



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Grupo Temático N° 15: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical

Coordinadores: Gabriela Pontoni, Silvana Gurrera, Damián Pierbattisti y Ricardo Spaltenberg

Revitalización sindical y relaciones laborales:

El caso del SME y la clase obrera electricista ante la privatización del sector energético

Autor/a: Mónica Mariana Helguera Granados

E-mail: madihg26@hotmail.com

**Pertenencia institucional: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco
(Estudiante de Doctorado en Sociología)**

Introducción

Desde que en México se adoptó el modelo económico neoliberal a principios de la década de 1980, comenzó un largo proceso de retracción estatal y se pusieron en práctica las políticas de flexibilización laboral, que erosionaron los viejos esquemas laborales que fueron producto del nacionalismo revolucionario, obligando a los trabajadores y a las organizaciones sindicales a adaptarse a los nuevos esquemas laborales o a desistir de su existencia; como ha sido el caso de la clase obrera electricista (COE), que laboró para la empresa paraestatal Luz y Fuerza del Centro (LyFC), y de su organización gremial, el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME).

La empresa paraestatal LyFC fue declarada extinta en el año 2009, por el entonces Presidente de la República, Felipe Calderón Hinojosa (2006-2012), dejando desempleados a 44 mil trabajadores que integraban a la COE; de los cuales, 16,599 se negaron a aceptar la liquidación que les ofreció el Gobierno Federal (GF). El SME inició, junto con los extrabajadores no liquidados, un movimiento de resistencia que se extendió durante cinco años y medio, en aras de recuperar su fuente de empleo y evitar su propia extinción. Fue hasta el año 2013, en el marco de la privatización del sector energético y la reforma laboral, que se halló una vía para solucionar el conflicto laboral que le heredó el gobierno de Felipe Calderón Hinojosa a la administración de Enrique Peña Nieto (2012-2018). La dirigencia del SME, por un lado, se asoció con la empresa trasnacional Mota Engil, para crear el consorcio Fénix y venderle el suministro de energía eléctrica al GF; y, por el otro lado, creó de forma independiente la Cooperativa LF del Centro y la empresa Suministro Básico del Centro, para prestarle diversos servicios relacionados con el sector energético al consorcio Fénix, así como lo hacen otras empresas privadas.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

La inserción laboral de la COE en estas empresas y la cooperativa, que comenzó en el año 2016, se ha visto impactada por los nuevos esquemas laborales y por la transición del SME, al ampliar el rol que había desempeñado por más de cien años como representantes, ahora también como accionistas de la empresa Fénix y patrón de sus agremiados. En este tenor, el objetivo de esta ponencia es mostrar en qué medida el tipo de revitalización sindical que ha sufrido el SME, después del año 2009, ha intervenido en la reconstrucción de las relaciones y la experiencia laboral de la COE, al trabajar ahora para diferentes empresas.

Para hacer inteligible lo anterior, se empleó una metodología cualitativa a partir de la técnica de investigación historia oral temática, de Jorge Aceves (1998). Se entrevistó a dieciséis personas (entre hombres y mujeres), que trabajaron para LyFC, en las instalaciones del Sistema Hidroeléctrico Necaxa, ubicado en el municipio de Juan Galindo, Puebla; y que actualmente laboran para la empresa Fénix o Poseidón (empresa privada de seguridad que le presta sus servicios a la empresa Fénix), pero en las mismas instalaciones. En un primer momento, se les realizó una entrevista en el año 2015, cuando se encontraban en estado de desempleo de larga duración, para que narraran su experiencia laboral en LyFC; y, en un segundo momento, se les entrevistó en el año 2018, dos años después de haber ingresado a laborar la COE, para que narraran su nueva experiencia laboral en estas empresas. Los resultados arrojaron que la respuesta concertadora que ha adoptado el SME, para evitar su extinción, ha coadyuvado para que se configuren diversas experiencias laborales entre los integrantes de la COE, a partir de las relaciones laborales que se han establecido en las empresas privadas para las que trabajan; en contraste de cuando laboraban para LyFC, en donde la norma de referencia laboral eran las mismas para todos y sus experiencias laborales eran similares, logrando una armonía e identificación entre los trabajadores.¹

La presente exposición se divide en tres apartados. En el primer apartado se expone el modelo de respuesta sindical propuesto por Luis Méndez y José Quiroz, como una suerte de revitalización sindical, el cuales hacen inteligible las distintas estrategias de resistencia que han empleado los sindicatos de México, frente al Estado y la reestructuración productiva del capital, desde que se adoptó el modelo neoliberal en la década de 1980. Asimismo, se muestra cómo estas respuestas han provocado transformaciones en lo que Toni Negri denominó, la composición de las clases obreras; es decir, sus elementos técnicos y políticos. En el segundo apartado se expone el tipo de respuesta

¹ El presente escrito compila algunos resultados del trabajo de investigación que desarrollé durante mis estudios de maestría en sociología (Helguera, 2016), y algunos avances de mis actuales estudios de doctorado en sociología.



sindical que ha adoptado el SME antes y después de la extinción de LyFC. En tercer lugar, se presentan los resultados del contraste de las relaciones y experiencia laboral en la empresa paraestatal LyFC, y, ahora, en diferentes empresas privadas. Finalmente, apunto mis conclusiones.

Respuesta sindical ante las políticas neoliberales

A principios del gobierno de Miguel de la Madrid (1982-1988), el Estado mexicano abandonó el modelo económico de corte nacionalista llamado sustitución de importaciones, en el que el Estado ostentaba un alto grado de intervencionismo y regulación de la actividad económica del país, y adoptó el modelo económico neoliberal para abrir la economía nacional a las reglas del libre mercado. Entre muchos otros efectos, este modelo económico ha producido, en primer lugar, un largo proceso de retracción estatal que ha tenido una pausa desde el primero de diciembre del año pasado, cuando asumió la Presidencia de la República, Andrés Manuel López Obrador (2018-2024);² y, en segundo lugar, que diversas empresas implementen políticas de flexibilidad laboral y de reestructuración productiva que se han mantenido vigentes hasta la fecha.³ La retracción estatal y la flexibilización laboral que se han vivido en México durante estos treinta y seis años de gobiernos priistas y panistas,⁴ han impactado de forma drástica el amplio espectro del mundo laboral de los sectores económicos públicos y privados, al redefinirse las relaciones laborales y los procesos productivos, vulnerando las conquistas laborales que fueron históricamente adquiridas por las clases trabajadoras, desde la promulgación de la Ley Federal del Trabajo en 1931 (Méndez y Quiroz, 2019, p.20).

De forma particular, en el caso de las clases obreras y sus respectivas organizaciones sindicales, se produjo su debilitamiento al ser despedidos de forma masiva miles de trabajadores de diversos sectores económicos, al desdibujarse la figura del obrero calificado, al transformarse las contrataciones colectivas de los trabajadores, al desaparecer los acuerdos de bilateralidad entre las empresas y los sindicatos, respecto a la toma de decisión en los procesos productivos de trabajo, entre muchos otros fenómenos, originando diversos conflictos obrero-patronales; por lo que diversos autores auguraron la crisis de representación y del corporativismo sindical en México. Si bien no se puede

² En México la desincorporación de las empresas paraestatales ha adquirido diversas modalidades como son: la liquidación de empresas o extinción de fideicomisos; las fusiones; las transferencias a los gobiernos estatales y las ventas en sí (Sacristán, 2006, p.55).

³ La pausa de la retracción estatal no significa que se haya abandonado el modelo económico neoliberal, sino que no se ha ensanchado más la retracción estatal.

⁴ De estos treinta y seis años de neoliberalismo económico, el Partido Revolucionario Institucional (PRI) fue durante veinticuatro años el partido del gobierno; mientras que el Partido Acción Nacional (PAN), lo fue sólo durante doce años.



negar el debilitamiento de los sindicatos, como organizaciones defensoras de los intereses de sus afiliados, también es necesario reconocer que la mayoría de los sindicatos han redefinido las tradicionales formas de resistencia tanto legales como ilegales, para hacer frente a los nuevos esquemas laborales.

En este tenor, el tipo de respuesta que ha adoptado cada sindicato ante la ofensiva capitalista, ha dependido del tipo de organización que es, de sus redes de apoyo y del tipo de relación que ha mantenido tanto con el empresariado público y privada (nacional y transnacional), como con el Estado, ya que en México, como en otros países, la relación capital-trabajo no siempre está determinada por la racionalidad económica, sino por la racionalidad política; es decir, por la intervención del Estado y las prácticas corporativas; pues su peso es tan determinante, que la cercanía del gobierno hacia una central, sindicato nacional o de empresa, en ocasiones es más importante que su posición estratégica en la economía (Méndez y Quiroz, 2009, p.51).

Méndez y Quiroz identificaron tres tipos de respuesta sindical frente al Estado y la reestructuración productiva del capital, a partir de los conflictos obrero-patronales que tuvieron lugar durante la década de los ochenta y principios de los noventa (Méndez y Quiroz, 2019).⁵ La primera de ellas se refiere a la llamada *confrontación*, que fue adoptada principalmente por los sindicatos independientes de la corriente nacionalista revolucionaria y autonomista (que se mantenían al margen de las organizaciones obreras que son subordinadas por Estado), y con un férreo propósito por controlar los procesos productivos de trabajo. La confrontación se refiere a las acciones que ejercieron las dirigencias sindicales y sus bases obreras, como las huelgas, paros, marchas, tomas de instalaciones y acciones directas en el proceso de producción, para oponerse de manera frontal a la reestructuración productiva y preservar los derechos contractuales y jurídicos que fueron productos de luchas históricas. Ante la inmediata confrontación por parte de los obreros y sus organizaciones gremiales, la estrategia de los patrones fue evitar dar una respuesta a sus demandas para alargar el tiempo de vida del conflicto, debilitar al movimiento e imponer sus condiciones. Por lo que, ante la desgastante lucha, se produjo el segundo tipo de respuesta sindical que es la *concertación*.

⁵ En México el sindicalismo se ha caracterizado por tres tipos; a saber; el sindicalismo oficial o de Estado, el sindicalismo independiente y el sindicalismo blanco. Empero, en los años de estudios, eran los dos primeros tipos de sindicatos, aquellos que mayor respuesta dieron al Gobierno, ante las políticas neoliberales. Ahora bien, sería inagotable abordar de forma específica el tipo de respuesta que adoptaron cada uno de los sindicatos que han sobrevivido al modelo neoliberal, por lo que el modelo permite observar un panorama general del sindicalismo mexicano en dicho periodo, para posteriormente, hacer un análisis detallado de cada sindicato.



La *concertación* emana de estos mismos grupos en pugna, en contra la reestructuración productiva, pero que no obtuvieron una respuesta favorable a partir de la confrontación; es decir, de aquellos que sufrieron la derrota, pero que no estaban dispuestos a desaparecer del mapa sindical. En este caso, la concertación no se refiere a un acuerdo voluntario entre las partes en conflicto, sino al que surgió de la imposición que ejerció el Estado y el capital, mediante la fuerza, las amenazas y la represión, para que las organizaciones sindicales y sus bases trabajadores adoptaran las nuevas relaciones laborales. La concertación fue una muestra de la falta de alternativas a las que se enfrentaron las organizaciones sindicales y clases obreras, frente al capital y/o el Estado, quienes, a cambio de controlar los procesos productivos, tener la decisión unilateral sobre la innovación tecnológica, así como de la movilidad del personal y flexibilidad en la contratación, a juicio de la empresa, ofrecieron respetar la subsistencia de la fuente de trabajo y reconocer el registro de la representación sindical.

Finalmente, se encuentra la respuesta de *adaptación* (un viejo esquema de control sindical), que es propia de los sindicatos oficiales; es decir, de aquellos que tienen sus propios intereses gremiales, pero que se encuentran subordinados a los intereses del Estado, a partir de las centrales obreras a las que pertenecen, como la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM). Estos sindicatos, por medio de las confederaciones obreras a las que pertenecen, aceptaron que el Estado y los empresarios impusiera, a partir del proyecto neoliberal, las nuevas relaciones laborales y la reestructuración productiva, a cambio de continuar reconociendo sus centrales obreras, que los líderes sindicales conservaran sus privilegios y continuaran siendo actores políticos importante; pues, por lo menos hasta hace unos meses, el corporativismo sindical y empresarial eran los pilares que sostenían al Estado mexicano.

Con el fin del régimen priista y la llegada de la alternancia política en el año 2000, se auguró una fuerte crisis del sindicalismo corporativo, al radicalizarse las política neoliberalismo con el gobierno de Vicente Fox (2000-2006). Sin embargo, continuó el sindicalismo corporativo con su histórica alianza con el Estado, pero ahora bajo una fórmula neocorporativa, en el que se ha incluido al sector empresarial. Es por lo anterior, que este modelo de respuesta sindical resulta pertinente, desde este horizonte de interpretación, para explicar el caso del SME y la COE, ya que, al continuar las políticas neoliberales hasta el periodo de gobierno de Enrique Peña Nieto, permite observar el tipo de respuesta sindical que ha adoptado el SME después de la extinción de LyFC en el año 2009. Asimismo, la pertinencia de este modelo radica en que no pretende homogeneizar dentro de una



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

respuesta a todos los sindicatos (invalidando las luchas e intereses particulares de cada organización), ni mucho menos acotar sus estrategias de acción a un tipo de respuesta, pues los sindicatos recurren a estrategias visibles y ocultas, legales e ilegales, dependiendo de sus adversarios y sus intereses (los cuales pueden estar orientados a recuperar la fortaleza que perdieron y tratar de revertir los cambios que han generado los nuevos modelos laborales, hasta sobrevivir ante la amenaza de su destrucción, negociando algunas condiciones).

Es imprescindible tener presente que en esta confrontación de estrategias e intereses, se engarza y ponen en juego los elementos de la composición de las clases obreras; es decir, sus elementos técnicos (el puesto de trabajo, la calificación laboral, el monto salarios, la jornada laboral, el trabajo individual o colectivo y la movilidad laboral); y políticos (las formas de lucha, de organización, las demandas, concepción y posición ante el trabajo, relaciones de poder obrero vs empresa) (Negri, 1980; Quiroz, 2002); sobre los cuales se fundan sus identidades y las cosmovisiones y que dan sentido a su acción. Entonces, en la negociación y en el tipo de respuesta sindical, pueden sufrir modificaciones o mantenerse vigentes todos o algunos de estos elementos, los cuales en muchas ocasiones son producto de las luchas históricas, del tipo de respuesta sindical y de la misma experiencia laboral.

Ahora bien, desde este horizonte de interpretación, las respuestas de concertación y adaptación que ha tenido lugar desde la década de los años ochenta por el sindicalismo en México, puede ser interpretada, en algunos casos, como una suerte de revitalización sindical, desde la perspectiva de Carola Frege y John Kelly. De acuerdo con los investigadores, es incuestionable que las organizaciones sindicales han sido impactadas por el contexto económico, político y social mundial, el cual ha producido que tengan problemas como la pérdida de afiliados, la erosión de sus estructuras de representación, la disminución de la capacidad de movilización o la adaptación al cambio institucional. Sin embargo, el contexto no impide que implementen diversas estrategias para intentar revertir dichos problemas, las cuales consisten en: 1) contar con una eficiente organización que permita incrementar el número de sus afiliados e incentivar la capacidad de movilización; 2) implementar una reestructuración que permita fortalecer a la organización sindical mediante economías de escala y racionalización; 3) promover la unión con otros movimientos sociales, para adquirir recursos de poder y tener acceso a personas y redes claves, 4) asociarse con los empleadores para mejorar la imagen conflictiva que tiene los sindicatos, proteger o desarrollar instituciones de negociación y permitirles buscar nuevos tipos de intereses; 5) adoptar una participación política para tener acceso a los recursos de poder, dando como resultado una legislación laboral más favorable o una



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

regulación del mercado laboral; y 6) crear redes internacionales con otras organizaciones para intercambiar información sobre corporaciones multinacionales, mejorar el poder de negociación de los sindicatos y facilitar la movilización de miembros en las campañas. (Frege y Kelly, 2003, pp. 8-10).

Entonces, es en los contextos donde no existe otra opción más que la concertación, donde los sindicatos pueden continuar empleando las estrategias y el tipo de respuesta que ha adoptado históricamente, aunque eso signifique una aplica posibilidad de su desaparición; o bien, redefinir su estrategia, su respuesta, sus intereses, sus roles y sus sistemas de relaciones, aunque ésta redefinición erosione de forma total o parcial, aquellos elementos de su composición de clase que dieron origen a su identidad y cosmovisiones.

Una vez expuesto el modelo de respuesta de las organizaciones sindicales en México, es necesario exponer el tipo de sindicato que es el SME y los tipos de respuesta sindical que ha adoptado para, posteriormente, observar cómo dicha respuesta ha coadyuvado para que las relaciones y experiencia laboral sobre las que se constituyó la COE se encuentren en transformación, generando tensiones y sincretismos entre los viejos referentes laborales y los nuevos esquemas laborales.

Respuesta del SME

El SME fue fundado en el año de 1914, el marco de la Revolución Mexicana, como respuesta a la explotación laboral de la que eran objeto los trabajadores de la empresa *The Mexican Light and Power Company* (mejor conocida como MEXILIGHT); empresa que fue instalada en 1903, en la comunidad de Necaxa, Puebla, y que puso en funcionamiento la primera planta hidroeléctrica en México y América Latina. El SME fue considerado el baluarte de la COE, ya que desde su nacimiento se caracterizó por ser una organización democrática, combativa e independiente. Fue considerado un sindicato democrático porque, acorde con los preceptos revolucionarios, por medio de la votación de los agremiados, cada tres meses, se renovaba a los dirigentes sindicales por medio de la asamblea (De la Garza, 1944, p. 35). Fue combativo porque logró por medio de luchas históricas, como la huelga de 1915 y de 1917, conquistas laborales que garantizaban mejoras en las condiciones laborales y salariales para sus agremiados, como fueron: los ajustes salariales, el derecho a la incapacidad y al servicio médico, la definición de la jornada laboral de ocho horas y la capacitación del personal, entre otra; lo anterior, mucho antes de que se creara la Ley Federal del Trabajo (LFT), el año de 1931, y que se firmara el primero Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), en el año de 1932. Sin embargo, fue la huelga de 1936, que la empresa se vio obligada a aceptar las ciento siete cláusulas propuestas por el



SME en el CCT, entre las que se encontraban que la empresa pagara los salarios caídos, reconociera el derecho a huelga, la jubilación y que se concretaran los acuerdos de bilateralidad entre la empresa y el sindicato, logrando que en SME también ejerciera la toma de decisión y control en el proceso productivo de trabajo.⁶ Y fue independiente porque se negó a formar parte de las centrales obreras que estaban al servicio del Estado; muestra de ello fue cuando decidió no participar en la conformación de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) en 1918, liderada por Luis N. Morones (quien había sido miembro fundador del SME y que fue expulsado de la misma organización sindical por impulsar relaciones con el Estado); ni formar parte de la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM) en 1937, debido a su tendencia a la charrificación con la llegada de Fidel Velázquez.

El SME había logrado ser, durante sus primeros veinticuatro años de vida, en términos de Enrique De la Garza (1994), más un sindicato de fábrica que de Estado; pues su lucha se centraba en la defensa de los derechos de los trabajadores frente a la MEXILIGHT y en la intervención de las decisiones concernientes al proceso productivo de trabajo, manteniéndose al margen de cualquier escenario que pudiera estar politizado y de las decisiones del Estado con respecto al sector energético y las políticas laborales.

Después de este glorioso periodo de luchas obreras, a partir del año de 1938, el SME transitó por un ambiguo camino democrático, independiente y de confrontación al sumarse al corporativismo sindical, realizando alianzas directas con los gobiernos en turno, sin que lo anterior significara formar parte del sindicalismo oficial ni la ausencia de conflictos. El primer caso fue cuando ganó la corriente interna del SME a favor del pacto corporativo con el Estado, y decidieron afilarse en 1938, al Partido de la Revolución Mexicana (PRM), creado por el gobierno de Lázaro Cárdenas (1934-1940). En este nuevo rumbo ya no sólo primaba para el SME las revisiones del CCT y defender su toma de decisión en el proceso productivo de trabajo, sino su participación en las decisiones estatales respecto a la reestructuración del sector energético y laboral, a cambio de controlar las rebeliones de la COE. (De la Garza, 1994, pp. 111-112). El momento más álgido fue cuando el SME perdió su precepto democrático, al permanecer el Secretario General (SG), Juan José Rivas, diez años en la dirigencia (1942-1952); combativo, al realizar acuerdos con la MEXILIGHT para sofocar cualquier acto de

⁶ En el CCT de 1932-1934 ya se estipulaba en la Cláusula 55, el derecho a la jubilación de los trabajadores, pero quedando a discusión entre las partes que celebraban el contrato. En tanto, en el CCT de 1934-1936, la cláusula 44 referente a la jubilación, era un derecho para todos los trabajadores, pero era incipiente. Sin embargo, en el CCT de 1936-1938, fue cuando se designó la Cláusula 64 como la destinada al tema de jubilación hasta el último CCT de 2008-2010, ampliándose las condiciones de dicho derecho; es por ello que se toma como referencia el CCT de 1936-1938.



disidencia obrera y firmar un convenio que reconocía la necesidad de un sistema de contratos; e independiente, al realizar alianzas con el gobierno para obtener puestos públicos de representación. Aun cuando fue destituido el SG, el SME continuó con la alianza con los gobiernos en turno; muestra de ello fue la participación del SG Agustín Sánchez Delint (1954-1959), en la campaña presidencial de Adolfo López Mateos y en el respaldo que le brindó ante la nacionalización de la industria eléctrica (De la Garza, 1994, pp. 317-318).

Sin embargo, las alianzas del SME con los gobiernos en turno no eran sinónimo de ausencia de conflictos; siendo el mayor de ellos, durante más de treinta años, la negativa del SME a fusionarse con la Comisión Federal de Electricidad (CFE) y con el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM),⁷ desde que el presidente Adolfo López Mateos (1958-1964), nacionalizó la industria eléctrica en el año de 1960. En este caso, la empresa MEXILIGHT dejó de ser una empresa privada para transformarse en una empresa pública, cambiando su denominación en el año de 1963, a Compañía de Luz y Fuerza del Centro (CLFC). Una de las formas en las que el GF ejerció presión sobre el SME para fusionarse a la CFE, fue cuando en el gobierno de Miguel de la Madrid, firmó un convenio entre el SME y el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), que antes era el STERM, en el que se reestructuraba la delimitación de zona de influencia de la CLFC, perdiendo el cincuenta por ciento de su extensión y cediéndola a CFE (Romero, 2010; Rojas, 2013).⁸ Otra de las formas de restarle fuerza al SME, fue cuando en el año de 1987, se declaró inexistente la huelga en la que demandaban frenar los topes salariales.

Ante la latente amenaza de liquidación de la empresa y la profundización del modelo económico neoliberal, en el gobierno de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994), fue cuando el SME optó por primera vez adoptar una respuesta concertadora: a cambio de que el GF no liquidara la empresa y resolviera su situación financiera, el SME aceptó que el gobierno modificara la legislación del sector energético y otorgar permiso a las empresas particulares (nacionales y extranjeras), para que generaran energía eléctrica con fines distintos al servicio público. Por ello, el GF decretó la liquidación de CLFC y creó la empresa paraestatal LyFC, con personalidad jurídica y patrimonio propio, la cual

⁷ Empresa creada en año de 1937 el gobierno a cargo de Lázaro Cárdenas, con su respectiva representación gremial, el Sindicato Nacional de Electricistas, Similares y Conexos de la República Mexicana (SNESCRM). El objetivo de esta empresa consistía en 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” (De la Garza, 1994, p. 87).

⁸ Cabe señalar que, a pesar de la adopción del modelo neoliberal por parte de Miguel de la Madrid, su gobierno continuaba reafirmando su exclusiva participación en el sector energético.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

asumiría los servicios que hasta entonces había prestado CLFC y absorbería la mano de obra de la COE.

A partir de entonces, tanto el sexenio de Ernesto Zedillo (1994-2000) y Vicente Fox, continuaron con las políticas neoliberales a partir de la llamada *Nueva Cultura Laboral*, la cual consistía en erradicar la histórica lucha de clases entre trabajadores y empresarios, para unir fuerzas e incrementar la productividad y ganancias de las empresas, de la cual saldrían beneficiados ambas partes (Méndez y Quiroz, 2009, pp. 164). Asimismo, realizaron varios intentos fallidos por privatizar el sector energético, mediante la reforma a los Artículos 27 y 28 Constitucionales, para ampliar el tipo de participación que tendría la iniciativa privada en el sector energético. Sin embargo, fue hasta el gobierno de Felipe Calderón Hinojosa, que el 11 de octubre del año 2009, se extinguió por decreto presidencial la empresa LyFC, como el primer paso firme para que, en el sexenio de Enrique Peña Nieto, se privatizara el sector energético por medio de la reforma energética, que entró en vigor en el año 2013; la cual iba acompañada de una reforma laboral. Lo que parecía ser el fin del SME y la COE, fue el caldo de cultivo idóneo para su resurgimiento, pero bajo condiciones inéditas en el contexto mexicano.

El primer tipo de respuesta que adoptó el SG del SME, Martín Esparza, ante la efervescencia política por la extinción de LyFC, fue la histórica confrontación. Al margen del recurso legal que interpuso el SME y los extrabajadores que decidieron no aceptar la liquidación que les ofreció el GF, iniciaron un movimiento de resistencia (marchas, plantones y huelgas de hambre) que fue apoyado por diversas organizaciones sindicales y civiles, para que les restituyeran su fuente de empleo en LyFC. Al ser negativo para el SME, el fallo de la Suprema Corte de Justicia, el SG comenzó a redireccionar la solución del conflicto por la vía del diálogo y la búsqueda de viejos aliados. En el clima electoral del año 2012, el SG ofreció su apoyo al candidato del PRI, Enrique Peña Nieto, quien no mostró interés por el voto de los 16, 599 extrabajadores y sus familiares (Benítez, 2017, pp. 43-44). En este tenor, Martín Esparza aseguró que el candidato priista era “un hijo más del neoliberalismo”; por lo que, meses después, Esparza fue candidato a diputado federal plurinominal por el Partido del Trabajo (PT), en la coalición de partidos que apoyaron al también candidato presidencial Andrés Manuel López Obrador. Empero, al no obtener la diputación buscó nuevamente al presidente electo, Enrique Peña Nieto, para solucionar el conflicto laboral con el Gobierno.

Con el regreso del PRI a la Presidencia de la República y la aprobación de las reformas estructurales, el 11 de diciembre del año 2013, se aprobó la iniciativa de reforma energética que



propuso Enrique Peña Nieto, la cual significó continuar impulsando el corporativismo empresarial, al permitir la participación de la iniciativa privada, nacional y extranjera, en el sector energético mexicano. A pesar de que el SME se opuso a la reforma del sector energético, al ser inevitable su apertura, el SG optó nuevamente por adoptar una respuesta concertadora y dar una solución viable al conflicto laboral. Se realizó un acuerdo entre el gobierno de Enrique Peña Nieto, Martín Esparza y la empresa privada Mota Engil (de origen portugués), para crear el consorcio Fénix. Dicho consorcio quedó constituido por la participación de Mota Engil (con el cincuenta y un por ciento de las acciones), y el SME (con cuarenta y nueve por ciento de las acciones). Por lo que al ser el principal socio capitalista Mota Engil, y el SME el segundo socio capitalista, los intereses de la firma portuguesa se impusieron sobre los del SME. Mientras el SME aceptó que Mota Engil ejerciera la toma de decisión respecto a los procesos productivos, la innovación tecnológica y la flexibilidad laboral; Mota Engil se comprometió a contratar a cierto número de extrabajadores que laboró para LyFC, con un nuevo CCT, y reconociendo al SME como representante de dicha clase obrera. Al ser limitado el número de trabajadores que requiere la empresa Fénix,⁹ quienes no logren ingresar, laborarán en alguna de las empresas que ha creado el SME (Cooperativa LF del Centro y Suministro Básico del Centro), o serán colocados en empresas privadas (como Poseidón), que ofrecen servicios a la empresa Fénix y a otras empresas del sector público y privado, de acuerdo al ramo productivo al que pertenecen.

Dentro de la concertación con el GF, también se acordó que la empresa Fénix, explotará durante treinta años, trece plantas hidroeléctricas que habían formado parte de LyFC, para venderle el suministro de energía eléctrica por veinticinco años al mismo GF. Para llegar al acuerdo en el que la empresa Fénix, la Cooperativa y el Suministro Básico del Centro explotarán los activos laborales que eran de LyFC, el SME renunció al pasivo laboral de ochenta mil millones de pesos, correspondientes al fondo de liquidación no cobrado por los 16,599 extrabajadores en resistencia. Desde finales del año 2013, que se llevó a cabo la concertación, hasta finales del año 2016, cuando ya habían ingresado a laborar algunos trabajadores a Fénix, fueron contadas las movilizaciones que organizó el SME. No obstante, al no cumplirse en su totalidad los compromisos que hizo el GF, tanto en la pasada como en la presente administración, el SME y la COE ha continuado realizando marchas, plantones y toma de instalaciones.

⁹ De acuerdo al CCT del año 2015-2017, ingresaron a trabajar en su totalidad 541 obreros; sin embargo, no se ha hecho público el último CCT, en el que se han creado más puestos y se ha requerido más personal; es por ello, que la información se basa en el primer CCT celebrado entre el SME y la empresa Fénix.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

En síntesis, la reforma energética, los nuevos esquemas laborales y concertación entre el GF y el SME, abrieron paso a un esquema de sociedad empresarial sin precedente en México; es decir, entre una empresa privada conformada por una trasnacional y un sindicato; este último, ampliando su rol de representante, ahora también a patrón de sus agremiados. Al margen de los hechos, el SG ha sido enfático al manifestar que la sociedad con la empresa Mota Engil, fue la única opción que les ofreció el GF para solucionar el conflicto laboral; por lo que ha invitado a la COE a adoptar una visión renovada para adaptarse a este nuevo esquema laboral (productivo y contractual), sin perder su carácter combativo para recuperar el patrimonio laboral que les heredaron sus antecesores.

Dentro del modelo de Méndez y Quiroz, es clara la imposición que ejerció el GF sobre el SME, para solucionar el conflicto laboral y ofrecer una alternativa de inserción laboral a la COE, después de casi seis años en resistencia. Sin embargo, esta concertación, en particular, puede ser considerada una suerte de revitalización (he de ahí el nombre de Fénix), debido a que el SME han empleado no una, sino diversas estrategias para evitar su extinción y la de la COE: El SME ha tenido la posibilidad de negociar con los accionistas de Mota Engil, la contratación de los electricistas y un incipiente CCT; se ha reestructurado, al ampliar su rol ahora como empresario, y ha redefinido la situación de la COE, al ser ahora socios de la cooperativa; ha mantenido activa su participación política, en aras de tener injerencia en políticas laborales, sindicales y del sector energético; ha manteniendo sus redes de unión con otras organizaciones sindicales independientes de las centrales obreras y civiles, tanto nacionales como internacionales; y ha continúa con un carácter combativo para que se hagan cumplir los compromisos del GF.

Hasta aquí se ha expuesto el tipo de respuesta sindical del SME como una suerte de revitalización sindical, pero, la pregunta central es, cómo esta revitalización ha intervenido en la reconstrucción de las relaciones y experiencia laboral de la COE, al trabajar ahora para diferentes empresas.

Resultados

En este apartado presento, a partir de la experiencia de empleo en LyFC, los aspectos políticos y técnicos sobre los cuales se fundó la COE; los cuales fueron producto de las luchas obreras y el tipo de respuesta que adoptó el SME en su periodo combativo. Posteriormente, realizo un análisis respecto a las rupturas y continuidades de los elementos políticos y técnicos de la COE, a partir de su experiencia



de empleo diferentes empresas privadas; para observar las tensiones y sincretismos en esta nueva experiencia laboral.

Experiencia laboral en la empresa LyFC

Los trabajadores de la empresa LyFC, que ingresaron a laborar después 1936, lo hicieron bajo la norma de referencia laboral del CCT del mismo año y los estatutos del SME; los cuales dieron sentido a la identidad de la COE y sus cosmovisiones respecto al trabajo. En primer lugar, de acuerdo con los estatutos del SME y los acuerdos tácitos con la empresa LyFC, se establecía que, por derecho, los hijos de los trabajadores (activos, jubilados o fallecidos), tenían la prioridad de ingresar a laborar a la empresa, frente a cualquier otro candidato, y sólo requería un nivel de conocimientos mínimo (CCT, 2008, 130-131), ya que, al tener una estricta definición de labores el puesto de trabajo, sólo exigía que aprendieran las ocupaciones que requería el puesto. De hecho, había talleres de formantes prácticos, en los que los hijos de los trabajadores podían ingresar desde los catorce años de edad, para comenzar a laborar como practicantes en la empresa y aprender los diferentes oficios de las secciones y puestos de trabajo.¹⁰ La norma era que quienes ingresaban a laborar a LyFC, lo hacían primero como trabajadores provisionales (por proyecto), y quien tenía más horas laborales, era quien obtenía la base laboral, una vez que se desocupara una plaza. Los trabajadores de base comenzaban en las secciones y puestos más bajos del escalafón e iban ascendiendo, respetando la antigüedad laboral de los compañeros, cuando se desocupaba una plaza.

Al margen de las diferencias salariales por el puesto laboral, entre los trabajadores de la COE se creó un horizonte de expectativas homogéneo respecto a su vida laboral, pues sabía que una vez que hubiera obtenido la base laboral tendría un empleo estable, un ingreso económico semanal, una jornada laboral de ocho horas diarias con dos días de descanso (que les permitía tener un equilibrio entre el tiempo de la cotidianidad fabril y extrafabril), y prestaciones superiores a las de la ley, hasta llegar el día de su jubilación, la cual era la prestación del CCT más apreciada por todos los trabajadores. Lo anterior, fue un aliciente para que algunos de los trabajadores se incorporaran a la vida laboral a temprana edad, desarrollaran una carrera laboral dentro de la empresa y crearan expectativas respecto a una vida laboral estable. Es por ello que su empleo en LyFC, fue su principal y más importante referencia laboral.

¹⁰ Debido a la gran demanda, no todos lograban ingresar a los talleres y había criterios que priorizaban el ingreso a los puestos de formación práctica, como darle prioridad de ingreso a hijos de trabajadores fallecidos.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.

Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Al trabajar las familias obreras de generación en generación, la empresa, las instalaciones, la maquinaria y las herramientas de trabajo, fueron consideradas el patrimonio laboral que les heredado sus antecesores (quienes habían participado en las luchas sindicales), y que, a su vez, ellos deberían de heredar a las siguientes generaciones. De la misma forma, los conocimientos de los oficios que se desempeñaban dentro de la empresa, también fueron considerados un patrimonio, ya que era una mano de obra calificada que, si bien se aprendía en la empresa por medio de la práctica, también se aprendían por medio del conocimiento transmitido de generación en generación, al desempeñar, en algunas ocasiones, tanto los padres, como los abuelos, tíos o primos, los mismos puestos de trabajo y maniobrar las máquinas y herramientas que databan de más de cien años de antigüedad. Esa era la base de la reconstrucción de la COE: el deber moral de preservar la tradición y patrimonio laboral de las familias obreras.

La COE era considerada una clase obrera especializada, ya que, debido al grado de conocimiento que tenía de los procesos productivos y de la operación de la maquinaria, lograron un amplio margen de intervención en la toma de decisión de los procesos de trabajo. La división del trabajo y definición de funciones dentro del CCT era tan estricta, que entre las seis secciones de trabajo (operación, mantenimiento eléctrico, mecánico, hidráulico, civil y oficinas-administración), sumaban ciento veintiocho puestos de trabajo. En este sentido, los trabajadores y sus familiares, desarrollaron a lo largo de los años, un sentido de pertenencia y afecto hacia la empresa, las instalaciones y los conocimientos, no sólo por la propia experiencia de trabajo, sino por las historias narradas dentro de las familias obreras y por las condiciones de vida que les ofrecía la empresa por medio del CCT.

Por lo que la extinción de LyFC significó para la COE un trauma cultura no sólo porque perdieron el trabajo que les proveía un ingreso económico inmediato, sino por haber sufrido, en términos de Jeffrey Alexander (2011), una desestabilización de las estructuras de significados, al haberse roto tanto las estructuras laborales que les garantizaban un empleo y la jubilación (teniendo que renunciar a su horizonte de expectativas laboral); como la pauta de reconstrucción de las familias obreras electricistas, en la que los hijos de los trabajadores continuarían trabajando para la empresa, para preservar a la COE. Fue por ello, que consideraban un deber moral defender el patrimonio que les heredaron sus antecesores a partir del recurso histórico que les enseñaron: la lucha de resistencia (manifestaciones, plantones, huelgas de hambre y toma de instalaciones).

La extinción de la empresa y la lucha de resistencia fueron momentos de coyuntura en que, por primera vez en la historia de los 16,599 extrabajadores, que no aceptaron la liquidación que les ofreció



el GF, se cohesionaron en un “nosotros”, para recuperar su patrimonio. Sin embargo, después de efectuarse la concertación entre el SME y el GF, y que algunos extrabajadores del Sistema Hidroeléctrico Necaxa ingresaran a laborar a Fénix o Poseidón, éstos han comenzado a vivir experiencias laborales diferentes en la que converge la nueva estructura laboral, con algunos aspectos de la antigua estructura laboral. Lo anterior ha producido que se mantengan vigentes aquellos marcos de referencia laboral pasados y que a la clase obrera se le dificulte adoptarse a las nuevas condiciones laborales, propias de cada empresa; por lo que es necesario observar aquello que perdura del pasado y aquello que les resulta ajeno.

Experiencia laboral en empresas privadas

Dentro de las plantas hidroeléctricas que fueron cedidas por el GF, para ser explotadas por la empresa Fénix, se encuentra el Sistema Hidroeléctrico Necaxa, en el cual han ingresado a laborar, aproximadamente, 250 personas, de los 411 extrabajadores de la División Necaxa, que laboraban para LyFC y que permanecieron en resistencia.¹¹ El ingreso laboral ha generado que todos los trabajadores muestren una actitud de entusiasmo por tener un ingreso económico y dejar de depender de los apoyos económicos de sus familiares y los jubilados, después de vivir casi seis años desempleados y en la lucha de resistencia.

Asimismo, para los trabajadores ha sido un motivo de orgullosos regresar a trabajar a las instalaciones del Sistema Hidroeléctrico Necaxa. Para los informantes, sin importar si laboran para Fénix o Poseidón, el volver a trabajar en las instalaciones del complejo significa un nuevo comienzo dentro de su misma casa; significa haber recuperado el patrimonio que les heredaron sus antecesores (aunque haya sido desmantelado de manera parcial, al innovarse los procesos productivos de trabajo), y que ellos podrán heredar a sus descendientes, al continuar vigente el derecho de los hijos de los trabajadores para que puedan ingresar a laborar en alguna de las empresas o la cooperativa que ya están constituidas o que están por constituirse (después de que hayan ingresado a laborar los 16,599 extrabajadores que se mantuvieron en resistencia). Esta situación es una de las causas por la que, de manera recurrente, los trabajadores rememoran su pasado laboral y el de sus antecesores; ya que, para ellos, haber regresado a laborar a las mismas instalaciones; no es sólo producto de la negociación que

¹¹ De las 683 personas que se encontraban trabajando por obra determinada (provisional) o con base laboral, en el complejo hidroeléctrico de la División Necaxa, sólo aceptaron la liquidación que les ofreció el GF, 272 personas, quedando en resistencia y sin aceptar su liquidación 411.



llevó a cabo la dirigencia sindical, sino del movimiento de resistencia, como los que realizaban sus antecesores.

En contraste, al laborar para diferentes empresas los trabajadores y ser sus condiciones contractuales desiguales, ha provocado que, en la vida cotidiana, se genere tensiones entre los trabajadores, quienes interactúan en las instalaciones y conocen las diferencias en su contratación.¹² Mientras que los trabajadores de la empresa Fénix tienen un CCT con sesenta y cinco cláusulas (del que se realiza una revisión contractual cada dos años),¹³ laboran cuarenta horas a la semana con dos días de descanso y tienen salarios promedio, dentro del sector energético privado; quienes trabajan para la empresa Poseidón, tienen un contrato de trabajo individual apegado a la LFT, laboran setenta y dos horas a la semana con un día de descanso, tienen turnos rotativos y salarios bajos.

Lo anterior, ha originado que entre algunos compañeros de trabajo se desdibuje el *nosotros*, que enarboló la lucha de resistencia de las familias electricistas y se diversifiquen sus horizontes de expectativas, aun cuando todos continúan formando parte de la COE y son agremiados del SME. Los trabajadores de la empresa Fénix, aun cuando resienten la reducción del CCT y saben que será una lucha a largo plazo (de varias generaciones de trabajo), recuperar el antiguo CCT, son quienes tienen una mayor seguridad laboral y mejores prestaciones, en contraste con otros compañeros; por lo que les resulta más fácil tener expectativas a largo y corto plazo, respecto a su trayectoria laboral (ascensos) y su vida familiar (continuar proyectos que se suspendieron por la extinción de LyFC). Sin embargo, quienes laboran para Poseidón, su principal proyecto es buscar una posibilidad de ingresar a laborar a la empresa Fénix, para tener un CCT y mejorar sus condiciones laborales; pues viven en un estado de incertidumbre al pensar que en cualquier momento pueda desaparecer la empresa Poseidón y/o ser despedidos. Asimismo, saben que, en caso de ser contratados por la cooperativa, de las cuales son socios, si bien el sueldo es mayor que en Poseidón, pero menor que en Fénix, el trabajo es eventual y no hay un ingreso económico estable.

La situación anterior ha generado que la mayoría de los trabajadores, principalmente, quienes se encuentran en condiciones contractuales menos favorables, continúen contrastando el pasado laboral

¹² A pesar de que las personas trabajan para diferentes empresas, todos continúan siendo agremiados del SME, pagan sus cuotas sindicales y son socios de la Cooperativa LF del Centro.

¹³ Por sólo mencionar algunos aspectos, de acuerdo con Almazán (2016), en el CCT 2015-2017, se redujeron a lo establecido en la LFT, las prestaciones referentes a las vacaciones, y el aguinaldo quedó sólo con cinco días más de lo establecido en la LFT. En tanto, el derecho a la jubilación fue sustituido por un esquema de retiro voluntario, los derechos y prerrogativas relativos al programa habitacional fueron reducidos, y el seguro sindical para el caso de muerte de trabajador o jubilado fue sustituido por esquema de ahorro del propio trabajador, sin aportación de la empresa.



en LyFC (que les aseguraba un ingreso económico estable y una jubilación segura), con el presente laboral que representa su única opción. En este tenor, los trabajadores que tienen un cargo de representación sindical son los encargados de motivado a los demás compañeros para que acepten y se adapten a su nueva realidad laboral; la cual, si bien no es mejor que LyFC, sí lo es en contraste con el estado de desempleo en el que vivieron por casi seis años.

De forma paralela, las funciones laborales también han coadyuvado para que se generen experiencias laborales diferentes. En el caso de los trabajadores de las secciones como operación, mantenimiento eléctrico y electrónico, la nueva automatización de los procesos de trabajo en la empresa Fénix, representa un reto que asumen con agrado al tener que aprender procesos de trabajo a los que eran ajenos, pero que eran necesarios desde que estaban en LyFC, para incrementar la productividad y desempeño de los trabajadores. Sin embargo, lo anterior no minimiza el impacto cultural que ha producido; ya que, al innovarse los procesos productivos, también se han reducido los puestos de trabajo y han desaparecido algunas de las actividades que fueron aprendidas en la empresa y por medio de sus familiares; las cuales les otorgaban la categoría de una clase obrera especializada.

En el caso de los trabajadores de la sección de mantenimiento civil e hidráulico, si bien no han experimentado un cambio en sus puestos y funciones de trabajo, su experiencia de trabajo les resulta confusa y les produce un tanto de resistencia, al no tener, como en LyFC, una definición de labores y al haberse multiplicado sus funciones; pues para abaratar los costos de la mano de obra, la empresa Fénix ha incrementado las funciones de sus trabajadores y ha contratado los servicios que le presta la empresa Poseidón y la Cooperativa LF del Centro.¹⁴ Esta es la misma situación que viven quienes laboran para la empresa Poseidón, quienes además de experimentar el trabajo sin definición de labores, tuvieron que aprender a realizar el trabajo de vigilancia que les exige su nuevo puesto. Aunque las personas entrevistadas mostraron disposición para aprender las actividades y adaptarse a las jornadas laborales, reconocen que les resulta monótono realizar las mismas actividades que no generan ningún tipo de aprendizaje constante, y lo cansado que es tener sólo un día de descanso con turnos de doce horas y rotativos; impactando dicha situación el tiempo y espacio de la cotidianidad extrafabril.

Otro de los factores que ha producido diferencias en la experiencia laboral entre los trabajadores, han sido los criterios de selección del personal para ingresar a laborar en empresa Fénix. Mientras unos trabajadores esperaban que el criterio de selección fuera el respeto al derecho de

¹⁴ De acuerdo al tabulador del CCT del año 2015-2017, se crearon cuarenta y un puestos de trabajo en el complejo Hidroeléctrico Necaxa.



antigüedad que tenían en LyFC, y otros querían que se considerara a quienes participaron de forma activa durante todo el movimiento de resistencia; la dirigencia sindical ha tenido que seleccionar a aquellos trabajadores que requiere la empresa Fénix para su operación, generando tensiones entre algunos de los trabajadores que no se han visto beneficiados. Si el trabajador que tiene mayor antigüedad cumple con los conocimientos requeridos, es seleccionado; empero, si no cuenta con los conocimientos necesarios, se selecciona a quien tenga los conocimientos, dejando en un segundo criterio su antigüedad. Para ello, en algunos casos se realizan exámenes de conocimientos tanto generales como específicos, de acuerdo al puesto de trabajo. En este sentido, quienes no han ingresaron a laborar a la empresa Fénix y tienen una mayor antigüedad y/o participaron activamente en el movimiento de resistencia, con respecto a quienes están trabajando en la empresa, consideran que se han quebrantado los derechos que les otorgaba la antigüedad y su fidelidad al movimiento de resistencia. Sin embargo, también hay pequeño sector que considera una buena oportunidad que se seleccione al personal de acuerdo a sus conocimientos y se les promueva por su rendimiento laboral, ya que representa una competencia justa para todos los trabajadores y eficiente la productividad de la empresa. Es por ello que, entre los trabajadores, a partir de sus propios argumentos (la antigüedad, su participación en el movimiento de resistencia o los conocimientos), luchan por obtener un puesto en la empresa Fénix.

Para finalizar, además de las condiciones laborales que se han expuesto, la doble función que desempeña el SME también ha impactado en cómo perciben los trabajadores la labor de la dirigencia sindical, generando dos perspectivas. Para los trabajadores que tienen un cargo de representación sindical y quienes tienen una mayor participación en las actividades sindicales, han asumido esta doble función del SME como una oportunidad que les permitirá conocer las necesidades reales de la empresa, su situación financiera y la productividad de la misma, para tomar las mejores decisiones respecto a la negociación del CCT. En tanto, quienes no tienen cargo de representación sindical y su participación sindical es intermitente, no logran asimilar que la representación ya no sea la función exclusiva de su sindicato, cuestionándose cómo logrará anteponer la dirigencia sindical (como en años anteriores), los intereses de los trabajadores sobre los de las empresas para las que laboran.

Conclusiones

A lo largo de la historia del SME, la respuesta que ha adoptado la dirigencia sindical ante las políticas nacionales y privatizadoras del sector energético, ha fluctuado, entre la confortación, las alianzas y la



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

concertación (sin perder su carácter independiente), en aras de preservar su propia existencia y la de la COE. Antes de la adopción del modelo neoliberal y aún con la amenaza latente de ser absorbida por la CFE, el esquema laboral sobre el que se constituyó la composición de la COE había permanecido intacto, coadyuvando a que las experiencias y cosmovisiones laborales de los integrantes fueran afines, y a que hubiera una identificación entre todos (reconociendo al otro como un nosotros). Todos los trabajadores habían vivido de forma similar, el proceso de ingreso, ascenso y obtención de su base laboral, y habían construido la misma expectativa laboral a largo plazo: obtener su jubilación.

Con la adopción del neoliberalismo, la concertación entre el SME, el GF y la empresa Mota Engil, ha embestido la norma de referencia laboral de la COE y ha producido formas de vivir y percibir su experiencia laboral, las cuales dependen tanto de las condiciones contractuales de cada uno de los trabajadores, como de quienes deciden adaptarse a los nuevos esquemas laborales y sindicales, o quienes se resisten a adoptarlos, debido a que aún continúan vigentes, para ellos mismos y/o sus compañeros, algunos aspectos significativos del antiguo esquema laboral de LyFC (tener derecho a una representación sindical y un CCT, trabajar en las mismas instalaciones del complejo hidroeléctrico y realizar las mismas funciones laborales, recurrir a la resistencia como formas de lucha y que los hijos de los trabajadores tengan el derecho de ingresar a laborar a alguna de las empresas), que les hace pensar que pueden recuperar el pasado laboral. Esta situación ha producido que valoren su experiencia como favorable o desfavorable, en contraste con su experiencia laboral en LyFC, la situación de desempleo de larga duración que vivieron, y las condiciones laborales actuales de sus compañeros.

Estas diferencias en la forma de vivir y percibir su experiencia laboral, no significan la desintegración de la COE ni, mucho menos, una falta de apoyo o compromiso hacia las luchas que emprende la dirigencia sindical, en aras de que se cumplan los compromisos pactados por el GF. Sin embargo, es visible que la norma laboral y los horizontes de expectativas que asemejaban a los integrantes de la COE, cuando laboraban para LyFC, se han diversificado y han generado tensiones entre los trabajadores. Asimismo, que la unión que caracterizó a la COE, durante los casi seis años que duró el movimiento de resistencia, en el que su objetivo era que todos los extrabajadores recuperaran su fuente de empleo con las mismas condiciones laborales, se ha quebrantado al tener que luchar cada uno por su propio puesto laboral y obtener las mejores relaciones laborales.



Bibliografía

- Aceves, J. (1998). “La historia oral y de vida: del recurso técnico a la experiencia de investigación”. En L. Galindo (coord.), *Técnicas de investigación en sociedad, cultural y comunicación* (pp. 207-276). México: Addison Wesley Longman.
- Alexander, J. (2011). “Trauma cultural e identidad colectiva”. En F. Ortega, *Trauma cultural e historia: Reflexiones interdisciplinarias para el nuevo milenio* (pp. 8125-163). Colombia: CES.
- Almazán, J. (2016). “El nuevo contrato del SME”. *La Jornada*.
- Benítez, F. (2017). *La otra historia. La lucha del SME, frente a la liquidación de Luz y Fuerza*, Publicación independiente en línea. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/0B5BSp8JjeQJIWHZTQ0JKWIRNTTg/view>
- De la Garza, E. (1994). *Historia de la industria eléctrica Tomo I*, México: UAM-I.
- Frege, C., Kelly J. (2003). “Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective”. *European Journal of Industrial Relations*, (1), pp. 7-24.
- Helguera, M. (2016). *La experiencia temporal de los desempleados en un sistema productivo local: memoria colectiva e identidad. El caso de los extrabajadores del Sistema Hidroeléctrico Necaxa*. (Tesis para optar por el grado de maestra en sociología). UAM-A. México.
- Méndez, L., Quiroz, J. (2009). “25 años de sindicalismo en México. Un balance pesimista”. *El Cotidiano*, (156), pp. 148-158.
- (2019). “Algunas reflexiones analíticas sobre el sindicalismo en el México neoliberal (1983-2018)”. *El Cotidiano*, (214), pp. 19-30.
- Negri, A. (1980). *Del obrero-masa al obrero social. Entrevista sobre el obrerismo a cargo de Paolo Pozzi y Roberta Tommasini*. Barcelona: Anagrama.
- Quiroz, J. (2002). “Una huelga, un divorcio y un funeral”. *El Cotidiano*, (114), pp. 31-42.
- Rojas, D. (2013). *Alcances y limitaciones de la ciudadanía laboral en México. Estudio de caso: los ex electricistas de Luz y Fuerza del Centro* (Tesis para optar por el grado de doctor en ciencias sociales). El Colegio de México. México.
- Romero, J. (2010). *Necaxa Cuna de la industria eléctrica*, México: Fundación Necaxa



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.

Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Sacristán, E. (2006). “Las privatizaciones en México”. *Economía*, (9), pp. 54-64.

Documentos legales

Contrato Colectivo de Trabajo (1932-1934, 1934-1936 y 1936-1938), celebrado entre la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz y el Sindicato Mexicano de Electricistas. Recuperado de <http://www.sme.org.mx/cct/iniciocct.html>

Contrato Colectivo de Trabajo (2008-2010), celebrado entre Luz y Fuerza del Centro y el Sindicato Mexicano de Electricistas. Recuperado de <http://www.sme.org.mx/cct/iniciocct.html>

Contrato Colectivo de Trabajo (2015-2017), celebrado entre la Generadora Fénix y el Sindicato Mexicano de Electricistas. Recuperado de http://issuu.com/disturbiosme/docs/cct_fenix/1