



# *energía*

Volumen 9, Número 143, octubre 25 de 2009



energia@fte-energia.org  
prensa@fte-energia.org

FRENTE DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA, de MEXICO  
www.fte-energia.org

Organización obrera afiliada a la FEDERACIÓN SINDICAL MUNDIAL

*política*

## Legislación laboral patronal



## Privatización eléctrica furtiva

## Legislación laboral patronal

El conflicto producido por la ocupación policiaca y militar del Estado en las instalaciones eléctricas de Luz y Fuerza ocurrió en plena ilegalidad. En el aspecto laboral se incumplieron los procedimientos establecidos en la Ley Federal del Trabajo. Para “subsanan” las deficiencias, el gobierno seguramente interpondrá un Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica y la Junta resolverá en contra de los trabajadores. Es necesario preparar la debida defensa enmarcada en una propuesta de solución de conjunto que implica atender los aspectos industriales de fondo.

### Ilegalidad política, energética y laboral

La determinación del Estado para desaparecer a Luz y Fuerza del Centro (LFC) es violatoria de la legalidad constitucional en materia eléctrica y también en materia laboral. Con un decreto presidencial (de extinción) se anuló otro decreto, el que determinó la creación de LFC en 1994 por Salinas de Gortari en turbio acuerdo con la representación sindical en turno del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME).

Las acciones en marcha seguidas por el gobierno orientadas a la liquidación de todos los electricistas son unilaterales sin seguir siquiera los procedimientos establecidos por la Ley Federal del Trabajo (Ley). No hubo aviso a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (Junta) y ésta no consideró previamente la situación antes de liquidar a los compañeros.

Obviamente, la medida del gobierno no es legal sino política. En el contexto de un conflicto sindical interno no resuelto se propició el enfrentamiento imprudente con el Estado y éste respondió como tal.

En las actuales circunstancias, todo indica que LFC desaparecerá y es muy difícil desvirtuar la argumentación ya declarada del gobierno: causa de fuerza mayor expresada en la quiebra financiera de la empresa.

No obstante, el Estado no tiene manera de demostrar que la materia de trabajo se extinguió. Es decir, podría extinguirse la empresa pero no la materia de trabajo que sustancia a las funciones constitucionales estratégicas relacionadas con el servicio público de energía eléctrica en la región central del país.

Pero no basta apoyarse en los aspectos legales, éstos indicados por la propia Ley requieren integrarse en una solución de conjunto determinada ante todo por los aspectos relacionados con la industria eléctrica nacionalizada.

Limitarse a defender a LFC es del todo insuficiente. Es necesario retomar las propuestas históricas de los electricistas democráticos que corresponden a las conclusiones derivadas de la nacionalización eléctrica. Hoy las condiciones son desfavorables al SME pero debe explorarse el perfil de solución más favorable a los trabajadores y al sindicato y, sobre todo, para la nación pues la industria eléctrica “es de la nación”, no es del Estado ni del gobierno, ni siquiera de los electricistas.

En la Ley se indican los términos y procedimientos a seguir en el caso de conflictos como el actual. Hay dolorosas experiencias previas que deben tenerse en cuenta mismas que siempre han sido desfavorables a los trabajadores.

Todas las consideraciones del caso deben ponerse a discusión de los trabajadores en sus respectivos centros de trabajo para definir colectivamente los probables escenarios de solución expresando una fórmula integral y de conjunto.

LFC podrá extinguirse pero la industria eléctrica nacionalizada no. Esta ha sido privatizada en un 49.4% de la capacidad de generación total a nivel nacional pero las funciones constitucionales estratégicas siguen vigentes. Es necesario, por tanto, analizar y resolver sobre tres ejes fundamentales: la fuente de trabajo, las condiciones laborales y la organización sindical. Separar estos aspectos podría conducir a un callejón sin salida. Al momento, la discusión sobre estos aspectos está ausente al interior del sindicato.

## Duración de las relaciones de trabajo

En el Capítulo II de la LFT se define que,

**Artículo 35.-** Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

**Artículo 36.-** El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

**Artículo 37.-** El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

**Artículo 38.-** Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

**Artículo 39.-** Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

En el caso de LFC las relaciones de trabajo son por tiempo indeterminado, regidas por un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT). La ocupación policiaco-militar de los centros eléctricos de trabajo

2008 energía 8 (143) 3, FTE de México interrumpe la relación laboral al haberla alterado violentamente.

Sin embargo, el decreto de extinción de LFC, que plantea la terminación de la relación laboral, está al margen de la legislación vigente.

En cualquier caso, la materia de trabajo subsiste y de la misma son titulares los electricistas del SME. Eso es evidente porque la función básica de LFC es suministrar el servicio público de energía eléctrica ejecutando, fundamentalmente, las actividades de distribución eléctrica en la capital y parte de la región central del país.

Al momento, tales funciones siguen realizándose pero no por LFC sino por la Comisión Federal de Electricidad (CFE). No obstante, constituyen materia de trabajo subsistente de los electricistas del SME.

Al arrojar compulsivamente a los electricistas de sus centros de trabajo el gobierno federal está en la ilegalidad plena pues, tanto Calderón como los secretarios firmantes del decreto, carecen de facultades para dar por terminadas las relaciones de trabajo individuales y colectivas de los trabajadores al servicio de LFC.

## Terminación de las relaciones de trabajo

La LFT indica en el Capítulo V las causas para la terminación de las relaciones de trabajo.

**Artículo 53.-** Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Las cuatro primeras causas no son aplicables a LFC. Veamos lo concerniente a la causal V.

## Terminación colectiva de las relaciones de trabajo

En el Capítulo VIII de la Ley se indica que,

**Artículo 433.-** La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.

**Artículo 434.-** Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Es evidente que el gobierno argumentará, como lo adelantó en el decreto de extinción de LFC, la causal de “fuerza mayor”. ¿Cómo lo argumentará? Aduciendo la quiebra financiera de LFC. Sin embargo, esa “quiebra” no fue legalmente declarada con anterioridad, sino mediante la imposición de la fuerza pública y las declaraciones mediáticas compulsivas.

La misma Ley señala que,

**Artículo 435.-** En los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes:

I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruebe;

Es evidente que el gobierno federal procedió al margen de lo dispuesto por la Ley. En ningún caso dio aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje y, por lo mismo, no se siguieron los procedimientos respectivos.

Si el gobierno dio aviso a la Junta ésta ha callado deliberadamente pues no ha dado a conocer públicamente ninguna solicitud interpuesta por el gobierno, lo que hace partícipe de la ilegalidad a la propia Junta. Esto no extrañaría, ni sería la primera vez, toda vez que la Junta no es autónoma, y menos

imparcial, sino que sigue los lineamientos políticos del Estado.

Al momento la Junta no ha aprobado ni desaprobado ninguna petición al respecto.

Si el gobierno no ha avisado a la Junta es previsible que procederá a “subsana” la deficiencia e interpondrá el correspondiente “aviso de terminación” y la Junta seguirá los procedimientos del caso.

Se trata de una evidente alevosía, premeditación y ventaja para actuar en contra de los electricistas.

## Las pruebas y reglas generales

El Capítulo XII de la Ley se refiere a las “Pruebas” y la sección primera del mismo Capítulo a las “Reglas generales”. Allí se indica que,

**Artículo 782.-** La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

Ninguno de estos procedimientos se ejecutó previamente a la declaratoria unilateral del gobierno federal para dar por terminada las relaciones laborales en LFC y menos para ofrecer (y otorgar) liquidaciones a los trabajadores.

Las partes, empresa y sindicato, no fueron citadas, no se examinó ni siquiera se exhibió ningún documento, no hubo actuaciones de actuarios o peritos, en suma, no se practicó ninguna diligencia. Todo se hará, seguramente, a posteriori, ante los hechos consumados, con plena ilegalidad, extemporaneidad y saña.

Lo grave es que la resolución de la Junta probablemente será desfavorable a los trabajadores, según se indica en el artículo siguiente.

**Artículo 436.-** En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

Es decir, al resolver contra los trabajadores la Junta sanciona a la empresa a pagarles una indemnización en términos de la Ley (tres meses de salario y prima de antigüedad) que representa una cantidad inferior a la indicada en el CCT.

Ahora bien, como la materia de trabajo subsiste, existen otras obligaciones para la empresa, así como, derechos para los trabajadores.

**Artículo 438.-** Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154.

Lo dispuesto en el párrafo anterior es aplicable, en el caso de que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra.

En el presente caso, el Estado (responsable de LFC y, en general, del suministro de energía para

2008 energía 8 (143) 5, FTE de México el servicio público) no solamente reanuda los trabajos sino que no los ha interrumpido pues se siguen proporcionando por el mismo Estado (a través de la CFE). De manera que, independientemente de la resolución de la Junta, los electricistas del SME tienen derecho a seguir siendo los titulares de la materia de trabajo que sigue subsistiendo y en ningún momento se ha extinguido.

Como lo indica el párrafo segundo del artículo anterior, la disposición es aplicable aún en el caso de “quiebra”, más aún cuando los trabajos no se han interrumpido.



El proceso de trabajo eléctrico no se ha extinguido, la materia de trabajo en la región central del país subsiste

## Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso

Estos se indican en el Capítulo IV de la Ley.

**Artículo 154.-** Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

De acuerdo a lo anterior, en el peor de los casos, los electricistas tienen el derecho al trabajo que realizaban y el patrón (el mismo Estado, en este caso a través de la CFE) debe reincorporar a los compañeros. Esta incorporación se debe hacer en los términos del CCT firmado entre el SME y LFC y los estatutos sindicales.

**Artículo 162.-** Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

Los anteriores señalamientos son puntos de apoyo legales que, sin embargo, no son suficientes si no se enmarcan en una propuesta de solución de conjunto. En el solo aspecto legal, la situación sería desfavorable por el gobierno interpondrá ante la Junta un Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica que, en cualquier caso, sería desfavorable a los trabajadores.

Discutir colectivamente, en todos los centros de trabajo, acerca de los escenarios reales y probables para perfilar una fórmula de solución favorable en condiciones adversas es crucial para el sindicato.

## Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica

Estos procedimientos se indican en el Capítulo XIX de la Ley.

**Artículo 900.-** Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento.

Este es el procedimiento que seguramente interpondrá el gobierno en el caso de LFC referido a la terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

**Artículo 901.-** En la tramitación de los conflictos a que se refiere este Capítulo, las Juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

En este punto convendría llegar a un acuerdo mediante un convenio. La conciliación debe promoverse en cualquier momento y sería mejor desde el principio en términos de una fórmula que rebase los aspectos laborales, enmarcada en las consideraciones INDUSTRIALES que incluyan a las laborales y sindicales.

**Artículo 902.-** El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la huelga tenga por objeto lo señalado en el artículo 450, fracción VI.

Evidentemente lo indicado en este artículo no es aplicable al presente caso. Enseguida se establece quién o quiénes podrán plantear este tipo de conflictos. En el presente caso, será la propia LFC apoyada por el Estado en su conjunto.

**Artículo 903.-** Los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito, la cual deberá contener:

I. Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad;

II. Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto; y

III. Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

**Artículo 904.-** El promovente, según el caso, deberá acompañar a la demanda lo siguiente:

I. Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan;

II. La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciban y antigüedad en el trabajo;

III. Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento;

IV. Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones; y

V. Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

**Artículo 905.-** La Junta, inmediatamente después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes.

Al momento no se sabe si la Junta ya recibió la demanda de LFC o no pero seguramente la presentará de un momento a otro. Por ello, es fundamental prepararse debidamente porque la Junta podría actuar precipitadamente.

**Artículo 906.-** La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

I. Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud;

II. Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición;

III. Si concurren las dos partes, la Junta, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto;

IV. Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

V. Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y a las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello;

VI. Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecerse y en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas;

VII. La Junta, dentro de la misma audiencia, designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días, para que emitan su dictamen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la Junta o rinda dictamen por separado; y

VIII. Los trabajadores y los patronos podrán designar dos comisiones integradas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias que juzguen conveniente.

**Artículo 907.-** Los peritos designados por la Junta deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicanos y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la técnica, ciencia o arte sobre el que verse el peritaje, salvo los casos en que no se requiera autorización, pero deberán tener los conocimientos de la materia de que se trate; y

III. No haber sido condenados por delito intencional.

**Artículo 908.-** Las partes, dentro de los primeros diez días del término a que se refiere la fracción VII del artículo 906, podrán presentar directamente a los peritos, o por conducto de la Junta o a través de la Comisión, las observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto, para que sean tomados en cuenta por los peritos, en sus dictámenes.

**Artículo 909.-** Los peritos nombrados por la Junta, realizarán las investigaciones y estudios que juzguen conveniente, y podrán actuar con la mayor amplitud,

## 2008 energía 8 (143) 8, FTE de México

teniendo, además de las inherentes a su desempeño, las facultades siguientes:

I. Solicitar toda clase de informes y estudios de las autoridades y de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicos, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes;

II. Practicar toda clase de inspecciones en la empresa o establecimiento y revisar sus libros y documentos; y

III. Examinar a las partes y a las personas relacionadas con los trabajadores o con la empresa, que juzguen conveniente.

**Artículo 910.-** El dictamen de los peritos deberá contener, por lo menos:

I. Los hechos y causas que dieron origen al conflicto;

II. La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores;

III. Los salarios medios que se paguen en empresa o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos;

IV. Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimiento o establecimientos;

V. La condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento;

VI. Las condiciones generales de los mercados;

VII. Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional; y

VIII. La forma en que, según su parecer, pueda solucionarse el conflicto.

**Artículo 911.-** El dictamen de los peritos se agregará al expediente y se entregará una copia a cada una de las partes.

El Secretario asentará razón en autos del día y hora en que hizo entrega de las copias a las partes, o de la negativa de éstas para recibirlas.

**Artículo 912.-** Las partes, dentro de las setenta y dos horas de haber recibido copia del dictamen de los peritos, podrán formular las observaciones que juzguen convenientes en relación con los hechos, consideraciones y conclusiones del mismo dictamen.

La Junta, si se formulan objeciones al dictamen, citará a una audiencia a la que deberán concurrir los peritos para contestar las preguntas que les formulen las partes y en relación con los peritajes que rindieron; se podrán ofrecer pruebas, para que tengan por objeto comprobar la

falsedad de los hechos y consideraciones contenidas en el dictamen.

**Artículo 913.-** La Junta tiene las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue convenientes, a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como para solicitar nuevos informes a las autoridades, instituciones y particulares a que se refiere el artículo 909, fracción I de este Capítulo, interrogar a los peritos o pedirles algún dictamen complementario o designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales.

**Artículo 914.-** Las autoridades, las instituciones y los particulares a que se refieren los artículos que anteceden, están obligadas a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y rendir las declaraciones que se les soliciten.

**Artículo 915.-** Desahogadas las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de setenta y dos horas para que formulen sus alegatos, por escrito, apercibidas que en caso de no hacerlo, se les tendrá por perdido su derecho.

**Artículo 916.-** Transcurrido el término para la presentación de los alegatos, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará un dictamen que deberá contener:

I. Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes;

II. Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes;

III. Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta;

IV. Un extracto de los alegatos; y

V. Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.

**Artículo 917.-** El dictamen se agregará al expediente y se entregará una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones, ante la Junta. El Secretario asentará razón en autos del día y hora en que se hizo entrega de las copias o su negativa para recibirlos.

**Artículo 918.-** El Presidente de la Junta citará para la audiencia de discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que sean entregadas a los representantes las copias del dictamen, y se celebrará conforme a las reglas establecidas en el artículo 888 de esta Ley.

**Artículo 919.-** La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de



trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.

La Junta, sin embargo, no se queda allí. En las experiencias habidas sobre Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica SIEMPRE le da la razón a las empresas y no modifica las condiciones de trabajo sino que las liquida dándolas por terminadas. Ese es el peligro de limitarse a estos procedimientos. Por supuesto, peor es no preparar una defensa adecuada.

### Procedimientos de ejecución

Estos procedimientos se indican en el Título QUINCE, Capítulo Primero “disposiciones generales”. Los señalamientos de la Ley son favorables a la empresa y adversos a los trabajadores.

**Artículo 939.-** Las disposiciones de este Título rigen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanentes y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas.

**Artículo 947.-** Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

- I. Dará por terminada la relación de trabajo;
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y
- IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado A de la Constitución.

**Artículo 948.-** Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519 fracción III, último párrafo de esta Ley.

2008 energía 8 (143) 9, FTE de México

Esto es, en el mejor de los casos, si la Junta fallara a favor de los trabajadores bastaría que la empresa se niegue a aceptar el laudo para dar “por terminada la relación de trabajo”. ¡Ridículo!

Si es el caso, la Junta condenaría a la empresa a “indemnizar al trabajador con tres meses de salario”. Es decir, finalmente, la empresa tendría todas las ventajas, tenga o no tenga razón. Esta es la arbitrariedad “legalizada”.

Si el laudo es favorable a la empresa, obviamente lo aceptaría y la Junta determinaría la “sanción” de indemnizar a los trabajadores conforme a la Ley.

### Capacidad y personalidad

En el Capítulo II de la Ley se indica que,

**Artículo 689.-** Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

**Artículo 690.-** Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta.

**Artículo 692.-** Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;
- II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;
- III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y

Sin embargo, en la siguiente fracción se indica que,

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

2008 energía 8 (143) 10, FTE de México

Este es un problema que tiene actualmente el sindicato. A nivel general, nadie tiene personalidad jurídica acreditada. No obstante, se establece que,

**Artículo 693.-** Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

En el presente caso, la agresión del Estado es tan severa que la objeción de la personalidad de los representantes del sindicato podría ser obviada, si bien, la empresa puede invocarla aunque, seguramente, privilegiarán la quiebra financiera de la empresa que, aunque es imputable al propio Estado, es muy difícil de desvirtuar.

**Artículo 694.-** Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las Juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma.

En el presente caso, el sindicato se encuentra en un estado de “alteración de la

normalidad sindical”. El SME está, legalmente, jurídicamente, acéfalo; no hay titular reconocido del Sindicato y tampoco del CCT. Resolver esta situación es, por tanto, una necesidad que debe realizarse de inmediato so pena de que el gobierno siga profundizando la agresión. De no hacerlo, el conflicto interno irresuelto complicará más aún la situación. De eso se está aprovechando el Estado.

Las correspondientes acciones deben ejecutarlas los trabajadores, en términos de lo dispuesto por la propia Ley y los estatutos sindicales. Esto significa la necesaria reposición del proceso electoral promovido, convocado y organizado por una “coalición temporal de electricistas” constituida con el 33 por ciento de los mismos y con el único objetivo de restablecer la normalidad sindical.

De otra manera, no podría acreditarse ni siquiera a los apoderados pues la Ley indica que,

**Artículo 695.-** Los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad conforme a los lineamientos anteriores, en cada uno de los juicios en que comparezcan, exhibiendo copia simple fotostática para su cotejo con el documento original o certificado por autoridad, el cual les será devuelto de inmediato, quedando en autos la copia debidamente certificada.



Defensa de la industria eléctrica nacionalizada

## Es necesario preparar debidamente la defensa con alternativas

Previendo lo que hará el gobierno federal es necesario reunir todos los elementos que permitan “desvirtuar” las acusaciones contra los electricistas. Las declaraciones sirven de poco, son necesarias las pruebas, los datos, las propuestas.

Demstrar que LFC no está en quiebra financiera es muy difícil. Presentado el caso ante la Junta, ésta le dará la razón a la empresa. El mejor escenario sería proceder a una conciliación desde el principio. Esta conciliación tampoco puede ser declarativa sino concreta apoyada en los aspectos legales pero enmarcada en una fórmula de solución de conjunto sustentada principalmente en argumentos de tipo industrial.

La subsistencia de la materia de trabajo realizada por LFC es evidente y real porque corresponde a las funciones constitucionales estratégicas que no se han extinguido ni mucho menos. Pero la solución no se puede limitar a los procedimientos del juicio laboral, y menos la defensa a ultranza de LFC, se trata de formular una propuesta **política**.

Seguir solamente los procedimientos “legales” sería del todo insuficiente y altamente desfavorable. La Junta no solamente declararía la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, como lo pretende el gobierno, sino que afectará más a los trabajadores al acordar indemnizaciones de Ley inferiores al CCT.

Interrumpir el juicio, mediante la promoción de la conciliación, implica la formulación de una propuesta técnico-industrial que no puede ser otra sino la conclusión acertada que sacaron los electricistas del STERM en 1960 respecto a la nacionalización, es decir, la integración de la industria eléctrica nacionalizada.

Esta propuesta que el FTE enarbola debe ser motivo de análisis concienzudo entre la base electricista y concretarla en las condiciones políticas reales y concretas del presente, que no son las mejores pero permitiría salvaguardar los intereses y derechos laborales, sindicales e industriales de todos los trabajadores electricistas.

Esta solución “nacionalizadora” supone, ante todo, asumir los desafíos políticos implicados con el compromiso de realizarlos en un plazo perentorio razonable.

Lamentablemente, el sindicato ni siquiera ha delineado, y menos discutido colectivamente, estos asuntos dejando la iniciativa al Estado lo cual podría ser sumamente desfavorable. Ninguno de los abogados del sindicato está atendiendo este asunto. Si se insiste en mantener a Néstor de Buen, abogado de connotados charros como Napoleón Gómez Sada y Elba Esther Gordillo, es previsible que el juicio ante la Junta se perderá.

El conflicto sindical interno sigue irresuelto y urge restablecer la normalidad sindical. Más aún, es el momento en que la Comisión de Trabajo y la Comisión Técnica del SME cumplan sus deberes elementales. Pero, ante todo, urge la participación y decisión de la base organizada para tomar en sus manos el destino del movimiento.



Estandarte del SME



El FTE de México en solidaridad combativa con el SME



El FTE en lucha por la re-nacionalización energética