

## LA REGULACIÓN DEL RÉGIMEN LABORAL EN LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD

Luis NOGUEDA POZO

SUMARIO: I. *Programa institucional de capacitación.* II. *Sistema integral de recursos humanos.* III. *Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 y la nueva cultura laboral.* IV. *Planeación estratégica.* V. *Protección del medio ambiente y el bienestar social.* VI. *Proceso de cambio a una nueva cultura laboral.*

Durante la década de los ochenta y principios de los noventa, se ha configurado un esquema político, económico y social diferente al que prevalecía en los últimos años de la década de los cuarenta.

Actualmente, se distingue la conformación de un nuevo orden en la globalización económica y en la internacionalización financiera e industrial, con la incorporación de importantes cambios tecnológicos y de mercado que exigen el establecimiento de una nueva cultura laboral en nuestro país.

Asimismo, el incremento del comercio internacional ha transformado los métodos de producción en las relaciones laborales y ha originado importantes cambios en la relación de individuos y naciones y en el desarrollo de las comunicaciones, incluyendo las masivas. Estos cambios han propiciado el intercambio de culturas que obligan a resaltar los valores aprobados por las sociedades más avanzadas, es por ello que las actuales tendencias de la economía mundial se manifiestan en función de los factores tecnológicos y sus innovaciones instrumentales y administrativas.

Como resultado del nuevo orden internacional también han surgido nuevos retos para cubrir las necesidades que esta dinámica impone, sobre todo para los países en crecimiento, como México, lo que obliga a mejorar los niveles de vida de los trabajadores con el impulso de acciones que permitan la satisfacción de necesidades primordiales, como son: alimentación, salud, educación, vivienda digna, cultura y recreación, entre otras. Necesidades que no deben descuidarse, ya que garantizan la estabilidad política, económica y social del país.

El mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores exige el desarrollo de programas que propicien la modernización del sector público y principalmente de los organismos descentralizados como lo es la Comisión Federal de Electricidad.

La Comisión, de manera conjunta con su sindicato, promueve el fortalecimiento de su organización interna para hacer más funcionales sus propósitos, sobre todo porque en su carácter de organismo prestador del servicio público de energía eléctrica, se ve obligada a ser más creativa para atender los lineamientos estratégicos fundamentales, dispuestos en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, con el objetivo de promover el crecimiento económico, fortalecer la soberanía nacional y el bienestar social de los mexicanos.

Con base en el Plan Nacional de Desarrollo, la Comisión Federal de Electricidad responde a las demandas y a los retos de eficiencia y rendimiento, dentro del marco legal existente, a través de la realización y control de los programas, metas y presupuestos establecidos.

La modernización de las industrias y de los sectores de producción tradicionales, exigen la actualización de los rezagos tecnológicos y organizacionales para establecer mayores compromisos en materia de productividad que, simultáneamente, reduzcan costos e incrementen ingresos en beneficio de los propios trabajadores y de un efectivo mejoramiento de los procesos administrativos y de la prestación de servicios.

Con este propósito, la actual administración de la Comisión Federal de Electricidad llevó a cabo la revisión de sus estructuras administrativas y organizaciones para ampliar sus programas de productividad y empleo con mejor adiestramiento, capacitación y actualización. Asimismo, para impartir una enseñanza mayor que derive en una sana competencia laboral, con estándares de calidad total y cuyas directrices estén incluidas en el contrato colectivo de trabajo, facultándose no sólo su obligatoriedad sino también su difusión, para convertirla en la esencia de la nueva cultura laboral, que fomente los más altos índices de eficiencia y de competitividad.

## I. PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Por la relevante importancia que tiene para el país, la Comisión Federal de Electricidad ha tenido que generar una constante transformación integral de la fuerza de trabajo para elevar, en corto plazo, los niveles de productividad y eficiencia. Para cumplir con este objetivo, se elaboró un

programa institucional de capacitación, cuya actualización y desarrollo del personal ha permitido mejorar sustancialmente la comunicación entre el personal operativo y los mandos medios y superiores, así como fomentar la confianza, el liderazgo, la retroalimentación y la transmisión del entusiasmo y deseos de logro, en beneficio de la institución y de sus servidores públicos.

El desarrollo de este programa ha dado como resultado tanto el incremento de los conocimientos, aptitudes y habilidades del personal, como su mejor desempeño en puestos superiores, compromisos establecidos tanto en el contrato colectivo de trabajo en vigor, como en los convenios de productividad suscritos, ante el reto de la modernidad, por la administración y el sindicato.

En la realización del programa de capacitación se contempla una serie de medidas adoptadas para lograr una mejor utilización de los recursos y para establecer los procedimientos necesarios que simplifiquen trámites internos y ofrezcan una óptima atención a los usuarios, garantizando a la vez una mejor calidad de vida a los trabajadores, nuevas posibilidades de desarrollo profesional y la vinculación de los programas de capacitación y adiestramiento, con el ascenso y la mejoría económica correspondientes y el otorgamiento de estímulos de acuerdo a los esfuerzos desarrollados y con base en criterios de productividad y eficiencia y no exclusivamente en función de su antigüedad.

## II. SISTEMA INTEGRAL DE RECURSOS HUMANOS

Por otra parte, se llevó a cabo el diseño de un Sistema Integral de Recursos Humanos, en proceso de implantación a nivel nacional y previo acuerdo con el sindicato, que permitirá la uniformidad de las actividades operativas y la desconcentración en las diferentes áreas de la empresa de los procesos administrativos relacionados con la fuerza de trabajo. Esto permitirá disponer de una herramienta de control a través de los medios electrónicos que permita contar con información exclusiva, confiable y oportuna para la toma de decisiones.

### 1. *Antecedentes*

La Comisión Federal de Electricidad fue constituida por decreto el 14 de agosto de 1937. Fecha en la que los sindicatos de los trabajadores de la

industria eléctrica, desarrollaron un papel muy importante que derivó en el proceso de la nacionalización de la industria eléctrica, decretada el 27 de septiembre de 1960.

## 2. *Marco normativo*

La Comisión Federal de electricidad se rige de acuerdo a los siguientes ordenamientos legales:

- Ley Federal del Trabajo;
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos;
- Ley del Seguro Social;
- Ley de Energía Eléctrica.

### A. *Ley Federal del Trabajo*

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra y tutela las garantías de la clase trabajadora, estableciendo el compromiso del Estado para que legisle a efecto de proteger los derechos adquiridos por los trabajadores.

En la Ley Federal del Trabajo se refleja el compromiso adquirido por el Estado de regular la relación de trabajo.

Todas sus disposiciones, sin embargo, tienden a buscar el equilibrio económico y social del dinero y de la fuerza de trabajo, elementos que se complementan por ser la fuente de la producción y cuyo nexo se conoce entre los juristas como la relación de trabajo, relación laboral, contrato de trabajo, etcétera. La ley señala el marco en que deberán actuar los trabajadores en sus relaciones laborales.

Las contrataciones individual y permanente o por tiempo determinado, la jornada de trabajo, el salario, obligaciones del patrón y del trabajador, habitación, capacitación y adiestramiento, escalafón, antigüedad, reparto de utilidades, reglamento interior de trabajo, huelga, indemnizaciones y el derecho procesal del trabajo, son algunas de las grandes instituciones laborales que, plasmadas en la Ley Federal del Trabajo, imponen una directriz a todos los individuos y a todas las empresas en sus relaciones de tipo laboral y, por principio, no es posible actuar al margen sin estar expuesto a ser corregido a través de los medios que el tutelar de dichas normas sostiene para ello.

Al igual que la representación sindical que ahora ostenta la titularidad del contrato colectivo de trabajo y que rige las relaciones obrero-patrona-

les, la Comisión Federal de Electricidad, en consecuencia con su largo devenir histórico y como producto de una lucha social, se rige, en lo elemental, de acuerdo a las normas jurídico-laborales de la Ley Federal del Trabajo y de acuerdo a sus condiciones específicas para prestar un mejor servicio público de energía eléctrica en toda la República Mexicana.

El contrato colectivo de trabajo en vigor, en términos generales, incluye condiciones superiores a las de la Ley Federal del Trabajo. Por su importancia, cabe detallar las siguientes:

1) *Jornada de trabajo*. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 61, establece que la jornada de trabajo será como máximo de 48 horas; mientras que el Contrato Colectivo de Trabajo señala en su cláusula 16, una jornada de 40 horas como máximo, salvo en los puestos en donde se labore bajo el sistema de turnos continuos (48 horas), en los cuales se contempla una compensación extraordinaria.

2) *Días de descanso*. El artículo 69 de la ley dispone que por cada seis días de trabajo se tendrá, por lo menos, un día de descanso con goce de salario íntegro; en tanto que el pacto laboral de la Comisión, en la cláusula 16, prevé días de descanso con pago de salario íntegro, que por lo general serán sábado y domingo, con excepción de aquellos trabajadores que por sus funciones tienen convenidos otros días.

3) *Vacaciones*. La Comisión Federal de Electricidad otorga a sus trabajadores periodo de vacaciones que superan a los mínimos establecidos en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 80 de la ley dispone que los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional no menor al 25% del salario que corresponda cubrirles durante dicho periodo, mientras que el contrato de la comisión, en su cláusula 52, contempla un pago adicional que va desde 11 hasta 48 días de salario, según la antigüedad correspondiente.

4) *Viáticos*. En caso de que los trabajadores se vean en la necesidad de prestar servicios fuera de su residencia, la ley señala en su artículo 28, fracción I, que los gastos de transporte y alimentación del trabajador estarán a cargo del patrón, independientemente del pago íntegro del salario que le corresponda.

En la cláusula 18 del contrato se establece que en el caso de que el trabajador se le solicite prestar sus servicios fuera de su lugar de adscripción, tendrá derecho al pago de viáticos. Y en el caso de cambiar de resi-

dencia en forma definitiva, tendrá derecho al pago de 105 días de viáticos, cuota que anualmente es convenida con el sindicato.

5) *Capacitación y adiestramiento*. El artículo 153-A de la ley ordena que todo trabajador tiene derecho a que se le proporcione la capacitación o adiestramiento que le permita elevar su nivel de vida, conforme a los planes y programa formulados. Señala también que la capacitación deberá darse durante las horas de su jornada de trabajo salvo que, por la naturaleza de los servicios que ofrece, el patrón y el trabajador convengan en que la capacitación y el adiestramiento se impartan fuera de la jornada laboral, lo que genera un pago adicional en favor de los trabajadores.

Para atender dichos requerimientos, la cláusula 25 del pacto laboral contempla la capacitación y adiestramiento de los trabajadores de acuerdo a los programas anuales, previendo además una compensación del 25% del salario tabulado diario, por cada día de asistencia al curso, siempre y cuando el curso se imparta fuera del horario de labores y teniendo como requisito la comprobación del 90% de asistencias.

6) *Salario*. El artículo 84 de la ley señala que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

La cláusula 30 del pacto laboral de la Comisión establece que el salario estará constituido por las cantidades expresadas en los tabuladores y por el importe que incluye: fondo de ahorro, ayuda para renta de casa, tiempo extra constante, compensación por jornada nocturna, prima dominical cuando se labore un mínimo de 27 domingos al año, así como el porcentaje adicional al pago de vacaciones, aguinaldo anual, cuota de transporte, cuota de arrastre para el personal que recibe esta prestación en forma permanente, ayuda de despensa, fondo de previsión y las percepciones que diaria y ordinariamente recibe el trabajador por su trabajo.

El salario, integrado por los conceptos antes mencionados, se utiliza para el pago de las indemnizaciones y compensaciones por riesgos de trabajo y no profesionales, gastos de sepelio, pensiones jubilatorias, separaciones por cualquier causa y reajustes.

7) *Fondo de habitación y servicios sociales de los trabajadores*. El artículo 136 de la ley dispone la obligación de proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas, realizando las aportaciones necesarias para el Fondo Nacional de la Vivienda.

Antes de que se creara el INFONAVIT, la Comisión Federal de Electricidad contaba, como ahora, con la operación de un fondo de la habitación y servicios sociales de los trabajadores electricistas, fondo que ha permitido el otorgamiento de 53,000 casas-habitación y el otorgamiento de créditos para la rehabilitación de viviendas de la mayoría de los trabajadores. Cabe mencionar que se ha otorgado esta prestación a un ritmo muy superior al del Infonavit.

8) *Otras prestaciones no contenidas en la Ley.* La cláusula 28 del Contrato establece una ayuda para los trabajadores permanentes, para sus hijos e inclusive para los hijos de los jubilados, ya sea para estudios secundarios, prevocacionales y cursos completos de capacitación en centros tecnológicos, así como para estudios de educación media y superior y niveles equivalentes.

a) *Fondo de ahorro.* La cláusula 65 contempla un fondo de ahorro constituido con el 6.5% de los salarios y tiempo extraordinario de los trabajadores. Asimismo, corresponde a la Comisión depositar para cada uno de los trabajadores un 24% sobre estos mismos conceptos.

b) *Fondo de previsión.* Esta prestación, contenida en la propia cláusula 65 fracción VI se constituye con el 5% de los salarios y tiempo extraordinario generado por cada trabajador, durante todo el año.

c) *Renta de casa.* El pacto laboral, en su cláusula 66, menciona como ayuda adicional a los trabajadores de base, el concepto de renta de casa que se integra con un 28% sobre el salario tabulado y el tiempo extraordinario constante de cada trabajador. Esta prestación se otorga independientemente de las casas-habitación o de las habitaciones colectivas que se proporcionan a los trabajadores que habitan en campamentos.

d) *Jubilaciones.* La Ley del Seguro Social establece, en el título del seguro de cesantía en edad avanzada, que al cumplir 60 años de edad y de acuerdo a los supuestos establecidos en la propia ley, el trabajador recibirá una pensión en función de lo que señalan las tablas de cotización. Más allá de lo que marca este precepto legal, y de acuerdo al contenido en la cláusula 69 del contrato colectivo de trabajo, la Comisión dispone la jubilación con el salario actualizado a la fecha del retiro, en la siguiente forma: para los hombres que cuenten con 30 años de servicios sin límite de edad o bien con 25 años de servicios y con 55 años de edad y para las mujeres, con 25 años de servicio sin límite de edad.

e) *Fondo común de préstamos*. La cláusula 74 señala que los trabajadores permanentes podrán obtener préstamos a corto plazo sobre su salario y su fondo de ahorro.

f) *Ayuda para despensa*. Conforme a la cláusula 75 del contrato, la Comisión ofrece una ayuda de despensa a sus trabajadores permanentes y temporales, con extensión a los jubilados.

g) *Ayuda para transporte*. La Comisión destina cierta cantidad como ayuda de transporte para sus trabajadores de base, confianza y temporales.

h) *Gratificaciones por años de servicios*. Se otorga a los trabajadores una gratificación por antigüedad a los 15, 20, 25 y 30 años de servicio.

Como se observa, el contrato colectivo de trabajo representa un importante instrumento de concertación colectiva, con un significativo avance social y una indiscutible protección para los trabajadores y sus familias.

Con el otorgamiento de las prestaciones señaladas en el contrato que rige las relaciones obrero-patronales se propicia un mejor desempeño en el trabajo y un ambiente laboral y armónico en la institución, condiciones que permiten la realización de los programas creados para mejorar los servicios públicos de la empresa, en beneficio de la consolidación económica y financiera de la nación.

#### b: *Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos*

La Ley Reglamentaria del Título Cuarto de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, señala como sujetos de responsabilidad administrativa, no sólo a los altos funcionarios de la Federación, como expresamente se detalla en el mencionado título cuarto, sino a todo el personal de los poderes de la Unión, de los organismos descentralizados, de empresas de participación estatal mayoritaria, de asociaciones y sociedades asimiladas a éstos, de fideicomisos públicos, y aún más, a todas aquellas personas que manejen o apliquen recursos económicos federales, como se asienta en la exposición de motivos y en el artículo 20 de la ley.

Es indudable que esta ley complementa la legislación de la Comisión Federal de Electricidad, ya que en su aparición no contaba con un código que le permitiera encauzar la conducta de todo servidor público por el camino honesto y eficaz.

En efecto, la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, del 30 de diciembre de 1982, considera que un Estado de derecho



exige que sus servidores públicos sean responsables, ya que la irresponsabilidad genera inmoralidad social y corrupción, por lo que se propuso vigilar que los servidores públicos normen sus actos a la obtención del bien común mediante una actuación apegada a derecho, sancionando a aquellos que se aparten de este propósito.

En virtud de que la Comisión Federal de Electricidad tiene como principal objetivo la prestación de un servicio público, sus trabajadores están sujetos a esta ley y, por tanto, en el desempeño de sus respectivas funciones deben ajustarse a sus lineamientos.

### C. *Ley del Seguro Social*

Esta ley es la culminación de un sistema encaminado a la protección del trabajador y de su familia, contra los riesgos derivados del trabajo o de su misma condición humana, circunscribiendo las relaciones obrero-patronales dentro del derecho y de la justicia y con el otorgamiento de servicios más amplios y de mejores prestaciones.

La medicina social y los servicios de carácter cultural que otorga esta ley, permiten al individuo desarrollarse como tal, poniendo a su alcance los elementos necesarios para entender y aprender los principios de la vida, las interrelaciones humanas y la diversidad de los integrantes de la comunidad a la que conscientemente deben integrarse para su mejor desarrollo. Estos servicios se han extendido paulatinamente a los trabajadores que laboran en zonas distantes.

La Comisión Federal de Electricidad es una empresa afiliada al régimen del Seguro Social, mediante convenio de incorporación suscrito en el año 1979. Sus relaciones obrero-patronales están sujetas, en muchos casos, a las determinaciones de ese organismo como es el caso del pago de las cuotas por seguro de invalidez, incapacidad, muerte, etcétera, o por el grado de siniestralidad que se determine, así como por el pago, con dinero o en especie, de las diferencias que resulten de aquellas que cubre el Seguro Social y los consignados en el contrato colectivo de trabajo.

Es incuestionable que la Ley del Seguro Social está en íntima conexión con las leyes o contratos que rigen las relaciones laborales de sus afiliados y, aunque sus resoluciones o dictámenes sean autónomos, los alcanza sobre todo en aquellos casos en que las prestaciones consignadas en los contratos laborales de los trabajadores exceden a las prestaciones legales, a los que subroga el Seguro Social para su cumplimiento.

### D. *Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica*

Es una ley considerada como norma rectora que además de regular la prestación del servicio eléctrico, incluye en su contenido algunos artículos que se refieren a la regulación del régimen laboral de la Comisión Federal de Electricidad.

La industria eléctrica como impulsora del desarrollo nacional abarca actualmente un 95% de la población, por lo cual, el compromiso social que se estableció con la nacionalización de la industria eléctrica, representa una muy importante cobertura de esta atribución.

Por otra parte, las modificaciones de 1992 de la Ley de la Industria Eléctrica, de conformidad con lo dispuesto en su artículo 3º, permiten la generación por particulares, por lo que se avanza en materia de generación de energía eléctrica, principalmente con la participación del sector privado, ya que se tienen las condiciones para satisfacer la creciente demanda del servicio.

Antes de que se creara la Comisión Federal de Electricidad, cuando las empresas extranjeras ostentaban el control de la industria eléctrica, el gobierno mexicano advirtió la importancia económica, política y social significativa para el desarrollo del país y por ello, legisló que esta industria pasara a manos del Estado, decretándose en 1923 la creación de la Comisión Nacional de Fuerza Motriz que cumpliera con los siguientes objetivos:

- Estudiar la legislación extranjera en materia de servicio público;
- Analizar las políticas del país;
- Presentar iniciativas para la legislación destinadas a establecer el control federal sobre concesiones, franquicias y estructuras de las tarifas de la energía eléctrica;
- Proponer una estimación sobre el mercado eléctrico.

Esta Comisión propició las bases de la legislación del 30 de abril de 1926, mismas que dieron como resultado la creación del Código Nacional Eléctrico, publicado hasta 1928, y que extendió la autoridad federal a todos los aspectos comerciales de la industria, estableció la reglamentación gubernamental de las tarifas y creó un sistema federal de concesiones de empresas termoeléctricas.

El Código Nacional Eléctrico es el antecedente jurídico de la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica que regula todos los aspectos referentes a la prestación del servicio ya antes mencionado.

1) *Relaciones laborales*. En este aspecto se destaca el postulado de que el factor humano es prioritario en las relaciones laborales de las empresas. La Comisión Federal de Electricidad, considera a los trabajadores como la columna vertebral de la estructura del organismo y por ello, selecciona al personal conforme a su perfil académico y lo asigna a diferentes ramas de actividad, tales como: planeación, generación, transmisión, distribución, comercialización, administración, construcción, puesta en servicio, fabricación, operación, conservación y mantenimiento de equipo. De esta manera, en el desempeño de sus funciones los trabajadores cumplen con los objetivos encomendados a la Comisión.

2) *Representación sindical*. Es a través de sus representantes sindicales como los trabajadores acuerdan, con los funcionarios autorizados por el organismo, las peticiones que se formulan en las revisiones contractuales para mantener la estabilidad en el trabajo y el desarrollo de las tareas encomendadas, así como tener la posibilidad de progresar y obtener los ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades económicas primordiales.

Al igual que la representación sindical, la Comisión Federal de Electricidad consciente de su importancia histórica, se somete en lo elemental a las normas jurídico-laborales de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo a sus condiciones específicas, para prestar un mejor servicio público de energía eléctrica en toda la República Mexicana.

### III. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 1995-2000 Y LA NUEVA CULTURA LABORAL

El Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 y los programas de Modernización de la Administración Pública 1995-2000 y de Desarrollo y Reestructuración del Sector de la Energía 1995-2000, enriquecen significativamente los principios de la nueva cultura laboral al plantear diversas premisas que obligan a redefinir la operación del sector eléctrico, su organización y las características y requerimientos de sus recursos humanos para responder a las demandas de este nuevo escenario.

Dentro de este contexto cabe mencionar las siguientes acciones:

#### 1. *Del trabajador*

- Se revalora su trabajo;
- Se propician niveles de incremento justos y equitativos, de acuerdo a la naturaleza propia de sus funciones;

- Se premia tanto el esfuerzo individual como el colectivo, mediante sistemas de evaluación del desempeño que señalan el cumplimiento de objetivos y metas a través de estándares de productividad;
- Se promueve el desarrollo de multiáreas en los puestos de trabajo, derivadas de los nuevos requerimientos tecnológicos;
- Se accede a puestos de nivel superior, con base en la aptitud del trabajador;
- Se estimula la capacidad, honestidad, esfuerzo y creatividad de los trabajadores, mediante la evaluación periódica del desempeño individual y el otorgamiento de incrementos salariales;
- Se asegura permanentemente la disponibilidad de recursos humanos calificados con la intensificación del desempeño del personal y el desarrollo profesional;
- Se continúa con el desarrollo armónico y equitativo de las relaciones obrero-patronales, a través del diálogo y la concertación de acciones;
- Se intensifica la aplicación integral de las disposiciones de seguridad e higiene en el trabajo;
- Se continúa con el cumplimiento y la actualización permanentemente de las obligaciones de seguridad social y de vivienda;
- Se incrementan las actividades culturales, recreativas y deportivas.

## 2. De la capacitación

- Se impulsa la capacitación a todos los trabajadores de la empresa, en un proceso permanente y sistemático;
- Se mantiene y consolida la cultura de capacitación siempre en busca de la excelencia.

## 3. Del cambio cultural

- Se concientiza, en forma permanente, del cambio de actitudes y de conductas para crear y mantener la adaptación al cambio y al desempeño de la nueva cultura laboral.

## 4. De la empresa

- Se fomenta el desarrollo de la productividad y de la competitividad para elevar sus índices de manera continua y progresiva;

- Se imparte capacitación permanente con el propósito de elevar continuamente la productividad;
- Se preservan las empresas de generación ya existentes y se estimula la creación de nuevas empresas;
- Se impulsa la capacidad laboral y la actualización tecnológica.

### 5. *De la sociedad*

- Se continúa con la modernización de la administración de la empresa para promover, aún más su agilidad, eficiencia y honestidad;
- Se favorece la descentralización con la promoción de lo necesario para simplificar trámites que ofrezcan una mejor atención a la ciudadanía;
- Se intensifica en todos los órdenes la protección del medio ambiente;
- Se alienta e impulsa la participación privada en la generación de la energía eléctrica;
- Se establece un sistema electrónico en línea con las dependencias y entidades de la administración pública y con la información, que determinen y requieran las autoridades competentes.

Las acciones descritas demandan una fuerza de trabajo más preparada, flexible y comprometida con el cambio y con nuevas actitudes e ideas.

Es de advertirse que la mayoría de las acciones reciben el apoyo de la Comisión Federal de Electricidad a través de sus diferentes mecanismos, como son:

- El sistema de remuneraciones e incentivos relacionados con la productividad;
- El Programa Institucional de Calidad Total;
- El Programa de Mejoramiento Ambiental;
- El Sistema Institucional de Capacitación;
- El Programa Institucional de Seguridad e Higiene;
- El Fondo de la Habitación y Servicios Sociales de los Trabajadores Electricistas.

Estos mecanismos se localizan, insertos y regulados, en el contrato colectivo de trabajo en vigor.

Por otra parte, se emprenden medidas para impulsar las acciones de descentralización administrativa y de adaptación al cambio de actitudes y conductas en todo el personal que contribuyan a la creación de una nueva cultura laboral.

Con el propósito de modernizar su administración, el sector eléctrico transforma su organización y sistemas de gestión, transformación que se ha definido como el proceso de planificación estratégica considerado como el eje rector de esta modernización, ya que a través de este proceso se señala el rumbo y los mecanismos que debe seguir el sector, además de proporcionar coherencia a los programas institucionales que le permitan cumplir al máximo con su misión.

#### IV. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Entre las acciones que se realizan como parte de la planeación estratégica, cabe mencionar las siguientes:

- El fortalecimiento de las relaciones laborales.
- La permanente actualización del esquema administrativo;
- La planificación y administración estratégicas;
- El mejoramiento de la actitud del personal;
- El fortalecimiento de los sistemas de seguridad social;
- El reforzamiento de los sistemas de apoyo para la administración del personal.

#### V. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE Y EL BIENESTAR SOCIAL

La protección del medio ambiente y el bienestar social se promueve a través de las siguientes medidas:

- La implantación del Programa Institucional de Protección Ambiental;
- El apoyo al bienestar social.

#### VI. PROCESO DE CAMBIO A UNA NUEVA CULTURA LABORAL

En el proceso de cambio hacia una nueva cultura laboral se busca principalmente el fomento de actitudes acordes con los siguientes valores:

1) *Ambiente laboral*. Propiciar el espacio y las condiciones adecuadas para el desarrollo profesional, personal y familiar de los trabajadores, respetando en todo momento su dignidad y sus derechos laborales.

2) *Trabajo en equipo*. Fomentar el trabajo colectivo e interdisciplinario.

3) *Liderazgo*. Propiciar el desarrollo de liderazgo en los niveles directivos con el propósito de cumplir con los objetivos y metas institucionales.

4) *Capacitación y desarrollo*. En la capacitación y desarrollo se contempla que cada trabajador tenga la oportunidad de desarrollar su máximo potencial a través de programas cuidadosamente diseñados.

5) *Calidad y mejora continua*. Desarrollar una cultura que se refleje en el trabajo cotidiano y que redunde en una mejor calidad de vida laboral.

6) *Servicio al cliente*. Tener presente que el cliente es la razón del sector, por lo que el personal debe esforzarse en proporcionar un servicio eficiente y una atención oportuna.

7) *Optimización de recursos*. Que todos los recursos que utiliza el sector eléctrico, humanos, financieros y materiales, sean administrados con mayor eficiencia y responsabilidad.

La Comisión Federal de Electricidad y el sindicato, están conscientes de que el incremento de la productividad a través de la capacitación, así como el compromiso de sus trabajadores con la empresa, es el mejor camino para alcanzar eficientes sistemas de organización del trabajo en un ambiente laboral armonioso y convergente.

La regulación del régimen laboral, dentro del marco de la nueva cultura, pretende relacionar la capacitación con los méritos de sus trabajadores y las oportunidades de empleo, así como lograr que la capacitación se convierta en una motivación permanente y en un apoyo para la consolidación y el fortalecimiento del mejoramiento del nivel de vida de todas las personas que desempeñan sus labores en la Comisión Federal de Electricidad.