

marcha obrera

Pérdida del Contrato del SME

Acordado en 1932, a partir del convenio de 1926, el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) del SME acumuló conquistas laborales importantes. La ocupación policíaca de Luz y Fuerza del Centro en 2009 llevó a que, en 2010, no se revisara el CCT mismo que se perderá en definitiva si la Corte resuelve adversamente sobre la inconstitucionalidad del Decreto calderoniano.

78 años de contratación colectiva

Para los trabajadores en su condición de asalariados, siempre subordinados, a disposición del patrón, el establecimiento de condiciones de trabajo decorosas siempre representa una valiosa conquista que con el tiempo mejora. Son reivindicaciones legítimas y constituyen la base material de la lucha de clases. No son todo, ni siquiera lo más importante, pero tienen un valor indiscutible y, en el sindicato, son el primer punto de apoyo para la unidad y solidaridad de los trabajadores.

El sentimiento generalizado entre los miembros del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), de orgullo por su Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), expresa la lucha que han librado por décadas contra diversos patrones y gobiernos.

Al fundarse el SME, en 1914, lo integraban trabajadores que prestaban sus servicios para la Mexican Light and Power Company, la Mexican Telegraph and Telephone Company y la Telefónica Ericsson. En 1923, la industria eléctrica se había expandido en 63 empresas privadas ubicadas en la capital e interior del país; la más importante era la Mexican Light and Power Company ubicada en los estados del centro.

En 1925, se constituyó la Confederación Nacional de Electricistas y Similares (CNES). Hacia 1926, el SME agrupaba a 25 divisiones en la capital e interior del país.

Inicialmente, las relaciones laborales se regían por convenios teniendo como base al artículo 123 constitucional. El convenio de 1926 fue el punto más alto de la época, presentado ante la Mexican Light and Power Company, la Compañía de Luz y Fuerza de Pachuca y la Compañía Mexicana Meridional de Fuerza. La Ley Federal del Trabajo (LFT), que establece el derecho a la Contratación Colectiva, fue promulgada en 1931. Este convenio colectivo de trabajo de 1926 conduciría en 1932 a la firma del CCT, revisado en 1934 y afirmado con notables mejoras en la huelga de 1936, habiéndose pactado entonces la cláusula 64 referida a las jubilaciones.

En 1937 fue creada la Comisión Federal de Electricidad (CFE) que desde el principio contrató con el Sindicato Nacional de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SNESCRM). La industria eléctrica se extendió por el interior del país y, las diversas empresas contrataron con los múltiples sindicatos de electricistas existentes. Previamente a la

nacionalización eléctrica existían cerca de 70 contratos con 35 sindicatos agrupados en la Federación Nacional de la Industria y Comunicaciones Eléctricas (FNTICE)

Con la nacionalización eléctrica de 1960, los sindicatos de la FNTICE se unificaron en el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM) y las empresas agrupadas en la Impulsora de Empresas Eléctricas pasaron a ser operadas por la CFE, la que adquirió la figura de patrón sustituto. En 1966, el glorioso STERM pactó un CCT con la CFE y, al siguiente año, las 19 empresas filiales de la CFE fueron liquidadas. Posteriormente, el conflicto interno de 1971 desembocaría en 1972 con la unificación del SNESCRM y el STERM y fundamos al Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), el cual, contrata hasta la fecha con la CFE.

En abril de 1960, la American Foreign Co. ofreció en venta sus acciones al gobierno y éste las adquirió. Más aún, el 1° de septiembre de ese año, Adolfo López Mateos anunció que adquiriría las acciones de la Mexican Light and Power Co. Quedó pendiente un 2% de las acciones, mismas que se extinguirían hacia 1999, en poder de compañías extranjeras canadienses.

En 1963 surgió la Compañía de Luz y Fuerza del Centro (CLFC), S.A., en 1972, las compañías extranjeras se fusionaron asumiéndose como patrón sustituto y, desde 1974, se decretó la liquidación de la empresa. La Compañía incluía a sus asociadas: Compañía de Luz y Fuerza de Pachuca, S.A., Compañía Mexicana Meridional de Fuerza, S.A. y Compañía de Luz y Fuerza Eléctrica de Toluca, S.A.

En 1975, los electricistas de la Tendencia Democrática del SUTERM conquistamos la primera Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica (LSPEE) que, entre otras importantes cuestiones, estableció que el servicio público de energía eléctrica proporcionado por la industria eléctrica nacionalizada, estaría a cargo de la CFE.

Previo acuerdo con el SME para las reformas regresivas de 1992 a la LSPEE, que han producido la desnacionalización eléctrica, en 1994,

2010, energía 10 (158) 47, FTE de México

Carlos Salinas de Gortari creó a Luz y Fuerza del Centro (LFC), con la cual, como patrón sustituto, contrató el SME hasta 2010.

El CCT del SME nunca tuvo una estructura moderna adecuada, sino que combinó derechos indicados en las cláusulas con un cúmulo de detalles, dentro de las mismas cláusulas y separadamente, incluyendo hasta instrucciones, de manera desordenada.

El CCT vino a ser la suma de derechos y prestaciones acumuladas, esencialmente economicistas, con adiciones, reglamentaciones, procedimientos, parches y pegotes, en cláusulas bis y fracciones e incisos de las mismas, así como, innumerables cláusulas transitorias e, incluso, notas. En algunos aspectos, se conservan terminología y disposiciones obsoletas, y la redacción es innecesariamente enredosa.



Materia de trabajo

Las sucesivas revisiones del CCT significaron los logros alcanzados en 95 años de lucha. El CCT 2008-2010 comprende 120 cláusulas, algunas de las cuales, se comentan enseguida.

De gran importancia es la cláusula 10, la cual, en la fracción I, define la materia de trabajo en Luz y Fuerza del Centro (LyF). Aún cuando varios años no existió con las compañías extranjeras en liquidación y, varias veces fue modificada, según ésta cláusula: “...La materia de trabajo, objeto de este Contrato es el conjunto de actividades que se realizan en el ámbito de LyF para planear, generar, transmitir, transformar, distribuir, comercializar y vender energía eléctrica en la prestación del servicio público; instalar, ejecutar y construir obras y trabajos para la operación y mantenimiento, así como las labores que se deriven de la aplicación de esta Cláusula, en la prestación del servicio público ...”.

La situación es innecesariamente contradictoria. Estas son las funciones constitucionales estratégicas de la industria eléctrica nacionalizada (en el ámbito de LyF); a nivel nacional, corresponde por ley realizarlas a la CFE. Es decir, LyF era una empresa estatal (dentro) de la propia industria eléctrica nacionalizada.

Lo que se indica enseguida son añadidos.

Se establece, en la fracción II, párrafo quinto, que “... Los trabajos de fabricación que se vienen ejecutando, mecánica de suelos, construcción, reconstrucción, ampliación, operación, reparación y modernización de plantas generadoras y subestaciones, incluyendo la de redes subterráneas y aéreas de distribución, incluida la de sistemas, equipos y medios de telecomunicaciones, instalación y mantenimiento, incluido el preventivo y correctivo de las Redes de Distribución y acometidas en Baja, Mediana y Alta Tensión, en términos de la fracción I de esta Cláusula, y de aseo y limpieza, de venta y comercialización de energía eléctrica, de deshierbe, poda de áreas verdes en instalaciones de LyF, de recolección de escombros, de corte de ramas o de árboles que interfieran Líneas de Transmisión, Distribución de 23 ó 6 KV o bien de Líneas de Baja Tensión; de transportación de equipo pesado y ligero, así como mantenimiento preventivo y correctivo del equipo automotriz, reparto de avisos de adeudo y de corte, en los términos convenidos,

así como las labores que se deriven de la aplicación de esta Cláusula, se realizarán con los trabajadores miembros del Sindicato y por los Departamentos o Secciones correspondientes, salvo el caso de trabajos específicos que por su especialidad o características LyF esté impedido de realizar directamente, en cuyo caso informará al Sindicato con oportunidad.

En el párrafo sexto se indica que “...LyF llevará a cabo los trabajos especializados de reparación y mantenimiento, así como el envío y recepción de información digital, que como resultado de la obtención de tecnología disponible pudieren ser efectuados directamente por el mismo en condiciones de oportunidad, factibilidad y costo adecuado”.

De acuerdo a la fracción III, primer párrafo, “... La materia de trabajo a que se refieren los tres primeros párrafos de la fracción II de esta cláusula, se amplía a la reparación, fabricación de equipos y materiales”.

En los párrafos segundo y tercero se establece que LyF “... se obliga a seguir fabricando torres de transmisión, postes de concreto, postes troncocónicos, productos precolados de concreto, estructuras para subestaciones eléctricas, pailería que se ha venido ejecutando en los talleres de LyF, herrajes de alta y baja tensión, tableros de control, protección y medición, y reparación de transformadores de energía eléctrica y ensamble de equipos de medición e instalación de equipo mecánico y electromecánico”.

Se agrega que, “En los términos de la fracción I de esta cláusula, LyF se obliga a efectuar los estudios de factibilidad económica para la construcción, reparación, reconstrucción, operación y repotenciación de centrales generadoras de energía eléctrica y a gestionar su instrumentación en el próximo ejercicio fiscal”.

Irrenunciabilidad de derechos

La cláusula 14 se refiere a la irrenunciabilidad de derechos, en los siguientes términos: “... Son nulas las renunciaciones a las disposiciones de este Contrato Colectivo de Trabajo, así como de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas o leyes de trabajo y de seguridad social, convenios y tratados internacionales en materia laboral, ... que favorezcan a los trabajadores que sean miembros del Sindicato en uso de sus derechos.

“Asimismo, son nulas las renunciaciones de los jubilados a los derechos que se establezcan a su favor en este Contrato Colectivo de Trabajo, en las leyes de seguridad social, así como en los convenios y tratados internacionales ...”.

Zonas de trabajo

Para la realización del trabajo, de acuerdo a la Cláusula 15, los trabajadores se agrupan en las siguientes Zonas: Alameda, Cuernavaca, Distrito Federal, El Oro, Juandó, Lechería, Necaxa,

2010, energía 10 (158) 49, FTE de México Pachuca, San Ildefonso, Temascaltepec, Tepuxtepec y Toluca.

La ubicación geográfica de estas zonas comprende a la región central del país, esto es, al Distrito Federal y parte de los estados de México, Morelos, Michoacán, Hidalgo, Puebla y Veracruz.

Las principales actividades son: administrativas, comerciales, de construcción, distribución y transmisión (cables subterráneos, líneas aéreas), de planeación e ingeniería, producción (centrales térmicas e hidráulicas), mantenimiento y talleres.



El proceso de trabajo eléctrico implica al campo electromagnético y, éste, ocasiona detrimento a la salud

Salario

En la cláusula 39 se define el salario y su composición comprendiendo las siguientes percepciones: el “salario de nómina”, es decir, de cuota diaria; la “bonificación”, esto es, la cantidad que se paga en efectivo a ciertos trabajadores: tomadores de lecturas, cobradores y otros; “comisión”, que es el porcentaje pagado en efectivo a ciertos trabajadores sobre cantidades relacionadas con las actividades de los mismos; “transportación”, “energía eléctrica”; “casas para habitación”; “percepciones en general”, que incluyen gratificaciones y cualesquiera otras cantidades o beneficios económicos; “complemento de jornada”; “complemento de ciclo”; “fondo de ahorro”; y, “aguinaldo”.

Según la cláusula 39, fracción I, el salario de nómina es “la cuota diaria fija asignada al trabajador como pago en efectivo de su labor correspondiente a su jornada diaria normal de trabajo o a su tarea de base”.

De acuerdo a la cláusula 40, VII, inciso c) “... En el salario diario se incluirán todas las percepciones ...”, excepto las bonificaciones.

El salario que se toma como base para diversos pagos, en diversas situaciones, se indica en la cláusula 41.

En la cláusula 42, fracción III, todavía se conserva la obsoleta denominación “Listas de raya”.

En la cláusula 111 se indica que LyF aumentará las cuotas de jubilación en la misma proporción en que sean aumentados los salarios de nómina.

Las jornadas de trabajo se definen como: “Jornada diaria efectiva” que comprende el tiempo laborable dentro de un periodo de 24 horas; “Jornada semanal efectiva” que comprende el tiempo laborable dentro de un período de 168 horas; “Jornada diaria normal” que corresponde al tiempo laborable señalado en el CCT y Reglamento Interior de Trabajo en un lapso de 24 horas; y. “Jornada semanal normal”, la establecida en la Ley y Reglamento Interior de trabajo en un lapso de 168 horas.

La cláusula 46 se refiere a la clasificación de los trabajadores según su jornada normal en: trabajadores de turno en trabajos de carácter continuo, otros trabajadores y trabajos especialmente penosos.

Los primeros son de clase A que “comprende a los trabajadores “de turno” en trabajos de carácter continuo, o sean los que ocupan los puestos de operadores, tableristas, turbineros y demás trabajadores de las plantas y las subestaciones ... y cualesquiera otros que ocupen puestos cuyas labores de operación o de vigilancia no pueden ser interrumpidas ...”.

La clase B comprende al resto de los trabajadores, con excepción de la clase C. Estos son aquellos trabajadores que llevan a cabo sus labores en condiciones especialmente penosas.

Para los trabajadores de clase A la jornada diurna es de 8 horas, la mixta de 7 horas y la nocturna de 6 horas 30 minutos. Después de 5 días de trabajo, éstos trabajadores disfrutan de 56 horas de descanso que incluye al descanso semanal legal de 24 horas. Se establece un pago adicional de 35 horas por cada ciclo de 20 semanas llamado “complemento de ciclo”.

Para la clase B las jornadas son las mismas con horario normal de la jornada diurna de las 8 a las 16 hs. El día anterior al descanso semanal legal, los trabajadores NO laboran, recibiendo el pago de su salario en proporción a los días laborados durante la semana. Es decir, por cada 5 días o 40 horas semanales pagadas, descansan 2 días, uno de éstos pagado y el otro no pagado.

El sindicato tiene derecho, como permisos permanentes con goce de salario por jornada semanal al número que resulte de calcular el 1% (uno) sobre el número total de puestos sindicalizados, además, de los permisos a quienes resulten electos al Comité Central y 46 permisos en conjunto a los representantes divisionales, así como,

a representantes departamentales y diversos comisionados.

Prestaciones sociales

La cláusula 61 establece el derecho a Vacaciones, conforme a una tabla. Los menores de 16 años tendrán un período vacacional no menor de 25 días al año. Para los trabajadores de línea viva o energizada, el número de días aumenta a partir de los 13 años de servicios. También se incluyen las jubilaciones prejubilatorias.

En la cláusula 62 se indica la Compensación por antigüedad, que “es un fondo de previsión consistente en una suma de dinero que crece con el salario de base y con el tiempo de servicios del trabajador”, y que la empresa “se obliga a entregar al trabajador o a las personas que tengan derecho al tiempo de la separación, muerte o jubilación de aquel independientemente de otras cantidades a que el trabajador tuviere derecho”.

El monto de la compensación consistirá en una cantidad equivalente a tres un tercio días del salario de base del trabajador multiplicada por el número de bimestres que comprenda su tiempo de servicios. Para los trabajadores que se jubilen, consistirá en una cantidad equivalente de 3.57 días de salario de base del trabajador multiplicada por el número de bimestres correspondiente, subsistiendo el factor de tres un tercio para efectos del cálculo de la cuota de jubilación.

Jubilaciones

La cláusula 64 es de especial importancia y se refiere al derecho de los trabajadores “a una cuota de jubilación consistente en un porcentaje de su salario de base que les será pagado bisemanalmente hasta que mueran”. Entre los requisitos generales, “Cualquier trabajador podrá solicitar y obtener su jubilación siempre y cuando haya cumplido veinticinco años de servicios y cincuenta y cinco años de edad, o treinta años de servicios sin límite de edad”.

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

Los trabajadores que hayan laborado durante 15 años con línea viva o energizada, “entendiéndose por este concepto los trabajos que implican el manejo o la operación temporal o

definitiva de los conductores o equipos eléctricos energizados con alta tensión de líneas de distribución aéreas o subterráneas mediante el uso de equipo y técnicas especiales apropiadas, y que deban ejecutarse sin interrupción del servicio eléctrico ... podrán solicitar y obtener su jubilación a los 28 años de servicio sin límite de edad con el 100% de su salario de base, o bien cuando habiendo cumplido cincuenta y cinco años de edad reúnan el tiempo de servicios establecidos en la tabla correspondiente”.

Tendrán derecho a la cuota de jubilación los trabajadores no incapacitados, incapacitados por riesgo no de trabajo, e incapacitados por riesgo de trabajo, de acuerdo a una tabla de cuotas.

2010, energía 10 (158) 51, FTE de México

En la revisión del CCT de 1934 se acordó constituir, por las Compañías, un Fondo de Reserva para Jubilaciones a partir de 1936. Este Fondo es propiedad de los trabajadores y tiene como objeto garantizar el pago de las jubilaciones de los trabajadores de planta.

Se indica que a partir del 1° de mayo de 1936, la empresa acreditará al Fondo cada año “una cantidad igual a 16,425 milésimos multiplicados por el monto total del salario diario”. La empresa cargará a la cuenta las cantidades que pague a los pensionados. El 30 de abril de cada año, acreditará al Fondo “una cantidad igual al 4% del saldo que de dicho Fondo existía ... el año anterior”.



78 años de contratación colectiva del SME

Riesgos de trabajo y no trabajo

Los riesgos se definen por la cláusula 65 en: a) en general, b) no de trabajo, c) de trabajo. Los primeros se refieren a los médicos de LyF. En una cláusula Transitoria (a la cláusula 65) “las Partes se obligan a celebrar conjuntamente con el IMSS, un convenio tripartita para el fomento de la salud de los trabajadores”.

Con relación a la atención médica preventiva, en la cláusula 66, fracción II, se indica que “LyF contratará especialistas de reconocido prestigio en medicina de trabajo y otras especialidades, propuestos por el Sindicato, que puedan formar un equipo multidisciplinario que tendrá por objeto el estudio y mejoramiento de las

condiciones y medio ambiente de trabajo donde se manejen químicos, solventes, gases, plomos, etc., para contribuir a la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo”.

No obstante, el campo electromagnético, que ocasiona detrimento a la salud de los trabajadores electricistas ni siquiera se menciona.

Lo único que se establece son los exámenes periódicos. Para ello, “LyFC gestionará (sic) ante el Instituto Mexicano del Seguro Social o Instituciones de Salud, se realicen exámenes médicos especializados ... por lo menos dos veces al año ...”.

Para los riesgos de no trabajo, según la cláusula 71, LyFC cubrirá al Instituto Mexicano del Seguro Social las correspondientes cuotas y recibirán la atención médica y beneficios en

2010, energía 10 (158) 52, FTE de México términos de la Ley del IMSS y reglamentos respectivos.

Se establecen ayudas para lentes, aparatos auditivos, ortopédicos y prótesis; ayudas para hijos con síndromes neurológicos, invidentes y discapacitados, así como gastos de funerales.

Tratándose de riesgos de trabajo, en la cláusula 74, se incluyen cambios de temperatura, materias dañosas (sic), y agresiones y detenciones. En este último caso, se considera una situación realmente penosa, es decir, “los accidentes motivados por las agresiones, asalto o robo, así como toda lesión orgánica o perturbación funcional o la muerte, inmediata o posterior a dichas agresiones a que se ven sujetos los trabajadores de LyF que tienen contacto con el público (sic) para asuntos relacionados con motivo o en el ejercicio de sus labores”.

En cambio, el síndrome de fase retrasado de sueño o trastorno del ciclo cardíaco, que afecta a los trabajadores de la clase A, se considera en una cláusula transitoria (de la cláusula 74) para que LyF gestione “la realización de un estudio científico”.

¿Medicina del trabajo debida a los efectos a la salud producidos por el campo electromagnético? ¡Nada! El detrimento a la salud ni siquiera se considera.

Por otra parte, se indican los derechos por indemnizaciones por incapacidades, ayudas por pérdidas materiales y adicionales, así como, las comisiones mixtas de seguridad e higiene,

Trabajo por obra determinada

En las cláusulas 82 a 94 se establecen las disposiciones aplicables a los trabajos por obra determinada. Estos se definen como aquellos que son temporales con una duración máxima de dos años, extraordinarios en el sentido de no tener el carácter normal de las actividades de LyF, ser infrecuente, definido y cesar al término de la obra. También se considera a los trabajos emergentes, “aquellos que debido a la urgencia de las labores implican la necesidad de contratación inmediata de personal”.

La cláusula 104, especialmente el párrafo segundo, es improcedente. Allí se dice que, “en referencia a trabajos de construcción y montaje de plantas generadoras y todo tipo de actividades, dentro de su ámbito, LyF podrá ofrecer a entidades públicas y/o empresas privadas, trabajos o servicios

que puedan ser efectuados por trabajadores” de la propia LyF.

Ofrecer la “construcción y montaje de plantas generadoras y todo tipo de actividades” a las empresas privadas solamente puede ser a las transnacionales, mismas que anti-constitucionalmente participan de la privatización eléctrica furtiva.

En la cláusula 114 se estipula que, “LyF afiliará a todos los trabajadores para obra determinada, tiempo determinado y transitorios en el Instituto Mexicano del Seguro Social”.

Prestaciones económicas

En el capítulo décimo del CCT se les llama “Estipulaciones diversas” pero corresponden a prestaciones económicas.

a) Energía eléctrica

En la cláusula 95 se indica que, para trabajadores que no habiten casas de Luz y Fuerza, ésta “proporcionará a sus trabajadores de planta ... energía eléctrica para usos domésticos ... y no les cobrará por los primeros 350 K.W.H., por mes; y el exceso ... se les cobrará conforme a la tarifa que corresponda al público ...”. Lo mismo se aplica a los jubilados.

Para los trabajadores que habiten casas de la empresa, ésta “no les cobrará los primeros 350 K.W.H. por mes; por los siguientes 150 K.W.H., por mes les cobrará el 50% ... del primer paso de la tarifa señalada para el público y por la energía consumida en exceso de los 500 K.W.H. mensuales les cobrará aplicando la tarifa señalada para el público”.

En caso de que LyF no pueda suministrar el servicio “... pagará en efectivo semanariamente lo que resulte de dividir entre 30.4 el importe de 350 K.W.H. calculado de acuerdo con la tarifa aplicable para uso doméstico y el resultado multiplicado por siete ...”.

b) Transportación

En la cláusula 96, LyF se obliga a entregar a los trabajadores “el equivalente al 23% de su salario diario de nómina, incluyendo las percepciones variables, para su transportación, el cual les será pagado semanalmente”.

Se exceptúa a aquellos trabajadores que habiten casa proporcionada por LyF o a quienes se les proporcione el servicio de transportación en los Departamentos foráneos. Se incluyen cantidades diversas para la transportación de los hijos de trabajadores y jubilados que concurran a las escuelas de nivel medio.

También se establece la obligación de LyF de proporcionar transporte de/hacia los campamentos existentes, así como, servicios de malacates.

Para el caso de semovientes, se indica en la fracción VII de la cláusula 96 que, “los caballos y bicicletas para los trabajadores que han venido usando o necesitan usar ... deberán ser propiedad de ellos y LyF asume las siguientes obligaciones: 1- Proporcionar suficiente forraje, en el caso de los caballos, o dar a los trabajadores el importe del mismo y cubrir el costo del herraje ... 2- Proporcionar un lugar adecuado para el trabajo, forraje y montura ... 3- Pagar la cantidad de \$45.00 ... diarios, durante todos los días del año por concepto de alquiler de caballo ... 4- Conceder anticipos, con facilidades de reintegro, a los trabajadores interesados para que puedan adquirir caballos y monturas o bicicletas ... 5- Cubrir el costo de los riesgos que sufran los caballos ... Cuando el riesgo implique la muerte o la inutilización total del caballo ... LyF cubrirá la parte proporcional del costo del animal ... y 6- Comprar al trabajador el caballo y montura cuando aquel así lo solicite ...”.

c) Proveedurías

Según la cláusula 97, para conveniencia de los trabajadores que laboren alejados de los centros urbanos importantes, así como de los jubilados que allí residan, LyF mantendrá proveedurías, que se abrirán diariamente los días hábiles. En las Divisiones donde existan proveedurías, LyF proporcionará catálogos de artículos de línea blanca y electrodomésticos, para que los trabajadores y jubilados puedan adquirirlos de contado o a crédito, en los términos en que se lleva a cabo la tienda de consumo ...” de la ciudad de México.

También, “LyF instalará y administrará tiendas de artículos de consumo en regiones y zonas de fácil comunicación, para abastecimiento en ventas al contado y de crédito ... los precios de venta deberán ser siempre más bajos que los que se expenden en el comercio público ...”.

2010, energía 10 (158) 53, FTE de México

Como ayuda para la adquisición de despensa, LyF se obliga a entregar a los trabajadores, en calidad de subsidio, el equivalente al 22% ... del salario diario de nómina, incluyendo las percepciones variables ... Igual subsidio se entregará a los jubilados”.

d) Terrenos y casas habitación

De acuerdo a la cláusula 98, “LyF continuará proporcionando casa para habitación de los trabajadores ... Entre tanto no disponga del número suficiente de casas ... pagará a los trabajadores de planta y provisionales ... el 36.5% ... de su salario diario de nómina ... por concepto de renta”.

También, “se establece un sistema de financiamientos; individual o colectivamente, para la adquisición, construcción, reforma, ampliación, reparación y acabados de casas habitación unifamiliares; compra de terreno para posterior construcción en el mismo; terminación de construcción; y, liberación de gravámenes hipotecarios constituidos legalmente sobre las casas adquiridas por los trabajadores y jubilados ...”.

Para cubrir lo anterior “se crea un fondo constituido por el 14.5% ... de los salarios de nómina de todos los trabajadores ... así como de las cuotas de jubilación ... aportación que se hará dentro de los primeros días siguientes a cada bimestre ...”. El monto del préstamo será de hasta doce veces su compensación por antigüedad.

En la cláusula 99 señala que, LyF “podrá permitir a sus trabajadores ... cultivar algunos de sus terrenos fuera del Distrito Federal ...”.

e) Tlacualeros

De acuerdo a la cláusula 100, “LyF proporcionará los ... servicios de tlacualeros para llevar ... los alimentos del personal ...”, especialmente en la División Necaxa.

f) Locales sindicales

Según la cláusula 101, LyF proporcionará servicio telefónico conectado a su red ... así como la energía consumida equivalente a 100,000 K.W.H. mensual. Si el consumo fuere menor, la diferencia se entregará en efectivo al sindicato.

La cláusula 102 indica que LyF entregará mensualmente al sindicato la cantidad de \$100,000.00 para el sostenimiento de su escuela en

2010, energía 10 (158) 54, FTE de México el Distrito Federal y una cantidad menor en las Divisiones. Para la campaña pro-arte y pro-deporte, LyF entregará anualmente al sindicato la cantidad de 2 millones 750 mil pesos.

g) Becas

En cuanto a otros beneficios sociales, LyF entrega diferentes cantidades mensuales a las divisiones para “finés sociales”. También se hacen aportaciones destinadas a 6,750 becas, de secundaria, nivel medio superior y superior, para hijos de trabajadores, jubilados y fallecidos. Además de las becas, LyF entregará una cantidad al sindicato para efecto de los gastos de pago de las becas.

h) Fondo de ahorro

En la cláusula 106 se constituye a favor de los trabajadores activos y jubilados un fondo de ahorro. El monto “será equivalente al 11% sobre el salario de nómina (incluyendo las percepciones variables ... o de las pensiones de los jubilados ...”. Este fondo se entregará tres veces al año.

i) Uniformes y útiles escolares

Adicionalmente, en la segunda quincena de agosto, LyF adelantará a los trabajadores activos y jubilados la cantidad de \$1,750.00 para la compra de uniformes y útiles escolares, deducible del fondo de ahorro.

j) Guarderías infantiles

Según la cláusula 110, LyF prestará servicios de guardería para los hijos de los trabajadores menores de 6 años, “a través de un concesionario, con quien celebrará el contrato correspondiente, o reembolsará a aquellos el importe total de la inscripción, reinscripción y colegiaturas ...”.

k) Seguro sindical

Esta es una prestación creada por el sindicato en favor de los familiares o dependientes económicos de los trabajadores que se aplica en caso de muerte de los mismos. En este caso, LyF entregará al

sindicato una cantidad igual a 2.5 días de salario, por cada mes de servicios prestados a la empresa. El fondo se constituye con el 1.5% de los salarios de los trabajadores. Por una sola vez, LyF adelantará a los jubilados que cumplan setenta y cinco años de edad o más, el 25% del monto total de su seguro sindical.

l) Aguinaldo

En la cláusula 117 se indica que los trabajadores, activos y jubilados, tendrán derecho a un aguinaldo equivalente a 54 días de su salario de nómina.

m) Gastos de revisión

En 2008, LyF entregó al sindicato la cantidad de 115 millones de pesos “por concepto de gastos de contratación”.



El CCT del SME es el resultado de 95 años de lucha

Patrón sustituto

Respecto a la titularidad del Contrato, la cláusula 115 establece que “Cuando por cualquier motivo, LyF traspase, venda o enajene sus propiedades o que sea transformado en empresa pública descentralizada, o bien, que pase a formar parte de la Comisión Federal de Electricidad o de otras instituciones, o como se denominen en el futuro bajo cualquier estructura jurídica o administrativa que pudiere adoptar, se obliga a pactar con cualesquiera de ellas, en su carácter de patrón sustituto, el cumplimiento de todas las estipulaciones contenidas en este Contrato Colectivo de Trabajo y de los preceptos de las leyes que rigen las relaciones obrero-patronales entre LyF y el Sindicato, así como el reconocimiento al Sindicato Mexicano de Electricistas, como representante del mayor interés profesional de sus trabajadores, así como la representación de sus jubilados y la titularidad de este Contrato Colectivo de Trabajo”.

La situación en LyF era tambaleante desde su creación por decreto en 1994, fórmula tramposa ideada por Carlos Salinas de Gortari y pactada con Jorge Sánchez, secretario general en turno del SME, en condiciones altamente desfavorables para los electricistas y la nación. A cambio, se avalaron las reformas regresivas a la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica (LSPEE) de 1992, que han privatizado al momento el 49.54% de la capacidad de generación eléctrica total a nivel nacional. Sí, se pactó la desnacionalización de la industria eléctrica de los mexicanos a cambio de mantener privilegios gremiales.

La crisis financiera y operacional de la empresa estuvo a punto de estallar el 16 de marzo de 2008 con motivo de la revisión contractual ordinaria. El gobierno ya había publicado en internet el decreto para la “Expropiación” de LyF, así como la ocupación de la misma por parte de la fuerza pública. De último minuto se llegó a un acuerdo y el decreto fue retirado de la red.

Lejos de poner a la discusión colectiva la situación, la representación sindical trató de ocultar a los trabajadores el convenio. La mayoría, por comodidad, se dejó engañar; era más fácil negar la realidad. Advertimos que una seria agresión estaba en marcha. Casi nadie quiso oír, menos escuchar.

Ocupación policiaca y extinción de LFC

La soberbia llevó al enfrentamiento con el Estado. Ninguna advertencia quiso escucharse. El gobierno esperaba el momento adecuado. La reacción del grupo sindical hegemónico fue irreflexiva e imprudente. El Estado respondió con la fuerza pública. Calderón expidió el decreto para la extinción de LyF. Los legisladores ni siquiera intentaron la Controversia.

En vez de invocar el derecho laboral vigente y el propio CCT, se procedió a interponer un amparo al que se negó la suspensión definitiva y, actualmente, está en manos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En 2010 no hubo revisión contractual

El sindicato solicitó la revisión contractual ordinaria y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) la rechazó. Luego, se interpuso un emplazamiento a huelga que también fue rechazado.

El 16 de marzo, fecha de terminación de la vigencia del CCT, se llevó a cabo una “huelga simbólica”. Es la primera vez que no se revisa el CCT en 78 años de existencia. La integración de la industria nacionalizada y, en este marco, el derecho a la sustitución del patrón estipulado en la legislación laboral vigente, no son parte central de la “estrategia” oficial.

Contradicción de la contradicción

El CCT del SME siempre fue un contrato “economicista”. Los aspectos industriales jamás importaron, ni la gestión industrial, ni menos el control obrero de la producción. Asumimos solamente el papel de asalariados, nunca se intentó siquiera explorar otras posibilidades. La lucha en el “espacio del saber” siempre fue ajena y la alienación se impuso con una percepción enajenada de la realidad.

La nacionalización de la industria eléctrica jamás fue comprendida, ni aceptada y menos defendida. En el discurso se apoyaba pero en la práctica se negaba. Nunca se hizo una sola propuesta para la reorganización del proceso de trabajo eléctrico en el país. La interconexión del sistema eléctrico nacional y la unificación de

2010, energía 10 (158) 56, FTE de México

frecuencia se lograron por la lucha de otros electricistas.

“Ser soldados permanentes en la vigilancia de los intereses del pueblo”, expresó López Mateos aquel 27 de septiembre de 1960 pero eso no fue comprendido cabalmente.

En estas condiciones, sin embargo, el CCT del SME representa una importante conquista. El contrato contiene varios aspectos económicos pero, como ocurre con todos los contratos, su impacto

representa apenas la mínima parte de los llamados costos de producción. ¿Era inevitable perder el patrimonio colectivo? Hay niveles de responsabilidad y a la representación sindical toca gran parte. La base preferimos cerrar los ojos y ser omisos ante una "dirigencia" que hace rato ni nos dirige ni representa.

Los juicios expresados por la pérdida del CCT no pueden ser de halagos. Allí están los hechos.

Fuente: FTE de México 2010, elektron 10 (100), 1-12, 30 marzo 2010.



La industria eléctrica es de la nación

**¡Integración de la industria eléctrica
nacionalizada!**