir de los recursos patronales a los que tiene derecho el trabajador, en virtud de ser productivo y eficiente. En otras palabras, dicha conciencia de clase anima al trabajador a no aceptar lo que el patrón quiera darle a cambio de su trabajo, sino a exigirle lo suficiente para reproducir su fuerza de trabajo y para vivir dignamente, esto es, exigirle lo justo.

El mayor logro de las Sociedades Mutualistas fue la constitución del Gran Círculo de Obreros de México, como una forma de federación de asociaciones de diferentes tipos. Era una mezcla de cooperativismo y mutualismo, con rasgos del sistema gremial.

Entre los objetivos principales del Gran Círculo se encontraban el mejorar por cualquier medio posible la condición económica, social y moral de sus agremiados; proteger a los asociados contra los abusos de los capitalistas y maestros de taller, y relacionar entre sí a la gran familia trabajadora del país. Sin embargo, en los hechos no se pudo hacer mucho en un medio tan desfavorable para manifestar las inconformidades de los trabajadores, pues por ejemplo, el Código Penal del D.F., castigaba con una pena que iba de ocho días a tres meses de arresto y multa de \$25.00 a \$500.00 pesos, a quienes pretendieran el alza de salarios o impidieran el trabajo productivo por medio de la violencia física o moral.¹⁹

Mientras el Siglo XIX se acercaba a su fin, las sociedades mutualistas fueron cediendo terreno a otro tipo de asociación obrera más identificada con el sindicalismo.

¹⁹CHRISTLIAB, Cristina. El surgimiento de la Conciencia Sindical en el Siglo XIX". *Memoria del Primer Coloquio Regional de Historia Obrera*, CEHSMO, México, 1977, p. 51.

Esta necesidad de asociarse fue motivada por varias causas, entre las que se anotan: El incremento de las inversiones extranjeras, el *boom* ferrocarrilero, el aumento de las exportaciones, el impulso a los transportes, a la minería y a otros sectores de la transformación.

Este impulso a la actividad económica de tipo industrial fue haciendo posible que aquellas sociedades mutualistas pasaran a ser sociedades de resistencia ante las nuevas tecnologías y ante las condiciones de trabajo impuestas en el país y a que se colocaran en la antesala del sindicalismo.

A. Las primeras organizaciones sindicales.

“Hacia 1911 había en México cerca de 170 000 proletarios de la gran industria (80 000 mineros; 40 000 ferrocarrileros; 32 000 textiles; 10 000 trabajadores de la electricidad, gas y petróleo, y otros), así como más de 500 000 operarios que laboraban en la pequeña y mediana industria, en talleres familiares y en el trabajo a domicilio”.²⁰

Las organizaciones que en ese año se realizaron, eran principalmente “sociedades”, “uniones”, “gremios” y “ligas”.

La aparición de los sindicatos fue un proceso que culmina hacia 1917, con la Constitución Política de nuestro país, que ya reconocía el derecho de los trabajadores a asociarse en sindicatos.

A pesar de las grandes movilizaciones obreras de principios de siglo en nuestro país, no se puede decir que estas hayan sido promovidas por sindicatos, eran asociaciones proletarias de los ramos minero, ferrocarrilero y

²⁰LEAL, Juan Felipe. Agrupaciones y burocracias sindicales en México, 1906/1938. Terra Nova, México, 1985. p. 61.

textil, que aún no tenían un aparato funcional que las respaldara y las definiera como sindicatos.

A mediados de la segunda década de este siglo, se inicia el período histórico de la conformación de organizaciones sindicales de empresa, de oficios varios y por actividad determinada (o gremio), y es también cuando se integran las federaciones y las confederaciones, como una forma más avanzada de organización proletaria.

En mayo de 1918 se constituye la Confederación Regional Obrera Mexicana (C.R.O.M.), y entre las agrupaciones obreras asistentes se contaba ya con tres organizaciones que representaban a trabajadores del sector eléctrico: Sindicato Mexicano de Electricistas (S.M.E.), del Distrito Federal, el Sindicato de Electricistas de Guadalajara y el Sindicato de Electricistas de Zacatecas, así los trabajadores electricistas hacen su aparición en una instancia cupular obrera, más tarde, en 1936, estarían presentes en la constitución de la Confederación de Trabajadores de México.

Para tener un acercamiento al tema central de este trabajo, se abordará lo concerniente a la presencia de las empresas eléctricas en México desde sus primeros años, señalando de manera paralela la integración de las asociaciones de los trabajadores que prestaban sus servicios para la realización de esta actividad económica.

B. Las empresas eléctricas pioneras.

En nuestro país, la historia de la industria eléctrica se inició con la introducción del fluido eléctrico en la fábrica de hilados y tejidos "La Americana", en León, Gto., en 1879.

La gran mayoría de las plantas generadoras que se instalaron para satisfacer las necesidades de alguna empresa, comercializaron sus excedentes de generación para el alumbrado público de las comunidades donde se asentaba el centro de trabajo, y más tarde para consumos particulares.

Las industrias minera y textil fueron grandes consumidoras de electricidad, y por ello también impulsoras importantes del establecimiento de una gran cantidad de empresas eléctricas, que les abastecían de la energía en todo el territorio nacional.

La generalización del uso de la electricidad, no sólo para fines industriales, sino para satisfacer los requerimientos de los servicios públicos, como alumbrado, bombeo, transporte y otros, también contribuyó para que se multiplicaran las empresas eléctricas oferentes.

El fenómeno de absorción de las empresas chicas por otras mayores fue dando paso a la conformación de monopolios regionales, que se convirtieron en las grandes empresas que subsistieron hasta la creación de la Comisión Federal de Electricidad en el gobierno del Gral. Lázaro Cárdenas del Río.

Por muchos años la Compañía Eléctrica de Chapala, la *American and Foreign Power* y la *Mexican Light and Power Company Limited*, fueron las grandes abastecedoras de energía eléctrica de nuestro país.

Para los fines de este trabajo tomaremos como punto de referencia, la historia de esta última empresa, la *Mexican Light and Power*, a la que nos referiremos en lo sucesivo como la "*Mexican*".

Establecida en México, ya para 1906, era la empresa eléctrica más grande de América Latina, y contaba entre sus activos, con la planta de Necaxa, la cual fue construida en 1905.

"Casi desde el principio de la operación de la planta, sus trabajadores hicieron los primeros esfuerzos por ser reconocidos como clase social, pero no fue hasta diciembre de 1914, cuando se constituyó el Sindicato Mexicano de Electricistas, con base en delegados, tanto de la *Mexican*, como de telefonistas y electricistas privados".²¹

En general, la fuerza de los diversos sindicatos electricistas que se han constituido desde 1911, año de la creación de la Liga de Electricistas Mexicanos, proviene de la naturaleza misma de la actividad económica que representan. Desde siempre los gobiernos y los industriales han reconocido que una huelga o un paro en ese sector, ocasiona trastornos inmediatos y de gran impacto en las actividades diarias de todo el país, en virtud de que, el paralizar totalmente la vida industrial, comercial y de servicios de un país, tiene severas consecuencias para la estabilidad de una nación

Como ejemplo baste decir que cuando los habitantes del Distrito Federal vivieron la experiencia de una huelga electricista en julio de 1916, fueron tan grandes las repercusiones sociales y económicas, que el propio Presidente Venustiano Carranza tuvo que intervenir con toda la fuerza del Estado y la milicia, para obligar a los huelguistas a retornar a sus labores y poner en funcionamiento las turbinas de Necaxa.

Hacia 1923 había en el país 92 compañías de electricidad, de las cuales la *Mexican* era, con mucho, la más grande, y era tal su magnitud que

²¹DE LA GARZA, Enrique, et al. Historia de la industria eléctrica en México, Tomo I, Colección CSH, México, 1994, p. 29.

empleaba a casi la mitad del total de trabajadores de la industria, que en ese año llegaban a 3,000.

Su sindicato, el S.M.E., no sólo tenía afiliados a los trabajadores de esa empresa, sino también a muchos otros que prestaban sus servicios a otras empresas del ramo, de las 19 divisiones que lo integraban, sólo cuatro de ellas trabajaban para la *Mexican*.

En virtud de ello, años más tarde, los trabajadores electricistas del país decidieron integrar una agrupación nacional que los representara a todos.

Así vemos que por tal motivo en 1926, se crea la Confederación Nacional de Electricistas y Similares (C.N.E.S.), teniendo en su seno a todas las agrupaciones sindicales del ramo, incluyendo al S.M.E.

Más tarde, sin embargo, este sindicato se separó de la C.N.E.S., manteniendo sus siglas, y dicha Confederación adoptó el nombre de Federación Nacional de Trabajadores de la Industria Eléctrica, (F.N.T.I.E.) integrada en ese año de 1934, por 29 sindicatos con 1,750 afiliados.

C. Base jurídica de la C.F.E. y constitución de la C.T.M.

El gobierno de Abelardo L. Rodríguez, solicitó y obtuvo del Congreso de la Unión, el 20 de noviembre de 1933, facultades para crear la Comisión Federal de Electricidad, la cual "... tendrá por objeto organizar y dirigir un sistema nacional de generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, basada en principios técnicos y económicos, sin propósitos de lucro y con la

finalidad de obtener, con un costo mínimo, el mayor rendimiento posible en beneficio de los intereses generales".²²

El mismo día en que el Congreso de la Unión otorgó esas facultades al Ejecutivo, el Legislativo recibió otra iniciativa presidencial relativa al establecimiento de una compañía petrolera, cuya propiedad sería en proporciones iguales del Gobierno Federal y de inversionistas privados nacionales.

Con esta estrategia gubernamental se perfilaba el carácter participativo que tendrían los gobiernos subsecuentes en la materia económica del país.

Realmente, fue hasta 1944, con la construcción de la planta de Ixtapantongo; cuando la C.F.E. comenzó a cumplir con el objetivo que se le había señalado.

Al inicio del periodo presidencial del General. Cárdenas se presentó una oleada de conflictos huelguísticos que afectó a toda la industria nacional, lo cual se produjo como consecuencia de los años de depresión económica, durante la cual los salarios se mantuvieron excepcionalmente bajos frente al incremento del costo de la vida que alcanzó niveles también excepcionales. Ante tales circunstancias, el Presidente Lázaro Cárdenas vislumbró la necesidad de que el proletariado se fortaleciera y se organizara, con ese fin promovió la gradual, pero controlada radicalización sindical a través del apoyo a todo movimiento de reivindicación obrera.

²² DE LA GARZA, Enrique et al. Historia de la Industria Eléctrica en México. Tomo I, Colección C.S.H., México, 1994, p. 87.

El Presidente Cárdenas apoyaba y justificaba la presencia de las huelgas, declarando que eran consecuencias de un acomodamiento entre los intereses representados por los dos factores de la producción y que contribuían a hacer más sólida la situación económica, a la vez que aumentaban el espíritu de equidad y de justicia social.

Si bien el primer mandatario veía con buenos ojos las movilizaciones obreras, el ex-presidente Plutarco Elías Calles tenía su propia opinión de los hechos, y en más de una ocasión se manifestó en contra de las huelgas, declarando que faltaba mano dura por parte del gobierno, su inconformidad llegó a tal grado, que en junio de 1935, manifestó a la prensa que el comportamiento de los trabajadores era una ingratitud y una traición.

El presidente Cárdenas tomó partido en favor de los trabajadores, en respuesta a lo declarado por Calles, y ellos expresaron su respaldo irrestricto a la política presidencial, en todo caso las pugnas entre el Jefe Máximo de la Revolución como era conocido el General. Calles, y el Presidente Cárdenas, sirvieron para estrechar los lazos de unión entre éste y el movimiento obrero nacional.

En este ambiente de ánimos caldeados tuvo lugar la fundación del Comité Nacional de Defensa Proletaria, el cual propiciaría que en febrero de 1936, se llevara a cabo el Congreso Constituyente de la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.), en el cual, tanto el Sindicato Mexicano de Electricistas (S.M.E.) como la Federación Nacional de Trabajadores de la Industria Eléctrica (F.N.T.I.E.), e incluso el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.), participaron de manera entusiasta.

Durante los cinco años de gobierno cardenista que vivió la C.T.M., se pudo consolidar como un baluarte obrerista inigualable, y pudo convertirse en la organización determinante de las grandes decisiones nacionales en asuntos obreros.

La historia del S.U.T.E.R.M., como se verá más adelante se encuentra muy unida a la C.T.M., y a las características que adquirió como central obrera, durante la gestión presidencial del General Cárdenas.

2. La fuerza de trabajo en la industria y la creación del Sindicato Nacional de Electricistas Federales (S.N.E. F.).

La industria eléctrica nacional tuvo una evolución acorde con el desarrollo de su fuerza laboral, por ejemplo, al finalizar el gobierno cardenista, y ya constituida la Comisión Federal de Electricidad, la empresa contaba apenas con una capacidad instalada de 800 Kw, incluidas todas sus plantas, y para 1950 se había elevado a 165,281 Kw.

A ello contribuyeron la construcción y puesta en marcha de la planta de Ixtapantongo, y la compra que el Gobierno Federal hizo de otras empresas generadoras, como fueron la Compañía Eléctrica de Chapala de Zapopan y la de Colimilla.

La fuerza de trabajo de la industria casi se cuadruplicó en el período 1940-1950, en tanto que la capacidad de generación se quintuplicó, lo que da una idea de la productividad incrementada en dicho período, particularmente en lo que a la Comisión Federal de Electricidad respecta. En esta empresa entre 1941 y 1950, el crecimiento numérico de mano de obra fue muy cercano al 600%, mientras que en el mismo período su producción se elevó de manera vertiginosa por encima de este porcentaje.

El 11 de enero de 1943, veinte delegados de organizaciones electricistas relacionadas con las obras de la Comisión Federal de Electricidad se reunieron para analizar lo que estaba sucediendo con sus representados, ya que siendo en su gran mayoría del área de construcción, al término de las obras de la Comisión Federal de Electricidad se quedaban sin ninguna seguridad de trabajo, además de que esa empresa gubernamental estaba entregando los mejores contratos de construcción a compañías particulares, con lo cual afectaban los intereses de los trabajadores afiliados a las organizaciones allí representadas.

Una vez que estuvo instalada la asamblea, en dicha reunión se acordó que se erigiera en constituyente de un organismo sindical que representara a los trabajadores que prestaran sus servicios a la Comisión Federal de Electricidad, y que llevaría el nombre de Sindicato Nacional de Electricistas Federales (S.N.E.F.).

De acuerdo con su declaración de principios, la organización pugnaria por "la elevación del nivel material y espiritual de sus agremiados y ante todo pugnará por una sociedad sin clases".²³

El Sindicato Nacional de Electricistas Federales solicitó su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el 10 de marzo y sus representantes eran: Francisco Pérez Ríos (Secretario General); Fernando Caballero (Secretario del Interior); Aurelio Macías (Secretario Tesorero), y, Salomón Santos Coy (Secretario de Actas).

El objetivo de esta mesa directiva fue poner en funcionamiento dicho sindicato como barrera contra la explotación, por lo que tres meses después de la solicitud de registro, se llevó a cabo el Primer Consejo Nacional, donde se

²³ DE LA GARZA, Enrique. *Idem*, p. 248.

aprobaron los estatutos del sindicato, declarando su militancia incondicional a la Confederación de Trabajadores de México.

Otras agrupaciones como el Sindicato Mexicano de Electricistas (S.M.E.) y la Federación Mexicana de Trabajadores de la Industria y Comunicaciones Eléctricas (F.M.T.I.C.E.), observaron con desconfianza la cercanía entre el Sindicato Nacional de Electricistas Federales y la Confederación de Trabajadores de México, ya que podría ocasionar conflictos intergremiales en el que aquellos podrían ver amenazada su representatividad.

Se inconformaron ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y le solicitaron en agosto que negara el registro al Sindicato Nacional de Electricistas Federales "... para no crear problemas innecesarios al gobierno, ni dar espectáculos de división a la clase obrera y en virtud de que ninguno de sus componentes presta servicio a patrones de la industria, sino todos ellos laboran en diversas dependencias de la Comisión Federal de Electricidad".²⁴

El sindicato dirigido por Pérez Ríos no acusaba efectos a esos ataques y dentro de una estrategia para ubicarse en lugares destacados al interior del movimiento obrero y de la política, a su militancia cetemista agregó su afiliación al Partido de la Revolución Mexicana (P.R.M.), así los trabajadores electricistas del Sindicato Nacional de Electricistas Federales (S.N.E.F.) que aspiraran a puestos de elección popular, serían propuestos por el sindicato a la Confederación de Trabajadores de México y el Consejo Político determinaría en última instancia su propuesta al P.R.M., para que bajo sus funciones se realizara la eventual candidatura.

²⁴ Ibidem. p. 249.

En 1947 el sindicato contaba con 18 secciones en todo el país, con una membresía de 5,363 obreros, y durante la celebración del V Congreso Nacional Ordinario del Sindicato Nacional de Electricistas Federales, la sección del Estado de México acudió encabezada por el C. Leonardo Rodríguez Alcaine, quien se distinguió por su participación en la definición del perfil de la organización electricista.

A. Panorama sindical electricista en la década de los cincuenta.

Para 1951 los trabajadores electricistas del país se encontraban adheridos a diversas vertientes sindicales representadas por:

1. Sindicato Mexicano de Electricistas (S.M.E.)
2. Federación Nacional de Trabajadores de la Industria Eléctrica (F.N.T.I.E.)
3. Federación Mexicana de Trabajadores de la Industria y Comunicaciones Eléctricas (F.M.T.I.C.E.).
4. Sindicato Nacional de Electricistas Federales (S.N.E.F.), quien posteriormente cambió su denominación a la de Sindicato Nacional de Electricistas, Similares y Conexos de la República Mexicana (S.N.E.S.C.R.M.)

Cada una de estas organizaciones representaba alguna tendencia política que se identificaba con determinadas empresas, por ejemplo, el Sindicato Mexicano de Electricistas pertenecía laboralmente al ámbito de la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza y se caracterizaba por no participar en la política nacional y manifestaba su resistencia a integrarse a centrales obreras nacionales, aunque en más de una ocasión ensayó su integración a algunas de ellas, como la Confederación Nacional de Electricistas y Similares (C.N.E.S.) de la que se

separó mas tarde, lo cual generó que en 1934, con las organizaciones que fundaron dicha confederación se constituyera la Federación Nacional de Trabajadores de la Industria Eléctrica (F.N.T.I.E.).

La Federación Nacional de Trabajadores de la Industria Eléctrica “agrupaba a los sindicatos de las diversas empresas controladas principalmente por el *trust* estadounidense *Electric Bond and Share Company*, distribuidas en varios estados y que generaban, según datos de la Secretaría de Economía, una tercera parte de la energía eléctrica del país”.²⁵

La orientación política sindical era decididamente influenciada por la teoría anarquista, corriente del pensamiento que promueve la supresión de leyes y autoridades, sosteniendo como ideal la libre reunión de los hombres espontáneamente constituidos en una sociedad, llevando una vida armónica, tal filosofía se observa al leer uno de los primeros números de su revista orgánica “Solidaridad” que decía “...siempre fue misión de los anarquistas el que todos los parias del mundo nos unamos revolucionariamente, para así poder aplastar definitivamente a los tiranos seculares”.²⁶

La Federación Nacional de Trabajadores de la Industria Eléctrica se dividió en 1943 dando lugar, además de la propia Federación, a la constitución de la Federación Mexicana de Trabajadores de la Industria y Comunicaciones Eléctricas (F.M.T.I.C.E.), dirigida por Rafael Galván; la cual como primer acto se pronunció por su separación de la Confederación de Trabajadores de México y más tarde, en junio de 1945, se alió con el Secretario General del Sindicato Mexicano de Electricistas, para integrar la Confederación Nacional de Electricistas de la República Mexicana (C.N.E.R.M.), con la esperanza de que esta central

²⁵ *Ibid.* p. 253.

²⁶ *Ib.* p. 254.

electricista pudiera disputarle a la Confederación de Trabajadores de México el lugar privilegiado que había logrado en el campo obrerista nacional y al Sindicato Nacional de Electricistas, Similares y Conexos de la República Mexicana (S.N.E.S.C.R.M.), su creciente aceptación como auténtico representante de la nueva generación de trabajadores electricistas.

En 1952 la separación entre la Federación Nacional de Trabajadores de la Industria Eléctrica (F.N.T.I.E.) y la Federación Mexicana de Trabajadores de la Industria y Comunicaciones Eléctricas (F.M.T.I.C.E.), quedó anulada y de su reunificación surgió la Federación Nacional de Trabajadores de la Industria y Comunicaciones Eléctricas (F.N.T.I.C.E.) la cual tenía como principal característica buscar arrebatar la representatividad que el Sindicato Nacional de Electricistas Similares y Conexos de la República Mexicana (S.N.E.S.C.R.M.) estaba logrando y consolidando entre los trabajadores del sector; además la Federación Nacional de Trabajadores de la Industria y Comunicaciones Eléctricas (F.N.T.I.C.E.) se pronunció por la no participación en la política nacional aunque más tarde, en 1957, rectificó esta postura y en 1964 su Secretario General Rafael Galván, fue propuesto por el PRI para Senador de la República, cargo que ocupó hasta 1970.

Con motivo de la Segunda Guerra Mundial el Presidente Manuel Ávila Camacho hizo un llamado a través de la Confederación de Trabajadores de México y propuso un pacto de unidad nacional, que incluía la limitación de la lucha de clases.

Las organizaciones sindicales decidieron apoyar el llamado que se les hizo y el 8 de junio de 1942, se firmó por parte de la Confederación de Trabajadores de México, (C.T.M.), la Confederación Nacional de Trabajadores (C.N.T.), el Sindicato Mexicano de Electricistas, (S.M.E.) y el Gobierno Federal, el pacto que liquidaba las luchas intergremiales, abolía las huelgas y los paros, y

establecía que las diferencias entre los factores productivos se dirimieran a través de medios conciliatorios y arbitrales, el pacto pugnaba por el abaratamiento del costo de la energía y por la creación del Consejo Obrero Nacional.

B. La nacionalización de la industria eléctrica y su impacto en el medio sindical.

Mientras el proceso de industrialización avanzaba y la electricidad se convertía en su principal impulsora, las partes integrantes de esta rama económica entraban en una crisis en cuanto a su responsabilidad compartida, motivada por el papel que poco a poco venía asumiendo la Comisión Federal de Electricidad como empresa mayoritaria en cuanto a generación.

Luis Silva Costilla asevera que “La Comisión Federal de Electricidad producía más de la mitad del fluido eléctrico en México, y a pesar de los avances logrados, la generación de energía resultaba insuficiente, debido al crecimiento constante del mercado eléctrico”.²⁷

Esta situación de la industria se venía generando desde los primeros años de la década de los cincuenta, cuando la Comisión Federal de Electricidad comenzó a trabajar en obras de electrificación rural en respuesta a las demandas de la población de las zonas distantes de las ciudades.

“En 1952, comenzaron a constituirse las Juntas Estatales de Electrificación para satisfacer la necesidad del medio rural de recibir energía

²⁷ SILVA COSTILLA, Luis. Participación del Sindicato en los 50 años de vida de la Comisión Federal De Electricidad. Aparecido en la publicación *Eventos realizados durante la celebración del 50 Aniversario de la Comisión Federal de Electricidad*. Editorial de la Comisión Federal de Electricidad. México, 1988. p. 57.

eléctrica en virtud de que para las empresas extranjeras, esas zonas no eran mercados atractivos".²⁸

En 1953, el Presidente Adolfo Ruiz Cortines constituyó un comité encargado de estudiar el desarrollo eléctrico del país a fin de asesorar al Gobierno Federal, acerca de los métodos y fuentes más adecuados de financiamiento.

El resultado de los estudios realizados por este comité se pueden resumir en dos: el apoyo que dicho comité otorgaba "de manera irrestricta a la iniciativa para una intervención de la industria y, por otro lado, la inoperatividad de una posible nacionalización".²⁹

En septiembre de 1956 se publicó el "Juicio Mexicano contra la *"Mexican"*, en el que se denunciaba entre otras cosas, el carácter revendedor de la compañía y las jugosas ganancias que obtenía por este concepto, logrando beneficios de hasta 252%, sobre el precio de compra de energía a la Comisión Federal de Electricidad".³⁰

"Cabe señalar que no todas las empresas tenían plantas generadoras, se ha llegado a calcular que en 1960 había compañías que representaban, en

²⁸ DE LA PEÑA, Ernesto. Comisión Federal de Electricidad. Institución básica de un proceso de nacionalización y de integración del sector público. Aparecido en la publicación "*Certamen de ensayo histórico del 50 Aniversario de Comisión Federal de Electricidad*", Editorial de la Comisión Federal de Electricidad, México, 1988. p.24.

²⁹ DE LA GARZA, Enrique. Op. Cit. p. 256.

³⁰ *Ibidem*. pp. 299-300.

conjunto, 0.02% de la generación total, este dato muestra que la gran mayoría eran revendedoras”.³¹

No obstante las discusiones previas a la nacionalización de la industria, los caminos que conducían a ella se fueron dando a través de la compra federal de la *American & Foreign Power*, que operaba en México con el nombre de Impulsora de Empresas Eléctricas, realizada en abril de 1960; y de la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz (CMLyFM), antes *Mexican Ligth* el 27 de septiembre del mismo año.

La fecha de esta segunda adquisición federal se ha tomado también como la de la nacionalización de la industria eléctrica, aunque su oficialización se dio en realidad el 23 de diciembre de 1960, publicándose la misma en el Diario Oficial del día 29 de ese mes y año.

El Decreto Nacionalizador vertido en la Carta Magna señalaba que “corresponde exclusivamente a la Nación, generar, conducir, transformar, distribuir y abastecer energía eléctrica que tenga por objeto la prestación de servicio público. En esta materia no se otorgarán concesiones a los particulares y la Nación aprovechará los bienes y recursos naturales para dichos fines”.

Los tópicos de la nacionalización eran diversos y planteaban desafíos de múltiple naturaleza, un acto como ese exigía enfrentar los requerimientos de producción y de productividad de toda la industria, la interconexión de frecuencias,

³¹ DE LA PEÑA, Ernesto. Comisión Federal de Electricidad. Institución básica de un proceso de nacionalización y de integración del sector público. Aparecido en la publicación “*Certamen de ensayo histórico del 50 Aniversario de Comisión Federal de Electricidad*”, Editorial de la Comisión Federal de Electricidad, México, 1988. p.24.

el pago de la deuda contraída con la compra de las empresas, la reorganización o unificación de sindicatos y otras.

El impacto de la nacionalización dentro de los sindicatos y organizaciones del ramo se demostró a través de la Federación Nacional de Trabajadores de la Industria y Comunicaciones Eléctricas (F.N.T.I.C.E.), quien junto con otras organizaciones políticas, obreras y estudiantiles, brindó su apoyo al Presidente López Mateos por la nacionalización; esto sucedió el 28 de septiembre de 1960.

La Federación Nacional de Trabajadores de la Industria y Comunicaciones Eléctricas (F.N.T.I.C.E.) preveía problemas en su lucha por conservar la titularidad de los Contratos Colectivos celebrados con las empresas privadas, por lo que con la esperanza de que un sindicato nacional pudiera asegurarle mayor fuerza que una federación, en ese mismo octubre las organizaciones afiliadas a la Federación Nacional de Trabajadores de la Industria y Comunicaciones Eléctricas (F.N.T.I.C.E.) votaron por la integración de un sólo sindicato que representara los intereses de los trabajadores que en ese momento se encontraban amparados por 72 contratos colectivos particulares, así surgió el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.).

El Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.) acudió a la Confederación Nacional de Electricistas y Similares, constituida en 1926 por el Sindicato Mexicano de Electricistas y la antecesora lejana del Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.), la Federación Nacional de Trabajadores de la Industria Eléctrica (F.N.T.I.E.), desde ahí, el 4 de diciembre de 1960, convocó a otras organizaciones obreras para integrar la Confederación Nacional de Trabajadores (C.N.T.), que tenía el objetivo de hacer contrapeso a la corriente dirigida por la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.) en el sindicalismo de la época, mientras tanto

el Sindicato Nacional se fortalecía bajo la influencia del proyecto nacionalizador e integrador de la industria, a fines de 1962 tenía ya 7,924 afiliados frente a 7,625 del Sindicato Mexicano de Electricistas y menos de 7,000 del Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.).

El proceso de integración de la industria y de los sindicatos electricistas se suspendió por algunos años, y en 1966 el gobierno planteó al Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.), la firma de un convenio que aligerara el procedimiento unificador. De esa manera el 6 de junio se signó un acuerdo conocido como "Convenio Tripartita" o "Convenio de Integración de la Industria Eléctrica", en el que se asentaba que "los dos sindicatos y la Comisión Federal de Electricidad y sus empresas filiales han reconocido expresamente que es compatible la vigencia simultánea de los Contratos Colectivos de Trabajo diferentes al sustituir la propia Comisión a las Filiales como patrón".³²

Aunque parecía que el ambiente era cordial entre las organizaciones, la cláusula novena advertía que los afiliados a uno u otro sindicato, al momento de la unificación serían reconocidos por la contraparte como miembros activos y en goce de todos sus derechos, sin que se pudiera ejercer ninguna represalia, conviniéndose expresamente un termino de protección de cinco años, durante el cual no podrían ser sancionados sindicalmente, sino por causa debidamente probada ante los tribunales del trabajo.

En el ámbito de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro y del Sindicato Mexicano de Electricistas, también hubo reestructuración de la empresa, obteniendo el sindicato a cambio de ello, algunos beneficios salariales y de prestaciones. Cabe mencionar que en el proceso de la nacionalización, el

³² *Íbidem.* p. 319.

gobierno adquirió un 95.62 % de las acciones comunes de dicha empresa y 73.37% de las acciones preferentes, significando esta compra la suma de unos 500.000 Kw a la capacidad generadora de la Comisión Federal de Electricidad, con la incorporación de los aproximadamente 433,000 Kw provenientes de la compra de la *American and Foreigner Power*, el total generado en el país ascendía, al momento de la nacionalización, a unos dos millones de Kw.

El 28 de enero de 1969 se firmó un nuevo acuerdo que se conoció como "Convenio Cuatripartita para la Integración de la Industria Eléctrica" que además del Sindicato Nacional de Electricistas Similares y Conexos de la República Mexicana (S.N.E.S.C.R.M.) y el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.) incluyó al Sindicato Mexicano de Electricistas (S.M.E.), con lo que se pretendía alcanzar la unidad sindical.

En sus cláusulas se señalaban los compromisos que asumían las partes involucradas en dicho proyecto, por ejemplo, citamos las siguientes cláusulas:

"PRIMERA: El Sindicato Nacional de Electricistas, Similares y Conexos de la República Mexicana (S.N.E.S.C.R.M.), reitera su compromiso de facilitar la organización y el desarrollo de los sistemas de la Comisión Federal de Electricidad, en la forma técnicamente más conveniente y más eficiente, y expresan que las diferencias de filiación sindical de los trabajadores son compatibles con la mejor utilización de los recursos e instalaciones afectos al servicio público nacional.

SEGUNDA: El Sindicato Mexicano de Electricistas (S.M.E.), considerando los propósitos fundamentales del Convenio Tripartita del 5 de julio de 1966, manifiesta su adhesión al mismo y su compromiso de colaborar en la incorporación e integración de los sistemas que operan la Compañía de Luz y

Fuerza del Centro S. A. y sus subsidiarios, en el sistema nacional de electrificación confiado por ley a la Comisión Federal de Electricidad.

VIGÉSIMA: Los tres sindicatos que intervienen en este Convenio reiteran sus propósitos de unidad de los trabajadores electricistas. La Comisión Federal de Electricidad, confirma su deseo de estimular esa unidad en su campo específico".³³

Siendo la Vigésima cláusula donde se observa claramente la intención del acuerdo en cuestión:

Unos años mas tarde, el país entero fue testigo del violento giro que tomaron los acontecimientos sindicales electricistas, respecto del panorama que definía la letra de este acuerdo.

Por el carácter social de la empresa eléctrica nacional y por su situación financiera deficitaria, ocasionada por el necesario endeudamiento, se buscó alentar su eficiencia productiva a través de un proceso de centralización generalizada. En lo tecnológico, por la vía de la unificación de frecuencias y de la interconexión nacional; en lo administrativo, con la constitución de una sola empresa, la Comisión Federal de Electricidad, y la desaparición de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro S.A.; en lo contractual, mediante la unificación de los sindicatos y la celebración de un solo contrato colectivo.

La Comisión Federal de Electricidad alcanzó índices de producción y de productividad apreciables durante la época de los sesenta, a pesar de que su

³³ LOZANO PORTILLO, Gustavo. Evolución del sector eléctrico en México. Aparecido en la publicación denominada *Eventos realizados durante la celebración del 50 Aniversario de la Comisión Federal de Electricidad*. Editorial de la Comisión Federal de Electricidad. México, 1988. p. 113.

generación estaba fincada en la combinación de plantas nuevas con otras pequeñas, obsoletas e ineficientes cuyo costo salarial resultaba demasiado alto frente a su generación eléctrica rural.

Y era precisamente en estas plantas donde se encontraba preferentemente el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.) y donde se planteaba el conflicto entre la necesidad de incrementar la generación y la incapacidad material de lograrlo con ese equipo productivo.

El factor humano de la zona de influencia del Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.) se manejaba dentro de una tradición sindicalista, con una importante doctrina y postulados basados en la teoría del anarquismo, ya que es conveniente recordar los nexos de este sindicato con la Federación Nacional de Trabajadores de la Industria Eléctrica (F.N.T.I.E.), esta herencia ideológica es uno de los elementos importantes que se deben considerar para explicar mejor las motivaciones de sus afiliados durante las movilizaciones de 1970 a 1977.

En cuestión de salarios, entre los trabajadores electricistas en general, durante los años sesenta, se dieron incrementos importantes que significaron un aumento porcentual, respecto del valor de la producción eléctrica, al pasar del 24% al 27.2% en 1970, en particular, dichos aumentos beneficiaron a los miembros del Sindicato Nacional de Electricistas, Similares y Conexos de la República Mexicana (S.N.E.S.C.R.M.), a tal grado que en ese período se nivelaron salarialmente con los trabajadores del Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.) y del Sindicato Mexicano de Electricistas (S.M.E.).

Entre los miembros de los tres sindicatos, hacia 1970 sumaban unos 40,000 trabajadores, de los cuales 18,499 pertenecían al Sindicato Nacional de Electricistas, Similares y Conexos de la República Mexicana (S.N.E.S.C.R.M.), 11,316 al Sindicato Mexicano de Electricistas (S.M.E.) y 10,185 al Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.), con lo que notoriamente el Sindicato Nacional adquiría una gran fuerza cuantitativa en el universo laboral de la industria, perfilándose como el interlocutor indiscutible y natural de la Comisión Federal de Electricidad.

Sin embargo, el proceso de unificación electricista, con todo y tener firmado un acuerdo en el que se asentaban compromisos de las partes para llevarlo a cabo de una manera simple, no habría de lograrse, todo comenzó en noviembre de 1969, cuando se planteó un conflicto por la titularidad del contrato en Ciudad Acuña, Coah., por tratarse de una pequeña compañía de 18 trabajadores adquirida por la propia Comisión.

Los dirigentes del Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.) vislumbrando lo que este tipo de acciones podría ocasionar, pusieron todo su empeño en reclamar y no transigir en la reivindicación de esa sección, el Gobierno Federal decidió en su favor, pero el Sindicato Nacional de Electricistas Similares y Conexos de la República Mexicana (S.N.E.S.C.R.M.) declaró que no admitiría por su parte, ninguna transacción o discusión sobre el derecho de integrar a los 18 obreros en su sindicato. En el mes de diciembre, el Secretario General del Sindicato Nacional de Electricistas, Similares y Conexos de la República Mexicana (S.N.E.S.C.R.M.), declaró que había disposición de su parte para arreglar esos problemas en aras de la unidad de los electricistas, a pesar de lo cual el clima de irritación no disminuyó.

El Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.), a través de su órgano periodístico oficial arremetió contra la

jerarquía obrera nacional, desde el Congreso del Trabajo hasta el propio Sindicato Nacional, lo cual se convirtió en la tónica de sus opiniones, a lo largo de la primera mitad de 1970 e incluso se extendió hasta la conclusión de las pláticas de revisión de su contrato ley con la Comisión Federal de Electricidad, es decir hasta el 5 de agosto.

Unos días antes, el 24 de julio de 1970, el Congreso del Trabajo respondió al Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.), con un desplegado en el que le llamaba la atención por los ataques vertidos en su contra y mediante el cual rompía relaciones con el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.) y con Rafael Galván considerando que: "El Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.) reacciona en bloque, culpa a Fidel Velázquez y a Pérez Ríos de las agresiones y hace un llamado al Sindicato Mexicano de Electricistas pidiendo apoyo".³⁴

Con esta ruptura, la situación se complicaba para Rafael Galván, el relevo de Guillermo Martínez Domínguez, por Guillermo Villarreal Caravantes, en la Dirección General de la Comisión Federal de Electricidad, fue un movimiento que Pérez Ríos supo y pudo aprovechar para fortalecer su plan de conseguir la titularidad contractual, a través de la afiliación de los trabajadores de las juntas estatales de electrificación.

El siguiente movimiento táctico del Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.) fue la convocatoria para su Décimo Congreso Nacional Ordinario a celebrarse el 13 de diciembre de 1970, en San Luis Potosí, S.L.P., de donde surgió una resolución condenatoria para Pérez Ríos y su manera de manejar las cosas en torno de la unidad sindical y advertía al

³⁴ *Ibíd.* p. 29.

Sindicato Mexicano de Electricistas (S.M.E.) sobre la similitud de "riesgos", que corrían ambas organizaciones en el proceso de unificación.

Mientras tanto, el 14 de diciembre del mismo año, el Sindicato Nacional de Electricistas Similares y Conexos de la República Mexicana (S.N.E.S.C.R.M.) solicitó a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la titularidad del Contrato Colectivo del Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.) aclarando "... que se pedía el Contrato de los trabajadores del Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.) en todo lo que los beneficiara, buscando solamente que el sindicato nacional obtuviera la titularidad de la administración de dicho contrato por ser la organización mayoritaria".³⁵

El Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.) advirtió que la adjudicación de su contrato al Sindicato Nacional era una violación al artículo 16 de la L.F.T. y, como si no tuviera suficientes problemas en el frente de lucha abierto con el Sindicato Nacional de Electricistas, Similares y Conexos de la República Mexicana (S.N.E.S.C.R.M.), en abril de 1971 lanzó un proyecto de reestructuración del Congreso del Trabajo combinado con ataques al mismo, lo que les significó la inmediata y oficial expulsión del seno de dicho Congreso.

Mientras tanto el Sindicato Mexicano de Electricistas guardaba prudente distancia ante el conflicto, aunque a través de la prensa daba a entender que estaba del lado del Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.).

³⁵ Ibidem. p. 33.

Para la asignación de la titularidad del contrato era necesario llevar a cabo un recuento de afiliación y el mismo se previó para el 30 de junio de 1971, pero no se realizó a causa de la amenaza de huelga que lanzó el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.) para efectuarse el 24 de ese mes. De cualquier modo, el 31 de octubre del mismo año, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dio su fallo a favor del Sindicato Nacional, y en respuesta a ello, el grupo galvanista utilizó todos los medios para denunciar lo que estaba ocurriendo, pero sin mencionar que era parte de la lucha que su mismo dirigente coprotagonizaba de manera estelar.

La revista "Solidaridad" del Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.) en su número de octubre de 1971, señalaba su desacuerdo con las maniobras de Francisco Pérez Ríos para quedarse con la titularidad de su Contrato Colectivo de Trabajo, las cosas marchaban bien para el Sindicato Nacional y eso no era bien visto por el grupo de Rafael Galván.

El 6 de diciembre de 1971, el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.) efectuó su XI Congreso Nacional y en su agenda abordó el tema de su volátil Contrato Colectivo y de las medidas que tomarían al respecto. Las resoluciones fueron en el sentido de organizar una serie de movilizaciones que denominaron "Jornadas por la Democracia Sindical" y que se extendieron por seis meses, hasta junio de 1972.

El Sindicato Nacional de Electricistas Similares y Conexos de la República Mexicana (S.N.E.S.C.R.M.) continuaba presionando al gobierno para que se le asignara el Contrato Colectivo del sindicato minoritario, contando con el respaldo del Congreso del Trabajo y de la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.). Como parte de su estrategia de atracción y para consolidar su membresía y su fuerza sindical, aplicó toda su energía en lograr una trascendente revisión contractual.

El Sindicato Mexicano de Electricistas permaneció ajeno al conflicto entre los otros sindicatos, ya que estratégica o coincidentemente, la Comisión Federal de Electricidad tuvo que ver en la posición asumida por esa organización sindical, pues le delimitó zonas de trabajo a la Compañía de Luz y Fuerza del Centro y le adjudicó el suministro de energía de 86 poblaciones del centro del país, además aprobó que dicha empresa participara en actividades de construcción, operación y mantenimiento en la termoeléctrica de Tula; con estas medidas el Sindicato Mexicano de Electricistas (S.M.E.) se fortaleció al identificarse con una materia de trabajo más definida técnica y geográficamente.

Por ello, más que tomar partido en el proceso unificador del Sindicato Nacional de Electricistas Similares y Conexos de la República Mexicana (S.N.E.S.C.R.M.) y el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.) lo que hizo fue establecer una política interna de aglutinamiento de las bases sindicales en torno al movimiento reestructurador electricista que desde la Secretaría General del propio Sindicato Mexicano de Electricistas, dirigía Jorge Torres Ordoñez, fue por eso que cuando se fijó para septiembre de 1972 la fecha de la fusión de los tres sindicatos, el Sindicato Mexicano de Electricistas decidió hacerse a un lado del proceso, esperando así un mejor momento para negociar su caso particular, al margen de lo que convinieran los otros dos sindicatos.

3. Constitución del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.U.T.E.R.M.).

El gobierno del Presidente Echeverría se empeñó para que se resolviera el conflicto electricista, incluso relevó a los titulares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de la Comisión Federal de Electricidad nombrando al

Lic. Porfirio Muñoz Ledo y al Lic. José López Portillo, respectivamente en esos cargos.

En septiembre de 1972 se firmó el acuerdo de fusión de los dos sindicatos a través del documento denominado "Pacto de Unidad del Sindicato Nacional de Electricistas Similares y Conexos de la República Mexicana (S.N.E.S.C.R.M.) y el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.)" que indicaba que los firmantes reconocían que el interés de la Nación demandaba soluciones pacíficas, positivas y oportunas para los conflictos laborales que se presentaran en el seno de la industria eléctrica nacionalizada.

Para prevenir y resolver enfrentamientos, acordaban en sus cláusulas:

"QUINTA.- La Comisión y los Sindicatos convienen en la inmediata normalización de las relaciones laborales en todos los centros de trabajo; se gestionará dejar sin efecto, previamente, las rescisiones de trabajo aplicadas con motivo del conflicto, así como el estricto cumplimiento de los Contratos Colectivos.

OCTAVA.- No se ejercerán represalias sindicales o laborales y quienes hayan renunciado al Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.) para pasarse al Sindicato Nacional de Electricistas, Similares y Conexos de la República Mexicana (S.N.E.S.C.R.M.), serán reacomodados bajo control de la última organización sindical mencionada".³⁶

Los días 20 y 21 de noviembre de 1972, se llevó a cabo el Congreso de Constitución del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.U.T.E.R.M.), que daba fin, al menos por el momento a una serie de

³⁶ Ib. p. 49.

conflictos que había involucrado no solamente a los electricistas sino que se había adentrado en los intereses generales del movimiento obrero nacional y había hecho escuchar sus ecos hasta la Presidencia de la República.

Afiliado a la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.) a pesar de la cerrada oposición de los galvanistas, el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.U.T.E.R.M.) tuvo como primer Secretario General a Francisco Pérez Ríos; quedando como Presidente de la Comisión Nacional de Vigilancia y Fiscalización, Rafael Galván.

La mayoría numérica del Sindicato Nacional de Electricistas Similares y Conexos de la República Mexicana (S.N.E.S.C.R.M.) quedó de manifiesto en la representación proporcional que tuvo tanto en las carteras del Comité Ejecutivo Nacional, como en la Comisión Nacional de Vigilancia y Fiscalización, de los treinta puestos, veintiuno fueron para militantes del ex-Sindicato Nacional de Electricistas Similares y Conexos de la República Mexicana (S.N.E.S.C.R.M.) y el resto para los del Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.T.E.R.M.).

Mientras esto sucedía entre los sindicatos integrantes del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.U.T.E.R.M.), el Sindicato Mexicano de Electricistas apareció en el primer plano de la escena electricista, al asistir como invitado al congreso suterista, dicha organización sindical veía venir la posibilidad de una fusión integral que inevitablemente la absorbería y propuso como condiciones para su incorporación al proyecto unificador, cinco puntos que no fueron aceptados:

“UNO.- Incremento a los más altos niveles salariales y de prestaciones a la celebración del Contrato.

DOS.- Estatutos democráticos.

TRES.- Independencia sindical.

CUATRO.- Conservación de las siglas Sindicato Mexicano de Electricistas S.M.E. (por considerar que el Sindicato Mexicano de Electricistas era el más antiguo de los sindicatos y que había impulsado importantes luchas)

CINCO.- Que las decisiones se adoptaran por voto universal, directo y secreto".³⁷

En 1972 se ponía fin a la lucha entre los sindicatos electricistas que con todos los medios a su alcance, procuraban por separado la administración del Contrato Colectivo de Trabajo de la Comisión Federal de Electricidad.

De 1973 a 1976 se plantearon nuevas divergencias, posiciones y movimientos de radicalismo y combatividad que expresaban el arraigo que tenía Rafael Galván, quien impulsó la conformación de la Tendencia Democrática dentro del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.U.T.E.R.M.) la que promovió la unidad sindical con el Sindicato Mexicano de Electricistas, a fin de debilitar la posición de Pérez Ríos, pero al no lograrlo, su propia base social se fue menguando de una manera gradual, y en el Segundo Congreso General Extraordinario, realizado el 21 y 22 de marzo de 1974 en la sede de la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.) no asistieron Rafael Galván y su grupo, ni el propio Pérez Ríos por motivos de salud, lo cual fue aprovechado por Fidel Velázquez para promover la expulsión de los galvanistas de sus posiciones dentro del Comité Ejecutivo Nacional y de la Comisión Nacional

³⁷ Ib. p. 71.

de Vigilancia y Fiscalización del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.U.T.E.R.M.).

El 27 del mismo mes y año, Francisco Pérez Ríos dejó de existir, ocupando su lugar Leonardo Rodríguez Alcaine, quien logró una extraordinaria revisión contractual y el compromiso por parte de las autoridades de Comisión Federal de Electricidad para tratar exclusivamente con los representantes sindicales por él acreditados, con lo cual el grupo galvanista desapareció de la representatividad sindical.

Los electricistas que apoyaban al grupo galvanista y eran trabajadores del Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares, en el mes de julio de ese mismo año, dieron por terminada su relación de trabajo, dejando de pertenecer al Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.U.T.E.R.M.) pasando a formar parte de la F.S.T.S.E., con lo cual se estableció la hegemonía del grupo encabezado por Leonardo Rodríguez Alcaine al frente del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.U.T.E.R.M.) al conseguir la titularidad indiscutible del Contrato Colectivo de Trabajo Único firmado por la Comisión Federal de Electricidad.

En el presente capítulo observamos el devenir histórico de las partes del actual Contrato Colectivo de Trabajo C.F.E. - S.U.T.E.R.M.; así, la evolución de las empresas eléctricas en nuestro país derivó, con la nacionalización de la industria eléctrica, en la constitución de la Comisión Federal de Electricidad, organismo encargado de la prestación del servicio público de energía eléctrica en la República Mexicana, y cuyo progreso va correlacionado con el desarrollo de la conciencia de clase de los trabajadores a su servicio quienes, al mismo tiempo, fueron transformando sus organizaciones sindicales, adecuándolas al proceso industrializador en virtud de la necesidad de defender sus derechos y alcanzar mejores condiciones de vida concluyendo con la creación del Sindicato Único de

Trabajadores Electricistas de la República Mexicana cuyas conquistas laborales lo identifican claramente comprometido con sus agremiados.

Capítulo III

Características y elementos del contrato colectivo de la Comisión Federal de Electricidad

1. Creación, duración, revisión y terminación.

El contrato colectivo se crea derivado de la obligación legal que tienen los patrones de celebrarlo ante la solicitud del sindicato que representa los intereses de los trabajadores que pertenecen a él. En caso de negativa del patrón, el sindicato tendrá como medio coactivo, una vez satisfechas las exigencias de derecho, la huelga, para hacer valer su pretensión de establecer las condiciones de trabajo en el contrato colectivo.

El artículo 387 de la L.F.T. consigna que: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

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

El primer contrato colectivo de trabajo firmado entre la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, entró en vigor el 20 de noviembre de 1972, con la denominación "Contrato Colectivo de Trabajo Unico, C.F.E. - S.U.T.E.R.M. 1972-1974"; y a partir del 1º de mayo de 1974, se ha revisado ininterrumpidamente cada dos años.

Para efectos del presente trabajo se analizará el "Contrato Colectivo de Trabajo Unico C.F.E. - S.U.T.E.R.M. 1998-2000", el cual entró en vigor el

primero de mayo de 1998, y rige las relaciones laborales que se presten a la Comisión Federal de Electricidad por parte de los trabajadores de base, trabajadores de confianza y trabajadores temporales. Dicho contrato fue presentado ante la Junta Especial Número Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje el 21 de abril de 1998.

Conforme a lo indicado en la L.F.T. en su artículo 397, un contrato colectivo "puede ser por tiempo determinado o indeterminado o para obra determinada"; en el contrato colectivo de trabajo en cuestión se establece, de acuerdo con su cláusula cuatro (vigencia e impresión del contrato) que, "se celebra por tiempo indeterminado y será revisable cada dos años".

Dicha cláusula cumple con lo estipulado en el artículo 399 de la L.F.T., el cual señala que las convenciones colectivas serán revisables cada dos años en forma integral, mientras que en materia de salarios dicha revisión será anual, la solicitud deberá ser presentada con sesenta días de anticipación al vencimiento de la anterior revisión, considerando la fecha en que entró en vigor, es decir, la fecha establecida por las partes o, en su caso, con la que se depositó.

La terminación de un contrato colectivo se apegará a lo dispuesto en el artículo 401 de la L.F.T., que a la letra indica:

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

Aunque dichos supuestos no se ven reflejados en el cuerpo del Contrato Colectivo de Trabajo Único C.F.E. - S.U.T.E.R.M. no olvidemos que

son principios jurídicos de observancia general.

2. Cláusula de ingreso y de separación.

Son diversos los términos que se han utilizado para designar a las cláusulas de admisión y de separación, encontrándose entre los más comúnmente usados, en el orden jurídico y doctrinario en México, las de "cláusulas de exclusión", o bien "cláusulas de consolidación sindical", utilizándose también el término de "cláusulas de exclusividad sindical".

Se les designa con estas denominaciones, en atención a los efectos que su implantación, dentro de una empresa a través del contrato colectivo, llega a producir, es decir, el objetivo perseguido por estas cláusulas, y que necesariamente se traducen en la exclusión, marginación o separación del trabajador sindicalizado, haciéndolo a un lado cuando de la obtención del empleo se trata, o separándolo del mismo cuando renuncie al sindicato, o cuando se le ha encontrado culpable de alguna falta cometida en contra de la organización sindical o de sus estatutos, estos efectos producidos por la cláusula en cuestión es lo que le da este nombre.

La denominación "cláusula de consolidación sindical" se ha utilizado atendiendo a que la finalidad primordial atribuida a esta cláusula, es el fomento del sindicalismo, tratando de inducir al trabajador para incorporarse a alguna asociación profesional con lo que podrá obtener mayores y mejores prestaciones y una seguridad en el trabajo.

En cuanto al término "cláusula de exclusividad sindical" tiene la misma connotación que las anteriores, esta última forma de designación nos puede dar la idea, de la existencia de un privilegio que se establece a través del

contrato colectivo, consistente en la conservación y obtención de un trabajo, se trata de un privilegio del que gozan los trabajadores que pertenezcan o se incorporen a una organización sindical, creando una obligación que el patrón tendrá que cumplir.

En el caso de las denominaciones que acabamos de estudiar, ninguna de ellas según su acepción, puede referirse a una institución distinta de las estudiadas, pues, en última instancia, todas tienen el mismo significado, esto es, una potestad, por lo que se acepta el término de cláusulas de exclusión.

Sabemos que existen dos tipos de cláusulas de exclusión o exclusividad, el primero que se denomina cláusula de exclusión por admisión o ingreso, y el segundo cláusula de exclusión por separación. Ambas se encuentran consignadas en el artículo 395 de la L.F.T., que a la letra dice:

"En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Estas cláusulas y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Por lo que concierne a la cláusula de exclusión de ingreso, a la que también suele denominársele de preferencia sindical, es aquella obligación que

se conviene en el contrato colectivo de trabajo, mediante la cual el sindicato tiene derecho de cubrir con sus agremiados, los puestos de nueva creación, así como las vacantes que se susciten dentro de la empresa.

Esta cláusula tiene su fundamento en lo dispuesto por el primer párrafo del artículo 395 de la L.F.T. al señalar:

"En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante...", de lo que se desprende que, la inclusión de la cláusula en cuestión, resulta ser fundamental en la relación entre empresas y sindicatos, toda vez que el sindicato adquiere la exclusividad en la contratación del personal.

Lo anterior lo vemos reflejado en el Contrato Colectivo de Trabajo Único C.F.E. - S.U.T.E.R.M. al señalarse que es requisito indispensable que el trabajador sea miembro del sindicato para poder prestar sus servicios en Comisión Federal de Electricidad.

Así mismo, se adquiere el compromiso por parte de la empresa de no utilizar al trabajador que haya sido expulsado, o separado del S.U.T.E.R.M. por haber atacado o desconocido la autoridad del Comité Ejecutivo Nacional del mismo, o propiciado la división sindical, o haya renunciado voluntariamente a formar parte del mismo.

Estos supuestos se consignan en las cláusulas 37. – Control de ingreso, y 38. – Ingreso de personal.

De lo anterior, podemos establecer que la cláusula de admisión es el "alma o fuerza del sindicato", toda vez que obliga al patrón a contratar única y

exclusivamente a las personas que proponga para ocupar las plazas vacantes o de nueva creación.

En la práctica, no se puede desconocer que en ocasiones con la aplicación de la misma, se lesionen intereses de terceros, por ejemplo, cuando se relega a un trabajador que tiene mejores derechos para ocupar un puesto de nueva creación o una plaza vacante y, por lo tanto, es quien debería de ocupar el puesto o plaza aludidos, en comparación con el que fue propuesto para tal efecto por el sindicato, situación que causa algunos malestares entre los agremiados.

En este caso resulta obvio que si el trabajador relegado demanda y prueba en juicio sus mejores derechos preferentes para ocupar el puesto o plaza, se considera que es el sindicato quien resulta responsable de los daños y perjuicios causados y no el patrón o empresario ya que este último lo único que hace es cumplir con su obligación, al aceptar dentro del plazo fijado en el contrato colectivo, al trabajador que le haya propuesto para ocupar la plaza o puesto solicitados, razón por la que no tiene ninguna responsabilidad, máxime que ni siquiera le incumbía la actuación seguida por la agrupación sindical para elegir, de entre sus integrantes, a cual de ellos correspondía efectivamente ocupar la plaza o puesto en cuestión, porque equivaldría a una intervención en la actividad sindical y su administración, lo cual implica una violación a la autonomía de la agrupación profesional.

Sin embargo, a pesar de los problemas cotidianos, la cláusula de exclusión por ingreso, es aceptada por los tratadistas.

Por lo que versa a la cláusula de exclusión por separación, la misma no ha sido bien vista por el movimiento obrero, por considerar que se trata de un arma de dos filos para la clase obrera y atentatoria del ejercicio de su

libertad sindical. Si alguna vez tuvo la finalidad de hacer más fuertes a los sindicatos, evitando su desmembramiento, en la actualidad dista mucho de cumplir su cometido y suele aplicarse como un medio para separar de su trabajo, a aquellos trabajadores que se distinguen por estar en contra de los líderes sindicales que no cumplen con el objetivo a que se refiere el artículo 356 de la L.F.T.

Por lo que se refiere a la doctrina, ésta entró en polémica por su constitucionalidad o su inconstitucionalidad. En efecto, la doctrina se manifestó sobre el particular dando puntos de vista contradictorios.

Así, por ejemplo, Mario de la Cueva señala: "La cláusula de separación es anticonstitucional y los argumentos en que se apoya su punto de vista, consisten substancialmente en:

a) Que el acto de renuncia a la agrupación, es un derecho de libertad negativa de asociación profesional, por lo que no es posible que su ejercicio implique la sanción tan grave de perder el empleo;

b) Que resulta una falsedad, que el cometido de la cláusula sea evitar el desmembramiento del sindicato, ya que en la práctica suele utilizársele para coaccionar trabajadores en su conducta;

c) Que se desnaturaliza la esencia del contrato colectivo, al pretender con éste, resolver la problemática interna en la agrupación;

d) Que viola el principio de libertad individual, la que el Estado debe garantizar y asimismo, que éste, no debe permitir que el derecho disciplinario de la agrupación produzca consecuencias externas, porque sería elevarlo a la categoría de derecho penal público y en la situación actual de nuestro

sistema de Derecho, tal actuación resulta imposible, por carecer del poder público necesario para ello;

e) Porque su aplicación no puede considerarse un despido justificado;

Porque viola lo dispuesto en el artículo 5º Constitucional, ya que al pactarse restringe la libertad de la persona, así como las fracciones XVI y XXVII inciso H) del artículo 123 Constitucional, al impedirsele el libre ejercicio de su libertad de asociación o el hacer el renunciar a la misma”.³⁸

También Baltasar Cavazos Flores se pronuncia por la anticonstitucionalidad de la cláusula en estudio, afirmando que:

“Viola los artículos 4º y 5º de la Carta Magna y que las asociaciones, ya sea de trabajadores o de patrones, no pueden revestir el carácter de tribunales y en consecuencia se ven impedidos para conocer y resolver, si son o no graves las faltas en que sus integrantes incurrir y menos para restringir la libertad de trabajo, puesto que no pueden a su vez, tener la calidad de juez y parte, este tipo de entes”.³⁹

Sin embargo, José de Jesús Castorena opta por su constitucionalidad, con el argumento de que:

“...mientras perdure la concepción individualista de la asociación profesional, como entidad jurídica creada por un acto jurídico, la cláusula es

³⁸ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Segunda edición, Porrúa, México, 1954, pp. 384 y siguientes.

³⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El artículo 123 Constitucional y su proyección en Latinoamérica, Porrúa, México, pp. 246 y 247.

válida; basta el reconocimiento de la asociación, con los fines que la ley le asigna, para que por ello debamos de tener por admitida por el derecho la realidad de la relación colectiva, y si esta existe, es la cláusula de exclusión la que presta apoyo y fortaleza. Será, además por el juego de la cláusula de exclusión, que el sindicalismo obrero, sana y lealmente practicada, haya de conducir al sindicato único y al obligatorio.”⁴⁰

Por otra parte, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, sostienen la constitucionalidad de la cuestionada cláusula, y al aludir al artículo 395 de la L.F.T., únicamente señalan que se ha eliminado el obstáculo de estimar inconstitucional a la misma, dado que incumbe a las partes actualmente el establecer la forma y términos como ha de regularse en los contratos colectivos.

Humberto Ricord se inclina por justificar la constitucionalidad de la cláusula de exclusión, reflexionando sobre el punto de vista que considera a la libertad individual:

“...como un engaño o dogma dentro del sistema pequeño burgués y su constitucionalismo personalista, que intenta concebir al individuo totalmente desvinculado del cuerpo social, obviamente por su mejor explotación, por lo que es mejor que exista la cláusula de exclusión, por ser uno de los recursos más efectivos para pertenecer al sindicato y mantener el control de su vida interna, ante la indisciplina”.⁴¹

⁴⁰ CASTORENA, J. de Jesús. Manual de Derecho Obrero, 6ª edición, De Fuentes Impresores, México, 1973, pp.274 y 275.

⁴¹ RICORD, Humberto. La Cláusula de exclusión en sus relaciones con los derechos de sindicación y la libertad de afiliación sindical *Revista Mexicana del Trabajo*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, N° 3, Tomo XVII, 6ª época, julio-agosto-septiembre 1970, México, 1970, pp. 51 y siguientes.

Lo anterior en virtud de que, es más conveniente que resulte atado ante el sindicato y su dictadura, que ante el patrón. Asimismo, reflexiona que la garantía de libertad sindical prevista en la fracción XVI del Apartado A del artículo 123 constitucional, pertenece al grupo y no al individuo, teniéndose en consecuencia que deberá de prevalecer el interés de la agrupación frente al del agremiado.

Por su parte, Néstor de Buen Lozano coincide con el punto de vista de Humberto Ricord, sosteniendo la constitucionalidad de la cláusula de exclusión, y a tal efecto dice:

"Nos parece que los argumentos de Ricord son definitivos. La naturaleza social del derecho establecido en la fracción XVI del Apartado "A" del artículo 123 constitucional, no puede ser puesta en tela de juicio. Esa naturaleza "social" del derecho de sindicación lleva de la mano a la conclusión de que en el conflicto entre el hombre y el grupo, necesariamente habrá de imponerse el interés del grupo".⁴²

Sin embargo, en la práctica la interpretación incorrecta de la cláusula de exclusión, puede tener efectos negativos, al hacerse un mal uso de ella, causándose con su aplicación, en algunos casos, la separación de aquellos trabajadores que se han distinguido por su lucha para el mejoramiento de los intereses de sus compañeros, por lo que resulta obvio que el papel de la cláusula comentada, en la realidad se ha desvirtuado.

Además, debe tomarse en cuenta que los sindicatos que más frecuentemente la aplican, lo suelen hacer en defensa de los intereses del

⁴² DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op. Cit. p. 502.

patrón, olvidándose de su objetivo supremo, que es el de defender los intereses de sus agremiados.

Empero, por haberse desvirtuado su finalidad conforme lo indica la realidad social, lógicamente se está ante la presencia de un instrumento legal que si se aplica incorrectamente no sirve a los trabajadores y es utilizado para defender intereses patronales o de los líderes sindicales, por lo que resulta conveniente que se supervise su estricta aplicación por los órganos jurídicos laborales competentes, a fin de que se cumpla con la finalidad de la cláusula de exclusión.

Por lo que es conveniente reproducir en este espacio los criterios que la Suprema Corte de Justicia, a través de la jurisprudencia ha sostenido:

CLAUSULA DE EXCLUSION, CONSTITUCIONALIDAD DE LA. No es exacto que la cláusula de exclusión sea contraria al texto de la fracción XXVII, letras g) y h), del artículo 123 constitucional, que estatuyen la nulidad de las condiciones contractuales que constituyen renuncias por obreros, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato, o por, de la obra, y es inconcuso que la aplicación de la cláusula de exclusión, no se traduce en incumplimiento de la relación contractual de trabajo, por acto voluntario del patrono, ni está subyúdice cuando se impugna esa aplicación, la validez de cláusulas contractuales que impliquen renuncia del derecho del trabajador para exigir indemnizaciones. Tampoco puede decirse por idénticas causas, que sea pertinente para demostrar la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, el párrafo h), de la misma fracción XXVII, del artículo 123, que estatuye que todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado, en favor del trabajador, en materia de trabajo, protección y auxilio a los trabajadores, serán nulas y no obligarán a los contrayentes.

TOMO LXXVII, Pág. 919. - Morales José B. - 8 de julio de 1943.

Quinta Epoca, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: LXXVII, Página: 919.

CLAUSULA DE EXCLUSION, CARACTER DE LA. La privación del trabajo por virtud de la aplicación de la cláusula de exclusión, no es propiamente ni la consecuencia del acto del poder público ni del mandato imperativo de la ley, sino el resultado de la expresa y libre voluntad de las personas agrupadas para constituir un sindicato, o que posteriormente se adhieren a él, las cuales, con el propósito de fortalecer aún más su organismo de defensa, convienen en que aquellos de sus miembros que por determinados motivos sean expulsados del seno de la agrupación conforme a las disposiciones de sus respectivos estatutos, deberán también abandonar el trabajo sin responsabilidad para el patrono, ya que también previene que éste quedará obligado a separarlos, cuando para ello reciba la solicitud correspondiente. Por tanto, no es la ley la que determina que se separe del trabajo a los obreros expulsados de sus respectivos sindicatos, sino la propia y libre voluntad de todos y cada uno de los agremiados establecida de antemano al celebrarse la contratación, dentro de la cual todos se consideran representados, y a la que se adhieren por un acto posterior que está constituido precisamente por su ingreso al sindicato y al trabajo, todo lo cual se corrobora con el hecho de que la sindicalización misma, no es un acto forzoso sino enteramente libre; por lo que, si no es la ley la que obliga a sindicalizarse, ni la que impone la concentración y aceptación de la cláusula de exclusión, es indudable que no puede decirse que los artículos 49 y 236 de la Ley Federal del Trabajo, que admiten y sancionan dicha cláusula, sean inconstitucionales.

TOMO LXXIII, Pág. 5828. - Lozada Delfino y coags. - 7 de Septiembre de 1942.

Quinta Epoca, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: LXXIII, Página: 5828.

Toda vez que se observa que esta cláusula es el resultado de la cohesión e integración sindical de los trabajadores, su uso debe realizarse para consolidar esos fines, con los que el sindicalismo se verá fortalecido, permitiendo a su vez, afirmar las conquistas laborales obtenidas.

3. Contenido

El contenido del contrato colectivo de trabajo es el elemento normativo y se constituye con las cláusulas que establecen las condiciones de trabajo en que debe prestarse el servicio de los trabajadores a los patrones, cuyo contenido es de carácter obligatorio para ambas partes, es decir, son normas adoptadas por el sindicato y empresa como verdaderas reglas de conducta que regulan su comportamiento.

El elemento normativo constituye el *desiderátum* del contrato, ya que ahí se encuentran pactadas todas las cláusulas relativas a las condiciones específicas de trabajo.

Conforme a nuestra legislación el contenido de las cláusulas se refiere principalmente a salarios, jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, etcétera.

Actualmente, el numeral 391 de la L.F.T. estipula que el contrato colectivo de trabajo contendrá los elementos que a continuación señalamos correlacionados con las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo Único C.F.E. - S.U.T.E.R.M. correspondientes:

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Ley Federal del Trabajo Artículo 397	Contrato Colectivo de Trabajo C.F.E. - S.U.T.E.R.M.
I.- Los nombres y domicilios de los Contratantes;	Cláusula 2.- Partes contratantes.
II.- Las empresas y establecimientos que abarque;	Cláusula 1. - Objeto del contrato.
III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;	Cláusula 4. - Vigencia e impresión del contrato.
IV.- Las jornadas de trabajo;	Cláusula 16. - Semana de trabajo.
V.- Los días de descanso y Vacaciones;	Cláusula 52. - Vacaciones. Cláusula 53. - Descansos Obligatorios.
VI.- El monto de los salarios;	Cláusula 30. - Salario.
VII.- Las cláusulas relativas a la Capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;	Cláusula 23. - Preparación de los Trabajadores. Cláusula 24.- Comités Mixtos de Productividad. Cláusula 25.- Capacitación y Adiestramiento.
VIII.- Disposiciones sobre la Capacitación o adiestramiento Inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;	Cláusula 38. - Ingreso de Personal.

IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y	Cláusula 56. - Comisiones de Seguridad e Higiene.
X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes".	Las cláusulas que forman parte del Contrato Colectivo de Trabajo Único C.F.E. - S.U.T.E.R.M. y que no son arriba citadas.

El Contrato Colectivo de Trabajo Único C.F.E. - S.U.T.E.R.M. consta de cinco títulos que agrupan 82 cláusulas, los títulos en cuestión son:

I. Título Primero de las Relaciones Laborales. Abarca lo inherente a la solución de los conflictos que se puedan presentar en la aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo Único C.F.E. - S.U.T.E.R.M., y comprende las primeras diez cláusulas, divididas en dos capítulos, el primero denominado "Del contrato colectivo", y el segundo "De las reglas adicionales" y que corresponden de la cláusula 1 a la 4, y de la 5 a la 10, respectivamente.

II. Título Segundo del Trabajo y la Organización Industrial. Establece las condiciones en las que habrán de prestar sus servicios los trabajadores, la forma en que la empresa los utilizará, así como el compromiso de ambas partes para elevar su productividad, Lo anterior se señala en las siguientes 19 cláusulas, divididas en tres capítulos, el primero denominado "De las condiciones generales del trabajo", el segundo "De la organización industrial" y el tercero "De la productividad", los cuales se conforman de la cláusula 11 a la 20, de la 21 a la 22 y de la 23 a la 29, respectivamente.

III. Título Tercero del Salario. Indica el procedimiento en que la empresa otorgará a sus trabajadores la retribución económica por sus servicios,

así como las modalidades que por razón de la materia del trabajo se presenten, Para esto se ha dividido en dos capítulos: el primero, "De la definición salarial", que comprende las cláusulas 30 a la 32 y el segundo, "De las disposiciones complementarias", de la cláusula 33 a la 36.

IV. Título Cuarto de los Trabajadores. Señala la manera en que el personal que preste sus servicios a la empresa adquiere tal calidad, la forma en que ejercerá sus derechos de ascenso, las situaciones especiales que pudieran presentarse en el desempeño de sus labores, así como los días de descanso y permisos que puede disfrutar. Se divide en tres capítulos, el primero, "De los trabajadores", de la cláusula 35 a la 45, el segundo, "De las condiciones complementarias", de la cláusula 46 a la 51 y el tercero, "Del descanso y permisos", de la cláusula 52 a la 54.

V. Título Quinto de la Seguridad Social. Señala todo lo que concierne a la forma en que la empresa, proporciona a sus trabajadores y familiares la protección y beneficios relativos a asistencia médica, a los medios de subsistencia y los servicios sociales, dividiéndose en tres capítulos, el primero "De la seguridad y los riesgos", que comprende de la cláusula 55 a la 64, el segundo "De las prestaciones y garantías" de la cláusula 65 a la 69 y por último el tercero "Generalidades" que comprende de la cláusula 70 a la 81, incluyéndose al final la cláusula Transitoria Unica.

4. Relaciones Laborales

En toda relación laboral surgen controversias que por su importancia pueden traer repercusiones, tanto para la empresa como para los trabajadores,

situaciones que pueden ser solucionadas, sin llegar a la intervención de la autoridad laboral, para dirimir los posibles conflictos de intereses.

Los contratos colectivos de trabajo, por regla general, especifican en su clausulado el objeto del mismo y, en adición de las disposiciones de la L.F.T., establecen las condiciones que deben regir las relaciones laborales de la empresa, expresando claramente que cuando las disposiciones del contrato, sean más favorables para los trabajadores, deberán sustituir a las de la Ley.

Lo anterior queda señalado en el Contrato Colectivo de Trabajo Único C.F.E. - S.U.T.E.R.M. en su Cláusula 1. - Objeto del Contrato, en la que se indica:

Que en adición a las disposiciones legales, se establecen las condiciones laborales específicas que deberán regir para la prestación del servicio público de energía eléctrica en la República Mexicana, en la Industria Eléctrica Nacionalizada.

Cuando las disposiciones de este Contrato, sean más favorables para los trabajadores, sustituirán a las de la ley.

Debe establecerse con claridad quienes son las partes que celebran el contrato colectivo, de tal manera que exista un reconocimiento expreso de la personalidad de ambas; en el caso del patrón, éste lo puede hacer a través de su apoderado legal en los términos de la Ley común o, en su caso, a lo dispuesto de la Ley Reglamentaria respectiva si se trata de Entidades de la Administración Pública Federal.

El apoderado legal dependerá del contexto jurídico en el que se ubique, de las reglas aplicables del Derecho Civil y Notarial, de conformidad

con las facultades delegadas en los representantes de los Organismos Descentralizados.

Para la acreditación legal del Sindicato, toda vez que es una asociación profesional, que actúa como persona moral, de acuerdo con el Código Civil, para efectos de la celebración del contrato colectivo de trabajo, deberá sujetarse a lo dispuesto por la L.F.T., es decir, debe estar debidamente registrado ante la autoridad laboral correspondiente, señalando su número de registro en el propio instrumento laboral y especificar quien tiene el poder negociador para tal fin y como respaldo, las facultades que tiene el Comité Ejecutivo, que deben estar comprendidas dentro de los estatutos que los rijan.

Lo anterior lo vemos cumplimentado en la Cláusula 2. - Partes contratantes del Contrato Colectivo de Trabajo Único C.F.E. - S.U.T.E.R.M., en su párrafo primero que precisa:

Partes contratantes son la Comisión Federal de Electricidad, Organismo Público Descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, que tiene a su cargo la prestación del servicio público de energía eléctrica, en los términos del párrafo sexto del artículo 27 constitucional y de la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica, y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, Sindicato Nacional de Industria, legalmente constituido y registrado ante la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, bajo el número 2001, en su carácter de representante del interés profesional de los trabajadores electricistas al servicio de dicha Institución.

De esta manera se reconoce la legalidad de la representación de las partes, que señala el artículo 391 fracción I de la L.F.T.

Por las actividades que llevan a cabo las empresas, es importante definir en el pacto sindical, cuáles son, ya que de ahí se derivan una serie de estipulaciones correlativas a la duración y vigencia del contrato colectivo de trabajo y en consecuencia la eficacia de sus cláusulas.

Lo cual queda claramente señalado en el Contrato Colectivo de Trabajo Único C.F.E. - S.U.T.E.R.M., en la Cláusula 3. - Materia del Contrato, que indica:

Es materia del trabajo objeto de este Contrato.

- a) La planeación del sistema eléctrico nacional;
- b) La generación, conducción, transformación, distribución, abastecimiento y venta (comercialización) de energía eléctrica;
- c) La realización de las actividades que requiera la operación del sistema eléctrico nacional;
- d) La prestación del servicio público de energía eléctrica en los términos de la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica y sus reglamentos.
- e) La promoción de la investigación científica y tecnológica nacional en materia de electricidad;
- f) El estudio, planeación diseño y proyecto, el desarrollo y la fabricación nacional de equipos y materiales utilizables en el servicio público de energía eléctrica; y su reglamento; y

g) La operación del equipo pesado, aéreo y automotriz.

Para efectos de que los trabajadores conozcan el contenido del contrato colectivo de trabajo, así como el tiempo que durará su aplicación, se distribuyen entre ellos, de conformidad con lo señalado en la cláusula 4. - Vigencia e impresión del contrato.

Al ser el contrato colectivo un convenio celebrado conforme a la Ley y siendo una de las partes para celebrarlo es el sindicato, se estará al interés colectivo; en consecuencia, los pactos que celebren los trabajadores que no se refieran a las instrucciones para desempeñar el trabajo, deben ser nulos, ya que los asuntos que surjan con motivo de la relación laboral normados por los pactos sindicales, serán invariablemente tratados por los representantes que los estatutos del Sindicato designen.

Lo anterior, como seguridad para los propios trabajadores y el ejercicio que tiene la función sindical, contenido que deberá quedar estipulado en la cláusula respectiva.

Para ello se estableció la cláusula 5. – Nulidad de pactos individuales, donde las partes señalan la forma y la obligatoriedad de las resoluciones que conjuntamente emitan los representantes de cada una de las partes en los niveles donde se presenta la problemática, hasta llegar a los órganos superiores de las partes que permitan en forma pacífica resolver la controversia, por lo que es necesario que los asuntos que con motivo de la relación laboral entre los trabajadores y Comisión Federal de Electricidad sean tratados únicamente por los representantes legales reconocidos por la empresa, ya que de no cumplir con este requisito carecerán de valor jurídico.

Con el propósito de evitar que las soluciones que puedan emitir los representantes se prolonguen por tiempo indefinido, provocando situaciones que generen descontento por parte de los trabajadores y que su tramitación se llegue ante las juntas de Conciliación, se pactó una cláusula que fija los plazos máximos para resolverlos, que es la cláusula 6. - Plazo para resolver conflictos, adicionándose en ésta que los salarios y gastos de los representantes sindicales que deban trasladarse para tratar los asuntos en cuestión, serán pagados por la Comisión Federal de Electricidad.

Derivado de lo anterior, es importante que los asuntos que se ventilen con los representantes sindicales, se lleven a cabo durante la jornada de trabajo, en horas de oficina, con el objeto de evitar que no se traten asuntos que impidan el desarrollo de las actividades normales de la empresa.

Sobre el mismo tema, los representantes sindicales en ocasiones deben ir acompañados por los trabajadores para resolver ciertos puntos de controversia que se dan en las relaciones laborales o en la prestación del servicio, por lo que convenientemente se determinó en qué casos los trabajadores pueden acompañar a sus representantes, sin que se impongan por el tiempo improductivo afectaciones a su salario. Lo anterior podemos observarlo en la cláusula 7. - Audiencias a los representantes del Contrato Colectivo de Trabajo Único C.F.E. - S.U.T.E.R.M.

Las modificaciones al instrumento de referencia se pueden realizar por las partes en convenios complementarios o suplementarios que formen parte del propio contrato colectivo, mismas que no deberán disminuir o desconocer prestaciones o derechos para los trabajadores, lo cual se estipula en la cláusula 8. - Condiciones adicionales.

De conformidad con el artículo 34 de la L.F.T., los convenios únicamente registrarán para el futuro, sin afectar derechos adquiridos y no se referirán a los trabajadores individualmente, por lo que en éstos términos debe aplicarse la cláusula antes citada.

Cuando se presenten situaciones laborales que generen incertidumbre o no se encuentren contempladas en el Contrato Colectivo de Trabajo Único C.F.E. - S.U.T.E.R.M. deberán ser atendidas bajo el principio jurídico de protección que se refiere al criterio fundamental que sustenta el derecho del trabajo, en virtud de que surge de la desigualdad existente entre las partes, respondiendo al objetivo de amparar al trabajador.

Lo anterior se manifiesta de tres maneras:

I. *Indubio pro laborare.*

II. La regla de la norma más favorable, y

III. La regla de la condición más beneficiosa.

Los principios jurídicos antes enunciados quedan incluidos en la cláusula 9. - Casos no previstos, la cual estipula que, en los casos de duda o los no previstos, se aplicaran los principios generales o la norma que más beneficie al trabajador.

De tal manera se proporciona una solución favorable al trabajador en las situaciones laborales donde pudiera verse comprometida su posición.

Así se cumple con lo indicado en la L. F. T. en sus artículos 17 y 18, lo cual significa una conquista de los trabajadores, al no dejarlos en estado de indefensión, ante los intereses de la empresa.

Si se presentara la situación de que Comisión Federal de Electricidad incumpla con lo estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo Único C.F.E. - S.U.T.E.R.M. y por tal acción se le causen perjuicios a los trabajadores, aquella tendrá la obligación de indemnizar a éstos, lo cual queda plasmado en la cláusula 10. - Daños y perjuicios.

La L.F.T. en su artículo 132 fracción II señala que es obligación de los patrones pagar a los trabajadores salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa, por lo que al estar éstas convenidas en el contrato colectivo, gozarán de una doble naturaleza que les permite un mejor alcance a esta disposición, tanto de carácter legal como contractual.

5. Del trabajo y la organización industrial.

En este rubro se señalan las condiciones generales en que se habrá de prestar el trabajo, tales como traslados, medidas de seguridad, preparación de los trabajadores, capacitación y adiestramiento, su implantación y evaluación.

Por la naturaleza propia de las actividades desempeñadas por la Comisión Federal de Electricidad, éstas se dividen en: planeación, generación, transmisión, distribución, comercialización, administración, construcción, puesta en servicio, fabricación, operación, conservación y mantenimiento de equipo, lo cual se indica en la cláusula 11. - Clasificación de actividades.

Para evitar interpretaciones diferentes a las señaladas en el contrato colectivo, es recomendable se definan conceptos que sean aplicables en el desarrollo de las relaciones obrero-patronales, como son: categoría, plaza, puesto, salario tabulado, salario integrado, salario completo, jornada continua, puestos sindicalizados, puestos de confianza, trabajador sindicalizado, trabajador de confianza, trabajador permanente, trabajador temporal, tabulador, antigüedad, escalafón, tratando de ser lo más explícito posible, dependiendo de la naturaleza de la empresa.

Lo anterior queda plasmado en el Contrato Colectivo de Trabajo Único C.F.E. - S.U.T.E.R.M. en su cláusula 12. – Definiciones.

No obstante que la L.F.T. establece en su Capítulo II Obligaciones de los Trabajadores, en su numeral 134 fracción IV que el trabajo debe desempeñarse con las características que se enuncian; intensidad, cuidado, esmero, forma, tiempo y lugar convenido, es apropiado que de acuerdo con las actividades encomendadas a los trabajadores a cierto número de trabajadores por su categoría profesional, se precisen en el pacto colectivo, si requieren de un especial tratamiento por la naturaleza técnica de la empresa, lo cual queda contemplado en la cláusula 13.- Del desempeño de labores.

Con la finalidad de evitar que a los trabajadores se les causen daños y perjuicios en el desempeño de sus labores, se precisa la subordinación jerárquica, por lo que las instrucciones para realizar trabajos, deberán ser impartidos por los superiores a sus subordinados, ya que así se responsabiliza a los primeros ante la empresa, lo cual se advierte en la cláusula 14.- Responsabilidad por instrucciones.

De tal manera se cumple con lo indicado en la L.F.T. en su artículo 134 fracción III "Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

Cuando por necesidades del servicio, es necesario que los trabajadores auxilien en labores de fiscalización o vigilancia a empleados de otras instituciones públicas, serán sustituidos con otros trabajadores, sin afectar sus derechos, lo anterior se consigna en la cláusula 15.- Trabajo con auditores o personas ajenas a la C.F.E..

El tiempo que los trabajadores prestarán sus servicios a C.F.E., queda comprendido al determinarse la semana de trabajo, que es de 40 horas, dividida en cinco jornadas de 8 horas, sin embargo, por la diversidad de funciones que se realizan por las distintas áreas, se establecen en virtud de los trabajos a desempeñar otro tipo de jornadas, en el caso de labores de turnos continuos, son seis jornadas de 6 horas, 40 minutos, más 1 hora 20 minutos de tiempo extraordinario constante, más 30 minutos para compensar el trabajo nocturno y mixto, establecido legalmente.

En las Centrales Generadoras y Subestaciones se tendrán cinco jornadas de trabajo de 8 horas, con pago de 30 minutos de tiempo extraordinario constante, convenido entre las partes.

Para labores de guardias y servicios especiales, las jornadas se establecerán por las partes, y en puestos donde se labore menos de 40 horas a la semana, se continúa con tal jornada.

El horario es de 8:00 a 16:00 horas, la excepción a este horario, se deberá establecer previo convenio, tomando en consideración la situación geográfica y las necesidades del servicio.

Los días de descanso por regla general se otorgan los sábados y domingos, excepto para los trabajadores con los que se tenga convenido que prestarán sus servicios en los días antes mencionados, en cuyo caso, su periodo de asueto será inmediato a los días de descanso semanal.

En los casos de los trabajadores que tengan que laborar tiempo extraordinario eventual, éste será distribuido equitativamente entre ellos.

Lo anterior se contempla en la cláusula 16.- Jornada de trabajo.

La fijación de la jornada laboral, en el contrato colectivo, se rige por lo dispuesto en la L.F.T. en sus artículos 5º fracción II, 58, 59, 60 y 70.

Con base a lo expuesto con antelación se permite que los trabajadores y empresa convengan la jornada de trabajo, sin exceder los límites señalados en la L.F.T. de tal forma que se les otorga a éstos un periodo de descanso que les permita gozar de un adecuado equilibrio de su salud física y mental, mismo que les permitirá desempeñar con mayor eficiencia las labores que tengan encomendadas.

Resulta conveniente que a los trabajadores se les determine el sitio donde prestarán sus servicios, aun cuando deban trasladarse a otros lugares para desempeñar sus labores, en cuyo caso se les proporcionarán los medios de transporte necesarios, debiendo estar en buen estado, lo anterior se consigna en la cláusula 17.- Lugar de trabajo y movilización de trabajadores.

De esta manera se cumple con lo señalado en la L.F.T. en sus artículos 25 fracción IV, 28 fracción I inciso b) y 30, en concordancia con el 58.

Por la naturaleza de las funciones de Comisión Federal de Electricidad y para el desarrollo de sus actividades es necesario que se abarque más de una zona geográfica, por lo que se requiere que sus trabajadores se desplacen temporalmente de una región a otra, por lo que deben determinarse los viáticos que se otorgarán por día, los medios de transporte necesarios para tal fin, y alojamiento, lo cual se plasma en la cláusula 18. - Cambio de residencia y viáticos, que señala los diferentes tipos de traslados, su duración y los apoyos financieros que recibirán los trabajadores sujetos a tales movimientos.

Es conveniente para los trabajadores que se les señale el tiempo que la Empresa les otorga para ingerir sus alimentos, el lugar donde podrán realizarlo, así como la prestación extralegal que C.F.E. tiene para sus trabajadores, como es la del pago de una cuota por alimentos, misma que les es proporcionada cuando por motivos de la carga del trabajo, se ven impedidos para hacerlo, en los horarios en los que habitualmente lo efectúan, para tales efectos se estipula en qué casos tendrán derecho a percibir el pago en comentario y cual es el importe que les corresponde

Lo anterior lo vemos plasmado en la cláusula 19.- Alimentos, acatando lo dispuesto por la L.F.T. en su artículo 63.

Otro de los conceptos que se comprenden en este título es el relativo a las medidas de seguridad, de manera específica, lo concerniente a los medios de protección y ropa de trabajo que los empleados requieren en función de la labor desempeñada, lo que se indica en la cláusula 20. – Medios de Protección y de Trabajo, que se divide en cuatro fracciones, que son:

- I. Del equipo y herramientas de trabajo.
- II. Del equipo y medios de protección.
- III. De la ropa de trabajo.
- IV. De la responsabilidad de los trabajadores.

Con el propósito de hacer de C.F.E., una empresa más productiva, que obtenga mejores resultados para la Industria Eléctrica Nacional, la Empresa y el Sindicato han convenido en que realizarán los estudios necesarios para la consecución de dicho fin, de tal manera que se puedan establecer nuevas condiciones de trabajo, lo anterior se señala en la cláusula 21.- Integración Industrial.

Es importante por las funciones que desempeña C.F.E., que se delimite su ámbito territorial de competencia, en relación con la prestación del servicio de energía eléctrica en el territorio nacional, toda vez que la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, también la proporciona, pero única y exclusivamente en las áreas de la porción central del país, lo cual se señala en la cláusula 22.- Zona de Trabajo.

Es conveniente por su trascendencia destacar lo relativo a la capacitación y el adiestramiento que la Comisión Federal de Electricidad se compromete a proporcionar a sus trabajadores en las cláusulas 23. – Preparación de los trabajadores, 24.- Comités Mixtos de Productividad, y 25. – Capacitación y adiestramiento.

La Carta Magna establece en su artículo 123 apartado A fracción XIII:

“Las empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir dicha obligación”.

El contenido antes citado se especifica en la L.F.T. en los artículos 132 fracción XV y 153-A, los cuales indican que tales obligaciones de las empresas son un derecho de los trabajadores, mismos que al verse beneficiados con ellas cumplirán con lo que el propio pacto sindical consigne.

Cabe hacer mención que esta obligación tiene el carácter de federal, de conformidad con lo estipulado en el artículo 527 de la L.F.T.

Juan B. Climent Beltrán, en sus comentarios a la L.F.T., reproduce el criterio del Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en materia de capacitación, emitido el 25 de febrero de 1985 y publicado en la Gaceta Laboral No. 34 correspondiente a los meses de abril, mayo y junio del mismo año, que indica:

“Se tendrán por depositados como contratos colectivos de trabajo los que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 391 de la L.F.T.. En el caso de que falte la cláusula relativa a la capacitación y adiestramiento, se requerirá a las partes mediante notificación personal, para que en el término de diez días, den cabal cumplimiento a las disposiciones existentes en materia de capacitación y adiestramiento, con el apercibimiento que de no hacerlo se hará del conocimiento de la Dirección General de Capacitación y Adiestramiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que, conforme al

procedimiento establecido, se apliquen, llegado el caso, las sanciones indicadas en el artículo 994, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo".⁴³

Podemos observar la importancia jurídica que reviste la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, toda vez que conlleva un beneficio directo para los trabajadores, pero también la empresa obtiene una ganancia, en virtud de que un trabajador mejor capacitado y adiestrado se convierte en un empleado más eficiente, por lo que los recursos destinados a las actividades de capacitación y adiestramiento más que un gasto son una inversión en busca de la productividad y eficiencia de la empresa.

Para aprovechar la experiencia del personal jubilado de C.F.E., podrán ser contratados como instructores o consultores, sin que esto pueda afectar derechos de terceros, lo cual se consigna en la cláusula 26.- Servicio de Jubilados.

A efecto de que los trabajadores y sus hijos adquieran un acervo cultural relativo a la industria eléctrica, la C.F.E. se compromete a crear bibliotecas sindicales, lo cual se contempla en la cláusula 27.- Instrucción y Bibliotecas, de esta manera se realiza lo indicado en la L.F.T. en su artículo 132 fracción XIII, colaborando así con las actividades de trabajo y de educación.

Bajo el mismo rubro de educación, la Empresa proporciona 8,000 becas para sus trabajadores, divididas en 4,000 para estudios secundarios, prevocacionales y tecnológicos y 4,000 para estudios preparatorios, vocacionales, profesionales o de nivel equivalente, por un monto de \$150.00 y \$200.00, respectivamente, teniendo los becarios la obligación de obtener una

⁴³ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Comentarios y Jurisprudencia, Ley Federal del Trabajo. Séptima Edición, Esfinge, México, 1993, p. 190.

calificación mínima de 8 y de 7 para estudios profesionales, en caso contrario serán sustituidos. Lo cual se estipula en la cláusula 28.- Becas

La L.F.T. en su artículo 132 fracción XIV párrafo 2º, señala el número de becas que será obligación de los patrones proporcionar en relación al número de trabajadores con los que cuenten, en tal virtud C.F.E., cumple con lo anterior, excediéndose en el otorgamiento del número de becas, lo cual se traduce en un beneficio directo para el personal y sus familiares.

A los estudiantes que cuenten con los conocimientos suficientes para realizar sus actividades de servicio social o prácticas profesionales, C.F.E. les otorga la posibilidad de participar en programas diseñados para tal fin, proporcionándoles una ayuda económica en el periodo que los desempeñen y extendiéndoles una constancia de las labores desarrolladas al finalizarlas. Lo que se observa en la cláusula 29.- Prácticas Profesionales.

6. Del salario.

En el Contrato Colectivo de Trabajo Único C.F.E. - S.U.T.E.R.M., en sus cláusulas 30. – Salario, 31. – Tiempo y forma de pago, 32. – Cuantificación de lapsos menores de un año, 33.- Pago completo, 34. - Salarios iguales y personales, y 35.- Salarios a sustitutos, se establece la forma en que la empresa retribuirá económicamente a sus trabajadores el trabajo desempeñado.

Por salario se entiende, de conformidad con lo establecido en el artículo 82 de la L.F.T. que es “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 393 de la L.F.T. se señala: "No producirá efectos de contrato colectivo de trabajo el convenio al que le falte la determinación de los salarios...", por lo que en este contrato que analizamos, se establecen los lineamientos para cumplir con lo que señala el precepto legal invocado, los conceptos que lo integran, el pago que se hará en caso de indemnizaciones y compensaciones por riesgos de trabajo y no profesionales, gastos de sepelio, pensiones jubilatorias, separaciones por cualquier causa y reajustes, lo cual se estipula en la cláusula 30.

En la cláusula 31 encontramos señalado el tiempo y la forma en que se otorgará el pago catorcenal, por jornada nocturna, por trabajo extraordinario, por trabajos de emergencia, por días de descanso, el pago de aguinaldo y de prima dominical.

En la cláusula 32 se determina el procedimiento para el pago a los trabajadores que hayan laborado por lapsos menores de un año.

En la cláusula 33 se prevé que cuando por causas imputables a C.F.E., los trabajadores se vean impedidos para desempeñar sus funciones, la empresa se compromete a pagarles sus salarios, por el tiempo que dure tal hecho.

La L.F.T., con relación a la jornada laboral señala en su artículo 58: " la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Derivado de lo anterior, si la empresa utiliza o no los servicios materiales de los trabajadores a su disposición, tal situación no releva a C.F.E. de otorgarles el pago de su salario.

En la cláusula 34 se indica que para trabajo igual desempeñado en puestos y jornadas iguales y en las mismas condiciones se pagarán salarios iguales.

De conformidad con las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la L.F.T. y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la Ley.

Asimismo, en el artículo 86 de la L.F.T. se estipula que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Establecer el tema del salario en el contrato colectivo de trabajo es obligatorio toda vez que resulta una garantía jurídica de que por los servicios que preste el trabajador recibirá una remuneración en efectivo.

En este Contrato Colectivo de Trabajo Único C.F.E. - S.U.T.E.R.M. observamos que se cumple con lo dispuesto en la L.F.T. en el capítulo VII. - Normas Protectoras y Privilegios del Salario, en los artículos 99, 100 101, 108 y 109.

A efecto de determinar con exactitud o con la mayor equidad posible, el salario que debe asignárseles a los trabajadores, de acuerdo con las clasificaciones de actividades de las diferentes áreas de C.F.E., se establece que debe realizarse una subdivisión del trabajo, que permita que los salarios

asignados sean equivalentes entre las ramas de actividad, lo cual se estipula en la cláusula 36.- De la Subdivisión del Trabajo.

7. De los trabajadores

En este rubro se señalan los puestos de trabajo, las condiciones complementarias y los descansos y permisos que pueden disfrutar los trabajadores.

A fin de tener una adecuada clasificación de los trabajadores y como consecuencia de las funciones que realizan se les divide en trabajadores de base, de confianza, temporales y eventuales de construcción y mantenimiento.

Los trabajadores de base son para efectos del Contrato que se analiza, los que ocupan como titulares puestos consignados en los tabuladores de puestos correspondientes a cada centro de trabajo de la C.F.E., señalándose que para la creación de nuevos puestos de base sólo podrán crearse por convenio entre la Dirección General de C.F.E. y el Comité Ejecutivo Nacional del S.U.T.E.R.M., lo anterior se señala en la cláusula 39.- Trabajadores de base.

De lo antes señalado, se infiere que el trabajador de base debe estar afiliado al S.U.T.E.R.M., acorde a lo dispuesto en el art. 154 de la L.F.T.

Por trabajadores de confianza se designa a quienes desempeñan los puestos cuyas funciones generales son de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización en la C.F.E., así como los Agentes o Administradores de las sucursales de cobro y en cada zona.

Asimismo, las funciones de los trabajadores de confianza en general y de los Agentes o Administradores en particular, se ajustarán a las que en los términos del Art. 9º. de la L.F.T. compete desarrollar a los trabajadores de confianza.

Del mismo modo, se establece que los trabajadores de confianza están obligados a cumplir con las disposiciones del contrato colectivo y a no inmiscuirse en el régimen del S.U.T.E.R.M., así como que deberán de respetar a los trabajadores a sus órdenes, ya que en caso de maltratarlos de hecho o de palabra, o inmiscuirse en los problemas del Sindicato, la Comisión se obliga a amonestarlos, suspenderlos o a despedirlos, lo cual se consigna en la cláusula 40.- Trabajadores de Confianza.

Los trabajadores que presten sus servicios en la C.F.E. en labores ocasionales, para obra determinada o de sustitución y que no sean titulares de puestos tabulados se sujetan a diferentes condiciones de trabajo en lo relativo a su contratación, pago, su prórroga de contrato, compensaciones por separaciones y cómputos de tiempo para el pago de prestaciones, lo anterior se consigna en la cláusula 41.- Trabajadores temporales.

Para la realización de las obras de construcción que realiza la Comisión, únicamente se utilizan los servicios de personal afiliado al S.U.T.E.R.M. y su relación laboral queda sujeta a los contratos colectivos de trabajo para obra determinada que se celebre con el Sindicato, sin que les sea aplicable el contrato colectivo C.F.E. - S.U.T.E.R.M., lo cual se establece en la cláusula 42.- Trabajadores eventuales de construcción y de mantenimiento.

Con las anteriores clasificaciones se ubica a los trabajadores de acuerdo a las funciones que desempeñan, obteniéndose una mayor organización en el trabajo, independientemente de que el tipo de la relación

laboral nos señala la naturaleza del trabajo a desempeñar y no la denominación que a ésta se le dé, toda vez que existen derechos y obligaciones que se derivan de la naturaleza de la obligación que las partes deben cumplir.

En C.F.E., para efectos de ascenso, se hicieron reformas al escalafón para adecuarlo a la compactación de puestos y promociones en base a la capacidad y aptitud del trabajador, tomando en cuenta los perfiles de los puestos, los planes de carrera y los programas de capacitación que acrediten los trabajadores.

Este programa se realiza conjuntamente con el Comité Mixto de Productividad que vigila y aplica el convenio de productividad elaborado por las partes para tal efecto, mismo que contiene disposiciones que le permiten al trabajador ascensos, que se basan en un sistema en el que los trabajadores titulares de puestos de base sindicalizados, pasan de un grupo orgánico al superior correspondiente, de acuerdo al Plan de Carrera, dentro de la misma rama de actividad en cada centro de trabajo.

Es importante señalar que el escalafón dentro de la Empresa, opera de acuerdo con la aptitud de los trabajadores para el desempeño de los puestos vacantes o de nueva creación, independientemente de la antigüedad que tengan en la Empresa.

Lo anterior se señala en la cláusula 43.- Escalafón, misma que se analizará con mayor detenimiento en el siguiente capítulo por la trascendencia que tiene para los trabajadores que prestan sus servicios en C.F.E..

Adicionalmente al sistema de ascensos previstos en el Escalafón, en beneficio de los trabajadores titulares de puestos permanentes se aplica un sistema de promociones sustentado en la evaluación periódica de su grado de

cumplimiento, responsabilidad, eficiencia, disciplina, iniciativa, resultados y actitud del trabajador, demostrados en el desempeño de sus labores.

De tal manera se promueve al 20% de los trabajadores en cada centro de trabajo, Gerencia o Departamento previo dictamen del Comité Mixto de Productividad correspondiente y se les otorga un incremento sobre su salario tabulado del 6.5% que es el equivalente a un nivel de desempeño, lo cual se indica en la cláusula 44.- Sistema de Promociones.

Cuando los trabajadores por motivos de salud, de sus familiares o por causas educacionales de sus hijos, deseen cambiar de centros de adscripción, podrán realizar permutas, con la limitante de que no deberán afectar derechos de terceros y tendrán que contar con la autorización tanto de sus jefes inmediatos, como de su Sindicato, lo cual se señala en la cláusula 45.- Permutas.

Los trabajadores se podrán separar o serán separados del trabajo por expulsión o renuncia al S.U.T.E.R.M., por voluntad propia, como sanción por haber incurrido el trabajador en alguna de las causas de rescisión establecidas en el art. 47 de la L.F.T., por ejercitar el trabajador el derecho de rescindir la relación de trabajo, señalado en el art. 51 de la L.F.T., por separación de trabajadores temporales o eventuales al terminar los trabajos para los que fueron contratados.

En todos los casos en que la Comisión tiene que indemnizar a los trabajadores, el pago siempre es superior al que señala la L.F.T. y, si se da la separación del trabajador, la prima legal de antigüedad es de 20 días de salario por cada año de servicios prestados, superando lo establecido en el art. 162 de la L.F.T.. Lo anterior se establece en la cláusula 46.- Separaciones.

Cuando en el desempeño de sus funciones y por esta causa los trabajadores sean privados de su libertad por cualquier autoridad, la C.F.E. hará las gestiones necesarias para que recobren su libertad, asimismo les proporcionará la asesoría jurídica necesaria y cubrirá sus salarios y prestaciones como si estuvieran laborando, haciéndose responsable ante terceros de los daños y perjuicios motivados por actos de sus trabajadores en el ejercicio de sus labores, lo cual se señala en la cláusula 47.- Privación de libertad a los trabajadores.

Para los trabajadores que desempeñen puestos de cobradores, cajeros y otros en donde se manejen fondos y por tal motivo se les exijan fianzas, la C.F.E. cubrirá el pago de las primas correspondientes, y a los que entre sus funciones tengan el manejo de vehículos o equipos, les pagará el costo de las licencias y resellos necesarios.

Asimismo, asegurará de manera amplia y suficiente sus vehículos oficiales, en caso de incumplimiento y que por tal razón algún trabajador resultara afectado, la Comisión se responsabiliza y se obliga a cubrir los pagos que correspondan, consignándose tales disposiciones en la cláusula 48.- Licencias, fianzas y seguros.

En el caso de que los trabajadores lleguen a firmar recibos o documentos, jamás implicarán renuncia a los derechos que otorga el contrato colectivo o la L.F.T., lo anterior se señala en la cláusula 49.- Nulidad de renunciaciones, que concuerda con lo estipulado en el art. 33 de la L.F.T., en su primer párrafo que a la letra dice:

“Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.”

C.F.E. se compromete a abstenerse de interferir en los actos que realicen los trabajadores fuera de su horario de labores, lo cual se consigna en la cláusula 50.- No interferencia de la C.F.E., que se apega a lo dispuesto en el art. 133 fracción VII de la L.F.T.

Cuando los trabajadores en activo o los jubilados soliciten constancias de servicios, C.F.E. adquiere el compromiso de proporcionarlas en forma expedita, especificándose el procedimiento en la cláusula 51.- Constancia de servicios, cumpliendo de esta forma con lo indicado en el art. 132 fracción VIII de la L.F.T.

En virtud de que los trabajadores sufren un desgaste tanto físico como mental es necesario que disfruten de un periodo de tiempo que les permita recuperar sus energías.

En opinión de Cavazos Flores "se ha considerado que el descanso semanal no basta para que el trabajador pueda recobrase de sus esfuerzos y que en tal virtud se hace indispensable que tenga un periodo mínimo de vacaciones anual".⁴⁴

En el rubro de vacaciones, los trabajadores de C.F.E. lo disfrutan en periodos anuales, de conformidad a su antigüedad, percibiendo el pago anticipado de salario y una ayuda vacacional, de la siguiente forma.

⁴⁴ CAVAZOS FLORES Baltasar. 35 lecciones de Derecho Laboral, Tercera Edición, Trillas, México, p.153.

AÑOS DE SERVICIO	PERIODO VACACIONAL (días hábiles)	AYUDA VACACIONAL (días de salario)
1	12	11
2	17	15
3 a 5	20	27
6 a 9	20	33
10 a 20	24	39
21 a 24	24	41
25 o más	24	48

Los trabajadores de C.F.E. disfrutan con el carácter de días de descanso obligatorio además de los establecidos en la L.F.T. en su art. 74, de diez días más al año, laborando tres de estos y los siete restantes se determinan por las partes en cada centro de trabajo. Lo anterior se señala en la cláusula 53.- Descansos Obligatorios.

La empresa concede permisos a sus trabajadores, permisos que se otorgan con goce de salario por las siguientes causas: fallecimiento de familiares, para hacer gestiones ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, para desempeñar comisiones del S.U.T.E.R.M., y por el tiempo necesario para el ejercicio del derecho de voto en las elecciones constitucionales.

Sin goce de salario se conceden permisos para: desempeñar cargos de elección popular; hasta ciento noventa días naturales en un año, en uno o varios periodos, para atender asuntos particulares; y para el desempeño de comisiones sindicales cuando no proceda el permiso con goce de salario.

8. De la seguridad social.

Este apartado comprende la protección del trabajador y sus familiares en lo relativo a la salud, asistencia médica, medios de subsistencia y servicios sociales.

El objetivo de la seguridad social para Briceño Ruiz es:

“...proteger a todas las personas frente a cualquier adversidad”. Asimismo, indica que “Seguridad Social es el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protege a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudieran sufrir, y permite la elevación humana en los aspectos psicofísico, moral, económico, social y cultural”.⁴⁵

Miguel García Cruz indica “La Seguridad Social tiene por objeto tratar de prevenir y controlar los riesgos comunes de la vida y de cubrir las necesidades cuya satisfacción vital para el individuo es al mismo tiempo esencial a la estructura de la colectividad”.⁴⁶

Así podemos observar que el objetivo principal de la seguridad social es proporcionar los medios necesarios tendientes a la prevención de situaciones de riesgo que conlleven a que la persona que los llegara a sufrir resulte lesionada en su persona o vida, y en el supuesto de que esto ocurriera

⁴⁵ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Quinta Edición, Harla, México, pp. 15-19.

⁴⁶ GARCÍA CRUZ, Miguel, La Seguridad Social, Themis, México, 1951, p. 30.

pueda contar con los elementos que requiera para una adecuada asistencia médica, la protección de su medio de subsistencia y los servicios sociales que necesite para tales fines.

Es importante que se garanticen a los trabajadores las condiciones mínimas que les permitan seguir disfrutando a éstos o a sus dependientes económicos de un estado de seguridad financiera en caso de que vean disminuida su capacidad física de manera parcial o permanente, o si sobreviene su fallecimiento.

Lo anterior se señala en la cláusula 55. – Derecho a la seguridad, en la que se establece la forma en que Comisión Federal de Electricidad la otorgará a sus trabajadores, dando cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 132, fracción XVI de la L.F.T.

Con la finalidad de prevenir y mantener adecuadamente la seguridad e higiene en los centros de trabajo, es necesario que tanto la empresa como el sindicato implementen conjuntamente los mecanismos necesarios para el establecimiento de comisiones encargadas de que se cumplan dichos propósitos en todas las instalaciones.

La L.F.T. dispone en su artículo 509 la organización de las comisiones de seguridad e higiene.

En la cláusula 56. – Comisiones de Seguridad e Higiene, se observa lo antes mencionado.

Con la finalidad de evitar que ocurran riesgos a los trabajadores, durante el desempeño de sus labores, con motivo de la utilización de su

material de trabajo es necesario que se efectúen revisiones periódicas para detectar cualquier falla en su funcionamiento que pudiera provocarlos.

La L.F.T. en su artículo 132, fracción XVIII indica que son obligaciones de los trabajadores: "Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores..."

En la cláusula 57. – Prevención de riesgos, se atienden estos aspectos.

Resulta conveniente que se esté preparado con los útiles necesarios para actuar inmediatamente en caso de presentarse una situación imprevista que afecte la salud de los trabajadores.

Para tales efectos es indispensable que se cuente con botiquines que contengan medicamentos y material de curación indispensables para proporcionar los primeros auxilios. Lo cual se consigna en la cláusula 58.- Primeros Auxilios.

Toda vez que para el desempeño de las labores resulta sumamente importante que los lugares donde éstas se desarrollen cumplan con las normas de limpieza establecidas para los centros de trabajo y las instalaciones industriales, C.F.E. se compromete a proporcionar a sus trabajadores sitios adecuados para su aseo personal que contengan utensilios de limpieza e higiénicos, así como otorgarles el tiempo que requieran antes de la terminación de la jornada laboral para que efectúen las actividades de aseo personal que consideren necesarias, lo cual se indica en la cláusula 59.- Higiene en el trabajo.

Con el objeto de brindar a los trabajadores de C.F.E. sustanciales mejoras en su nivel de vida, se les ha proporcionado un número mayor de prestaciones adicionales a las que establece la L.F.T.

En ellas se cuenta con una prestación extralegal denominada por C.F.E. y el S.U.T.E.R.M., Fondo de Ahorro, en la que los trabajadores aportan un 6.5% de sus salarios y la empresa un 24% sobre los salarios, y en el que intervienen ambas partes; de acuerdo a lo establecido en la cláusula 65. - Fondo de Ahorro.

Una prestación que eleva de forma considerable los ingresos de los trabajadores, tanto a los de base, confianza y temporales sujetos al contrato colectivo C.F.E. - S.U.T.E.R.M. es la ayuda de renta de casa, toda vez que se otorga sobre el 30% del salario tabulado.

Dicha ayuda se da conforme a las siguientes modalidades: en efectivo, en especie o en ambas formas, ya sea sin ocupar casa habitación que proporciona C.F.E., ocupándola o por realizar servicios especiales en brigadas, respectivamente, lo cual se consigna en la cláusula 66. - Renta de casa.

Con esta prestación, se cumple lo dispuesto por el artículo 136 de la L.F.T., que señala la obligación de la empresa de proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

A los trabajadores que prestan sus servicios en C.F.E., la empresa les proporciona gratuitamente el servicio de energía eléctrica hasta por un total de 350 KWH mensuales, en los lugares donde existan redes de distribución propiedad de C.F.E., que es donde ésta otorga directamente el servicio.

Donde no se cuente con dichas redes de distribución, se les paga a los trabajadores en efectivo, la cantidad equivalente a los 350 KWH.

Es importante que para el otorgamiento de esta prestación, previamente se precise el lugar de residencia del trabajador, el cual se considera que es el de su sitio de adscripción, que determina la manera en que se le da esta prestación. Lo anterior se establece en la cláusula 67. - Servicio Eléctrico.

Considerando el problema actual de la vivienda, mismo que con el transcurso del tiempo se ha ido agravando, Comisión y Sindicato crearon el Fondo de Habitación y Servicios Sociales de los Trabajadores Electricistas, el cual tiene como objetivo primordial proporcionar a los trabajadores créditos para la adquisición de bienes inmuebles destinados a casa habitación.

Asimismo, se pueden utilizar para la construcción, reforma, ampliación o reparación de casa habitación, locales sindicales, centros sociales y vacacionales del S.U.T.E.R.M..

Para cumplir con tales funciones, se asigna determinada cantidad, pactada por las partes en la cláusula 68. - Fondo de Habitación y Servicios Sociales de los Trabajadores Electricistas.

En materia de jubilaciones, se establece que un derecho del trabajador, por años de servicio, que consta del 100% del salario del puesto del que sean titulares, en el caso de que cumplan con los siguientes requisitos: para los hombres 28 años de servicios si dentro de dicho periodo laboraron 15 años en líneas energizadas, ó 30 años de servicios sin límite de edad; también se otorga por edad y años de servicio, debiendo tener 25 años de antigüedad y 55 de edad.

Para las mujeres se otorga por 25 años de servicio sin límite de edad.

La empresa también proporciona el beneficio de la jubilación por motivo de invalidez, señalando que debe quedar plenamente establecido que ésta no proviene, ni tiene su origen en un riesgo de trabajo, igualmente debe comprobarse que el trabajador se encuentra imposibilitado para procurarse un trabajo proporcionado a su capacidad y formación, y que por tal motivo no puede obtener por si mismo un trabajo remunerado superior al cincuenta por ciento de lo que recibe un trabajador sano, con igual preparación y categoría.

Por incapacidad, indica Briceño Ruíz "es prudente designar como incapacidad al riesgo de trabajo, inhabilitación al riesgo ajeno al trabajo con carácter personal, e invalidez cuando ese riesgo ajeno al trabajo, sea de naturaleza permanente."⁴⁷

En las dos situaciones tanto de invalidez, como de incapacidad, al trabajador con un mínimo de 10 años de servicio se le otorgará su jubilación con un porcentaje del 60% de su salario diario, incrementándose hasta llegar al 100% con 30 años de servicio.

En los casos de jubilaciones, el importe de la prima legal de antigüedad, se integra por el pago de 25 días por cada año de servicios, también se establece el compromiso de la empresa de seguir suministrando al trabajador jubilado el servicio de energía eléctrica, atención médica y medicinas, aguinaldo, y aumento a las pensiones contractuales en cada revisión salarial de los trabajadores en activo, mientras subsista la pensión.

Cabe señalar que exclusivamente, para los trabajadores que se jubilan, se les otorga 5 días en exceso para el pago de la prima legal de antigüedad, integrándose así 25 días por cada año de servicios.

Se estipula la garantía del disfrute de una pensión jubilatoria a los trabajadores que tengan una antigüedad mayor de 20 años, toda vez que la empresa no podrá despedirlos, salvo en caso de robo o fraude contra ella.

Existe también una garantía mínima de pago de pensión, por tres años siguientes a la fecha en que los trabajadores hayan sido jubilados, y en el supuesto de que éstos fallecieren, por el tiempo indicado se les continuará pagando a los dependientes económicos hasta completar dicho término. Estas son prestaciones extralegales que se consignan en la cláusula 69. - Jubilaciones.

Con la finalidad de fomentar las actividades recreativas y culturales de los trabajadores, así como las de carácter social que generen en ellos una vida sana tanto en el ámbito físico como mental, C.F.E. y el S.U.T.E.R.M. aportan un día del salario de los trabajadores, para constituir un fondo que les permita desarrollarlas, lo cual se consigna en la cláusula 70. - Actividades Culturales y de Solidaridad Social, en concordancia con el artículo 132 fracción XXV de la L.F.T.

Para el desarrollo de las actividades deportivas se otorgará por parte de la empresa una suma para cada trabajador, que permita su implementación, asimismo, en caso de competencia en el ámbito regional o nacional, transporte y viáticos, así como los útiles y equipos deportivos, que se necesiten para cumplir tales objetivos.

⁴⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Op. Cit. P. 129.

Lo anterior se señala en la cláusula 71. - Fomento de la Cultura Física, en adición a lo contenido en el artículo 132 fracción XV de la L.F.T.

Para que el S.U.T.E.R.M. cuente con una base económica que le permita desarrollar sus actividades sindicales en lo relativo a la defensa de los intereses de sus agremiados, al funcionamiento del Fondo de Habitación, al Seguro de Vida de los trabajadores y al Fondo Común de Préstamos, se establecen los descuentos sindicales que C.F.E. realizará en el salario de los trabajadores, mismo que será del 2% del salario íntegro que perciban, lo anterior se consigna en la cláusula 72. -Descuentos Sindicales, de conformidad con lo señalado en el artículo 110 fracción VI de la L.F.T.

Resulta necesario que el S.U.T.E.R.M. cuente con espacios físicos adecuados, que pueda utilizar para el cumplimiento de sus actividades sindicales, por lo que los gastos relativos a su conservación, mantenimiento, gastos de servicio eléctrico y telefónico, serán sostenidos económicamente por C.F.E., lo cual se señala en la cláusula 73. - Instalaciones Sindicales.

De tal manera podemos señalar que las instalaciones sindicales en lo relativo a su mantenimiento y conservación no representan una carga a los fondos obtenidos con la captación de los descuentos sindicales.

Ante las necesidades económicas de los trabajadores, pueden obtener préstamos a corto plazo sobre su salario y su fondo de ahorro, para lo que se establece la cláusula 74. - Fondo Común de Préstamos, en la que también se indican los mecanismos para su funcionamiento, de conformidad con lo señalado en los artículos 110 fracción IV y 132 fracción XXIII de la L.F.T.

Como una forma de mejorar el nivel adquisitivo de los trabajadores, C.F.E., les pagará como una prestación económica extralegal el 4.3% diario sobre su salario diario tabulado, lo anterior se indica en la cláusula 75. - Ayuda para despensa.

A fin de que los trabajadores conozcan los asuntos de carácter sindical o social que por su trascendencia o interés deban ser de su conocimiento, se tiene la obligación por parte de la empresa de colocar en lugares visibles, dentro de ésta, tableros donde se pondrá la información. Lo anterior se consigna en la cláusula 76. - Difusión de asuntos de interés colectivo.

Cuando se celebran entre el S.U.T.E.R.M. y la C.F.E., acuerdos adicionales a los pactados en el contrato colectivo de trabajo, se denominan convenios y se convierten en anexos de éste, los cuales no deberán estar en contradicción con lo estipulado previamente, ni contener condiciones menores a las ya previstas, como se plasma en la cláusula 77. - Convenios integrantes del contrato.

Lo anterior de conformidad con lo señalado en la L.F.T. en su artículo 34, fracción I, el cual señala que en los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores; regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas.

Como una manera de apoyar a la economía de los trabajadores en activo de C.F.E., se les otorga una ayuda para transporte, independientemente de su salario, la cual se calcula sobre el 4% del importe de éste. Lo anterior se indica en la cláusula 78. - Ayuda para transporte

En razón de la importancia que tiene mantener la seguridad dentro de los centros de trabajo, para conservar el buen desempeño de las funciones que en ellos realizan los trabajadores, es indispensable que el personal que labora en C.F.E. e ingrese a las instalaciones de la empresa se encuentre perfectamente identificado usando su gafete en el que aparecerá su nombre, cargo, fotografía y firma.

En el caso de ser visitante deberá canjear en los centros de control de ingreso una identificación personal por el gafete que lo identifique con la categoría correspondiente. Lo anterior se señala en la Cláusula 79. - Seguridad en los centros de trabajo.

De esta manera se cumple con lo indicado por la L.F.T. en su artículo 132. Son obligaciones de los patrones: fracción I "Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos".

La C.F.E. otorga a sus trabajadores una gratificación por antigüedad como reconocimiento a sus años de servicio, de acuerdo al siguiente tabulador:

Por 15 años de servicio, 45 días de salario.

Por 20 años de servicio, 75 días de salario.

Por 25 años de servicio, 120 días de salario.

Por 30 años de servicio, 60 días de salario.

Lo cual se consigna en la cláusula 80. - Gratificaciones por años de servicio y es una prestación adicional a las contenidas en la L.F.T.

La Comisión Federal de Electricidad otorga a sus trabajadores adicionalmente una compensación por cada año completo de servicios, esta

prestación se denomina "Compensación por fidelidad", la cual es personal e intransferible, pagándose el 1% anual sobre el salario tabulado de los trabajadores.

Al jubilarse, recibirán el porcentaje que hayan acumulado, debiendo integrarse al salario que se tome como base para la pensión jubilatoria hasta llegar a un 30% más, contabilizándose como fecha de inicio de esta prestación el 1° de octubre de 1993. Lo anterior se encuentra en la cláusula 81. - Compensación por fidelidad.

En virtud de que las áreas foráneas de C.F.E. cuentan con un plan de carrera para cada rama de actividad y en las oficinas centrales ubicadas en el Distrito Federal no se tiene pactado aún, se indica que se estudiarán planes de carrera y se darán movimientos compensatorios con la finalidad de no afectar los intereses de los trabajadores, lo que se consigna en la cláusula transitoria única.

Podemos considerar que el contrato colectivo de trabajo C.F.E. - S.U.T.E.R.M., contiene las disposiciones jurídicas que señala la L.F.T. además de que cumple con los principios laborales del derecho, y con lo que la doctrina sobre la materia señala.

Con el objeto de beneficiar a los trabajadores que prestan sus servicios para la Comisión Federal de Electricidad, tanto de base, como de confianza, el contrato contiene numerosas prestaciones de carácter extralegal, que implican un mayor número de beneficios directos para ellos.

Cabe señalar la importancia que tiene el Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, toda vez que debido a su combatividad sindical y su poder de negociación, se han realizado las

conquistas sindicales con las que se ha logrado conseguir un contrato colectivo de trabajo que contiene grandes prerrogativas para el trabajador, aunado al hecho de que tanto los agremiados al S.U.T.E.R.M., como los simpatizantes a éste, mantienen una cohesión y unidad, que ha fomentado su Secretario General, Sr. Leonardo Rodríguez Alcaine y su grupo de colaboradores, lo que ha permitido el logro de las prestaciones antes enunciadas.

Para que los trabajadores y la empresa se vean beneficiados con la correcta utilización del contrato colectivo de trabajo, se realiza una aplicación estricta de éste, por lo que para ambos es de suma importancia contar con un instrumento que les permite conocer sus derechos y obligaciones, toda vez que sus relaciones laborales se constriñen a lo señalado en dicho contrato, a efecto de obtener un clima de trabajo eficiente.

Capítulo IV

Prestaciones sociales y económicas del contrato colectivo de trabajo de la Comisión Federal de Electricidad

1. Becas

Durante la revisión del contrato colectivo de trabajo, las inquietudes del S.U.T.E.R.M., en cuanto a incrementar el número de las becas no encontraron el apoyo total de la empresa, por lo que únicamente se aumentó su importe; es conveniente recalcar el hecho de que, en el rubro que nos ocupa, un renglón básico es el relativo a conseguir una adecuada preparación tanto de los trabajadores como los de sus familiares, por lo que debería hacerse un adecuado criterio de selección para su otorgamiento y proporcionarse de acuerdo a las necesidades de quien reciba esta prestación y a su capacidad intelectual, para tener un aprovechamiento que redunde en su bienestar.

Actualmente la Empresa proporciona 8,000 becas para sus trabajadores, divididas en 4,000 para estudios secundarios, prevocacionales y tecnológicos y 4,000 para estudios preparatorios, vocacionales, profesionales o de nivel equivalente, por un monto de \$150.00 y \$200.00, respectivamente, teniendo los becarios la obligación de obtener una calificación mínima de 8 y de 7 para estudios profesionales, en caso contrario serán sustituidos, lo que se estipula en la cláusula 28.- Becas.

La L.F.T. en su artículo 132 fracción XIV párrafo 2º señala el número de becas que será obligación de los patrones proporcionar con relación al número de trabajadores con los que cuenten, por lo que la C.F.E. cumple

con lo anterior, excediéndose en el otorgamiento del número de becas, que se traducen en un beneficio directo para el personal y sus familiares.

2. Salarios

El vocablo salario proviene del latín *salarium*, que a su vez deriva de sal, porque en la antigüedad era costumbre dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.

A diferencia de la ley de 1931, que en su artículo 84 establecía que el salario era la retribución que debía pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo, la actual L.F.T., establece en su artículo 82, que salario es "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"

El artículo 393 de la L.F.T. señala: "No producirá efectos de contrato colectivo de trabajo el convenio al que le falte la determinación de los salarios ...", por lo que este contrato que analizamos, cumple con la Ley al establecer lo que señala el precepto legal invocado, los conceptos que lo integran, el pago que se hará en caso de indemnizaciones y compensaciones por riesgos de trabajo y no profesionales, gastos de sepelio, pensiones jubilatorias, separaciones por cualquier causa y reajustes, lo cual se estipula en la cláusula 30.

En la cláusula 31 encontramos señalado el tiempo y la forma en que se otorgará el pago catorcenal, por jornada nocturna, por trabajo extraordinario, por trabajos de emergencia, por días de descanso, el pago de aguinaldo y de prima dominical.

En la cláusula 32 se determina el procedimiento para el pago a los trabajadores que hayan laborado por lapsos menores de un año.

En la cláusula 33 se prevé que cuando por causas imputables a C.F.E., los trabajadores se vean impedidos para desempeñar sus funciones, la empresa se compromete a pagarles sus salarios, por el tiempo que dure tal situación.

La L.F.T. en relación con la jornada laboral señala en su artículo 58: "la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo", derivado de lo anterior, si la empresa utiliza o no los servicios materiales de los trabajadores a su disposición, tal situación no releva a C.F.E. de otorgarles el pago de su salario.

En la cláusula 34 se indica que para trabajo igual desempeñado en puestos y jornadas iguales y en las mismas condiciones se pagarán salarios iguales.

De conformidad con las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la L.F.T. y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la Ley.

Asimismo, en el artículo 86 de la L.F.T. se estipula que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Establecer el tema del salario en el contrato colectivo de trabajo es obligatorio, toda vez que resulta una garantía jurídica de que por los servicios que preste el trabajador recibirá una remuneración en efectivo.

En este Contrato Colectivo de Trabajo Único C.F.E. - S.U.T.E.R.M. observamos que se cumple con lo dispuesto en la L.F.T. en el capítulo VII. - Normas Protectoras y Privilegios del Salario, en los artículos 99, 100 101, 108 y 109.

A efecto de determinar con exactitud o con la mayor equidad posible, el salario que debe asignárseles a los trabajadores, de acuerdo con las clasificaciones de actividades de las diferentes áreas de C.F.E., se establece que debe realizarse una subdivisión del trabajo, que permita que los salarios asignados sean equivalentes entre las ramas de actividad, lo cual se estipula en la cláusula 36.- De la Subdivisión del Trabajo.

3. Escalafón

En 1992, se celebró entre C.F.E. y el S.U.T.E.R.M. un convenio tendiente a realizar cambios para elevar la productividad y mejorar las condiciones de trabajo de manera general en la Institución.

Lo anterior como consecuencia del estudio realizado tanto por la Empresa, como por los trabajadores y su representación sindical, a fin de establecer un sistema de promociones, ascensos, remuneraciones e incentivos ligados a la productividad, con la finalidad de recompensar el esfuerzo, responsabilidad, eficiencia, iniciativa, disposición y actitud laboral de los trabajadores.

De esta forma, se permite que el esfuerzo de cada uno de los trabajadores, defina su nivel de ingresos y desarrollo dentro de la Empresa, toda vez que el trabajador tiene que demostrar en sus actividades laborales permanentemente su capacidad, actitud, disciplina, aptitud, voluntad de superación y de servicio, y la empresa les reconoce estos méritos en el desempeño de sus actividades, otorgándoles mayores ingresos.

El hecho de que los trabajadores presten sus servicios por un periodo de tiempo, generando así una antigüedad no significa que sólo por esta condición puedan acceder a puestos de mayor responsabilidad y por consiguiente con mayor salario, ya que el sistema de ascensos implantado en C.F.E., facilita su desarrollo y ascensos, con planes de capacitación y adiestramiento, independientemente de la antigüedad, sin embargo, la Institución no deja de reconocer los años de servicios que sus trabajadores le han prestado, por lo que estableció una compensación denominada compensación por fidelidad, que va aumentando de acuerdo al tiempo laborado.

Para la correcta aplicación del sistema, los puestos se encuentran ubicados en grupos orgánicos (categorías), el grupo orgánico "GO" es el que agrupa diferentes puestos de la misma importancia, de acuerdo a sus características, funciones y conocimientos.

A su vez el grupo orgánico tiene doce niveles de desempeño "ND", cada uno de ellos corresponde a un nivel de salario "NS" y a cada trabajador se le ubica en uno de ellos, con lo que cada nivel superior en los grupos orgánicos, representa una oportunidad para mejorar el salario en función de las labores que realiza en el puesto que ocupa. Por supuesto, el nivel de desempeño es personal e intransferible.

A través de una evaluación semestral realizada por el jefe inmediato del trabajador, se seleccionan a los mejores trabajadores, para que el Comité Mixto de Productividad los incluya dentro del 20% de los trabajadores a quienes se incrementará su salario tabulado en 6.7%.

Con lo anterior, no es necesario que haya una vacante o de que el trabajador cambie de puesto para mejorar su salario.

Para ascender a un puesto superior es necesario que exista un puesto vacante dentro de la misma rama de actividad, que se tenga, la constancia de aptitud del puesto que actualmente se ostente, que se haya capacitado para el puesto superior, obteniendo la constancia de aptitud del puesto superior que se pretende ostentar previamente a la convocatoria del Comité Mixto de Productividad, integrado tanto por la empresa como por el S.U.T.E.R.M. para la selección de candidatos, y que se presente la solicitud para ocupar dicho puesto, y participar en el proceso de selección.

En el caso de que el trabajador sea seleccionado por el Comité Mixto de Productividad, se emitirá el acta correspondiente y el S.U.T.E.R.M. formulará la propuesta para cubrir la vacante, con lo que se le otorgará el nombramiento definitivo y el respectivo incremento al salario.

Debido a que para acceder a un puesto superior es esencial la capacitación, se creó el Comité Mixto de Productividad, el cual determina las características y conocimientos que requieren los puestos, y es quien otorga los certificados correspondientes, así que al acreditar el trabajador los cursos necesarios y obtener las habilidades requeridas para el puesto, dicho Comité hace entrega de la Constancia de Aptitud que lo califica para acceder al puesto superior.

Hasta el 30 de abril de 1998 el sistema de escalafón se aplicó de conformidad con las reglas antes expuestas, sin embargo, con motivo de la revisión contractual efectuada en dicho año, la cláusula 43.- ESCALAFÓN, sufrió modificaciones en su texto para el bienio 1998-2000, quedando de la siguiente forma:

“Para los efectos de esta cláusula, Comisión y Sindicato están de acuerdo en que el escalafón es un sistema de ascenso de los trabajadores titulares de puestos de base sindicalizados, de un Grupo Orgánico al superior correspondiente de acuerdo con el Plan de Carrera, dentro de la misma rama de actividad en cada centro de trabajo. En apego a lo dispuesto en el Artículo 159 de la Ley, se normará de conformidad con las siguientes disposiciones:

El escalafón a que ésta se refiere, operará de acuerdo con la aptitud de los trabajadores para el desempeño de sus puestos vacantes o de nueva creación, independientemente de la antigüedad. La antigüedad de los trabajadores les será compensada en los términos de la cláusula 81.- COMPENSACION POR FIDELIDAD.

Los salarios de los puestos se clasifican en doce Grupos Orgánicos, por rama de actividad, acordes con los grados de especialización y responsabilidad que tengan asignados.

A cada Grupo Orgánico les corresponde a su vez, doce niveles salariales que son asignados a los trabajadores conforme a su desempeño previa evaluación.

El escalafón contempla los Grupos Orgánicos ordenados, conforme a planes de carrera para que los trabajadores puedan ascender a puestos de

mayor responsabilidad o tecnicidad, pasando de un Grupo Orgánico a otro, dentro de una misma rama de actividad.

El nivel de desempeño adquirido por el titular de cada puesto dentro de un Grupo Orgánico, es personal, permanente e intransferible, por lo que al ocupar un puesto vacante o de nueva creación superior, se le sumará al nivel de desempeño que le corresponda, los niveles adquiridos con anterioridad.”

Por la trascendencia de la modificación realizada, se hace necesario transcribir el texto anterior de la citada cláusula, en su párrafo sexto, a efecto de realizar las observaciones pertinentes.

“ El nivel de desempeño adquirido por el titular de cada puesto dentro de un Grupo Orgánico, es personal, permanente e intransferible.”

La modificación realizada altera los planes de carrera y puede generar inconformidad con los trabajadores del Grupo Orgánico en donde se ubique la vacante, además de que causa confusión en su aplicación, debido a que los trabajadores que obtengan por méritos personales, niveles de desempeño en los puestos de los cuales son titulares, contando con las constancias de aptitud, cumpliendo con las baterías de capacitación diseñadas para el plan de carrera de la rama de actividad respectiva, están en condiciones de concursar para una plaza vacante en el Grupo Orgánico superior al ser merecedores para ocupar la plaza; ubicándoseles en un nivel de remuneración inmediato superior a las promociones obtenidas con anterioridad, aclarando que estas mismas sirvieron de base para asignarle el nuevo nivel de remuneración, en función de que se dieron en el puesto y Grupo Orgánico al que pertenecía.

Por lo anterior resulta lesivo para los trabajadores que cuentan con experiencia demostrada en el desarrollo de sus labores y niveles de

remuneración inferiores ubicados en el Grupo Orgánico en donde se encontrara la vacante, que éstos lleguen a ser rebasados salarialmente, al pretender que los trabajadores del Grupo Orgánico inmediato inferior propuestos para la plaza vacante trasladen sus niveles de promoción a dicha plaza.

Aunado a lo anterior se generaría un impacto económico para la Institución al sumarle al Nivel de Desempeño de la vacante, los niveles que con anterioridad adquirió el trabajador que va a cubrirla.

El nivel de desempeño 12 (doce), constituye el máximo alcanzable dentro de cada Grupo Orgánico.

Al personal de nuevo ingreso a la institución, en cada centro de trabajo, se le otorgará el nivel salarial de desempeño, dentro del Grupo Orgánico a que corresponda el puesto vacante para el que sea propuesto."

El párrafo anterior también fue modificado, ya que inicialmente al personal de nuevo ingreso se le otorgaba el nivel de desempeño uno, lo cual permitía que a partir de este nivel comenzaran con su plan de carrera.

Sin embargo, con esta modificación se quebranta el sistema de ascenso, al violarse los derechos adquiridos de los trabajadores ubicados en Grupos Orgánicos inferiores, además de que los trabajadores en el mismo Grupo Orgánico en donde se ubique la vacante con niveles de remuneraciones inferiores al trabajador que dejó la vacante, se les rebasará salarialmente, provocándose descontento entre los trabajadores que sientan vulnerados sus derechos.

Asimismo, los trabajadores de nuevo ingreso, que por tal condición no han demostrado su aptitud, capacidad, conocimientos, eficiencia, actitud y

responsabilidad en el puesto, pueden rebasar salarialmente a aquellos trabajadores que cuentan con constancias de aptitud y que consecuentemente si han demostrado tener las cualidades descritas en el desempeño de sus funciones.

"Para ocupar los puestos de cada Grupo Orgánico, se deberá cubrir el perfil de cada puesto y contar con la constancia de aptitud vigente para el mismo."

Es requisito indispensable para ocupar un puesto dentro del Plan de Carrera que se cuente con la constancia de aptitud vigente, ya que esta es la garantía de que se cubre el perfil del puesto que se va a ocupar, pues sólo se otorga a los trabajadores que reciban la capacitación de acuerdo con los parámetros que la Empresa maneja para la óptima utilización de sus recursos humanos.

"Los movimientos escalafonarios se darán de un Grupo Orgánico a otro dentro de la misma rama de actividad, por lo que, al presentarse una vacante definitiva o un puesto de nueva creación, se cubrirá con el trabajador más apto del puesto inmediato anterior, que cuente con la constancia de aptitud respectiva para ocupar el puesto de que se trate en cada centro de trabajo o en cada Subdirección o Gerencia de Oficinas Nacionales, según acuerden las partes."

En el plan de carrera que se tiene implantado en la Institución, los trabajadores tienen que prepararse y capacitarse para ocupar la vacante superior de acuerdo a su rama de actividad, la cual se determina con base a las funciones que se realizan dentro de esta.

"Con objeto de seleccionar al trabajador más apto, se someterá la cobertura de los puestos invariablemente a concurso, para lo cual en un plazo que no excederá de cinco días hábiles, a partir de la fecha en que se genere la vacante la Sección Sindical correspondiente o el Comité Ejecutivo Nacional del S.U.T.E.R.M. en el caso de Oficinas Nacionales, convocará mediante boletín, a los trabajadores de los grupos orgánicos inferiores de la misma rama de actividad, conforme al plan de carrera, que cuenten con la constancia de aptitud requerida de acuerdo con el perfil de puesto de que se trate, a fin de que se inscriban los candidatos que voluntariamente deseen participar en el proceso de selección que se efectuará dentro de los siguientes quince días hábiles. Si concurren voluntariamente uno o más trabajadores se seleccionará al más apto, mediante la evaluación que invariablemente realizará el Comité Mixto de Productividad, quien dentro del mismo plazo dará a conocer el dictamen a la Sección Sindical o al Comité Ejecutivo Nacional del S.U.T.E.R.M., en su caso, para la formulación de la propuesta correspondiente. Asimismo, si un trabajador, de los que hubieren participado en el proceso antes mencionado, estuviera inconforme con el dictamen emitido; contará con quince días para solicitar la revisión ante el Comité Mixto de Productividad respectivo; quien a su vez la atenderá."

El hecho que se tenga que concursar para obtener la titularidad de una plaza vacante, permite que efectivamente se cubra ésta con el personal más capacitado, ya que tiene que demostrar que se ha esforzado por prepararse para poder obtener un puesto con mayor responsabilidad, lo cual se avala con la constancia de aptitud que se extiende a los trabajadores que han tomado cursos que la misma Institución les proporciona.

Aunado a lo anterior, resulta conveniente que la evaluación se realice por el Comité Mixto de Productividad, debido a que éste cuenta con parámetros que permiten que se imparta la capacitación más adecuada para el tipo de

funciones que el trabajador realizará, con lo que podrá tener un mejor desempeño en sus labores y después de que esta se haya brindado, se seleccionará al trabajador que obtenga mayor calificación sobre los que se presenten, lo cual garantiza que la plaza vacante se otorgue al trabajador más competente.

Al trabajador también se le otorga una garantía de que su evaluación se hará dentro de los lineamientos que la Empresa y el S.U.T.E.R.M. han convenido para la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y su valoración, toda vez que el trabajador tiene conocimiento de que puede inconformarse con el resultado de la evaluación, y que se tiene previsto un procedimiento en el cual se revisarán nuevamente los exámenes que se presentaron, obteniendo de esta forma un concurso transparente, con el cual se conseguirá que el trabajador mejor preparado sea al que se le asigne la plaza vacante.

“El procedimiento de selección de candidatos se llevará a cabo previamente a que se genere la vacante cuando este hecho sea previsible o se trate de puestos de nueva creación.”

Para lograr que la prestación de los servicios que brinda la empresa se realice de manera eficiente, se trata de prever que cuando quede una plaza vacante esta sea ocupada por trabajadores que obtengan con antelación su constancia de aptitud, lo cual equivale a que se haya capacitado previamente para el puesto que pretende ocupar, y el proceso de selección para la ocupación de las plazas debe realizarse antes de que se desocupe el puesto, a fin de tener una continuidad en las funciones.

“Sólo podrán participar en el proceso de selección los trabajadores que hubieren obtenido sus constancias de aptitud previamente a la

convocatoria, y por lo tanto, una vez publicada ésta, ningún trabajador podrá solicitar capacitación para la cobertura del puesto de que se trate."

Los trabajadores que pretendan acceder a un puesto superior deben capacitarse previamente, a efecto de que se les extiendan sus constancias de que aptitud que les permitan participar en los procesos de selección, lo cual tiene como resultado que la empresa pueda ocupar las plazas vacantes con personal debidamente preparado.

"Si la Comisión no hubiera otorgado capacitación a los trabajadores de los grupos orgánicos inferiores de la rama de actividad en que se presente la vacante o el puesto de nueva creación, no se les exigirá la constancia de aptitud requerida para participar en el proceso de selección. En estos casos el Comité Mixto Local, el Comité Mixto Regional de productividad, o en su caso el Comité Nacional Mixto de Productividad, seleccionarán al trabajador que cubrirá el puesto de que se trate, en la inteligencia de que se le otorgará la capacitación complementaria para cubrir el perfil del puesto al que se hubiere sido promovido."

Con lo expresado anteriormente, se compromete a la empresa para que proporcione capacitación a los trabajadores, en virtud de que esta es uno de los pilares fundamentales en los que se base el desarrollo de las funciones y la eficiencia de los servicios que presta.

"Al trabajador seleccionado para el puesto del grupo orgánico superior se le otorgará el salario de la vacante que ocupe conservando los niveles de remuneración que le hayan otorgado por su desempeño."

Este último párrafo que nos precede también fue objeto de modificaciones como se puede apreciar, en el texto siguiente que correspondía a los contratos aplicados con antelación.

“Al trabajador seleccionado para el puesto del grupo orgánico superior se le otorgará el nivel de remuneración que corresponda al nivel de desempeño dentro del rango de salario del grupo orgánico en el que se le incorpora.”

Con la modificación realizada se origina que cuando un trabajador que haya sido merecedor de niveles de desempeño en términos de la Cláusula 44.- Sistema de Promociones, al dejar vacante por cualquier motivo la plaza de la que es titular, el trabajador que lo sustituya perciba el salario obtenido por su anterior titular, que por méritos propios lo devengaba, violándose de esta forma las características de personal, permanente e intransferible consignadas en la Cláusula 12 inciso t) Nivel de Desempeño, ya que se está heredando el grado de cumplimiento, responsabilidad, eficiencia, disciplina, iniciativa y aptitud del trabajador sustituido.

Asimismo, a los puestos ubicados en los grupos orgánicos les corresponde una banda salarial, equiparable a doce niveles de remuneración, que se otorga a los trabajadores de acuerdo con las reglas del sistema, por lo que los puestos no tienen un salario definido, el salario de los mismos, los determina la productividad de los trabajadores, ya sea por movimientos escalafonarios en los términos de la propia Cláusula 43.- Escalafón, o por promociones sustentadas en la Cláusula 44.- Sistema de Promociones.

Además en el caso de que los trabajadores obtengan por méritos personales, niveles de desempeño en los puestos de los cuales son titulares, contando con las constancias de aptitud, cumpliendo así con las baterías de

capacitación diseñadas para el Plan de Carrera de la rama de actividad respectiva, los trabajadores se encuentran en condiciones de concursar para una plaza vacante en el Grupo Orgánico superior, al hacerse merecedores para ocupar la plaza, ubicándoseles en un nivel de remuneración inmediato superior a las promociones obtenidas con anterioridad, aclarando que dichas promociones han servido de base para asignarle el nuevo nivel de remuneración, en función de que se dieron en el puesto y Grupo Orgánico al que pertenecía, por lo que sería perjudicial para los trabajadores que cuentan con experiencia demostrada en el desarrollo de sus labores y niveles de remuneración inferiores ubicados en el Grupo Orgánico en donde se encontrara la vacante que fuesen rebasados salarialmente, al pretender que los trabajadores del Grupo Orgánico inferior propuestos para la plaza vacante, trasladarán sus niveles de promoción a la citada plaza, lo que generaría problemas para la Empresa por la aplicación incorrecta del sistema de promociones en los movimientos escalafonarios.

Es conveniente aclarar que dichas promociones han servido de base para asignarle al trabajador, el nuevo nivel de remuneración, en función de que se dieron en el puesto y Grupo Orgánico al que pertenecía, por lo que sería perjudicial para los trabajadores que cuentan con experiencia demostrada en el desarrollo de sus labores y niveles de remuneración inferiores ubicados en el Grupo Orgánico en donde se encontrara la vacante, que fuesen rebasados salarialmente, al pretender que los trabajadores del Grupo Orgánico inferior propuestos para la plaza vacante, trasladaran sus niveles de promoción a la citada plaza, lo que generaría problemas para la empresa, por la aplicación incorrecta del sistema de promociones en los movimientos escalafonarios.

"Cuando se trate de trabajadores que tuvieran que ser reacomodados con motivo de la reestructuración de alguna área, o por la implantación de algunos sistemas o nuevos procedimientos de trabajo,

quedarán incorporados con su mismo nivel de remuneración, en el grupo orgánico correspondiente del área en que se lleve a cabo el reacomodo, siempre y cuando sea la misma rama de actividad; en caso contrario, se le ubicará en el grupo orgánico para el que se acredite ser apto, y en el nivel de desempeño correspondiente, indemnizándole las diferencias de salario a que hubiere lugar, en los términos de las fracciones IV y V de la Cláusula 46.- SEPARACIONES, o bien conservando su salario como personal, según acuerden las partes."

Cuando se llevan a cabo movimientos de reacomodo de los trabajadores, les son respetados los niveles de remuneración que hubiesen obtenido en el puesto que desempeñaban, ubicándolos en la misma rama de actividad, en el caso de que esta opción no fuese posible, se le ubicará en el grupo orgánico para el que demuestre aptitud y en el nivel de desempeño que le correspondiera, indemnizándole las diferencias en el salario, en el caso de que las hubiera, o respetándosele su nivel salarial y otorgándose como salario personal, según convenga al trabajador.

"Todo trabajador de nuevo ingreso que resulte seleccionado para cubrir una plaza vacante o puesto de nueva creación quedará sujeto a un periodo de prueba hasta por treinta días hábiles. En caso de no resultar apto, será rechazado dentro del periodo de prueba. Si demuestra competencia, ocupará definitivamente la vacante o puesto de nueva creación, aun cuando no haya transcurrido totalmente el periodo de prueba."

Toda vez que la empresa tiene la finalidad de prestar el servicio de energía eléctrica de la manera más eficiente, se hace necesario contar con trabajadores que estén debidamente preparados para que desempeñen sus labores de una manera óptima, por lo que los trabajadores que se incorporan por vez primera a la empresa para prestar sus servicios, en una plaza vacante o

de nueva creación son sometidos a prueba por un periodo temporal, a fin de que demuestren su capacidad para desempeñar las funciones para las cuales fueron contratados, dicho periodo no podrá exceder de más de 30 días hábiles, en el caso de que no quede demostrada su habilidad, será rechazado, de esta manera se garantiza que los trabajadores de la Institución sean los más capaces dentro de sus funciones.

Lo anterior se apega a lo dispuesto en el art. 159 de la L.F.T., en lo relativo a la forma de cubrir las plazas vacantes.

"Cuando la C.F.E. rechace al trabajador de nuevo ingreso propuesto y el Sindicato no éste de acuerdo con esta decisión, el Comité Mixto de Productividad en un plazo que no excederá de quince días, previo examen al interesado, dictaminará sobre su capacidad y aptitud para desempeñar las labores correspondientes al puesto en cuestión."

"Si los integrantes del referido Comité no se pusieran de acuerdo, se pasará el caso al Comité del nivel superior que corresponda."

Se observa que en el caso de los trabajadores de nuevo ingreso, cuando no son aceptados, por ende no son contratados por la empresa, sin embargo, de acuerdo con los párrafos antes citados, podría pensarse que están provisionalmente contratados por un periodo de prueba, siendo que para la legislación laboral vigente, desde que comienza la prestación del servicio, el trabajador adquiere tal calidad para los derechos que a su favor se encuentran consignados en la L.F.T. siempre que subsista la materia del trabajo, por lo que en el caso de que la empresa rescinda la relación laboral al término de los 30 días que se señalan, se estará en el supuesto de un despido injustificado.

Por lo anteriormente señalado, resulta conveniente que no se utilice este tipo de contratación, en virtud de que si los trabajadores son rescindidos al término del periodo de prueba, se estará ante un despido injustificado, pudiendo los trabajadores ejercitar las acciones correspondientes, lo cual resulta oneroso para la empresa.

"Si los trabajadores propuestos son definitivamente rechazados volverán a ocupar sus anteriores puestos, tratándose de trabajadores de base sindicalizados y, en todo caso, se les cubrirán los salarios correspondientes al nivel de remuneración inmediato siguiente a aquél que tuvieron asignado al formularse la propuesta, por todo el tiempo que haya durado en el puesto propuesto y no perderán el derecho a participar en nuevas convocatorias."

En el caso de trabajadores que ya tienen un puesto dentro de la empresa, que cuentan con la constancia de aptitud correspondiente para ocupar el puesto superior, y que sin embargo ya en la realización de las funciones del puesto para el que fue propuesto, es rechazado por no desempeñarlas de manera conveniente, se le cubrirá el salario correspondiente al nivel de remuneración del puesto que ocupó, por el tiempo en el que estuvo prestando sus servicios, respetándosele su derecho a participar en los subsecuentes procesos de selección.

"Tratándose de personal de nuevo ingreso, el periodo de prueba se iniciará al día siguiente a aquél en que cumpla los requisitos de ingreso. En ambos casos, la C.F.E., a partir del inicio del periodo de prueba, descontará las cantidades a que se refiere la Cláusula 72 de este Contrato, por los conceptos que se precisan en la misma."

"Cuando se trate de cubrir vacantes transitorias, las partes resolverán si se cubre o no la vacante relativa. Si se cubre dicha vacante, se promoverá al

trabajador del grupo orgánico inmediato inferior, siempre que cuente con la constancia de aptitud o los conocimientos para desempeñar el puesto, y la vacante que se ocasione por el ascenso escalafonario, se someterá al mismo procedimiento establecido. En estos casos se otorgará al trabajador promovido, el nivel de remuneración correspondiente a la vacante que sustituye, durante el tiempo que la cubra."

La anterior fue otra de las modificaciones realizadas a la cláusula en comentario son las siguientes, ya que en los contratos precedentes el texto consignaba lo que a continuación se transcribe:

"Cuando se trate de cubrir vacantes transitorias, las partes resolverán si se cubre o no la vacante relativa. Si se cubre dicha vacante, se promoverá al trabajador del grupo orgánico inmediato inferior, siempre que cuente con la constancia de aptitud, y la vacante que se ocasione por el ascenso escalafonario, se someterá al mismo procedimiento establecido. En estos casos se otorgará al trabajador promovido, el nivel de remuneración correspondiente, durante el tiempo que cubra dicha vacante, excepto lo previsto en la Cláusula Transitoria Primera."

El cambio efectuado en la parte final del párrafo actual, permite que cualquier trabajador, aún cuando no sea parte del grupo de trabajadores temporales que se tienen expresamente contratados para cubrir las vacantes transitorias pueda ocupar el puesto que se deje temporalmente vacante.

Lo anterior perjudica notoriamente los intereses del personal temporal, asimismo se observa que nuevamente se dará al trabajador que realice la sustitución un salario que obtuvo el trabajador que deja el puesto transitoriamente. y que lo obtuvo de forma personalísima a través del grado de cumplimiento, responsabilidad, eficiencia, disciplina, iniciativa, y aptitud

demostrados en su Plan de Carrera, atentando así contra las características generales del nivel de desempeño.

“Los trabajadores que sean ascendidos en movimientos transitorios invariablemente deberán concluirlos, por lo que durante el lapso que comprendan éstos no podrán ser sujetos de otros movimientos transitorios.”

Resulta conveniente por lo que se refiere a los trabajadores que a través de movimientos transitorios obtengan un ascenso, que se estipule que en el tiempo en el que cubran temporalmente una vacante, estarán obligados a desempeñarla por el término que inicialmente fue señalado por la empresa y durante este tiempo no serán contemplados para cubrir otro puesto.

“Los movimientos escalafonarios que correspondan a los trabajadores de base sindicalizados para ocupar vacantes definitivas o puestos de nueva creación y vacantes transitorias, implicarán necesariamente el cambio físico de los trabajadores al lugar de trabajo en que se produzcan, salvo que renuncien expresamente a ellos, en cuyo caso quedaran a salvo sus derechos para futuros movimientos.”

“La titularidad de los puestos tabulados que ocupen los trabajadores de base, no se perderá cuando disfruten de permisos con o sin goce de salario, ni cuando no puedan trabajar como consecuencia de riesgos de trabajo o fuera del trabajo, o en cualquiera de los casos de suspensión individual o colectiva de las relaciones de trabajo.”

En los casos de que la relación laboral de los trabajadores de base con la empresa se vea interrumpida por permisos, incapacidades médicas, o suspensión individual o colectiva de las labores, la titularidad de los puestos que ostenten, no se extinguirá, así que cuando termine la situación que interrumpió

la relación laboral, esta continuará.

“ El sustituto no crea derechos al puesto que sustituye.”

El hecho de que la ausencia de un trabajador origine que sea sustituido en sus funciones, no implica que el trabajador que lo sustituya tenga derechos sobre el puesto que desempeñará temporalmente.

“El S.U.T.E.R.M. formulará las propuestas a que se refiere la Cláusula 37.- CONTROL DE INGRESO, por conducto de su Comité Ejecutivo Nacional o de los respectivos Representantes Seccionales.”

“C.F.E. estudiará las propuestas del S.U.T.E.R.M. y, de existir observaciones, las hará del conocimiento del Sindicato a través de su Comité Ejecutivo Nacional o de los Representantes Seccionales, en cuyo caso no se tramitarán y el Sindicato hará los ajustes que procedan a las mismas.”

Adicionalmente a lo consignado en la cláusula 37.- Control de Ingreso, en esta cláusula nuevamente se hace referencia a la “cláusula de admisión”, con los efectos que ésta conlleva, a efecto de ratificar que el S.U.T.E.R.M. será quien realice las propuestas para cubrir las plazas vacantes que se generen.

Las modificaciones realizadas a esta cláusula en relación con el texto de los contratos colectivos de trabajo signados entre C.F.E. – S.U.T.E.R.M. bienios 1994-1996 y 1996-1998 han ocasionado confusión y la suspensión de su aplicación debido a que diversas áreas de C.F.E. han solicitado se les instruya con respecto a la forma en que habrá de utilizarse, así como que se emitan los lineamientos para su interpretación, en virtud de que su empleo puede generar conflictos laborales por las razones anteriormente expuestas.

Por tal motivo se hace necesario que se utilice el sistema de escalafón respetándose en todo momento los derechos adquiridos de los trabajadores, así como que se respeten los planes de carrera y el sistema de ascensos; que no sean rebasados salarialmente los trabajadores que han demostrado en el desempeño de sus labores cumplimiento, eficiencia, disciplina, iniciativa y aptitud en los puestos de los cuales son titulares, por otros que no han adquirido estas cualidades y mucho menos por personal de nuevo ingreso a la Institución.

Lo anterior puede obtenerse adecuando el actual párrafo sexto, considerando lo relativo a la asignación de niveles de desempeño y salarios, y aclarándose la aplicación de éstos, ya que deben de respetarse por haber sido obtenidos en base a las funciones realizadas en un puesto anterior, ya que son las promociones obtenidas previamente por la valoración del trabajo realizado en ese puesto.

Por lo que a los trabajadores que ya prestan sus servicios a la Empresa, deberá de ubicárseles en un nivel de remuneración inmediato superior, y de esta manera se estarán tomando en cuenta las promociones obtenidas con anterioridad para que el nivel salarial que se le otorgue sea congruente con la capacitación y desempeño de sus labores.

En lo que se refiere al personal de nuevo ingreso, resulta conveniente que se les aplique el nivel de desempeño 1, puesto que los demás niveles de desempeño les son asignados a los trabajadores mediante evaluaciones periódicas.

En estas, tienen que demostrar previamente a través de los resultados obtenidos en el desempeño de sus labores, su grado de

cumplimiento, responsabilidad, eficiencia, disciplina, iniciativa, aptitud y actitud.

Estos requisitos no pueden valorarse única y exclusivamente con satisfacer los requisitos que señala el perfil del puesto, pues lo anterior sólo podrá ser evaluado con la realización de las labores asignadas, lo que hace que solamente los trabajadores en activo sean sujetos de estas calificaciones.

De no existir tales supuestos, se violarían los derechos que los trabajadores han obtenido por la realización de sus actividades, al pretender que personal que no ha sido objeto de valoración como ellos, adquieran derechos que se han generado en el desarrollo de sus funciones y con base en la experiencia adquirida, lo cual se puede traducir en capacitación y antigüedad.

Con la aclaración del párrafo décimo, relativo a que la vacante se cubrirá con el de "los grupos orgánicos anteriores" se precisa que los puestos están ubicados en los Grupos Orgánicos de acuerdo al Plan de Carrera, por rama de actividad, basándose en una escala jerárquica de acuerdo al nivel de tecnicidad y responsabilidad.

Por lo que se refiere a que al trabajador que sea seleccionado para el puesto del grupo orgánico superior se le otorgue el salario de la vacante que ocupe conservando los niveles de remuneración que le hayan otorgado por su desempeño, es conveniente proponer que se le ubique en la vacante que ocupe, otorgándosele un nivel de desempeño adicional, ya que de esta manera no se atenta contra los derechos de los trabajadores.

Toda vez que así, se condiciona al aspirante a que se le ubique en un nivel de remuneración inmediato superior de tal manera que no afecte los derechos de los demás trabajadores donde se ubique la vacante, porque podría rebasarlos salarialmente y en algunos casos hasta en forma

desproporcionada, sin tener la capacitación y experiencia necesaria para el puesto.

Resulta adecuado que cuando el trabajador cubra una vacante transitoria, también se le otorgue un nivel de desempeño adicional, mientras la cubra, debido a que es conveniente insistir en que los puestos no tienen un salario asignado, ya que el salario se determina por los propios trabajadores.

Determinación que se realiza, ya sea por los movimientos escalafonarios efectuados en términos de la cláusula 43.- Escalafón, o por promociones sustentadas en la cláusula 44.- Sistema de Promociones, por lo que no sería conveniente cubrir al aspirante, el salario que tenía el titular de la vacante que se sustituye, en virtud de que estaría heredando el grado de cumplimiento, responsabilidad, eficiencia, disciplina, iniciativa, aptitud y actitud demostrados en su plan de carrera por el titular del puesto, contraviniendo las características generales del nivel de desempeño.

Asimismo, debe normarse el procedimiento relativo a la cobertura de vacantes definitivas y sustituciones de vacantes transitorias, tanto por el personal permanente, como el temporal que todavía forme parte del 25% de la bolsa en cada centro de trabajo, a fin de evitar una incorrecta aplicación de los movimientos antes citados, de tal manera que se pueda realizar su apropiado cumplimiento.

Es importante señalar que a los trabajadores que ya fueron beneficiados con movimientos escalafonarios en los términos de la citada cláusula 43, deberán de respetarse sus derechos adquiridos con su aplicación, en términos de lo señalado en el art. 34, fracción I, que a la letra indica:

" En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas."

Con base a lo antes expuesto, la empresa está obligada a respetar los derechos obtenidos por cada uno de los trabajadores, que fueron sujetos de promoción en base a los lineamientos señalados en la cláusula 43, por lo que sus movimientos escalafonarios posteriores deberán sujetarse a lo establecido en el momento de su otorgamiento.

4. Riesgos no profesionales

Los trabajadores del sector eléctrico se encuentran amparados por la seguridad social proporcionada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, lo anterior es el resultado del Convenio General de Incorporación celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Comisión Federal de Electricidad y el S.U.T.E.R.M..

La incorporación de los trabajadores permanentes tanto de base, de confianza y temporales de la Comisión Federal de Electricidad al régimen obligatorio del Seguro Social, se encuentra sujeto a lo establecido en el artículo decimotercero transitorio de la Ley del Seguro Social de 1973, en virtud de que en el contrato colectivo C.F.E. - S.U.T.E.R.M., se consignan prestaciones superiores a las de la ley.

El artículo decimoctavo transitorio de la Ley del Seguro Social señala:

“La incorporación al régimen obligatorio de los trabajadores de empresas descentralizadas y cuyos contratos colectivos de trabajo consignen prestaciones superiores a las de la Ley, se efectuará a partir de la fecha de la aprobación del estudio correspondiente”.

Comisión Federal de Electricidad tiene la obligación de incorporar al régimen de la Seguridad Social a toda persona que se encuentra vinculada con la Institución, por una relación de trabajo, además de contratar y administrar los servicios médicos y paramédicos adecuados para el otorgamiento de las prestaciones establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo Unico en vigor, excedentes a las contempladas en la Ley del Seguro Social.

Derivado de lo anterior, para el adecuado otorgamiento al personal de la C.F.E. y sus derechohabientes, de los servicios médicos y prestaciones sociales, se han señalado las políticas, normas, procedimientos y mecanismos de control para que la empresa que es la encargada directamente de atender lo relativo al régimen de seguridad social, lo efectúe de una manera eficiente.

Lo anterior, a través de una interpretación, interrelación, aplicación y alcance de los ordenamientos establecidos en la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, Ley Federal del Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo y Convenios celebrados entre las partes e instrucciones giradas por las autoridades.

Se consideran por consiguiente como prestaciones excedentes el otorgamiento a los trabajadores, jubilados y beneficiarios de ambos las prestaciones en especie o en dinero establecidas en el Contrato Colectivo de

Trabajo y que no están comprendidas en la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, conforme a las prescripciones de los médicos del IMSS.

Aunado a lo anterior, es conveniente señalar que las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores se encuentran reguladas por el apartado A, del artículo 123 Constitucional, que en lo concerniente a la prestación de la seguridad social no contempla que sea otorgada por el ISSSTE, ya que este Organismo únicamente la proporciona a los trabajadores que se encuentran determinados en el apartado B, del ordenamiento legal antes citado.

En el Contrato Colectivo de Trabajo se señala en la cláusula 62.- Riesgos no profesionales, que son los accidentes, enfermedades y en general las alteraciones de la salud física o mental que sufran los trabajadores, originados por causas ajenas a su trabajo, siendo extensivo este concepto a los familiares de los trabajadores y jubilados.

En estos casos se proporcionan al trabajador salarios, prestaciones y atención médica, y licencia para no trabajar, con pago de salario íntegro hasta por 170 días, pudiéndose prorrogar hasta por 195 días más, sin pago de salario, circunstancia que no reducirá la antigüedad del trabajador.

En caso de que el trabajador no reanude sus labores después de transcurrida la licencia sin pago de salario, se suspenderán las relaciones de trabajo, reanudándose al recuperar las aptitudes requeridas para el desempeño de su puesto.

Se proporciona atención médica y medicinas al trabajador durante un plazo máximo de 52 semanas para la misma enfermedad, siempre que se hubieren utilizado en forma continua las licencias con y sin pago de salario, si la

enfermedad no impide su asistencia al trabajo, no se limitará dicha atención en cuanto a tiempo.

La atención médica y medicinas comprenderá la consulta médica general y de los especialistas que se requieran, todos los medicamentos necesarios, análisis clínicos, radiológicos y de gabinete; y en caso de considerarse preciso, tratamientos de cirugía menor y enfermería, intervenciones quirúrgicas, incluyéndose trasplantes y cirugía de rehabilitación, con excepción de cirugía plástica.

Asistencia dental que comprenderá tratamiento médico quirúrgico de padecimientos de la encía, labios, paladar, maxilares y dientes, profilaxis bucal, obturaciones de cemento, porcelana o amalgama de plata.

Cuando el padecimiento sea de orden traumático, prótesis dental y de maxilares, previa comprobación que se hará entregando los documentos respectivos, de la unidad médica del IMSS donde recibió la atención médica de emergencia donde se haga constar que la ausencia de piezas dentales fue derivada de un traumatismo, prescripción médica del IMSS donde se haga constar que la prótesis fue derivada de un traumatismo no profesional, así como la descripción de la prótesis requerida, su autorización procederá únicamente cuando el traumatismo ocurra durante la relación laboral del trabajador, del jubilado o de sus derechohabientes.

Asimismo, se proporcionarán tratamientos de endodoncias, mismos que deberán ser prescritos por los odontólogos del IMSS, las radiografías inherentes al padecimiento, otorgándose solamente una endodoncia por cada pieza.

Cristales graduado o micas, cuando sean necesarios a juicio del oftalmólogo de la C.F.E., así como armazones cuyo costo no deberá exceder de \$750.00, en caso de que se requiera se proporcionarán lentes intraoculares, debiendo únicamente presentar la constancia o certificado médico de la cirugía efectuada, ya sea en el IMSS o por servicios particulares, en el caso de que el trabajador opte por este tipo de atención.

Se pagará, de ser requerido, prótesis de globo ocular (globo artificial), en el caso de pérdida de ojo con motivo de cualquier enfermedad o traumatismo, debiendo contar con la prescripción del IMSS, otorgándose por única vez, excepto si hubiera modificaciones a las especificaciones médicas del paciente.

Servicios de ginecología y obstetricia, en el caso de las trabajadoras disfrutará de licencia con pago de salario íntegro por doce semanas, ayuda para lactancia hasta por seis meses, y una canastilla cuyo contenido y calidad sean iguales a los que proporciona el IMSS, haciéndose extensiva su entrega a las esposas de los trabajadores y jubilados.

Aparatos, calzado y dispositivos de prótesis y ortopedia necesarios, comprendiendo su otorgamiento los siguientes aspectos:

a) Zapatos ortopédicos y sus accesorios, debiendo presentarse la prescripción médica del IMSS; debiendo al zapato ortopédico realizarse modificaciones que el médico del IMSS especifique en medida, peso y tamaño de acuerdo a las características individuales del paciente.

b) En los casos que el o los zapatos sólo requieran accesorios ortopédicos. se pagarán éstos sin incluir el calzado.

c) Aparatos largos muslo-podálicos con cincho pélvico (aparatos de polio), en el caso de que la reparación del aparato prolongue la vida útil del mismo, el costo de la reparación será a cargo de C.F.E., en el caso de que los aparatos sean para menores, se autorizará la reposición dependiendo del crecimiento natural del menor.

d) Férulas, collar cervical y rodilleras, autorizándose por única vez para el mismo padecimiento.

e) Fajas y corsés, otorgándose de manera temporal o permanentemente, de acuerdo a la prescripción médica, en caso de requerirse permanentemente se repondrán con base en las especificaciones médicas indicadas por el IMSS, si el padecimiento es temporal, se otorgarán por única vez.

f) Andaderas y bastones, cuando el padecimiento sea permanente se otorgarán de manera definitiva.

Los mencionados aparatos ortopédicos, se otorgarán mediante prescripción médica del IMSS, en caso de prescripción médica particular, deberá obtenerse la validación de los médicos del IMSS, y sólo se pagarán cuando su uso sea derivado de una enfermedad general o traumatismo no originado por riesgo de trabajo. Se autorizarán reparaciones a cargo de C.F.E. a los aparatos ortopédicos si con ello se prolonga su vida útil.

Cuando se trate de padecimientos temporales, se otorgarán en calidad de préstamo durante el tiempo que se requiera hasta la rehabilitación del paciente, requiriendo el resguardo correspondiente, para ser devueltos una vez dado de alta del padecimiento temporal, en caso contrario, se le harán los cargos correspondientes en las mencionadas situaciones temporales.

Se debe verificar la supervivencia del paciente cada seis meses, así como la necesidad de su utilización, en caso de fallecimiento dentro del año siguiente a su otorgamiento, deberán devolverse los aparatos ortopédicos que se le hubiesen proporcionados.

Para el otorgamiento en el supuesto de las prótesis, se entenderán estas como los aparatos de aplicación interna o externa que sustituyen las funciones en forma parcial o total a una parte ausente del organismo, prótesis pueden ser de miembros superiores e inferiores, se autorizarán únicamente como consecuencia de una enfermedad general que derive en una amputación, en el caso de prótesis para adulto.

Sólo se podrán reponer por deterioro o descompostura irreparable o por modificaciones a las especificaciones médicas, en caso de prótesis para menores, se repondrán por deterioro y descompostura o por el crecimiento natural del menor, al término de la garantía de las prótesis, sus reparaciones las pagará la empresa.

Auxiliares auditivos, en caso de que el paciente presente una disminución de la audición debidamente especificada y validada por prescripción médica del IMSS, se renovará la autorización de los auxiliares si el aparato ya no tiene reparación alguna.

Al término de la garantía en caso de requerirse reparaciones a los auxiliares auditivos que permitan prolongar su vida útil, se harán a cargo de C.F.E., sin embargo, en ningún caso se pagarán las baterías que se requieran para el uso del auxiliar, salvo las que se adquieran inicialmente con el aparato auditivo.

En hechos que ameriten que sea necesario que se efectúe el traslado de pacientes, cuando el IMSS proporcione la atención médica fuera de la localidad de adscripción, se autorizará el pago de los viáticos correspondientes, a razón de \$365.00 pesos diarios, pagándose al acompañante cuando lo indique el médico del IMSS.

En caso de hospitalización del paciente, sólo se cubrirán los días de estadía de éste, antes y después de la hospitalización, en caso de hospitalización del paciente, el acompañante genera el derecho a viáticos por los días totales autorizados por el IMSS, se pagarán viáticos únicamente durante los 365 días de incapacidad.

Si la permanencia del paciente y/o acompañante excede de tres meses, se pagará el 75% de la cuota de viáticos, cuando el transporte sea posible solo por vía terrestre, C.F.E. no cubrirá ninguna cantidad adicional a la otorgada por el IMSS, cuando el transporte sea posible por vía aérea, se pagará el importe de sus pasajes de ida y vuelta.

Cuando los trabajadores, los jubilados o sus derechohabientes de ambos acudan a un prestador de servicio o profesionista particular para la obtención de una prestación excedente, deberán presentar ante C.F.E. la documentación que avale sus erogaciones, a fin de que les sean pagados los gastos realizados por tales conceptos.

Con el otorgamiento de las prestaciones excedentes en materia de riesgos no profesionales, las cuales se proporcionan no solo a los trabajadores o al personal jubilado, sino también se incluye a sus familiares que dependan económicamente de ellos, C.F.E. cumple con una importante función social al beneficiar directamente a sus trabajadores tanto de base como de confianza,

Asimismo, la empresa les otorga un beneficio económico, en virtud de que el pago de estas prestaciones extralegales, les permite un importante ahorro en su economía familiar, por lo que C.F.E. trata de proteger a sus trabajadores en estos rubros, lo cual le permite obtener de ellos un mejor rendimiento en sus labores, que se traduce en un mejor servicio eléctrico nacional.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La constitución de la Comisión Federal de Electricidad (C.F.E.) es la consecuencia de la evolución de las empresas eléctricas en nuestro país que culminó con la nacionalización de la industria eléctrica, y la prestación del servicio público de energía eléctrica en la República Mexicana, por parte de este organismo.

SEGUNDA. A efecto de que las relaciones laborales entre los trabajadores afiliados al Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.U.T.E.R.M.) y la Comisión Federal de Electricidad (C.F.E.) se desarrollen de forma armónica, es conveniente que éstas sigan amparadas bajo la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, en el que se regulen las condiciones de trabajo, que sea el resultado del acuerdo de voluntades de los trabajadores, representados por su sindicato, y de la empresa en la que desempeñan sus actividades.

TERCERA. Para la firma de los siguientes contratos colectivos la representación deberá continuar ostentándola por la parte patronal la C.F.E. y por la parte trabajadora el S.U.T.E.R.M., ya que en el supuesto que exista alguna inversión en la prestación del servicio de energía eléctrica, por parte de particulares, éstos deberán de sujetarse a las condiciones pactadas entre la C.F.E. y el S.U.T.E.R.M. en su contrato colectivo de trabajo, ya que así no se perderán los derechos adquiridos de los trabajadores, que se traducen en beneficios directos para ellos y sus familiares.

CUARTA. La actual representación sindical es el resultado de una larga lucha derivada de la necesidad de los trabajadores por defender sus derechos, de tal forma que les permitieran alcanzar mejores condiciones de vida, lográndose así la protección de los trabajadores, que ven representados adecuadamente sus intereses a través de su afiliación al S.U.T.E.R.M.

QUINTA. El contrato colectivo de trabajo único C.F.E.- S.U.T.E.R.M. es un instrumento laboral que permite que las relaciones de trabajo se desarrollen en forma armónica, apegada a los preceptos laborales y a la Ley de la materia.

En el quedan contemplados los derechos y obligaciones de ambas partes permitiendo así que el ambiente laboral se apegue a la realización de las labores, dentro de los límites que ambas partes han negociado, con lo que se obtiene una prestación eficiente del servicio de energía eléctrica dentro de un marco laboral apropiado.

SEXTA. El contrato colectivo de trabajo único C.F.E. - S.U.T.E.R.M. contiene prestaciones que exceden a las legales, por lo que podemos hablar de que es un contrato altamente benéfico para los trabajadores, ya que protege ampliamente sus derechos y les otorga mayores prerrogativas a las señaladas en la L.F.T.

SEPTIMA. La capacitación, el adiestramiento, el conocimiento y la habilidad para el desarrollo del trabajo permiten una mayor y mejor productividad que significa beneficios para ambas partes, trabajadores y Empresa.

Es por lo tanto, conveniente modificar el contenido de la cláusula 43.- Escalafón, a efecto de que su aplicación se base fundamentalmente en criterios

de productividad y eficiencia de los trabajadores, ya que esto nos permitirá que no se lesionen los intereses laborales de los trabajadores.

OCTAVA. Asimismo, deberán organizarse debidamente en un capítulo específico, de manera clara y de fácil manejo, los lineamientos de aplicación del Escalafón, empleando mecanismos que involucren a los trabajadores con los fines de la empresa y el reconocimiento de ésta al esfuerzo, responsabilidad, productividad y calidad laboral, con la finalidad de obtener mejores resultados, superación profesional y mejores condiciones de vida, lográndose así una prestación del servicio de energía eléctrica más eficiente.

BIBLIOGRAFIA

1. ACOSTA ROMERO, Miguel, Teoría General del Derecho Administrativo. Quinta Edición, Porrúa, México, 1983.
2. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición, segunda reimpresión, Trillas, México, 1994.
3. BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Cuarta edición, Sista, México, 1994.
4. BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Quinta Edición, Harla, México, 1996.
5. CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Omeba, Argentina, 1968.
6. CASTORENA, J. de Jesús, Manual de Derecho Obrero, Sexta edición, De Fuentes Impresores, México, 1973.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido. Trillas, México, 1983.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral. Tercera edición, Trillas, México, 1983.
9. CAVAZOS FLORES, Baltasar, 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima edición, Trillas, México, 1992.
10. CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava edición, Trillas, México, 1994.
11. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica. Porrúa, México, pp. 246 y 247.
12. CAVAZOS FLORES, Baltasar, et al. Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas, México, 1993.
13. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Derecho Sindical. Esfinge, México, 1994.
14. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge, México, 1989.

15. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Quinta edición, Porrúa, México, 1983.
16. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Segunda edición, Porrúa, México, 1954.
17. GARCÍA CRUZ, Miguel, La Seguridad Social, Themis, México, 1951.
18. GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Novena edición, Porrúa, México, 1977.
19. LEAL, Juan Felipe. Agrupaciones y Burocracias Sindicales en México. 1906/1938. Terra Nova, México, 1985.
20. PLA RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Segunda edición, Depalma, Argentina, 1978.
21. RAMOS Eusebio y Tapia, A. Rosa. El Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. Tercera edición, Ecasa, México, 1986.
22. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Porrúa, México, 1993.
23. TRUEBA URBINA, Alberto, El Nuevo Artículo 123, Porrúa, México, 1941.

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA

1. Oficina Internacional del Trabajo. Código Internacional del Trabajo 1955. Volumen I, Código, volumen II, Anexos, Letribune De Geneve, edición en español, Suiza, 1957.
2. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Francisco Ramírez Fonseca, Novena edición, Pac, México, 1995.
3. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Juan B. Climent Beltrán, Séptima edición, Esfinge, México, 1993.
4. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina, Trigésima cuarta edición, Porrúa, 1962.

5. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Victor Manuel Barela, Segunda edición, César Cicerón, México, 1935.
6. Ley Federal del Trabajo. Décimo cuarta edición, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1998.
7. Ley del Seguro Social. Comentada por Javier Moreno Padilla, Vigésima primera edición, Trillas, México, 1995.
8. Código Civil. Vigente para el Distrito Federal, Colección Porrúa, México, 1998.
9. Contrato Colectivo de Trabajo C.F.E.-S.U.T.E.R.M. 1974-1976 a 1998-2000.
10. Semanario Judicial de la Federación. Apéndice 1917-1985, Séptima Epoca, Quinta Parte. Cuarta Sala, Volumen V, Apéndice.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. Antología de Historia de México. Editado por la S. E. P. México, 1993.
2. BAYOD SERRAT, Ramón. Diccionario Laboral, Reus, España, 1968.
3. DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho, Undécima edición, Porrúa, México, 1983.
4. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la Lengua Española. Decimonovena edición, Espasa Calpe, España, 1970. p. 355.
5. Diccionario U.N.E.S.C.O. de Ciencias Sociales, Volumen I, Planeta-Agostini, España.

OTRAS FUENTES

1. CHRISTLIAB, Cristina. El surgimiento de la Conciencia Sindical en el Siglo XIX. "Memoria del Primer Coloquio Regional de Historia Obrera", CEHSO, México, 1977, p. 51.
2. DE LA GARZA, Enrique, et al. Historia de la industria eléctrica en México, Tomo I, Colección CSH, México, 1994.
3. DE LA PEÑA, Ernesto, Comisión Federal de Electricidad. Institución básica de un proceso de nacionalización y de integración del sector público. Aparecido en la publicación "Certamen de ensayo histórico del 50 Aniversario de Comisión Federal de Electricidad", Editorial de la Comisión Federal de Electricidad, México, 1988.
4. LOZANO PORTILLO, Gustavo, Evolución del sector eléctrico en México. Aparecido en la publicación denominada Eventos realizados durante la celebración del 50 Aniversario de la Comisión Federal de Electricidad. Editorial de la Comisión Federal de Electricidad. México, 1988.
5. RICORD, Humberto, La Cláusula de exclusión en sus relaciones con los derechos de sindicación y la libertad de afiliación sindical Revista Mexicana del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, N° 3, Tomo XVII, 6ª época.
6. SILVA COSTILLA, Luis, Participación del Sindicato en los 50 años de vida de la Comisión Federal de Electricidad. Aparecido en la publicación Eventos realizados durante la celebración del 50 Aniversario de la Comisión Federal de Electricidad. Editorial de la Comisión Federal de Electricidad. México, 1988.

A handwritten signature or scribble in black ink, located at the bottom right of the page. It consists of several overlapping, fluid lines that form an abstract shape, possibly representing a name or initials.