

# SINDIKL®

POR LA TRANSFORMACIÓN DE MÉXICO



**LAGUNA  
VERDE**



13 AÑOS DE  
EVOLUCIÓN  
DE LAS VALLES  
*EL RETO DE GARANTIZAR LA SEGURIDAD*

NUEVAS REGLAS  
DE OPERACIÓN  
DEL CIJUBILA

**VALLES DE MÉXICO  
YA SOMOS SECCIONES**



EJEMPLAR GRATUITO

AGOSTO 2023 REVISTA 13

W W W . S U T E R M . M X

**“EL TRABAJO SE DEFIENDE  
CON TRABAJO”**

— Sr. Víctor Fuentes del Villar

**#Suterm** PORMÉXICO



Estimados lectores, les saludo con el afecto de siempre.

Inicio esta Editorial recordándoles que en el número 11 de nuestra revista abordé el tema de la integración de una perspectiva sindical 2022 – 2024, misma que está en función de los tiempos y condiciones que ocurren en nuestra vida nacional; asimismo, en la publicación 12 del mes de marzo del año en curso, abordé el importante tema del Día Internacional de la Mujer.

En esta ocasión, haré un esbozo de los temas más importantes ocurridos en los últimos tres meses.

## COMPRA DE 13 CENTRALES DE GENERACIÓN A IBERDROLA

El martes 4 de abril, el presidente de la República informó a la nación que, para continuar con la defensa de la rectoría del Estado y el rescate de la CFE, México compraría 13 plantas eléctricas a la compañía Iberdrola.

Ambas partes anunciaron que se trata de 12 plantas de ciclo combinado que consumen gas y una eólica.

Asimismo, se anunció que las partes llegaron al acuerdo de realizar la compra – venta de 8,539 MW de capacidad instalada por un valor de casi 6 mil millones de dólares.

La operación cuenta con el apoyo financiero del Fondo Nacional de Infraestructura de México (*Fonadin*) y otras entidades financieras públicas vinculadas al Gobierno de México.

Es importante recalcar que de la información difundida sobre este tema las plantas adquiridas son del gobierno mexicano, pero están integradas a un fideicomiso negociado por México Infrastructure Partners (*MIP*). Este fideicomiso tendrá como operador de las plantas a la Comisión Federal de Electricidad.

Es probable que como hasta la fecha persiste el mercado eléctrico la compra de tales plantas se realizó de esa manera para seguir enfrentando la competencia; se trata de recuperar la rectoría del Estado; al conservar el esquema de Productor Independiente de Energía, la CFE no es propietaria, pero sí la principal beneficiaria de esa política de nacionalización; su beneficio se deriva en que está inmersa en el fideicomiso.

Ahora bien, en la medida en que interviene el Fonadin, siendo este el medio para generar los fondos y por lo tanto el verdadero dueño transitorio o temporal de las plantas y dado que Fonadin es un vehículo de coordinación de la Administración Pública Federal para la inversión en infraestructura, principalmente en las áreas de comunicaciones, transportes, hidráulica, medio ambiente y turismo,

que auxiliará en la planeación, fomento, construcción, conservación, operación y transferencia de proyectos de infraestructura con impacto social o rentabilidad económica, de acuerdo con los programas y los recursos presupuestados correspondientes<sup>(1)</sup>, y que depende de Banobras; entonces, puede concluirse que efectivamente se trata de una nacionalización ya que se usa el patrimonio nacional; tal afirmación, puede demostrarse diciendo que toda nacionalización<sup>(2)</sup> es cuando el Estado pasa a ser propietario de bienes que pertenecían a la iniciativa privada; en este caso, las plantas eléctricas dejan de pertenecer a Iberdrola, para quedar bajo el control del gobierno actual.

La compra de esas plantas incluye: cartera de clientes, personal que labora en dichas plantas, contratos de interconexión a la red eléctrica, infraestructura física de interconexión a la red, acceso prioritario a las redes y el contrato de compraventa de largo plazo de toda la energía eléctrica generada y sus excedentes.

Un aspecto de suma importancia lo constituye el hecho de que el gobierno, por medio de un contrato de largo plazo con CFE, garantiza el pago y además amplía la presencia de nuestra empresa, que pasó de 38 a 55% de generación y se elevará a 60% con la rehabilitación de las 20 hidroeléctricas más las 13 plantas que se están construyendo en el país.

Con la compra de esas centrales, ahora habrá que asegurar el suministro de gas y controlar los costos.

En la medida en que el SUTERM, es un sindicato nacionalista, que se basa en cálculos, en la investigación, el desarrollo, la innovación y con un horizonte progresista, por ser correctas y de beneficio para el país y para la CFE, apoyamos las decisiones y acciones en materia de electricidad del actual gobierno.

## FORO DE LAS PRINCIPALES ECONOMÍAS SOBRE ENERGÍA Y CHINA

En el mes de abril, el presidente de la República participó en el "Foro de las Principales Economías sobre Energía y China"<sup>(3)</sup>; ahí, manifestó que en 2024 México estará cumpliendo su compromiso de producir más energías limpias y renovables para el país; además, hizo un balance de las diversas acciones que está realizando para impulsar la generación de energías limpias; de manera particular, citó la compra de las 13 centrales a Iberdrola, así como la modernización de 16 centrales hidroeléctricas y la construcción de plantas de ciclo combinado.

El presidente enfatizó que su gobierno está gestionando créditos con bajas tasas de interés para hacer tres centrales solares más en Sonora, cuatro parques eólicos en Oaxaca y la ampliación de quinientos kilómetros de líneas de transmisión.

Para el SUTERM, todas las acciones realizadas y anunciadas son correctas económica, política y técnicamente. Los trabajadores, entendemos que la transformación de la materia en energía y ésta en otras formas de energía, es ajustable; por ello, puede acomodarse a los diversos intereses de los poderes socioeconómicos que se interesen por ella. Para los trabajadores, en estos momentos la transformación de la energía reviste un papel principal que exige la firme actuación de los mismos al tiempo, que se consideren sus alternativas. Esta afirmación se deriva del hecho de que para seguir

construyendo una sociedad justa, moderna y progresista, los trabajadores somos la piedra angular para tal desarrollo mediante un programa nuclear, el rescate y desarrollo de los diversos campos geotérmicos, la generación de hidrógeno, el impulso a grandes bancos de baterías, el fortalecimiento de la electrónica de potencia y un auténtico programa de investigación, desarrollo e innovación en el sector eléctrico. Es posible tener mejores beneficios, combatir de mejor manera el cambio climático, reducir las tarifas eléctricas y garantizar la seguridad, soberanía y autosuficiencia energéticas.

### JORNADA FUNDACIONAL DE LAS 28 SECCIONES METROPOLITANAS DEL VALLE DE MÉXICO

De acuerdo con nuestros Estatutos, particularmente lo dispuesto en el artículo 10: el SUTERM se estructura con secciones y delegaciones integradas por asociados, todas ellas dependientes de su Comité Ejecutivo Nacional y sujetas a sus Estatutos; con base en lo anterior y con el objetivo de dar cumplimiento a los acuerdos establecidos en el XX Congreso Nacional Extraordinario del SUTERM, el 11 de mayo del año en curso se realizó la Jornada Fundacional de las 28 Secciones Metropolitanas del Valle de México, así como la elección de sus primeros Comités Ejecutivos Seccionales mismos que cubrirán el ejercicio social comprendido entre el día de su elección y el 4 de enero del 2027.

Todos los trabajadores inscritos en los Padrones Electorales, de manera libre y democrática emitieron su voto personal, libre, directo y secreto.

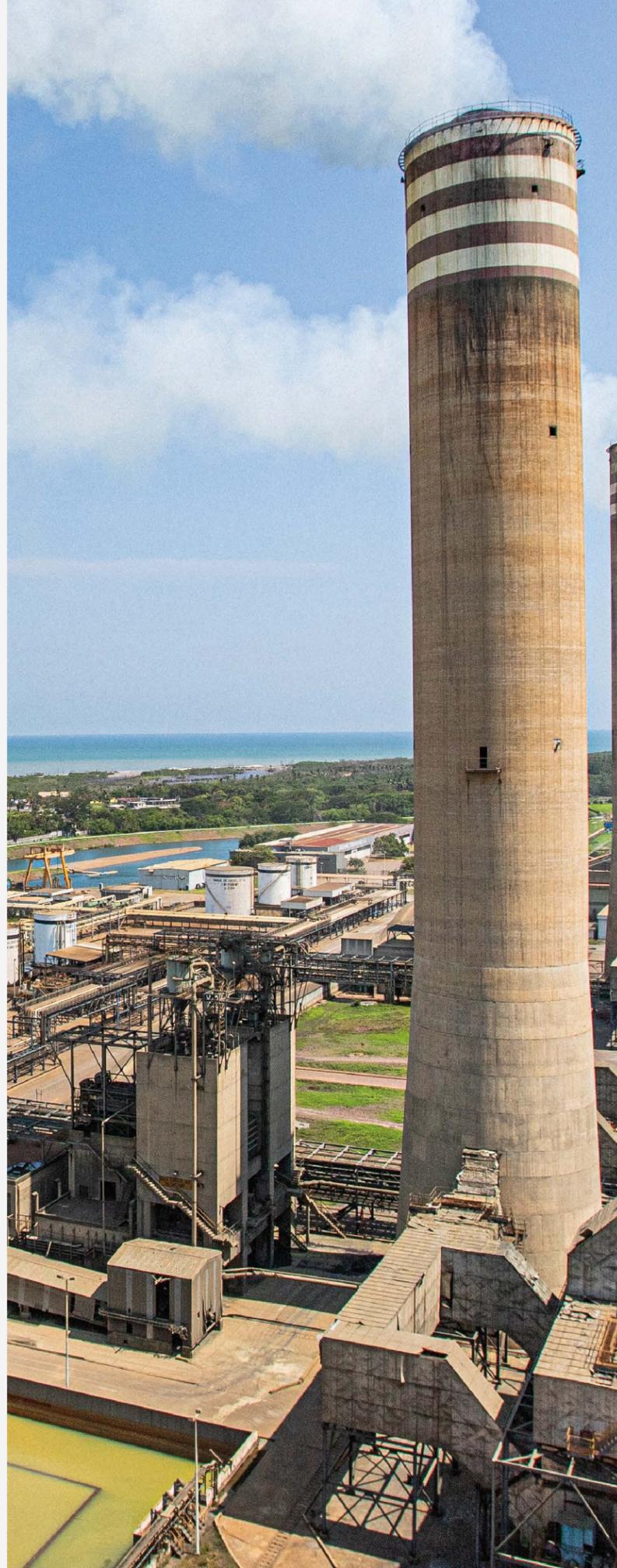
La Jornada fundacional y electoral concretó la noción de democracia del SUTERM, que consiste en: **“la concepción de que los trabajadores postulan y los trabajadores eligen”**; asimismo quedó demostrada la idea de que un Sindicato unido para la defensa de los intereses de sus afiliados, es una de las mayores convicciones de los trabajadores.

Para asegurar el futuro del SUTERM debemos mantener y fortalecer nuestro programa y proyecto, la democracia, la racionalidad y la perspectiva de futuro; en ese sentido, no olviden que el voto unido, personal, libre, directo y secreto, es la estrategia de los trabajadores: la estrategia del futuro.

El mérito más grande que tiene el voto unido es que es un voto consciente que habla del espíritu democrático de los trabajadores, de su conciencia y de su cultura política; al mismo tiempo, el votar expresa las críticas, las aspiraciones y los deseos de los trabajadores.

Sin duda alguna, quienes resultaron electos por el voto mayoritario de los trabajadores, deberán cumplir con una gran responsabilidad consistente en gobernar desde las bases. Los trabajadores debemos hacer todo lo necesario por nuestro país, nuestro centro de trabajo y nuestro Sindicato en cualquier parte donde nos encontremos. Está prohibido volverse sectarios y pensar únicamente en su sección o delegación; lo fundamental, consiste en garantizar la existencia de nuestro Sindicato y nuestro futuro.

Invito a los nuevos representantes sindicales a que jamás separemos nuestros intereses como clase trabajadora, de nuestros beneficios como ciudadanos y mucho menos de los que tenemos como clase generadora de la riqueza del país. De acuerdo con lo anterior,



avancemos juntos en el rescate, fortalecimiento y capitalización de nuestro centro de trabajo; luego, busquemos el justo reparto de la riqueza generada.

### EL FENÓMENO DEL NIÑO

Como saben, durante los últimos tres años el fenómeno de la Niña afectó a nuestro país; ahora, la manifestación del Niño conducirá a que durante julio, agosto y septiembre en el océano pacífico la temporada de huracanes resulte cuando menos 30 por ciento más intensa.<sup>(4)</sup>

Para muchos compatriotas, el Niño permitirá reducir la intensa sequía que se vive en muchos estados del país.

Las intensas lluvias llenarán las presas; con ello, habrá agua para el campo y también para generar electricidad.

El mismo Sistema Meteorológico Nacional agrega que las lluvias se prolongarán hasta el mes de diciembre.

Por lo regular, el Niño (*en el Pacífico*) y la Niña en el (*Atlántico*), fenómenos generadores de ciclones de diversas magnitudes, suelen generar daños a la red eléctrica; afortunadamente, disponemos de un poderoso grupo de compañeros **“de fuerza de tarea para la temporada de huracanes 2023”**, lo suficientemente capacitados y comprometidos para hacer frente a cualquier adversidad; ellos, invariablemente garantizarán el servicio eléctrico de calidad para todo el país.

Una vez más reconozco ampliamente el invaluable trabajo que realizan nuestros compañeros; todos sabemos lo que su trabajo significa y la importancia que su labor tiene; los felicito porque tienen muy claro lo que deben hacer. Estoy seguro que el país se los agradece.

### REVISIÓN SALARIAL 2023

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, el SUTERM emplazó a huelga a la CFE por revisión salarial correspondiente a 2023, así como por violaciones al CCT CFE – SUTERM.

Las pláticas de negociación se llevaron a cabo en tiempo y forma según lo dispuesto por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL).

La fecha legal para concretar la revisión salarial vencía el 30 de abril del año en curso; sin embargo, la CFE solicitó al CFCRL que las negociaciones se extendieran una semana más; por ello, las pláticas finalizaron el 5 de mayo de 2023.

Para el SUTERM esta revisión salarial revistió gran importancia, toda vez que los trabajadores necesitábamos recuperarnos del deterioro salarial ocasionado por el periodo de estancamiento y retroceso causados por la larga suspensión de actividades que desde marzo de 2020 se prolongó durante muchos meses en el marco de la pandemia, así como por los altos índices inflacionarios que a principios de año hemos tenido.

Para el SUTERM, también era importante que se cumpliera la política salarial expresada por el presidente de la República en agosto de

2022, consistente en otorgar a los trabajadores de la CFE aumentos salariales por encima de la inflación; luego de reconocer el papel fundamental de los trabajadores en los diversos proyectos de su gobierno como en los Bancos de Bienestar que dispersan los recursos del programa de pensión a adultos mayores, así como la dotación del servicio de internet a bajo costo en comunidades alejadas.

Aunado a lo anterior, en el primer mes del año, el Índice Nacional de Precios al Consumidor (*INPC*) presentó una tasa anual que se ubicó en 7.91%, reflejando el índice inflacionario.

En esas condiciones se desarrolló nuestra revisión salarial y los resultados se dieron a conocer en la circular de fecha 18 de mayo de 2023.

A grandes rasgos, los resultados fueron:

1. Nuestro salario diario tabulado se incrementó en 4%
2. Se fortaleció a nuestro salario con un incremento de 1.82%
3. Nuestras prestaciones se incrementaron en: Renta de casa, subió de 48% a 50.2%; la ayuda para despensa subió de 35% a 37%, la ayuda para transporte aumentó de 33.35% a 35.1%
4. Las pensiones jubilatorias se incrementaron en 7.82%

La revisión salarial 2023 fue un hecho destacado a nivel nacional; se echó por tierra la falacia que algunos trabajadores difundieron en el sentido de que el SUTERM aceptaría y firmaría mínimos incrementos.

La realidad fue otra; con la razón, con datos actualizados y con cálculos financieros se rebatieron todas las propuestas que por debajo del índice inflacionario hicieron los representantes de la CFE.

Rebatir con datos plenamente fundamentados, fortalece de manera mayúscula a nuestro sindicato.

## HIDRÓGENO, ELEMENTO CLAVE PARA ASEGURAR LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA

De acuerdo con el Programa de Desarrollo del Sistema Eléctrico Nacional (*PRODESEN 2023 - 2037*)<sup>(5)</sup>, se considera que progresivamente las centrales de ciclo combinado irán disminuyendo el uso de gas natural; las estimaciones que en ese documento se presentan, establecen que en 2037 estas plantas mezclarán gas natural con al menos 30% de hidrógeno.

La Secretaría de Energía indicó que en 2030 se incorporará hidrógeno verde a las centrales de ciclo combinado; con ello, disminuirán los gases de efecto invernadero y también el consumo de gas natural; ambos aspectos apresurarán la transición energética en el país.

Para el SUTERM, lo anterior significa incrementar el uso de baterías, el uso de hidrógeno verde y la generación distribuida, misma que requerirá la instalación de paneles solares.

La electrólisis del agua será fundamental; por otro lado, si se define que el hidrógeno se transportará en estado gaseoso entonces será necesario usar con mayor intensidad los gasoductos actuales.



El SUTERM estima que los esfuerzos del actual gobierno son plausibles para alcanzar la seguridad, soberanía y autosuficiencia energéticas; sin embargo, se considera que también debe pensarse en un programa de energía nuclear, de por lo menos 3400 MW, así como la recuperación de los campos geotérmicos abandonados.

## MÉXICO VENDERÁ GAS NATURAL LICUADO A EUROPA

El 15 de julio, el presidente de la República informó al pueblo de México que la CFE y México Pacific Limited firmaron un acuerdo para la construcción de un gasoducto y una planta de licuefacción en Sonora.<sup>(6)</sup>

El objetivo de tal proyecto consiste en exportar gas licuado tanto a Asia, como a Europa.

La planta tendrá una capacidad de producir y exportar gas natural licuado, por el equivalente a 2 mil millones de pies cúbicos.

En ese sentido, CFE, por medio de la filial CFE Internacional venderá a Estados Unidos 800 mil millones de unidades térmicas diarias durante 20 años y ello significará para la CFE ingresos por 25 mil millones de dólares.

El SUTERM estima que el tema y el proyecto son actividades prioritarias y estratégicas; por ello, la organización sindical estará pendiente del avance que se tenga del proyecto.

## TALLER DE INDUCCIÓN, POLÍTICA ELÉCTRICA Y GESTIÓN SINDICAL

Del 3 al 7 de julio del año en curso, en el Salón Francisco Pérez Ríos del CEN del SUTERM, se realizó el "Taller de Inducción, Política Eléctrica y Gestión Sindical".

Este taller estuvo dirigido a los representantes que ahora integran los 28 nuevos Comités Ejecutivos Seccionales de las Valles de México.

Entre los objetivos que se persiguieron, destacaron: el estudio y aplicación práctica de las leyes y normativas laborales, tales como la Ley Federal del Trabajo, reformas laborales de los últimos cinco años, consecuencias de los tratados internacionales, objetivos y alcance de nuestro contrato colectivo de trabajo (*CCT*), la seguridad social, el modelo sindical del SUTERM y su posicionamiento ideológico, la política energética que desarrolla nuestra organización sindical y la infraestructura tecnológica que el SUTERM utiliza.

En la medida en que el SUTERM considera fundamental que en todas las secciones y delegaciones sus representantes deben actuar de manera homogénea para exigir tanto el cumplimiento de nuestro CCT así como la observancia de los derechos y obligaciones contemplados en nuestros Estatutos, se hace necesario un amplio conocimiento de la legalidad, así como actuar con integridad, transparencia y responsabilidad. Para lograr lo anterior, es de primordial importancia la preparación y superación de los funcionarios sindicales; de esa manera, con representantes capacitados y actualizados tanto en la normativa laboral, como en los temas establecidos en nuestro Programa, ningún trabajador se encontrará en la indefensión.

Este taller se proyectó para ayudar a los nuevos representantes sindicales a enfrentar los problemas complejos, establezcan,

prioridades, organicen mejor su trabajo, cohesionen sus fuerzas, expliquen la necesidad de cada tarea, convenzan, entusiasmen, levanten el espíritu y reivindiquen a los trabajadores como los únicos generadores de la riqueza. Si bien los resultados fueron importantes, no olviden que todos los procesos de formación y capacitación son perfectibles.

Para dejar constancia de los beneficios del Taller, todos los nuevos representantes firmaron un histórico acuerdo, cuyo contenido se reproduce a continuación:

Los asistentes al Taller denominado "**Taller de Inducción, Política Eléctrica y Gestión Sindical**", realizado del 3 al 7 de julio de 2023, manifestamos que después de haber evaluado las condiciones que imperan en el país y en nuestra empresa, la ideología, principios, Programa, Táctica de Lucha de nuestra organización sindical, los riesgos, beneficios, fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas y condiciones, así como el marco legal aplicable a la gestión sindical, hemos establecido los siguientes:

1. Aportar nuestros conocimientos, capacidades, compromiso y dedicación, en la defensa de los derechos y obligaciones de todos nuestros representados.
2. Manifestamos nuestro total respeto a la pluralidad ideológica en cada uno de los centros de trabajo.
3. Aportar a nuestros Coordinadores toda la información técnica, económica, legal, financiera, documental, entre otras, para que nuestro Secretario General y todo el Comité Ejecutivo Nacional dispongan de los elementos necesarios y plenamente fundamentados para la defensa de nuestros derechos.
4. Sumarnos a la lucha que el SUTERM realiza para el rescate, desarrollo, fortalecimiento y capitalización de la CFE; en este sentido, aportaremos ideas, balances, cálculos y otras herramientas necesarias para elaborar un proyecto que privilegie a nuestra empresa y el fortalecimiento de la soberanía, seguridad y autosuficiencia energéticas de México.
5. Colaborar en la homogeneización de los criterios sindicales a nivel nacional, con el propósito de fortalecer nuestro CCT CFE – SUTERM vigente, particularmente en las remuneraciones, condiciones de trabajo y alternativas técnicas del sindicato.
6. Rechazamos toda política ocasional, revisionista y aventurera que impida la construcción de una alternativa sindical basada en los cálculos, la investigación, el desarrollo, la innovación y un horizonte progresista.

El taller fue un éxito; con ello, el SUTERM incrementó su fuerza y su presencia nacional.

### **ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DELEGACIONALES EN EL CORPORATIVO**

El 13 de julio del año en curso las y los trabajadores electricistas de cada una de las áreas del Corporativo afiliados al Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana eligieron al representante delegacional, que los representará durante el periodo 2023 – 2024.

En un proceso electoral marcado por la ideología, el ánimo, la democracia y especialmente por una perspectiva de futuro, la totalidad de los afiliados acudió a las urnas para ratificar o rectificar a los nuevos representantes sindicales.

Desde semanas anteriores, los trabajadores manifestaron sus deseos de participar en el Proyecto y Programa del SUTERM; lo anterior, quedó demostrado en algunas áreas con la postulación de hasta 11, 8 y 7 candidatos; haciendo que el Comité Ejecutivo Nacional diseñara un evento "**previo**", con el objetivo de reducir hasta un mínimo de tres candidatos por Delegación; con esa reducción, la organización sindical evita tanto la dispersión del voto, como contar con representantes vulnerables que no cuenten con el consenso de los representados.

Es importante mencionar que, de acuerdo con nuestros Estatutos, corresponde al Secretario General la facultad de designar, ratificar o cambiar libremente a los Delegados Sindicales que resulten necesarios. Como se sabe, desde hace años, en un espíritu de total democracia, en mi carácter de Secretario General he puesto en manos de los trabajadores la decisión de proponer y elegir a sus representantes; ello, para que con plena claridad y convicción ejerzan su autodeterminación y definan su horizonte.

En tal sentido, los trabajadores decidieron hacer valer su democracia interna y elegir a su dirigencia mediante el voto personal, libre, directo y secreto. Es importante reivindicar que los trabajadores propusieron y avalaron candidatos; de ellos, escucharon sus propuestas, las enjuiciaron, las depuraron y finalmente decidieron.

Con el proceso realizado, los electricistas reafirman con su voto, su larga e intensa trayectoria democrática a fin de que continúen los trabajos en defensa tanto de sus derechos como del futuro común que nos espera. En lo inmediato ratificaré categóricamente la decisión que los trabajadores tomaron.

Les agradezco y felicito por la amplia y decidida participación que tuvieron de manera especial reconozco la colaboración profesional y comprometida de sus escrutadores, así como la de los Enlaces Sindicales y de las CAE.

**¡HACIA UN MEJOR FUTURO!  
¡VIVAN LOS TRABAJADORES!**

ATENTAMENTE  
**Sr. Víctor  
Fuentes del Villar**

#### **Referencias**

- (1)<https://www.fonadin.gob.mx/fni2/acerca-del-fonadin/>
- (2)<http://www.encyclopedia-juridica.com/d/nacionalizaci%C3%B3n/nacionalizaci%C3%B3n.htm>
- (3)<https://www.youtube.com/watch?v=-ZafYxLuWMlw>
- (4)<https://www.smn.gob.ar/enos>
- (5)<https://www.gob.mx/sener/articulos/programa-de-desarrollo-del-sistema-electrico-nacion-al-2023-2037>
- (6)<https://diariodecolima.com/noticias/detalle/2023-07-15-amlo-anuncia-firma-de-mxico-pacific-limited-y-cfe-para-construccion-de-gasoducto-y-una-planta-de-licuefaccion-en-sonora>



**VÍCTOR FUENTES DEL VILLAR**  
SECRETARIO GENERAL

**MARIO ERNESTO GONZÁLEZ NÚÑEZ**  
SECRETARIO DEL INTERIOR

**HUMBERTO FUENTES LERÍN**  
ENCARGADO DE LA SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN

**NEREO VARGAS VELÁZQUEZ**  
SECRETARIO DE TRABAJO

**EFRÉN FUENTES OCHOA**  
SECRETARIO DE RELACIONES

**DANIEL PEÑA TREVIÑO**  
SECRETARIO DE ACCIÓN POLÍTICA

**CARLOS ORTEGA CALATAYUD**  
SECRETARIO DE EDUCACIÓN

**SERVANDO DÍAZ SUÁREZ**  
VOCAL

**VÍCTOR MANUEL GARCÍA TRUJEQUE**  
SECRETARIO

**LUIS DÍAZ VARGAS**  
VOCAL

**RUBÉN MARTÍN GARCÍA CASTELÁN**  
SECRETARIO DE FINANZAS

**HÉCTOR HERNÁN GÓMEZ GUÍZAR**  
SECRETARIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS

**JOSÉ TOBÓN MARTÍNEZ**  
SECRETARIO DE FOMENTO Y DESARROLLO DEL SECTOR SOCIAL

**MARÍA DEL CARMEN ORTEGA ZÚNIGA**  
SECRETARIA DE PREVISIÓN SOCIAL

**LIZANDRO LIZAMA GARMA**  
SECRETARIO DE COMUNICACIÓN SOCIAL

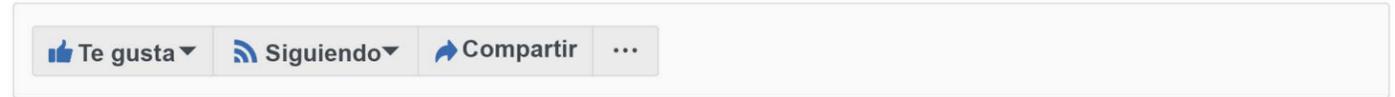
**ALFREDO MOLINA COTARELO**  
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN NACIONAL DE JUSTICIA



**DIRECTOR:** VÍCTOR FUENTES DEL VILLAR. **SECRETARIO DE COMUNICACIÓN SOCIAL:** LIZANDRO LIZAMA GARMA. **COORDINADOR DEL CONSEJO EDITORIAL:** MARIO ERNESTO GONZÁLEZ NÚÑEZ. **CONSEJO EDITORIAL:** LEONARDO RODRÍGUEZ STRAUSS, ULISES RUIZ MARÍN, HECTOR CUAPIO ORTÍZ, ALEJANDRO ÁLVAREZ SÁNCHEZ, IVES AMAURY TINOCO MARTÍNEZ, MIRIAM SOSA CASTILLO, CAROLINA FLORES GAYTÁN, MARIO ALBERTO CANO LARA, DAVID ESPARZA CASTILLO, GABRIELA WARTENWEILER PAVÓN, ELISA MONTIEL TAPIA, GERMÁN STREMPLE CHÁVEZ, ERICK RAMÍREZ AYALA. **CORRECTOR DE ESTILO Y REVISIÓN:** CARMEN MAGDALENA CORNEJO GONZÁLEZ, MARIANO BOTEY HERNÁNDEZ, GERMÁN STREMPLE CHÁVEZ. **IMAGEN Y DIFUSIÓN SUTERM:** LEONARDO RODRÍGUEZ STRAUSS, ULISES RUIZ MARÍN, MARIO ALBERTO CANO LARA. **DISEÑO EDITORIAL:** IVES AMAURY TINOCO MARTÍNEZ, ERICK RAMÍREZ AYALA. **FOTOGRAFÍA:** IVES AMAURY TINOCO MARTÍNEZ, ERICK RAMÍREZ AYALA, HELDER JOAO PAULINO MEZA CABRERA. **COLABORADORES EN ESTE NÚMERO:** CHRISTIAN ALEJANDRO MELÉNDEZ LONA, JORGE ALCALÁ DOMÍNGUEZ, ALFONSO E. LOZANO AVILA, MANUEL LEPE PINEDA, IVÁN ROMAN NAVA MARÍN, HÉCTOR CUAPIO ORTÍZ, GUSTAVO ALONSO VARGAS, ANDREA PATRICIA RIVERA RODRÍGUEZ, LORENA DAZA FERNÁNDEZ, DULCE MARÍA RIVERA HERNÁNDEZ, ELISA MONTIEL TAPIA, JULIA ABIGAIL DE SANTIAGO PONCE, CAROLINA FLORES GAYTAN, MARIANO BOTEY HERNÁNDEZ, ALAN ARENALES SAN JUAN, LAURA BEATRIZ HOFFMAN JIMÉNEZ, IVES AMAURY TINOCO MARTÍNEZ. **MEDIOS DIGITALES:** JORGE ALEJANDRO ESPINOSA AYALA. **RESPONSABLE DEL PORTAL SUTERM:** GERMÁN STREMPLE CHÁVEZ.

**SINDIKL** ES UNA PUBLICACIÓN DEL **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA** EDITADA Y PUBLICADA POR **GRUPO EDITORIAL SUTERM** CON DOMICILIO EN CALLE RÍO GUADALQUIVIR 106, COL. CUAUHTÉMOC, CIUDAD DE MÉXICO, C.P. 06500. CERTIFICADO DE RESERVA DE DERECHO AL USO EXCLUSIVO DEL TÍTULO **SINDIKL** OTORGADO POR LA DIRECCIÓN DE RESERVAS DE DERECHOS DE INSTITUTO NACIONAL DEL DERECHO DE AUTOR. CERTIFICADO DE LIGITUD DE TÍTULO Y CERTIFICADO EN TRÁMITE AMBOS OTORGADOS POR LA COMISIÓN CALIFICADORA DE PUBLICACIONES Y REVISTAS ILUSTRADAS DE LA SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN, EDITOR RESPONSABLE: MARIO ERNESTO GONZÁLEZ NÚÑEZ. DISTRIBUIDO POR GRUPO EDITORIAL SUTERM. FECHA DE IMPRESIÓN DEL EJEMPLAR **NÚMERO 13**: 21 DE AGOSTO DE 2023. LOS ARTÍCULOS FIRMADOS POR LOS COLUMNISTAS NO NECESARIAMENTE REFLEJAN LA OPINIÓN DE LOS EDITORES. LOS LISTADOS Y DEMÁS DATOS COMERCIALES Y/O DE LOS CONTENIDOS EN ESTA PUBLICACIÓN SON SÓLO DE CARÁCTER INFORMATIVO Y LOS EDITORES NO ASUMEN NINGUNA RESPONSABILIDAD RESPECTO DE ELLOS. DEL MISMO MODO, LOS EDITORES NO SE RESPONSABILIZAN POR LA CALIDAD, CONFIABILIDAD, VERACIDAD O CUALQUIER OTRA CARACTERÍSTICA DE LOS PRODUCTOS, ARTÍCULOS O SERVICIOS ANUNCIADOS Y/O PUBLICADOS. TODOS LOS **DERECHOS RESERVADOS 2023**. PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, ASÍ COMO CUALQUIER FORMA DE ALMACENAMIENTO O TRANSMISIÓN POR NINGUNA FORMA O POR NINGÚN MEDIO QUE NO TENGA EL PERMISO EXPRESO DEL **SUTERM**. EL USO DE UN LENGUAJE QUE NO DISCRIMINE NI MARQUE DIFERENCIA ENTRE HOMBRES Y MUJERES ES UNA DE LAS PREOCUPACIONES DEL **SUTERM**. SIN EMBARGO, SU UTILIZACIÓN EN NUESTRA LENGUA PLANTEA SOLUCIONES MUY DISTINTAS, SOBRE LAS QUE LOS LINGÜISTAS AÚN NO HAN CONSEGUIDO ACUERDO. EN TAL SENTIDO Y CON EL FIN DE EVITAR LA SOBRECARGA GRÁFICA QUE SUPONDRÍA UTILIZAR EN ESPAÑOL O/A PARA MARCAR LA EXISTENCIA DE AMBOS SEXOS, HEMOS OPTADO POR UTILIZAR EL CLÁSICO MASCULINO GENÉRICO, EN EL ENTENDIDO DE QUE TODAS LAS MENCIONES EN TAL GÉNERO REPRESENTAN A TODOS/AS, HOMBRES Y MUJERES DE NUESTRA COMUNIDAD SINDICAL ABARCANDO CLARAMENTE A AMBOS SEXOS.

**#SUTERMENLARED**  
¡UNIDOS SOMOS MÁS FUERTES!



@SUTERMNACIONAL



@SUTERM\_NACIONAL



SUTERM\_NACIONAL

# ÍNDICE

**04** EDITORIAL  
SUTERM

**16** SECCIONAMIENTO  
DE LAS VALLES DE MÉXICO

**24** 13 AÑOS DE CONSTRUCCIÓN DE LAS VALLES  
EL RETO DE GARANTIZAR LA SEGURIDAD

**32** CIJUBILA  
NUEVAS REGLAS DE OPERACIÓN

**33** ANIVERSARIO  
LAGUNA VERDE **40**

**EQUIDAD DE GÉNERO**  
SUMANDO POR LA EQUIDAD **88**

**UNIDAD DE TRANSPARENCIA**  
LLEGÓ PARA QUEDARSE **96**

**PREVISIÓN SOCIAL**  
CONTENCIÓN EMOCIONAL **110**

# VALLES DE MÉXICO



# YA SOMOS SECCIONES

De acuerdo con datos del Observatorio de Trabajo Digno (OTD), ocho de cada diez trabajadores y trabajadoras en el país no pertenecen un sistema sindical, es decir, más de 29 millones de personas son ajenas a la vida sindical. El 86% de la población en México no está afiliada a un sindicato.

El sindicalismo, se define como parte del movimiento obrero, que de manera organizada reúne a las y los trabajadores a partir del trabajo que desempeñan, con el fin de defender sus intereses comunes. Este movimiento se vio marcado en México a partir de las batallas de las y los trabajadores de las industrias mineras y textiles de Cananea y Rio Blanco a principios del siglo XX, por la reivindicación de su dignidad como trabajadores, alzando la voz para mejorar sus condiciones de trabajo, una mejor remuneración, mejores condiciones de seguridad e higiene y desaparecer la famosa lista de raya. Movimientos dignos de reconocer y no olvidar ya que definieron el rumbo de lo que, al día de hoy, se cuenta en materia sindical, sin dejar de lado todos y cada uno de los movimientos en pro de la búsqueda constante de la mejor receta laboral, que garantice, defina los derechos y obligaciones de las instituciones que actualmente participamos en este movimiento sindicalista.

Nuestro querido SUTERM se fundó el 20 de Noviembre de 1972, como un Sindicato Nacional de la Industria Eléctrica, integrado por hombres y mujeres de la clase trabajadora que prestan sus servicios en la industria eléctrica, energética, exploración y explotación de recursos geotérmicos, hidrocarburos, así como todos los servicios y actividades conexas. Debiendo reconocer a Don Francisco Pérez Ríos, Secretario General de lo que en su momento fue el Sindicato Nacional de Electricistas Similares y Conexos de la República Mexicana (SNESCRM) y a Don Rafael Galván Maldonado Secretario General del Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM) el acuerdo de unión, por el cual nos permite celebrar a la fecha más de 50 años de existencia como una de las principales instituciones sindicales de



**SUTERM**  
organo de los trabajadores electricistas  
Año 1 - No. 1 - MAYO DE 1972

**¡A CONSTRUIR UN  
GRAN SINDICATO  
DEMOCRATICO Y  
REVOLUCIONARIO!**

- Organizar
- Concientizar
- Movilizar

**Suterm**  
VOCERO DE LOS TRABAJADORES ELECTRICISTAS  
AÑO 1 - No. 3 - Julio de 1972  
SUPLEMENTO

**Contrato Colectivo Unico  
CFE-SUTERM**  
PROYECTO

El 8 de mayo del presente año el Comité Ejecutivo del Sindicato entregó al señor Presidente de la República, el proyecto de Contrato Colectivo Unico para los trabajadores electricistas que en la misma fecha hizo llegar al Director de la Comisión Federal de Electricidad. El texto del proyecto se publica íntegro en este Suplemento

México, teniendo en nuestros Estatutos, la posibilidad de expresar el enfoque de los asociados, ante los cambios que enfrenta la sociedad, la política y la economía, esto para la definición de principios, programa de acción, demandas y reivindicaciones, determinando las formas para enfrentar todo lo anterior con éxito.

Por la historia construida y los documentos básicos que rigen nuestra vida interna como institución sindicalista, tendríamos que escribir un capítulo más dentro de la vida de nuestro SUTERM, todas y todos los que a partir del 10 de Octubre del 2009 nos integramos a formar parte de lo que el día de hoy son las Valles de México Norte, Centro y Sur, cada quien con un sin fin de anécdotas, dignas de integrar en las páginas del capítulo de la historia reciente del SUTERM. Escribiendo estas líneas viene a mi mente, cuando abordé el autobús en las instalaciones de la sección que me dio la oportunidad de ser sindicalista, la sección 48, con destino a la ciudad de México, en un día lluvioso de febrero del 2010, recorrí alrededor de 5 horas de carretera rodeado de compañeras y compañeros, los cuales mostrábamos en nuestros rostros una serie de pensamientos, emociones y sentimientos, derivados del rumbo, que si bien todos sabíamos el destino, ninguno tenía certeza de lo que nos esperaba, solo de tener una oportunidad de trabajo única e irrepetible que marcaría nuestras vidas para siempre y así fue.

Hemos transitado desde mi punto de vista, en una transformación constante como Institución, lo que nos ha llevado a formar lo que hasta hace unos días fueron delegaciones sindicales de cada una de

Las zonas que integran las tres divisiones, esto de la mano con la formación de las estructuras operativas que integraron los procesos de la CFE, para cumplir con el objetivo de atender el sistema eléctrico en el centro del país, en resumen esta primera etapa podría decir fue de nacimiento y formación. Después, volteando para atrás, vino la etapa de definición, donde algunos de nosotros tuvimos que resolver la pregunta de ¿me regreso a mi tierra? la cual, para los que decidimos continuar dentro de este capítulo, nos permitió, sentar las bases familiares y laborales, y así seguir recorriendo este andar. Algunos otros regresaron a sus tierras, haciendo uso de una de las mayores virtudes que tenemos los seres humanos, el poder de decisión, algunos lograron ya hacer uso de su jubilación y desafortunadamente también algunas y algunos compañeros se adelantaron en este camino de la vida, dejando consigo entrañables recuerdos e historias compartidas.

Los 10500 trabajadoras y trabajadores sindicalizados que integran las tres Valles de México, hemos vivido en esta etapa, todo tipo de retos, propios de lo que de por sí la vida misma representa, como pérdidas de seres queridos, enfermedades, dificultades económicas, hasta una pandemia, que nos hizo replantearnos las formas en la que nos percibimos y participamos en nuestro entorno, recordándonos nuevamente que cuando creemos que el mundo es ya de cierta forma, siempre nos sorprende y hace que nos transformemos para subsistir. En este tenor, les comparto el artículo 6 de nuestros Estatutos, el cual define el lema que nos identifica como Sutermitas *"Por la transformación de México"*, lema que comulgo, no solo por obligación al ser parte de este Sindicato, si no por convicción, no necesitamos hacer análisis profundos, simplemente volteemos a ver los cambios en nuestro país, en los mercados laborales, coloquialmente comentado en nuestros propios pasillos de la empresa con frases como "antes no era así" y con otras como "cuando seamos sección", añorando el modelo sindical, estatutariamente establecido, que nos permitiera transformarnos desde mi particular





punto de vista. Hacer uso de dos modelos de democracia: la representativa y participativa, así como para afrontar los nuevos retos y seguir innovando en las estrategias para seguir en la lucha sindical y así cerrar un capítulo más de nuestra historia reciente y empezar a escribir otro llamado el seccionamiento del las Valles de México. Tal vez dejo de lado y omito muchas reflexiones con respecto al camino recorrido antes de iniciar este capítulo reciente, pero lo hago con la intención de invitarles a concentrarnos en lo que tenemos por delante, escribamos unidos las líneas de cada párrafo de nuestras secciones, empezando por reconocer que este logro no es de una sola persona o grupo, es de todas y cada una de los que escribimos las líneas del capítulo anterior, desde los roles que hemos desempeñado, aun cuando no pensemos de la misma forma, justo de eso se trata, de encontrar los consensos que nos permita seguir creciendo de manera colectiva, demos vida a la institución sindical, construyendo nuestra propia autonomía, sumándonos a la Fortaleza SUTERM constituida en todo el país, vinculémonos a las mejores prácticas sindicales no solo nacionales, sino también internacionales, contribuyendo de manera directa a mejorar desde nuestras trincheras las condiciones sociales y laborales de nuestro país.

Como reflexión les comparto, que alguna vez mi primer Secretario General y después también mi primer Delegado, me hicieron reflexionar sobre lo que significa ser representante dentro del ámbito sindical y ambos coincidían en que te vuelve automáticamente blanco de opiniones de todo tipo, lo cual desde mi pensar de entonces, me resultaba un poco exagerado, sin embargo, hoy puedo percibir con mayor claridad que desde cualquier posición en que te encuentres siempre habrá opiniones favorables y desfavorables desde cualquier contexto, pero lo verdaderamente importante es el control emocional que se requiere para concentrarte en lo verdaderamente importante y tomar decisiones, de ahí mi mas sentido reconocimiento para nuestro Secretario General Sr. Victor Fuentes del Villar, que seguro estoy solamente él sabe el peso de las decisiones y los factores alrededor de ellas, para garantizar la transformación de nuestro sindicato a las nuevas realidades laborales.





# 13 AÑOS DE EVOLUCIÓN DE LAS VALLES

## — EL RETO DE GARANTIZAR LA — SEGURIDAD

**E**n octubre de 2009, cuando los trabajadores del SUTERM se hicieron cargo de las actividades del Valle de México, uno de los puntos críticos fue que muchos de nuestros compañeros no contaban con la capacitación suficiente para realizar las actividades de alto riesgo encomendadas; motivo por el cual, el Sr. Víctor Fuentes del Villar en su calidad de Secretario General del CEN de SUTERM, nos dio instrucciones, para que de **manera urgente** se organizaran, se estructuraran y se pusieran en funcionamiento las Comisiones de Seguridad e Higiene, así mismo, dar estricto seguimiento a todos los temas relacionados directa o indirectamente con la seguridad en el trabajo, eso sucedió hace 13 años. A partir de esas fechas, los trabajadores del SUTERM comenzaron con la ardua tarea de dar mantenimiento y

restaurar la arruinada infraestructura que habían dejado en el Valle de México; en esas condiciones, muchos de nuestros compañeros iniciaron su capacitación y adiestramiento sobre la práctica y en condiciones de muy alto riesgo; cabe destacar que en poco tiempo, en la zona metropolitana del centro redujeron impresionantemente el Tiempo de Interrupción del Servicio (TIU).

Para describir el enorme reto que durante los últimos 13 años ha significado garantizar la seguridad industrial en electricidad en todos nuestros centros de trabajo de CFE, particularmente en las Valles de México, es necesario enfatizar que en el SUTERM **“la protección de los trabajadores y del medio ambiente son los aspectos más importantes que cualquier otra consideración laboral”**.

Dicho lo anterior, de acuerdo con datos de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social

(STPS) (1), en México, durante el año 2009 hubo 395,024 accidentes de trabajo y para 2010, este número se incrementó al pasar a 403,336 casos.

Para 2022, de acuerdo con datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en la última década se han registrado un promedio de 410,000 accidentes de trabajo por año; es decir 2.2 casos por cada 100 trabajadores (2).

Ante tales datos, surgen diversas preguntas: ¿Son muchos los casos? ¿Son pocos? ¿Están en el rango permisible? ¿Se pueden disminuir? ¿Cuánto cuesta una posible reducción? ¿Qué debe hacerse? ¿Cuántos de esos casos son mortales? ¿A qué sector o sectores pertenecen? ¿Hay normativa sobre ellos?

En este trabajo esbozaré algunas respuestas que se derivan de lo que el SUTERM ha realizado.

Como se sabe, un accidente de trabajo ocurre porque existen condiciones peligrosas o actos inseguros, **pero pueden evitarse si se impulsa una verdadera cultura de prevención.**

La Ley Federal del Trabajo (LFT) define los accidentes de trabajo como las lesiones funcionales que se producen inesperadamente por motivo de la actividad laboral que realiza la persona o en su traslado a su centro de trabajo.

De acuerdo con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), los accidentes de trabajo son una consecuencia de “las condiciones peligrosas que existen en los equipos, herramientas de trabajo e instalaciones, así como por la actitud o actos inseguros de los trabajadores”.

En 2020, el IMSS informó que en la última década se registró un promedio de 410,000 accidentes de trabajo por año; es decir 2.2 eventos por cada 100 trabajadores. Además, en promedio se registraron 120 mil accidentes en el trayecto al trabajo.

En su normativa, el IMSS identifica 12 condiciones que resultan peligrosas, así como actos inseguros que generan los accidentes de trabajo; ellos son:

- Métodos de trabajo y procedimientos de trabajo incorrectos.
- Defectos en los equipos, maquinarias, herramientas de trabajo e instalaciones.
- Incorrecta colocación de los materiales o productos en las áreas de trabajo.
- Maquinarias y herramientas en mal estado.
- Instalaciones con deficiente mantenimiento.
- Falta de orden y limpieza en las áreas de trabajo.
- Provocar situaciones de riesgo que ponen en peligro a otras personas.
- Usar de manera inapropiada las manos u otras partes del cuerpo.
- Realizar actividades u operaciones sin previo adiestramiento.
- Operar equipos sin autorización.
- Limpiar, engrasar o reparar maquinaria cuando se encuentra en movimiento.
- No usar el equipo de protección personal.

En el caso del sector eléctrico, las consecuencias de exponerse de forma riesgosa a los efectos de la electricidad se dividen en dos tipos: a) peligros mortales, b) peligros no mortales.

Son peligros mortales:

- Muerte por caída o golpes a causa del choque o arco eléctrico.
- Muerte por asfixia al atravesar la electricidad el tórax e impedir la respiración.
- Muerte por fibrilación ventricular por contacto eléctrico.

Los peligros no mortales son:

- Lesiones por caída o golpes a causa del choque o arco eléctrico.
- Quemaduras de primer, segundo y tercer grado producidas por choque o arco eléctricos.

- Tetanización muscular por el paso de la electricidad en el cuerpo.

Teniendo en consideración este escenario, el SUTERM ha desarrollado una política de seguridad que ha evolucionado para garantizar la protección de la vida de los trabajadores.

El marco general de esa política ha sido dirigida y coordinada por nuestro Secretario General; en primer lugar, oportunamente se detectó que no en todos los centros de trabajo del país estaban constituidas las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, encargadas de salvaguardar la seguridad; por lo tanto, se hacía necesario homogeneizar los criterios y asegurar el cumplimiento de la normativa aplicable. Cabe destacar que parte de la empresa, sólo estaba constituida la Comisión Nacional de Capacitación y Adiestramiento en la que recaían ambos temas; y por el Sindicato, la Secretaría de Gestión Industrial era la responsable de atender la Capacitación y el Adiestramiento.

Debido a que en el GDP se otorgó gran importancia a la Capacitación, hubo un cambio de paradigmas adaptando el esquema de la empresa Electricité de France (EDF); que se basa la escala salarial y el ascenso de los trabajadores en exámenes exhaustivos. Esa fue la filosofía con la que a partir de 1993 el SUTERM desarrolló los trabajos de la Capacitación y la Seguridad, siendo Leonardo Rodríguez Alcaine, Secretario General y el ingeniero Guillermo Quintanilla, Secretario de Trabajo.

El cambio de las condiciones, hizo necesario mejorar la Capacitación fue reasignada a la Secretaría de Educación actualmente es ocupada por Carlos Ortega Calatayud. Nosotros originalmente estábamos ahí; yo en lo personal estuve en la Comisión Nacional de Capacitación y Adiestramiento varios años, primero como suplente del Sr. Víctor Fuentes del Villar y después como titular. A posteriori, cuando Carlos Ortega empezó a atender la Capacitación, fui designado como responsable de la Seguridad del SUTERM a nivel Nacional.

El 11 de octubre de 2009, por decreto presidencial la operación eléctrica de la zona metropolitana del centro del país se transfirió a la CFE, ahora encargada de generar y distribuir energía eléctrica para 6 millones de clientes ubicados en el Distrito Federal, Estado de México, Morelos, Hidalgo y Puebla.

Para atender esas actividades se crearon los centros de trabajo de las Valles de México; cuando éstas entraron al sistema de Comisión Federal de Electricidad, había múltiples fallas así como cortes de energía que se agudizaban con la temporada de lluvias. Dado que el riesgo era muy alto; para el SUTERM resultaba prioritaria la protección de la vida de sus agremiados y el desarrollo seguro de sus actividades.

Cuando CFE comenzó hacerse cargo del trabajo, así como de los activos que tenía la anterior compañía, hubo necesidad de solicitar

trabajadores de toda la República que voluntariamente quisieran venirse a la zona del Valle de México. En la medida en que se detectó la capacidad que tenían los trabajadores, se encontró que varios estaban mal capacitados, por lo que hubo que hacer un gran esfuerzo para capacitarlos y evitar riesgos; asimismo, había otros compañeros que eran excelentes trabajadores, los cuales resolvieron toda la problemática y demanda en el servicio, de tal forma, que la responsabilidad recayó en ellos; es decir, se hicieron responsables tanto de la capacitación de sus compañeros, como del propio servicio de energía eléctrica. En ese proceso tuvimos algunos accidentes: recuerdo uno de ellos que ocurrió por el rumbo de Ecatepec, en donde un trabajador supuestamente tenía completa su capacitación, pero, realmente no era así. Este trabajador cayó de la escalera y cuando revisamos las causas se encontró que las herramientas sustantivas, las asociadas a la parte técnica no se las habían proporcionado.

Ante tales accidentes y hechos, empezamos a revisar todo lo que sucedía en las Valles de México; de esa manera, encontramos buenas y malas noticias que demostraron que el esfuerzo realizado tanto en Capacitación como en el establecimiento de los sistemas de seguridad fue un proceso muy complicado que requirió un gran esfuerzo por parte de todos.

El trabajo consistió en 1º explicar las normas; 2º la realización de una secuencia técnica que no permitiera saltarse pasos; se enfatizaba que era una metodología a la que teníamos que ponerle mucha atención. La respuesta siempre fue positiva, de tal manera que, con el paso del tiempo, esto también se aplicó en paralelo en todos los centros de trabajo de la República.

El avance obtenido en algunos lugares del país junto con la detección de diversas anomalías, así como las diferencias existentes entre una región y otra, entre un proceso y otro, nos permitió obtener cifras estadísticas para detectar y determinar en dónde estaban ocurriendo el mayor número de accidentes graves y cuáles eran las causas.

La problemática de las tres Valles de México era la cantidad de compañeros que llegaban sin capacitación y sin adiestramiento que les permitiera asumir la responsabilidad, sobre todo, en puestos de alto riesgo. Lo anterior obligó a que en las tres divisiones se empezara desde cero; tanto en la capacitación, como en el adiestramiento y seguridad. Se carecía de “seguristas”, no teníamos instructores, pero contábamos con excelentes linieros y magníficos “sobrestantes” que realizaban a plenitud su trabajo; sin embargo, no estaban capacitados para capacitar a sus compañeros; sus enseñanzas eran meritorias, pero empíricas ya que carecían de metodología; por eso, el avance fue lento. A posteriori, estos compañeros fueron capacitados y adiestrados y de esa manera empezó el avance de una manera estructurada y formal.

Hoy se cuenta con importantes avances y un claro esquema que se debe seguir; asimismo, sabemos



**Jorge Alcalá Domínguez**  
Representante de la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene del SUTERM



y valoramos que la supervisión de un grupo de trabajo en otra división nos ayuda mucho porque cuando las supervisiones se hacen locales; principalmente la investigación de accidentes, estas se realizan con gran meticulosidad porque que la vida está de por medio; también, se realizan con gran pasión, sobre todo cuando somos compañeros, amigos o familiares. Muchos centros de trabajo de la República están llenos de familiares; nadie desea riesgos innecesarios, todos queremos regresar con bien a casa y por ello, aunque nos lleve mucho tiempo, todo aclaramos. **Así nacieron las supervisiones cruzadas.**

Dado que actualmente en la Dirección de Distribución tenemos cerca de 24,000 compañeros en puestos de alto riesgo cantidad que se distribuye entre permanentes y temporales, mantenemos intensas y permanentes pláticas con ellos, por ser el proceso más grande, el que atiende el mayor número de órdenes de trabajo, pero principalmente, porque es el que tiene mayor probabilidad de riesgo. Lo anterior, nos obligó a pensar en implementar un sistema que hoy en día está constituido por 14 módulos: Programa de Prevención de Accidentes Graves (PAG). El PAG implica Capacitación, Capaciteatro y se extiende hasta lo que llamamos el Sistema de Advertencia o también llamado **“el cero tolerancia”**. De esa manera, también hemos generado estadísticas e indicadores que nos permiten dar respuesta al ¿por qué?, ¿en dónde?, ¿en qué lugares?

Somos testigos de que los Coordinadores Regionales, los Secretarios Generales y sus Comités Ejecutivos Seccionales, hacen un gran esfuerzo para concientizar a los compañeros; sin embargo, el mensaje está llegando muy lento, hemos tenido avances, pero lamentablemente seguimos teniendo accidentes.

Actualmente contamos con la NOM 035, que tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Los integrantes de la Comisión Nacional Mixta Seguridad e Higiene (CNMSH) no podemos meternos directamente en el tema de salud de los trabajadores; ese aspecto lo atiende de manera ejemplar la compañera María del Carmen Ortega Zúñiga, Secretaria de Previsión Social. A la CNMSH lo que nos interesa es la detección global del problema; lo anterior, para poder comprenderlo y en su caso resolverlo. Es importante mencionar que ello tiene gran importancia; por ejemplo, aún y cuando procuramos ser más observadores y disponemos de muchos datos, por lo complejo de las actividades, en algunas ocasiones no encontramos de inmediato la causa. Como eso no podemos permitirlo, permanentemente dedicamos mucho tiempo a encontrar las causas para evitarlas.

Ya que hemos hablado de factores psicosociales, a continuación les comento otro accidente: “Un

compañero que tiene frecuentes reacciones desatinadas, exageradas y explosivas, un día llegó muy molesto a sus labores y ni siquiera hizo su RIM; lo anterior, porque le acababan de comunicar que su periodo vacacional no había sido autorizado en el periodo que él lo había pedido; las razones que le dieron consistieron en que antes había un compañero más antiguo con el que coincidía; entonces, eso lo molestó e hizo una serie de barbaridades; ante ello, su ayudante le señaló que estaba cometiendo un error y lo ignoró; finalmente, y luego de haber transcurrido un corto tiempo se enfrentó a un grave accidente. Ese trabajador traía un problema emocional; ante ello, los representantes sindicales quisiéramos atender todos los problemas, pero hay límites. En la práctica laboral diaria, muchas de las cosas sí son posibles; sin embargo, existen otros tipos de problemas personales que incrementan el riesgo y que están relacionados con adicciones, padecimientos crónicos, presión arterial alta, diabetes, obesidad, etc., las anteriores, son algunas de las muchas aristas que tenemos en materia de seguridad.

### Importancia de las supervisiones cruzadas

Cuando se empezó a implementar el PAG, las primeras reuniones se realizaron en la Sala de Juntas de la Valle de México Centro, siendo Gerente Divisional, el ingeniero Guillermo Nevárez Elizondo. Cuando el ingeniero Nevárez asciende a subdirector, el ingeniero Roberto Vidal León se hizo cargo de terminar el PAG; lo anterior, porque el PAG se había dividido en temas diferentes; el proceso terminó cuando el ingeniero Vidal ya era Director General de CFE Distribución; en ese momento, todos los módulos estaban listos y completos; sin embargo, no contábamos con “seguristas” habilitados. A nivel nacional, había muy pocos.

A esos pocos se les explicó en qué consistía cada uno de los módulos y se estableció un año de gracia para que todos se instalaran y empezaran a actuar, siempre bajo el principio de decir la verdad: “si no puedes yo te ayudo”.

Lo anterior fue complicado, porque implicó poner reglas y cambiar tanto la cultura, como la mentalidad. Parecía haber avance; la prueba de ello fue que en el primer recuento hecho, andábamos en un 98% de implementación. Sin embargo se detectó que no era así, había algunas fallas; por lo que se tomó la decisión de enviar supervisiones cruzadas a todos lados; obteniendo un 56% real. Eso nos dio la pauta para investigar de una manera externa 100%. Para esto tuvimos que preparar “seguristas de proceso”, es decir, personal que estuviera metido en el proceso; no podríamos enviar a alguien que no conociese las maniobras técnicas que se realizan en todos los ámbitos; me refiero específicamente en subestaciones y líneas de distribución, esos procesos y áreas son de otra dimensión.

Es necesario seguir capacitando personal para hacerlo más extensivo, para llegar a los puntos más críticos. “El cero tolerancia” surge como un sistema de advertencia, porque va desde un

contacto (ponte tus guantes, cambia esto otro, pon atención en esto) varios contactos, no me entiendes, te suspendo. Otra vez, accidente mortal...

Una de las debilidades consiste en que a la fecha no tenemos perfiles de los puestos en la mayoría de los procesos; estoy hablando de todos los procesos, incluyendo a Oficinas Nacionales y si no hay un perfil de puesto, obviamente no tenemos batería de capacitación, lo que implica que no tengamos instructores, etc. Nosotros, los de seguridad estamos en medio de eso.

Actualmente estamos armando un excelente equipo de trabajo. Cuando ingresaron las tres Valles de México al sistema eléctrico, llegó el ingeniero Alfonso Lozano, uno de los profesionales más competentes que tenemos en toda la República; era el Subgerente en la Gerencia de Seguridad Industrial. Nuestro Secretario General, Sr. Víctor Fuentes del Villar lo invitó a colaborar y lo incluyó a mi área. El ingeniero Lozano es Asesor en materia de Seguridad Industrial; asimismo, en mi área, también tenemos a otras tres personas que nos auxilian, abarcando paralelamente Protección Civil.

El avance logrado en las Valles de México ha sido importante; sin embargo, al analizar detenidamente las estadísticas, observamos que tenemos algunas fallas que son superables; asimismo, se percibe que hay otras divisiones que tienen más experiencia y que cuentan con mejor organización. En las Valles de México, la mejora consiste en que el comportamiento ha sido parejo con el resto de las divisiones, incluso mejores en algunos puntos.

De acuerdo con los datos estadísticos, el 73% de los accidentes graves en Distribución, ocurren en tres de las maniobras en línea. Conviene aclarar que en Distribución, por el gran número de puestos de trabajo de alto riesgo y por la gran cantidad de servicios que se atienden, la probabilidad de accidentes es mayor.

En las Valles de México, lo que sigue en materia de seguridad, consiste en detectar en dónde están fallando y de inmediato resolver cada uno de esos problemas. A la fecha, se llevan estadísticas de diversos aspectos; por ejemplo: índices de seguridad y del número de supervisiones; una vez que se revisan, se determina la calidad y se analizan todos los aspectos. Al igual que en el resto de la República, se sabe específicamente en qué puntos hay áreas de oportunidad y los estamos atendiendo. Conclusión: En la medida en que la seguridad es una función compleja y multifactorial es necesario crear una Cultura de Alerta Permanente; en este importante aspecto, es en lo que tenemos que trabajar.

Ahora bien, dado que nuestras funciones tienen alcance nacional, quiero comentar que, en la Ciudad de México, existen trabajadores sindicalizados que atienden diversas colonias; en algunas de ellas, no existe vigilancia por parte de la policía; por esas y otras razones, se han

presentado ataques vandálicos hacia algunos de nuestros compañeros; ello ha motivado que, con justa razón, los Coordinadores presenten solicitudes de apoyo para tratar de resolver esa problemática. Cabe destacar que el tema es muy complicado; el país entero está vulnerable; por lo que se hace necesario y urgente que tanto el Estado, el Gobierno y CFE garanticen el desarrollo seguro de nuestras actividades.

Estimo que ese problema es importante y siempre lo debemos tener presente; al mismo tiempo, debemos visualizar soluciones, porque, además del riesgo que corren los compañeros por manejar energía, se le suma la inseguridad en la calle.

Finalmente, los invito a buscar soluciones, a cuidar sus vidas, a que siempre regresemos sanos y salvos a nuestros hogares y a seguir atentos.





**F**ue en octubre del año 2009, cuando la Comisión Federal de Electricidad tomó las funciones y la responsabilidad de atender el servicio de energía eléctrica en el Valle de México, para lo cual los tres procesos operativos se organizaron en una Superintendencia con catorce centrales de generación, encabezada por el Ing. Sergio González Vals y a los pocos meses por Jaime Trujillo Ayala; una Subgerencia con tres Zonas de Transmisión bajo la responsabilidad del Ing. Javier Ruiz Andrade y, tres Gerencias Divisionales con siete Zonas de Distribución cada una y encabezadas por los Ingenieros Jesús Eliseo Ramos en la Norte, Guillermo Nevarez Elizondo en la Centro y en José de Jesús Moreno durante pocos meses en la Sur, entrando al relevo Mario Morales Vielmas, todos con el objetivo y compromiso de modernizar las instalaciones y mejorar el servicio de energía eléctrica.

**Un reto enorme y un gran compromiso para la CFE, que no podría haber cumplido sin la participación nacionalista, oportuna y comprometida de Don Víctor Fuentes del Villar, quien al frente del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, apoyado por su Comité Ejecutivo Nacional y por todas las Secciones Sindicales del país,** quienes convocaron y trajeron al Valle de México, personal sindicalizado con diferentes culturas laborales, con diferentes formas de trabajar y muchos de ellos, sin contar con la debida capacitación para ocupar los puestos de alto riesgo en los procesos operativos.

Condición similar ocurrió con el personal de confianza, en los puestos de menor nivel, donde se organiza y coordinar el trabajo, muchos de ellos también eran de reciente o nuevo ingreso a la CFE, con poca experiencia, sin conocer a fondo sus funciones, ni las instalaciones, ni a los trabajadores, por lo que hubo de superarse infinidad de condiciones y actividades que en seguridad llamamos “inseguras o subestandar” mismas que dieron como consecuencia, un gran número de accidentes, principalmente en el proceso de Distribución, en donde llegamos a reportar más de 300 accidentes por año entre las tres Divisiones del Valle de México.

Derivado de lo anterior, a mediados del año 2010, Don Víctor Fuentes del Villar preocupado por la situación y por la integridad y salud de los compañeros, designó formalmente al Ing. Jorge Alcalá Domínguez, como Encargado de la Seguridad, Higiene y Protección Civil del SUTERM y, paralelamente, invitó a su servidor Alfonso E. Lozano Avila, jubilado de la Gerencia de Seguridad Industrial de la CFE para

integrarme a su equipo de Asesores, pero específicamente, para atender juntos el tema de la accidentalidad en las Gerencias Divisionales del Valle de México.

Con las instrucciones y todo el apoyo del Secretario General, lo primero que hicimos, fue reunirnos en el Salón de Plenos del edificio del CEN con los tres Gerentes Divisionales y los 3 Coordinadores Sindicales, los compañeros Francisco Javier Maldonado Alfaro, Víctor Manuel García Trujeque y Alfredo Molina Cotarelo para informarles sobre la preocupación e instrucciones que nos había transmitido Don Víctor Fuentes, así como para proponerles un plan de trabajo y requerirles su apoyo, mismos que nos fue concedido incondicionalmente.

Los primeros puntos del plan fueron integrar las Comisiones de Seguridad e Higiene necesarias, llevar estadísticas de accidentalidad confiables y elaborar un diagnóstico de lo que estaba sucediendo y sus causas, objetivo que atendimos entrevistando en mi oficina a los mejores Sobrestantes y Linieros de cada Zona, además de hacerles responder un cuestionario que previamente elaboramos y que incluía diversos temas que inciden en la seguridad, así como su opinión sobre las causas de los accidentes ocurridos en su área de trabajo.

También realizamos inspecciones a diferentes centros de trabajo, subestaciones eléctricas, vehículos, herramienta y platicamos con compañeros de campo y con algunos Superintendentes de Zona, Jefes de Departamento y de Área, lo que nos amplió el panorama de las condiciones en que se estaba laborando y en donde destacaba los equipo e instalaciones eléctricas obsoletas o fuera de norma, falta de homologación en los procedimientos de trabajo, desde la Reunión de Inicio de Jornada hasta los trabajos de mayor nivel de riesgo en línea energizada y desenergizada, así como la falta de capacitación y adiestramiento.

Otro factor importante de la accidentalidad en las Valles de México, fue que todos o la mayoría de los compañeros de campo viajaban los fines de semana de regreso a su casa, motivo por el cual, los viernes apresuraban los trabajos para salir lo más temprano posible y, los domingos por la noche viajaban de regreso al lugar de trabajo y los lunes sin dormir ni descansar adecuadamente se presentaban para iniciar las labores. Por tanto, los lunes y viernes se hicieron críticos para el trabajo y la seguridad.

Con todo ello, integramos el diagnóstico y convocamos a mi oficina a los tres Jefes de Departamento de Seguridad e Higiene

Divisionales Ings. Benito Freyre Hernández, Alfredo Sebastián Castillo y Alberto Valencia Ontiveros y de los tres Gestores de Previsión Social de las Coordinaciones Sindicales, los Licenciados Félix Aceves Guerrero, Lizzete Flores Alvarado y Sara Fátima Ortega García para darles a conocer el diagnóstico que teníamos y solicitarles trabajar en equipo, (*Comisión Técnica de Seguridad e Higiene de las Valles de México*) para identificar las acciones correctivas y preventivas necesarias y proponerlas conjuntamente a los Gerentes Divisionales y los Coordinadores Sindicales, mismas que se implementaron en las tres Valles de México. Entre las principales acciones fueron la homologación de las maniobras de campo, la capacitación y adiestramiento de los trabajadores sindicalizados y de confianza, así como la formación de los Jefes de Seguridad e Higiene de las Zonas, además de realizar supervisiones a las maniobras de mayor riesgo, inclusive se estableció que los Jefes inmediatos del personal de campo, vivieran la experiencia y aprendieran a subirse al poste con la finalidad de sensibilizarlos y capacitarlos en las diferentes maniobras y que pudieran supervisarlas adecuadamente, acciones con lo que se logró reducir significativamente la cantidad de accidentes y su gravedad, pero lamentablemente seguíamos padeciéndolos.

Ante esta situación y en el seno de la Comisión Técnica y con el apoyo siempre de nuestras autoridades, decidimos hacer Supervisiones Cruzadas a las maniobras de campo, entre las tres Divisiones, para lo cual se definieron lo que llamamos “Grupos Supervisores” que se integraban por un Gestor de Previsión Social de Zona, un Jefe de Proceso, un Jefe de Capacitación y un Sobrestante, encabezados por un Jefe de Seguridad de Zona, a quienes se les instruyó sobre el objetivo, aspectos a supervisar, así como para homologar criterios.

Les llamamos Supervisiones Cruzadas porque decidimos que entre siete grupos Supervisores de dos Divisiones supervisen simultáneamente durante cuatro días, las siete Zonas de la tercera, con la finalidad de hacerlas totalmente objetivas, veraces y sin el ánimo de perjudicar o favorecer a nadie por motivos de amistad o parentesco y al finalizar, entregar a las Zonas un reporte escrito y fotográfico de las maniobras supervisadas, con las debilidades y fortalezas identificadas y las medidas preventivas y correctivas correspondientes. Durante estos días, la Comisión Técnica visitábamos y entrevistábamos a los siete Superintendentes y Delegados Sindicales de Zona.

Esta estrategia nos dejó un mejor diagnóstico de nuestra realidad en el campo, manifestándose

aparte de una capacitación deficiente, también la falta de respeto a los procedimientos, a las reglas y normas por parte del personal de campo, así como una deficiente dirección y supervisión por parte del personal de confianza, situaciones que debíamos resolver de alguna manera, motivo por el cual se establecieron los llamados Convenios de Corresponsabilidad, en los que se establecían sanciones al personal sindicalizado y de confianza por incumplimiento a los aspectos de Seguridad.

Así, con diversas acciones para tapar o remendar la problemática que iba surgiendo, la Comisión Técnica de Seguridad e Higiene del Valle de México fuimos armando un programa de Seguridad en las Valles de México que fue verdaderamente exitoso, ya que en pocos años se ubicaron entre las mejores Divisiones del país en materia de Seguridad e Higiene, tan exitoso, que cuando el Ing. Jesús Eliseo Ramos, Gerente de la Valle de México Norte, pasó a ocupar el puesto de Subdirector de Distribución y con la solicitud y propuesta de Don Víctor Fuentes del Villar, se decidió implementarlo en todas las Divisiones del país.

Algo que pocos saben o reconocen, es que, gracias a lo mencionado anteriormente, al enorme trabajo, esfuerzo y aportaciones del personal sindicalizado y de confianza en materia de Seguridad e Higiene, con sus errores y aciertos de las tres “Valles de México” y posteriormente con la participación y aportación de las mejores prácticas de las otras trece Gerencias Divisionales, se conformó lo que actualmente conocemos como el “Programa de Prevención de Accidentes Graves el PAG”

Aprovecho para destacar, agradecer y hacer un reconocimiento a los directivos, representantes sindicales y a todos los trabajadores que iniciaron lo que en principio se le denominó “El Operativo” y que continuaron en la conformación de las actuales Gerencias Divisionales de Distribución del Valle de México, pues enfrentaron y superaron el gran reto y dejaron una gran enseñanza. Mención aparte y un reconocimiento especial a mis amigos Jorge Alcalá Domínguez y demás integrantes de la Comisión Técnica de Seguridad e Higiene durante éstos primeros años y son Benito Freyre Hernández, Omar Pérez Betance, Fabián García Aguilar, Félix Aceves Guerrero, Luis Elizarrarás Almanza, Alfredo Sebastián Castillo, Lizette Flores Alvarado, Wilfrido Cruz Ortega, Alberto Valencia Ontiveros, Ernesto Marchelli Nolasco y Sara Fátima Ortega García pues son verdaderos pilares en la conformación de la cultura de Seguridad e Higiene en las Valles de México.

**ENHORABUENA**



**Alfonso E. Lozano Avila**  
Asesor de la Secretaría General del CEN del SUTERM

# Nuevas Reglas de Operación de **CIJUBILA**

Autor: Manuel Lepe Pineda



**E**n el Contrato Colectivo de Trabajo vigente (CCT) 2022 - 2024, se establecieron nuevas condiciones para el CIJUBILA. En particular, se establecieron algunos puntos específicos en la forma de operar este sistema de jubilación.

Para poder llevar a cabo la operación de estos cambios establecidos en el **APARTADO SEGUNDO de la cláusula 69 del CCT**, se necesitaba definir nuevas reglas de operación del plan.

Tras diversos acercamientos con la empresa y las revisiones correspondientes; ya se cuenta con las nuevas: **“Reglas de Operación de CIJUBILA”, aprobadas por el SUTERM y por CFE.**

Los cambios más importantes en estas Reglas de Operación corresponden a aquellos casos que tienen relación directa en la devolución del dinero al trabajador.

Es importante señalar que en el CIJUBILA no hay préstamos de la cuenta individual de jubilación de cada trabajador, por lo que únicamente podrá recuperar el dinero de CIJUBILA una vez concluida la relación laboral con CFE, de acuerdo con lo establecido en las Reglas de Operación.

Hay que tomar en cuenta que el único caso en que el trabajador puede recuperar sus aportaciones y rendimientos CIJUBILA (únicamente la subcuenta de Trabajador) y continuar trabajando en la empresa, es cuando obtiene un **Reconocimiento de Antigüedad**, quedando su nueva **FECHA DE INGRESO** previa al 19 de agosto de 2008. En este caso, el trabajador deja de pertenecer al CIJUBILA y pasa a formar parte del **APARTADO PRIMERO de la Cláusula 69 del CCT**. Por esta razón, del CIJUBILA sólo puede recuperar el saldo de la subcuenta de Trabajador, la parte de Empresa se devuelve a CFE.

Muchos compañeros han tenido una inquietud completamente natural sobre la forma de recuperación del dinero de CIJUBILA. Ante esto, era importante redactar de manera clara y concisa la mecánica de devolución del dinero del CIJUBILA cuando se presentan las condiciones para cada tipo de devolución.

**El Capítulo V de las Reglas de Operación de CIJUBILA**, denominado “*Condiciones para la disposición y/o transferencia de las aportaciones realizadas al CIJUBILA y sus rendimientos*”, contiene cada uno de los casos en los que el trabajador podrá recuperar su dinero una vez concluida la relación laboral con la empresa.

A continuación se dará una explicación de cada artículo contenido en el Capítulo V.

**En el Artículo 13** se establecen las condiciones de devolución del CIJUBILA si el trabajador concluye su relación laboral con la empresa bajo cualquiera de dos supuestos: por jubilación de CFE o por pensión del Seguro Social.

El trabajador se puede jubilar de CFE bajo las condiciones establecidas en el **APARTADO SEGUNDO de la Cláusula 69 del CCT**. Por ejemplo, para el **CCT 2022-2024**, se establecen las siguientes condiciones:

- Para mujeres: 25 años de servicio, sin límite de edad.
- Para hombres: 30 años de servicio, sin límite de edad; o bien, 25 años de servicio con, al menos, 55 años de edad cumplidos.

Tanto en el caso de la conclusión de la relación laboral con la empresa por jubilación como en el caso de que el trabajador se pensione bajo los supuestos establecidos en la Ley del Seguro Social (LSS) que le corresponda (LSS de 1973 o LSS de 1997), podrá recuperar el dinero de CIJUBILA de cualquiera de las siguientes formas:

1) *Transferencia del saldo total del CIJUBILA a su Afore (abonando a la Subcuenta de Aportaciones Complementarias de Retiro).*

2) *En una sola exhibición a través de cheque nominativo, a su nombre, o por transferencia interbancaria.*

**En el Artículo 14** se establecen las condiciones de devolución del CIJUBILA si el trabajador concluye su relación laboral con la empresa por incapacidad permanente o invalidez, dictaminada por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). En este caso, el trabajador podrá recuperar el dinero de CIJUBILA en cualquiera de las siguientes formas:

1) *Transferencia del saldo total del CIJUBILA a su Afore (abonando a la Subcuenta de Aportaciones Complementarias de Retiro).*

2) *En una sola exhibición a través de cheque nominativo, a su nombre, o por transferencia interbancaria.*

**En el Artículo 15** se establecen las condiciones de devolución del CIJUBILA si el trabajador concluye su relación laboral con la empresa por fallecimiento.

Algo relevante en la nueva operación del CIJUBILA es que ahora se podrán definir beneficiarios por fallecimiento de manera expresa (*a través del formato que CFE establezca para tal efecto*), para que el dinero sea entregado directamente a ellos a través de cheque nominativo o transferencia interbancaria. También, los beneficiarios podrían solicitar la transferencia del dinero a la cuenta individual de Afore del trabajador (*abonando a la Subcuenta de Aportaciones Complementarias de Retiro*) y recuperar el dinero a través de dicha Afore.

Si el trabajador no definiera beneficiarios del CIJUBILA, el dinero será transferido a su cuenta individual de Afore, abonando a la Subcuenta de

Aportaciones Complementarias de Retiro.

**En el Artículo 16** se establecen las condiciones de devolución del CIJUBILA si el trabajador concluye su relación laboral con la empresa por separación voluntaria o rescisión de contrato.

Un cambio importante que se estableció en el CCT 2022-2024 es que deja de existir el periodo de espera de 5 años para que el trabajador que se separa voluntariamente o es rescindido, tenga derecho a las aportaciones y rendimientos de Empresa.

En este caso, el trabajador podrá recuperar el dinero de CIJUBILA en cualquiera de las siguientes formas:

a) Transferencia del saldo total a su cuenta individual de Afore, abonando a la Subcuenta de Aportaciones Complementarias de Retiro.

b) Realizar la devolución de cada subcuenta por separado:

b.1) Devolución en una sola exhibición del saldo de la subcuenta de Trabajador a través de cheque nominativo, a nombre del trabajador, o por transferencia interbancaria.

b.2) Devolución del saldo de la subcuenta de Empresa a través de transferencia a su cuenta individual de Afore, abonando a la Subcuenta de Aportaciones Complementarias de Retiro.

**En el Artículo 17** se señala que la devolución del dinero de CIJUBILA siempre se debe solicitar por escrito, ante el área de personal (*Recursos Humanos*) presentando la documentación que le sea solicitada.

**El Artículo 18** se refiere al cumplimiento de las obligaciones fiscales que estos pagos pudieran generar. Es importante que el trabajador o los beneficiarios (*en caso de fallecimiento*) observen las disposiciones

fiscales que podrían aplicarse, orientándose con un contador de su confianza que conozca de los temas fiscales.

Un último caso es el establecido en el **ARTÍCULO SEGUNDO TRANSITORIO** que trata de la devolución por **Reconocimiento de Antigüedad** del cual se desprenda que la **FECHA DE INGRESO** del trabajador se modifique a una fecha previa al 19 de agosto de 2008. El trabajador dejaría de pertenecer

al **APARTADO SEGUNDO** y pasaría a formar parte del **APARTADO PRIMERO de la Cláusula 69 del CCT**, es decir, pasaría al esquema de jubilación de beneficio definido.

En este caso sólo tiene derecho a la devolución del saldo de la subcuenta de Trabajador, la parte de Empresa se devuelve a CFE. De cualquier forma, se deben observar las disposiciones fiscales aplicables.



Se exhorta a todos los compañeros y compañeras a leer las nuevas Reglas de Operación de CIJUBILA, las cuales se encuentran disponibles para descarga desde la página de Internet del SUTERM, [www.suterm.mx](http://www.suterm.mx)



---

# FINANZAS PARA MI VIDA

---

EL DINERO AHORRADO QUE NO SE INVIERTE  
CON EL TIEMPO PIERDE SU VALOR

---

Autor: I. Roman

---

**DURANTE NUESTRA VIDA** de estudiante en educación básica y media superior forjamos las bases de los conocimientos que nos permitirán entender el mundo al que nos enfrentaremos de adultos, el conocimiento que adquirimos en esta etapa de la vida en ciertas ocasiones nos permite reconocer actividades que nos llenan de pasión y deseo para desarrollar en nuestra vida adulta.

Descubrir la belleza del funcionamiento del cuerpo humano y desear ser médico; reconocer el impacto de las normas en toda nuestra vida enaltece la profesión de los abogados; la capacidad de los ingenieros para aplicar la ciencia (*que en otra época fueron fácilmente descritos como magia*) para entregar hasta el rincón más lejano del país electricidad, agua, alimentos y comunicación.

El entendimiento de las ciencias ha permitido conocer la circunferencia de la tierra, la forma de elevar un avión de 28 toneladas a más de 11 kilómetros e incluso poder calentar mi taza de café en menos de

dos minutos (*así como por qué no deberías hacerlo si no te gusta tu café más amargo*).

La educación permanece como uno de los fundamentos básicos para la construcción de cualquier sociedad. El desarrollo de la educación en México cuenta con avances que llenan de esperanza el futuro del país, sin embargo; ¿qué pasa con relación a la educación financiera que recibimos?

En la actualidad aún se puede encontrar que las mismas personas que cuentan con un alto grado de especialización laboral, ya sea; Profesionales que han realizado eficientemente trasplantes orgánicos; compañeros que realizan maniobras en estructuras eléctricas a más de 50 metros de altura, personal encargado de la limpieza de edificios gubernamentales o creadores de mundos postapocalípticos e historias que trascienden en lo más profundo de tu alma; siguen guardando sus ahorros “bajo el colchón” o prefiriendo “invertir” sus ingresos en las históricamente reconocidas “tandas”. Es muy claro que la especialización laboral con la que cada uno cuenta, no se encuentra directamente relacionada con la educación financiera que tengamos. Ya que la educación financiera no forma parte de la educación formal, cada uno aprende de manera empírica, lo cual lleva a limitar nuestro conocimiento ante la alta gama de beneficios que ésta contiene. Enunciados que se replican constantemente en los jóvenes adultos son: ¿Por qué no me enseñaron del SAT?; ¿en lugar de aprender historia me hubieran enseñado a invertir! No me enseñes de ortografía, ¡enséñame a leer mi estado de cuenta!

APRENDER CONCEPTOS CLAVE COMO AHORRO, INVERSIÓN, PRESUPUESTO, INFLACIÓN, SEGUROS O FRAUDES FINANCIEROS DEBERÍAN SER CONCEPTOS BÁSICOS PARA CADA UNO.

Todos nosotros nos encontramos en la búsqueda de mejorar la situación monetaria de nuestras familias y comúnmente nos enfocamos en la mejora del ingreso por el fruto de nuestro trabajo, pero; ¿Qué enfoque le damos al mantenimiento y crecimiento del ingreso ya recibido?

La intención de generar dinero a partir de la inversión se ha vuelto una búsqueda constante en todos los medios posibles, ya sea redes sociales, aplicaciones o entidades financieras y, ¡tiene todo el sentido del mundo! ¿Quién no quiere generar dinero sin “hacer nada”? Las promesas de generar ingreso rápido y

“sencillo” han estado presentes continuamente en las sociedades modernas, algunas de ellas han presentado oportunidad para que se busque engañar a la mayoría en favor de unos cuantos.

Considerando la deficiente educación financiera y los riesgos que algunos esquemas significan para todas y todos, no es sorprendente que las personas sigan sin aventurarse en las inversiones formales que el sistema financiero ofrece. Manteniendo a la mayoría de la población sin el beneficio que obtendría de éstas inversiones y el impacto que podría significar en la economía nacional.

Entonces;

¿QUÉ SE PUEDE HACER PARA AYUDAR A QUE LAS PERSONAS PUEDAN CONVERTIRSE EN INVERSIONISTAS FORMALES?

El primer paso inicia llevando el conocimiento sobre finanzas personales a la mayor cantidad de personas, quienes deseen invertir e incluso quienes no (**ambos mejorarán su calidad de vida**). Esta primera tarea te permitirá entender de mejor manera desde tus estados de cuenta, las ventajas y desventajas de los métodos de ahorro formales e informales y los riesgos que implica cualquier inversión. Por ejemplo:

-Una persona de 25 años que desea invertir para sus vacaciones a Europa, que programó en 2 años y busca el servicio de inversión en redes sociales tendrá una perspectiva diferente a una persona de 55 años que desea invertir para su retiro y acude en primera instancia a su banco.

En ambos casos se pueden beneficiar de los esquemas de inversión, pero no necesariamente invertirán con el mismo proveedor de servicios, monto de inversión o nivel de riesgo.

Amable lector, si tú o alguien cercano a ti está interesado en iniciar o entender más su funcionamiento, te propongo las siguientes preguntas a las que deberías poder responder:

¿Para qué quiero invertir? Tu respuesta ayudará a determinar el monto de inversión y el tiempo estimado que necesitarás para lograrlo.

¿A qué nivel de riesgo deseas exponer tu inversión? Esta respuesta te permitirá saber que tan dispuesto te encuentras a la posibilidad de que tus inversiones puedan generar grandes variaciones, ya sea al alza o a la baja. ¿Te sientes cómodo con la posibilidad de que tu inversión pueda cambiar la mitad de su valor en un

par de horas? O ¿Prefieres que tus inversiones se muevan lentamente a lo largo de los años?

¿Conoces a la empresa que te proporcionará los servicios de inversión y entiendes las condiciones que te presenta para llevar tu cuenta de inversión? No todas las empresas que ofrecen este tipo de servicio invierten en los mismos productos, tampoco invierten en los mismos países, entender las condiciones del servicio y verificar la acreditación para realizar estos servicios es muy importante para conocer los riesgos a los que te enfrentas y si agregas la calidad en el servicio al cliente que te ofrezcan, serán elementos definitivos al momento de seleccionar tu proveedor.

¿Cuánto puedes o quieres invertir? Es importante que tengas claro la cantidad de dinero que puedes destinar a tu inversión, exceder el monto podría llevarte a requerir otras fuentes de financiamiento que al final te cueste más de lo que podrías ganar invirtiendo.

ENTENDER TUS NECESIDADES Y VINCULARLOS ADECUADAMENTE CON LOS SERVICIOS DE INVERSIÓN QUE TE OFREZCAN ES LA CLAVE PARA QUE SEAN UNA HERRAMIENTA MÁS A TU FUENTE DE INGRESOS.

Nunca es tarde para intentar mejorar nuestras condiciones de vida, aventurarnos en esta tarea con la mayor certidumbre mejorará las oportunidades de lograrlo.

Si deseas conocer más referente a finanzas personales, una opción es visitar el portal de la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (**CONDUSEF**) quienes cuentan con un diplomado en educación financiera que te ayudará a prepararte más para entrar de mejor manera al sistema financiero actual.



# ENERGÍA NUCLEAR

PARA  
**MÉXICO**

**33**  
- AÑOS -  
ANIVERSARIO

PRECAUCIÓN  
  
ÁREA  
CONTAMINADA



El inicio de las actividades nucleares en México data de fines de los años cincuenta y su desarrollo ha seguido lineamientos similares a los de los países industrializados.

En la primera etapa, el Estado se atribuyó la competencia de las actividades nucleares, mismas que tenían carácter reservado.

En la segunda época se crearon organismos públicos a los que se transfirió la competencia en la energía nuclear, tal fue el caso del Centro Nuclear de México y del Instituto de Ciencias Nucleares de la UNAM.

En el tercer periodo se incluye el desarrollo industrial de la energía nuclear, así como el de su normativa asociada.

En la cuarta fase se ha dedicado especial atención a los problemas de seguridad de la Central Nuclear de Laguna Verde (CNLV), a los desechos radiactivos, a la protección del medio ambiente y a las mejores acciones para combatir el cambio climático.

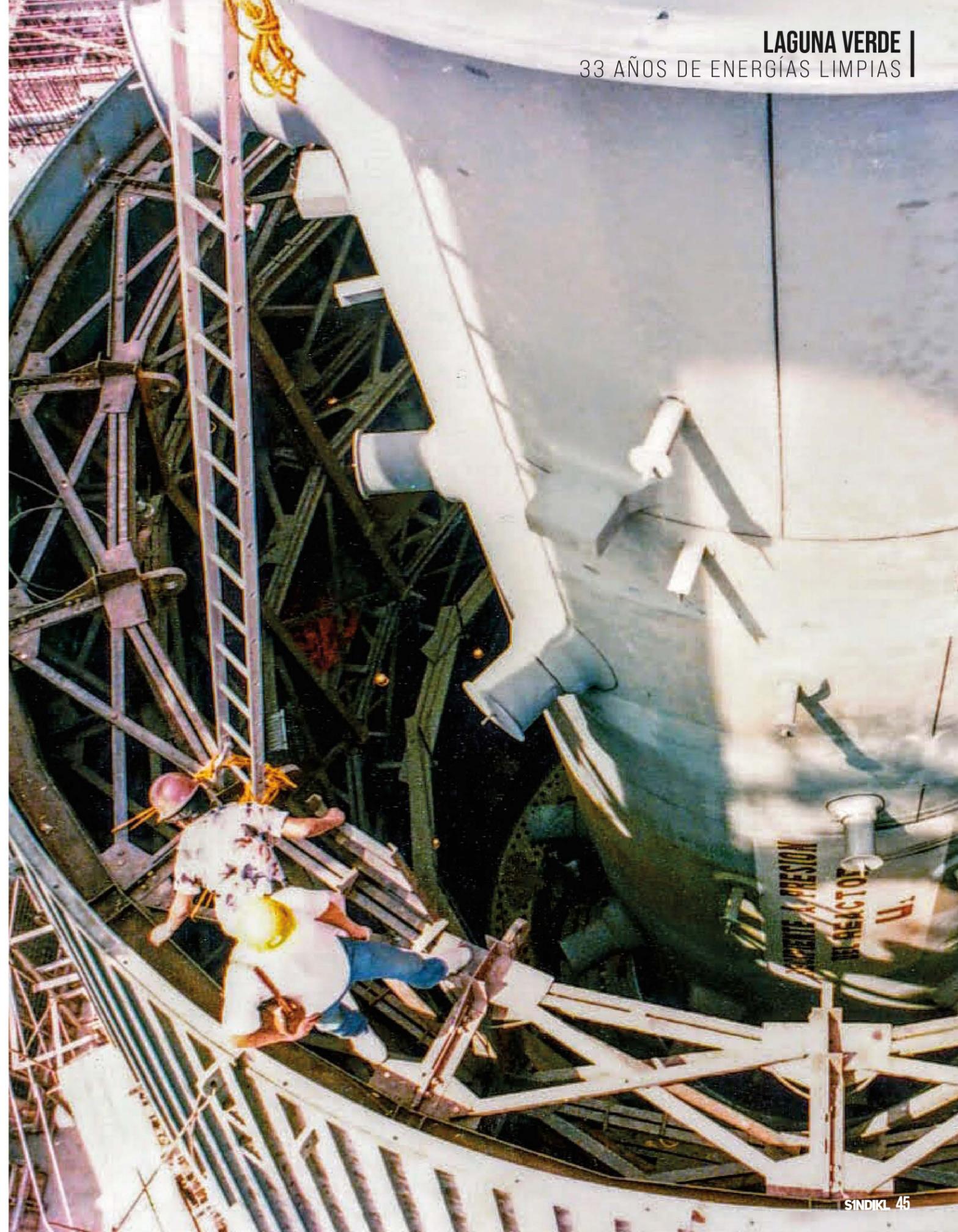
En lo que puede calificarse como un quinto ciclo, se consideran temas avanzados como el papel de la energía nuclear en la transición energética, las finanzas y la economía de la energía nuclear, un programa nacional de la gestión de desechos radiactivos y su almacenamiento definitivo, la posible incorporación de reactores modulares pequeños, el ciclo del combustible, la liberación de hidrógeno ocurrido en un accidente nuclear severo, la formación de recursos humanos, la seguridad de los reactores nucleares, así como el importante tema que procede actualizar y que implica la responsabilidad civil por daños nucleares.

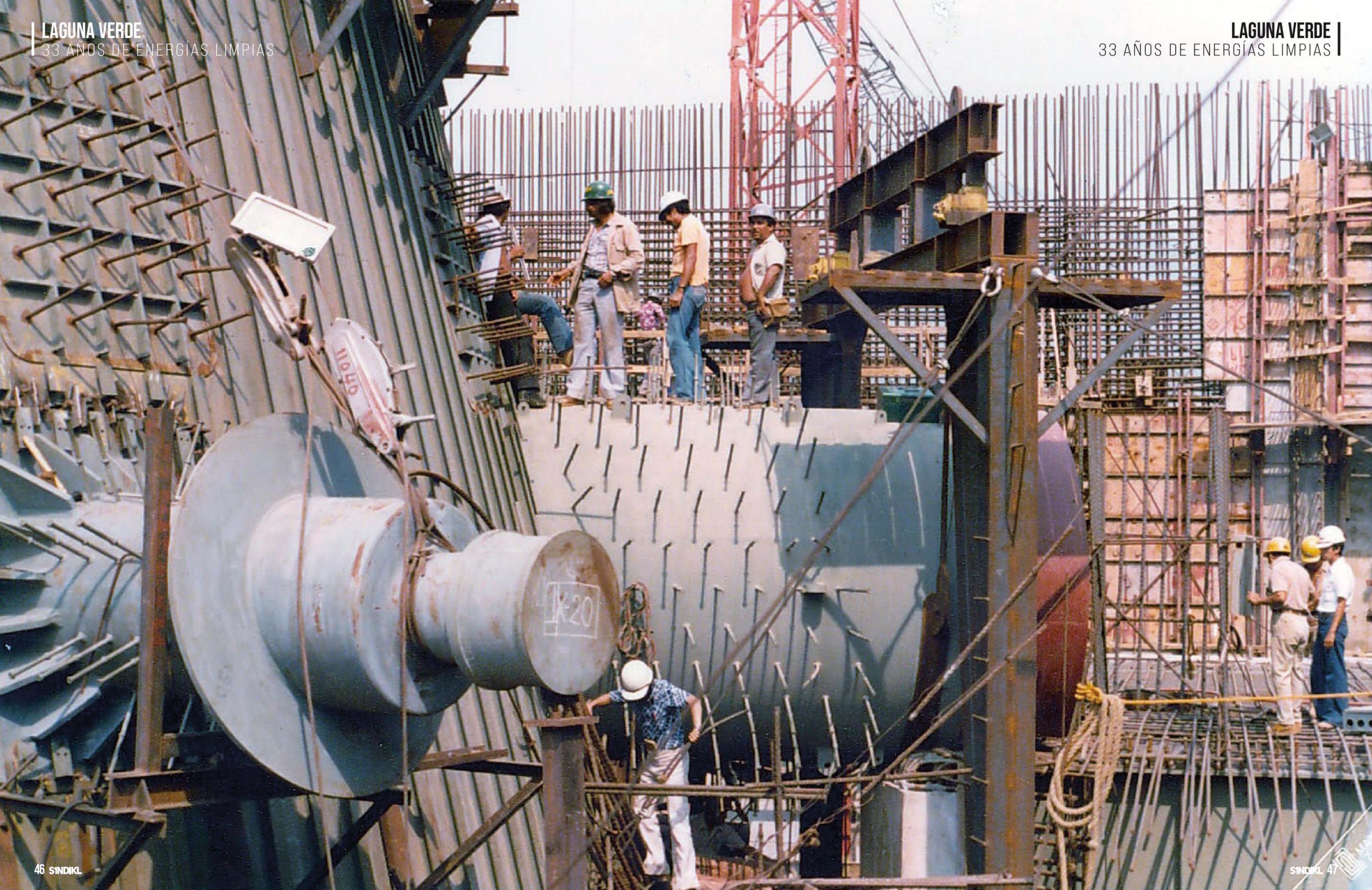
El SUTERM considera que un aspecto importante en el desarrollo de un Programa Nacional Nucleoeléctrico es su positivo impacto en la transición energética, en la reducción de las tarifas eléctricas, en el desarrollo del país, de la industria nacional y principalmente en los grandes proyectos de investigación, desarrollo e innovación de las principales instituciones educativas superiores.



Asimismo, un programa nuclear impacta a todas las ramas de la economía; no sólo eso, también es un monótono proceso de transferencia de tecnología que depende del suministrador de los reactores, así como de la capacidad interna de asimilación tecnológica; en este último aspecto, sobresale la capacidad de los técnicos mexicanos; ellos, están clasificados como unos de los mejores del mundo.

Tales técnicos no sólo se encuentran en la CNLV; también, están en el Instituto Politécnico Nacional (IPN), en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), en el Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares (ININ), en la Comisión Nacional de Seguridad Nuclear y Salvaguardias (CNSNS), en las Universidades y Tecnológicas de Veracruz, Guanajuato, Estado de México, San Luis Potosí, Puebla, Zacatecas, entre otros.







Para el desarrollo de una industria nuclear, se requiere un tamaño mínimo de mercado eléctrico interno; a la fecha contamos con ese requisito; al mismo tiempo, es vital disponer de sectores fuertes como el metal mecánico, el eléctrico, el electrónico, el metalúrgico. En México disponemos de todos ellos.

Al mismo tiempo, requiere de un sector de ingeniería altamente calificado. Lo tenemos y es de los mejores del mundo.

Impulsa el desarrollo de nuevas tecnologías; por ejemplo: materiales sujetos a condiciones extremas, precisión en todos los aspectos, automatización, inteligencia artificial, etc. Todo ello lo tenemos y de gran calidad.

Requiere también, de una normativa poderosa y actualizada, así como de grandes laboratorios de investigación y prueba. México cuenta con todo lo anterior.

Los dos reactores de la CNLV, aunque fueron contratados mediante la modalidad de **"llave en mano"**, durante estos 33 años transcurridos han permitido una gradual asimilación de tecnología. A la fecha, la CNLV funciona a la perfección, con altos índices de seguridad y con altos factores de planta.

En relación con el ciclo de combustible y con la fabricación de elementos combustibles, el SUTERM certifica que ambas actividades también cuentan con investigación y desarrollo, con contratos de beneficio para el país y están en las manos de los mejores técnicos nacionales. Puede afirmarse que si además de implementar reactores nucleares como los de la CNLV, desarrollamos reactores avanzados y estos se vinculan con ciclos de combustible de uranio y torio, podremos tener un poderoso mix energético, así como la disminución de la cantidad y riesgos de los residuos radiactivos de mediano y alto nivel.



## EL FUTURO DE LA ENERGÍA LIMPIA, SEGURA, CONFIABLE, EFICIENTE Y BARATA **¡ES LA ENERGÍA NUCLEAR!**

SR. VÍCTOR FUENTES DEL VILLAR  
SECRETARIO GENERAL

Para finalizar, deseo hacer referencia al último informe del Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático (IPCC) donde señala que: **“el mundo debe actuar de inmediato para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero o correr el riesgo de un calentamiento global catastrófico”** (5)

Dado que la humanidad no se merece ese escenario, expreso mi felicitación y total reconocimiento a todos los compañeros trabajadores de la CNLV por su esmerado trabajo y principalmente por la reducción de gases de efecto invernadero que logran teniendo en pleno funcionamiento las dos unidades de la CNLV.

Que sus 33 años de vida sean ejemplo a nivel nacional de capacidad, profesionalismo, entrega, productividad y compromiso.

#### Referencias

- (1)[https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/2/2023-04-28-1/assets/documentos/SEGOB\\_Informe\\_Anuar\\_CFE\\_2022.pdf](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/2/2023-04-28-1/assets/documentos/SEGOB_Informe_Anuar_CFE_2022.pdf)
- (2)<https://www.gob.mx/sener/articulos/renueva-sener-licencia-de-operacion-a-unidad-1-de-la-central-nuclear-laguna-verde?idiom=es>
- (3)<https://www.jornada.com.mx/notas/2022/08/25/economia/central-de-cfe-laguna-verde-seguira-en-funciones-por-30-anos/>
- (4)[https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/2/2023-04-28-1/assets/documentos/SEGOB\\_Informe\\_Anuar\\_CFE\\_2022.pdf](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/2/2023-04-28-1/assets/documentos/SEGOB_Informe_Anuar_CFE_2022.pdf)
- (5)<https://www.economista.com.mx/opinion/Descifrando-el-ultimo-informe-del-IPCC-20230512-0003.html>

**33**  
-AÑOS-  
ANIVERSARIO

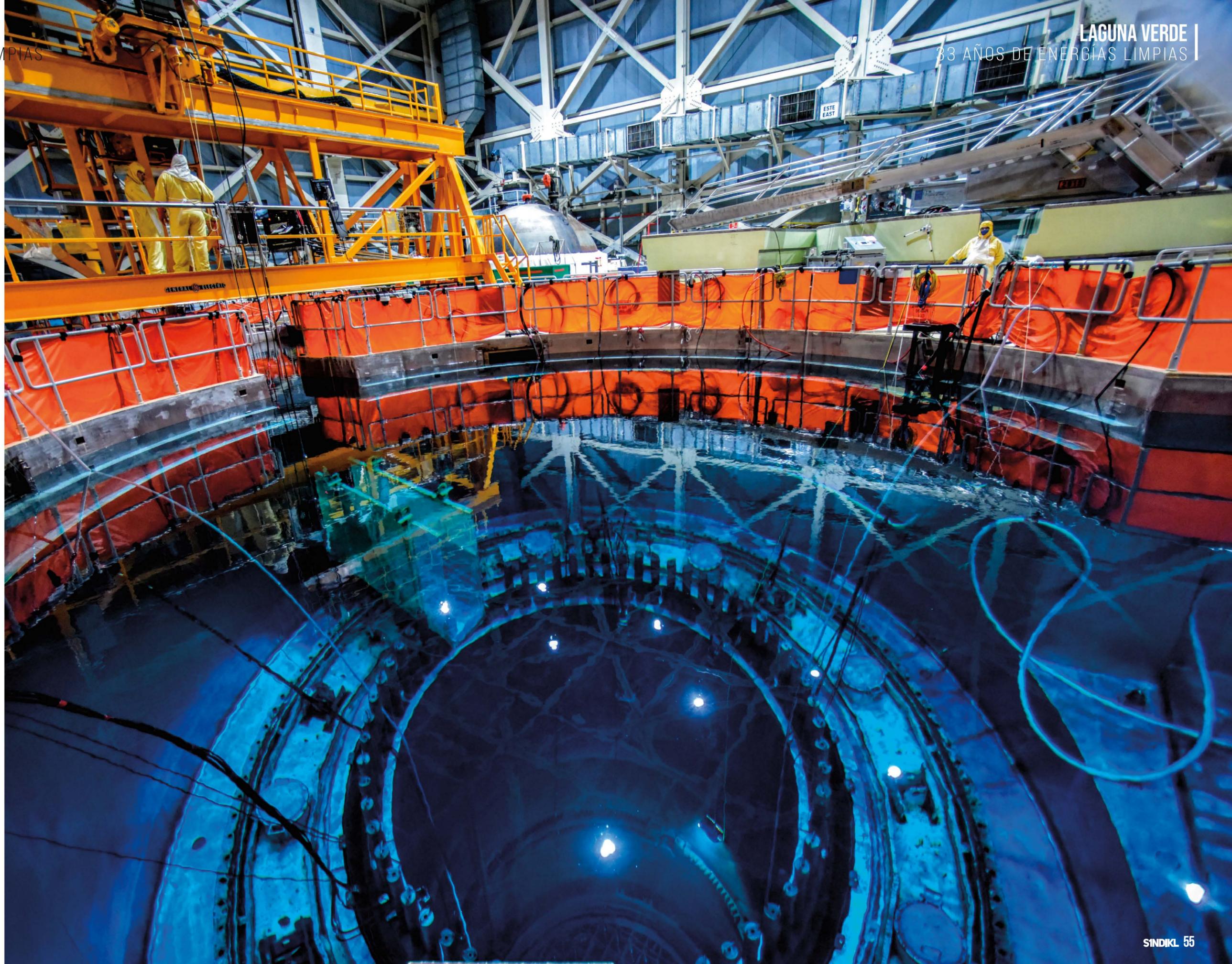
# **LAGUNA VERDE Y LA GRANDEZA DE SUS TRABAJADORES**

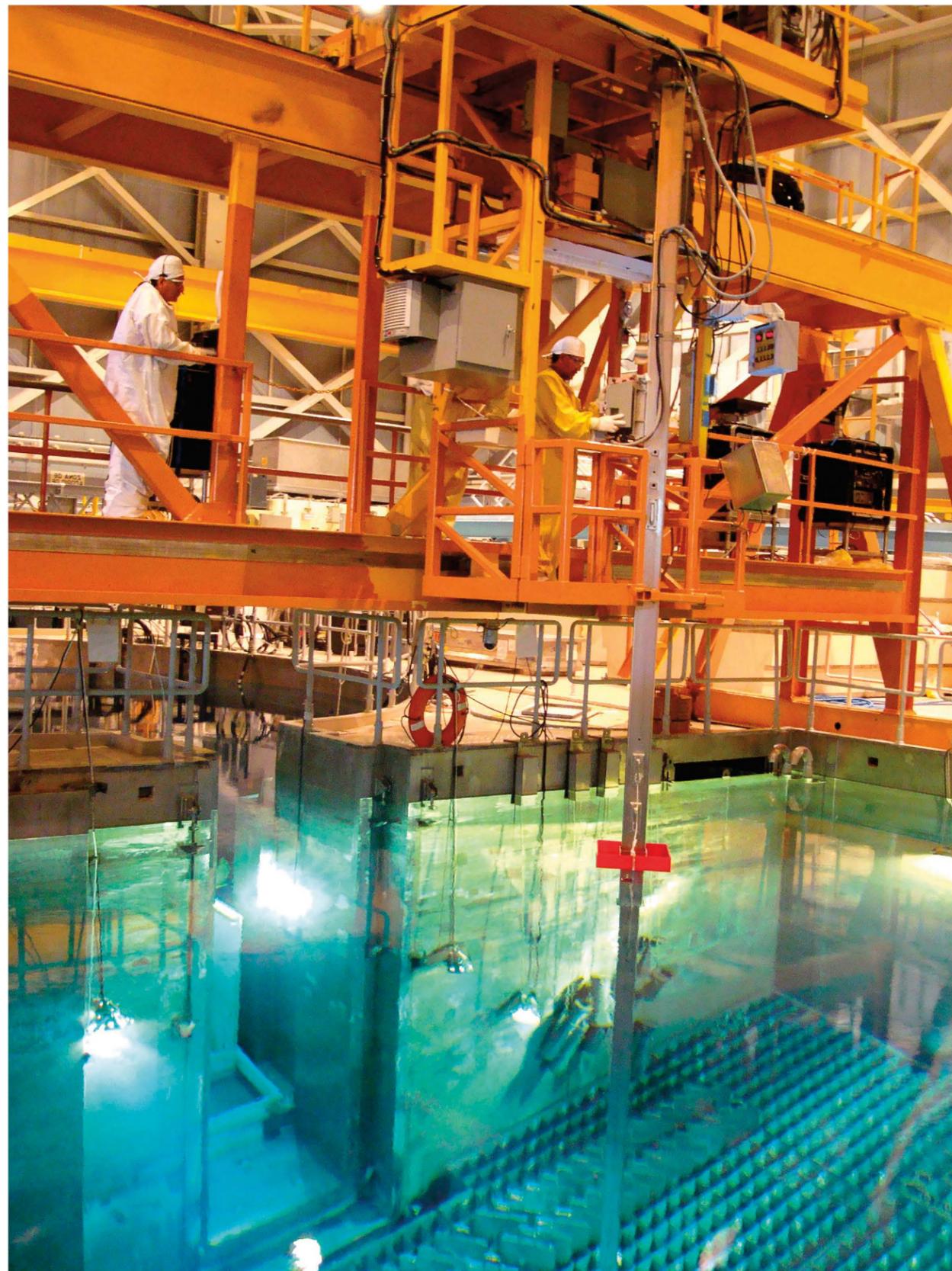
Autor: Amado Luis Romero León

Corría el año de 1984, mi llegada al Farallón con apenas 10 años obedecía a que mi padre José Luis Romero Salomón había sido comisionado a laborar a un centro de trabajo fuera de Tierra Blanca, Veracruz. No me imaginaba que con el paso de los años pertenecería a una gran familia. Para entonces, se habían congregado trabajadores Sutermitas provenientes de todo el país a participar en un gran Proyecto de la Comisión Federal de Electricidad, la primera Planta Generadora de energía por medios nucleares en México ubicada en el estado de Veracruz, la Central Nucleoeléctrica Laguna Verde.

Muchos de los trabajadores vieron los inicios del proyecto durante la fase de construcción, durmiendo en galeras adaptadas para su descanso; pero, con el tiempo, sus condiciones fueron mejoradas con la llegada al sitio de las llamadas casas móviles y la creación del campamento de Palma Sola, el campamento de Ingenieros Civiles Asociados (ICA) y la Unidad Habitacional "Campamento El Farallón", cuya finalidad era la de albergar a los trabajadores y a sus familias; ese era nuestro caso. Los pioneros nucleares, como después fueron llamados, habían llegado para quedarse con la confianza puesta en Dios y en su Sindicato. Aquellos que acudieron al llamado años atrás, muy probablemente no imaginaban la magnitud de sus acciones.

El año de 1986 trajo consigo importantes eventos. Por temor, la sociedad se pronunciaba en contra de la energía nuclear a través de manifestaciones, protestas y bloqueos, y se dudaba de la capacidad de los trabajadores para el manejo de una planta de este tipo; estaban equivocados, como posteriormente lo demostraron los trabajadores, auténticos pilares del SUTERM; asimismo, saltaban a la vista en esos complicados tiempos, la Unión y Solidaridad de todos los trabajadores.



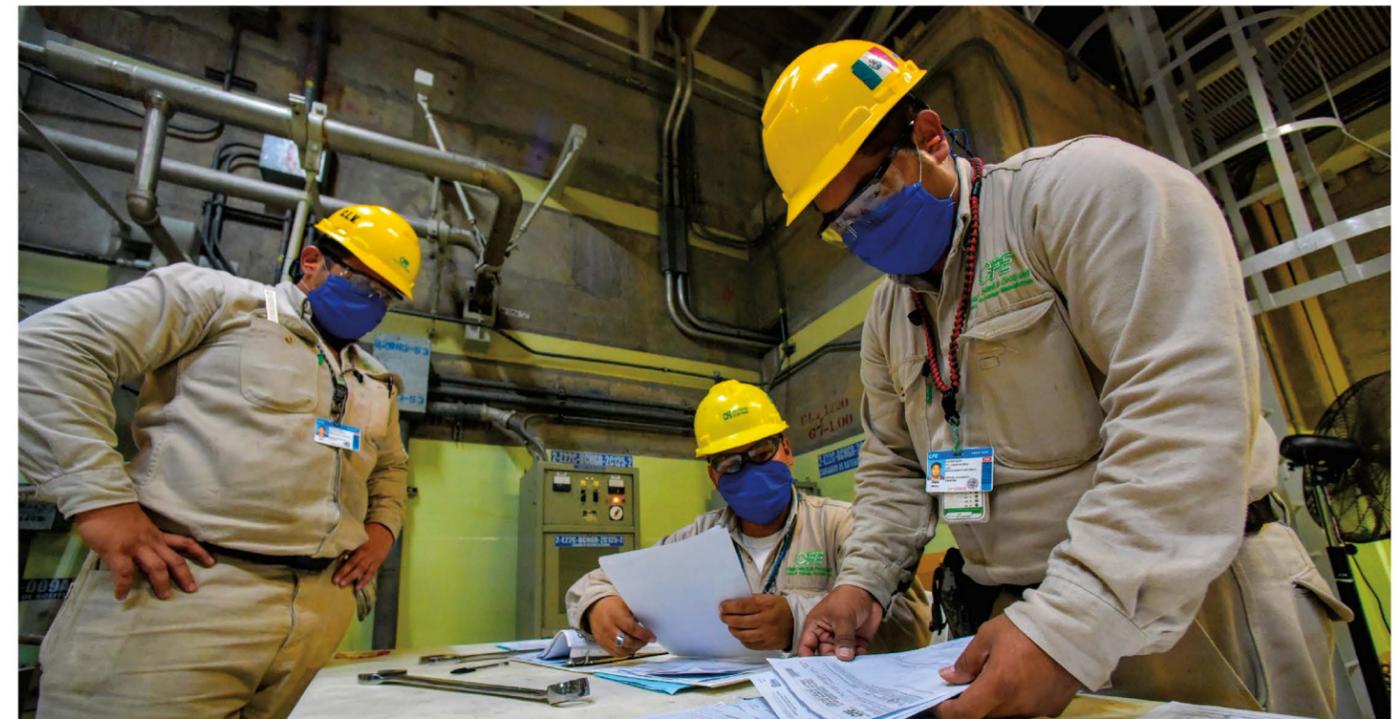


En la vida sindical se pertenecía a la Sección 33 de Xalapa y pese a todo lo que acontecía, nacía a base de mucho trabajo y esfuerzo la Delegación Sindical de Laguna Verde, con el Sr. Víctor de la Luz, Sr. Abdón Martínez Rivera y la Sra. Laura Margarita García Barbosa como representantes de la base trabajadora.

Años más tarde, con la jubilación del Sr. Víctor de la Luz surge de entre las filas de los trabajadores para tomar su lugar, el Ing. Arturo Méndez Cadena, quien continuaba con la ardua labor de atención y defensa de los derechos de los trabajadores sindicalizados. Ésta

pequeña pero muy importante estructura organizacional laboraba a tiempo completo en las 3 oficinas sindicales construidas para ese propósito y la etapa de construcción del proyecto se encaminaba a su finalización; de la misma forma, comenzaban las pruebas de arranque de los equipos y para el mar de gente que recorría diariamente la Central, era absolutamente necesaria la representación sindical en el sitio.

Fue en estos tiempos, el 29 de julio de 1990, cuando se escuchó en el sistema de voice de la planta: "La unidad 1 se encuentra sincronizada a la red



Nacional". Superando todas las circunstancias y con gran júbilo, la CFE y los Suteristas daban un gran paso, la Central Nucleoeléctrica Laguna Verde iniciaba su puesta en marcha con su primer ciclo de generación comercial. Años más tarde, el 10 de abril de 1995 se le uniría la unidad 2.

Fue a finales de ese año cuando se realizaron ante nuestro líder nacional, Don Leonardo Rodríguez Alcaine, las gestiones para que la Delegación Sindical pasara a ser Sección Sindical, por lo que en el año siguiente surgieron las primeras planillas para participar de manera democrática en las elecciones locales. Así, el sábado 4 de enero de 1997 surge como resultado de éste proceso, el primer Comité Ejecutivo Local de la Sección 134 del SUTERM, siendo su Secretario General el Sr. Arturo Méndez Cadena, Secretario de Trabajo Sr. Abdón Martínez Rivera, Secretario de Previsión Social Sr. Ernesto Terán, Secretario de Finanzas Sra. Carmen Almendra Castillo, Secretario de Organización Sr. Carlos Ortega Calatayud, Secretario del Interior Sr. Salvador E. Mayer Báez, Secretario de Relaciones Sr. Miguel Ángel Velázquez Mejía.

Para el año de 1998, yo me encontraba laborando como Coordinador Deportivo en el Farallón; daba clases de deportes a los pequeños hijos de los trabajadores de la Central; ahí me daba cuenta del gran compromiso que los compañeros tenían. Todos los trabajadores de base acudían sin pensar en el momento que eran requeridos para atender las eventualidades del centro de trabajo: día, noche y fines de semana, cumpliendo con el deber que les correspondía; así también lo demostraba mi madre, la Sra. Amanda León Cortés. Con alegría recuerdo que me impresionaba lo contenta que ella asistía a laborar, hablando siempre de las bondades de su centro de trabajo. En ese entonces, también pude notar



que las protestas continuaban de manera un poco menos intensas, parecía que de alguna manera los habitantes de las zonas aledañas se convencían cada vez más del buen trabajo que se realizaba. Las recargas de combustible ofrecían la oportunidad a muchos de participar en la empresa; se trataba del cambio de una parte del

combustible gastado utilizado en el ciclo, éste era sustituido por nuevo y durante esta etapa también se le proporcionaba mantenimiento a sistemas y equipos que normalmente durante la operación normal no era posible hacer; por ello, era requerido una gran cantidad de personal adicional para estas tareas. El personal

“clave 42”, a través de los años, también han sido parte importante de esta gran historia.

Debido al crecimiento de las actividades de la Sección Sindical, en el año del 2005 se modifican las instalaciones y se agregaron 2 casas móviles; una en la parte posterior y la

otra en su lateral, con una pequeña palapa a su costado; ambas, fueron adaptadas como oficinas para la atención de los trabajadores. Fue aquí donde comencé mi travesía en la Central. Después de trabajar por breve tiempo como ayudante de albañil, participé y aprobé un curso de selección para Técnico Electricista, lo

cual me llevaría al área de mantenimiento eléctrico y así conocer muy a fondo los trabajos del taller en las unidades 1 y 2, que dicho sea de paso, ha ido en crecimiento continuo a través de los años, con una firme cultura de seguridad y de mejora en prácticas de trabajo a través del entrenamiento, y utilizando

herramientas de desempeño humano que nos fueron inculcadas, así como apegándonos al uso de procedimientos con los que se han estandarizado y mejorado las tareas para ejecutarlas con calidad. El esfuerzo diario, compromiso y profesionalismo del personal que laboramos en la Central es de

resaltarse, aunque día a día surjan nuevos retos, nosotros debemos encontrar la manera de salir adelante encontrando soluciones. Nosotros no podemos darnos por vencidos; la seguridad de la central es lo primero y además, nosotros valoramos y apreciamos nuestro centro laboral.

Fue durante esta etapa, que el Sr. Carlos Ortega Calatayud quedó al frente de la Sección Sindical, luego del deceso de nuestro querido líder Ing. Arturo Méndez Cadena, a quien se le recuerda con mucho aprecio y cariño como un emblema de la Sección, como una persona que se dedicó en cuerpo y alma a cuidar, defender los derechos sindicales y a mejorar las condiciones de trabajo de su gente como él nos mencionaba. Este segundo comité integró en sus filas a los compañeros Sr. Miguel Ángel Castillo Rodríguez

Secretario de Trabajo, Sra. Blanca Margarita Huesca Cortés, Secretario de Relaciones y al Sr. Álvaro Gerardo Reyes Espinosa Secretario de Organización, quienes continuarían con la encomienda sindical y los proyectos que se realizaban en ese momento; uno de tales proyectos era las instalaciones sindicales de Cardel, en donde, con la colaboración de todos los compañeros y a base de grandes esfuerzos, dieron lugar a un hermoso lugar, la casa de la Sección 134 del SUTERM.

En el año 2011, siendo en entonces el Secretario General el Ing. Salvador E. Mayer Báez, y el Secretario de Trabajo Sr. Álvaro Gerardo Reyes Espinosa, se logró finalizar otro de los grandes proyectos: el nuevo Edificio Sindical que abría sus puertas para la atención de la base trabajadora. El Comité

Ejecutivo Local, fue fundamental en la terminación de las obras y también en los avances que en el ámbito laboral surgían; ejemplo de ello, fue la repotenciación de las unidades 1 y 2, con lo cual se aumentó la capacidad de generación de energía.

El reto ha sido continuo; para nosotros, como trabajadores consiste en buscar la excelencia, y esto sólo se puede lograr realizando el trabajo diario con altos estándares de calidad, un modelo a seguir que desde años atrás se ha ido moldeando. La energía nuclear es especial y única; como tal, merece la importancia que a través de los años le hemos dado como trabajadores de ésta gran industria y así es entendido tanto por todos los miembros de la Sección 134, como por nuestros líderes y autoridades laborales. El compromiso es de todos.

Actualmente, bajo el liderazgo sindical del Sr. Álvaro Gerardo Reyes Espinosa y su Comité Ejecutivo Seccional Local, seguimos con paso firme y trabajando arduamente para brindar el servicio de generación de energía limpia que tanto se requiere en nuestro país; asimismo, continuamos trabajando sabedores del compromiso que tenemos con nuestras familias y con la sociedad; en lo personal, tengo plena confianza que con:

**TRABAJO** - De alta calidad, compromiso, dedicación y responsabilidad en las actividades y tareas.

**RESPECTO** - Por mis compañeros, a mis autoridades laborales y sindicales, a los estándares, normas y reglas establecidas.

**LEALTAD** - Por las directrices de nuestros líderes Seccionales y Nacionales, por los valores y principios del SUTERM y de los Estatutos que nos rigen y norman nuestras conductas y comportamientos.

*Todos los objetivos trazados,  
siempre serán cumplidos.*



# PROGRAMA NUCLEAR

Autor: Héctor Cuapio Ortiz

**33**  
-AÑOS-  
ANIVERSARIO

# POR EL BIEN DEL PAÍS, EXIGIMOS EL DESARROLLO INMEDIATO DE UN PROGRAMA NUCLEAR

Héctor Cuapio Ortiz  
Comisionado a la Secretaría del Interior del CEN del SUTERM

En este número especial en conmemoración de los 33 años de vida del primer reactor nuclear de potencia en México, planteamos un panorama sobre las actuales problemáticas energéticas a nivel nacional e internacional, proponiendo posibles acercamientos técnicos, políticos y financieros para su solución.

**M**éxico necesita un Programa Nuclear, el reto más prominente y relevante de descarbonización a nivel global está registrado en el Acuerdo de París, firmado en 2015. Su objetivo principal es limitar el aumento de la temperatura global por debajo de 2 grados Celsius en comparación con los niveles preindustriales, y perseguir esfuerzos para limitar el aumento a 1.5 grados Celsius. Los países firmantes del acuerdo, México entre ellos, se comprometieron a realizar acciones de descarbonización significativas, implicando la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono.

En apego a estos últimos señalamientos, los trabajadores de la industria energética consideramos que, con reactores nucleares de última generación es posible disponer de una solución limpia y segura que

progresivamente desplace a los combustibles fósiles; es decir, que contribuya a la descarbonización. Tales reactores ofrecen la ventaja de tener máxima seguridad, ser compactos, de menor costo y con una excelente gestión de residuos radiactivos de mediano y alto nivel.

El Programa de Desarrollo del Sistema Eléctrico Nacional (PRODESEN) 2023 – 2037 (1) detalla la planeación anual del Sistema Eléctrico Nacional (SEN) con una perspectiva a 15 años, donde se establece la política energética nacional para el sector eléctrico. Sin embargo, para la transición energética que se está llevando a cabo, en el PRODESEN sólo se considera incluir 150 MW de energía nuclear al SEN. La información que se proporciona en el programa únicamente se limita a lo mencionado. Es por esto, que es urgente actualizar y desarrollar un Programa Nuclear Nacional que reduzca los gases de efecto invernadero para lograr los compromisos que México firmó en el Acuerdo de París. No solo para lograr los acuerdos que México firmó en el Acuerdo, sino también para evitar la dependencia del gas, para reducir las tarifas eléctricas, para desarrollar megaproyectos en agua y energía, así como para desarrollar megaproyectos relacionados con la infraestructura.

**L**a energía nuclear garantiza un futuro sostenible, en el SUTERM, los trabajadores afirmamos que es imposible excluir a la energía nuclear de un Programa de Trabajo para el próximo sexenio y por supuesto del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2024 – 2030.

La afirmación anterior se basa en las siguientes razones:

1. La energía nuclear es y ha sido durante más de 40 años la fuente con más bajas emisiones de CO2 y gases de efecto invernadero. Incluso, considerando los procesos de construcción, generación, desmantelamiento y gestión de residuos, sus emisiones por kwh son más bajas que las de las renovables: sólo 6 gramos por cada kwh.

2. La energía nuclear de fisión ha sido catalogada nacional e internacionalmente como energía limpia. En México ha quedado establecido en la Ley de Transición Energética que la nuclear es una energía limpia. (2)

3. Sin un programa nuclear la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, la expansión de las energías renovables, la seguridad, soberanía y autosuficiencia energéticas, están limitadas.

4. A nivel mundial los reactores nucleares de cuarta generación tienen como otras características el desarrollo de un ciclo de combustible cerrado y además garantizan ventajas en los aspectos de seguridad de la instalación.

5. Aunque la energía nuclear es una tecnología compleja, los trabajadores la tenemos controlada mediante el conocimiento de frontera, con una fuerte supervisión, con una normativa y cultura nuclear extremas, con fuertes instituciones educativas, así como con planes de investigación, desarrollo e innovación.

6. Las centrales nucleares tienen un alto factor de planta.

Para los trabajadores electricistas de la República Mexicana, la soberanía, seguridad y autosuficiencia energéticas son un asunto fundamental, y todas sus actividades son prioritarias y estratégicas.

En adición a las razones anteriores, afirmamos que un programa nuclear permite:

- Dar cumplimiento a todos los compromisos contraídos por nuestro país para combatir el cambio climático.
- La reducción de las tarifas eléctricas y la creación de empleos.
- Desarrollar el binomio agua y energía mediante diversos megaproyectos.
- Garantizar el suministro eléctrico nacional.
- Fortalecer al Estado mediante la participación de instituciones gubernamentales, institutos de investigación, organismos reguladores,





instituciones de educación superior, empresas del estado, y los trabajadores. Sólo el Estado está en la posibilidad de aplicar la estabilidad y optimización de todo el sistema eléctrico.

- Respalda la geopolítica que desarrolla México en los temas de soberanía, seguridad, autosuficiencia energética y gestión de litio.
- Cumplir con el alza que se demanda en energía de acuerdo con el nearshoring.
- Intercambiar capital por capital de mayor tecnología.

Con lo anterior, los trabajadores contribuimos a que los políticos y la opinión pública dispongan de más información para la defensa del país, de nuestras necesidades, de nuestros recursos energéticos y con un claro posicionamiento ante las empresas privadas nacionales e internacionales y ante las políticas de los gobiernos en turno.

Está comprobado que en los países donde la energía nuclear contribuye notablemente a su mix energético, la opinión pública está más informada y el apoyo a su desarrollo es mayor. Eso es algo que en México necesitamos.

**U**n reactor nuclear idóneo, diversos investigadores adscritos al Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares (ININ), al Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias (INEEL), así como a diversas instituciones de educación superior, tales como el Instituto Politécnico Nacional (IPN), la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), entre otros, han opinado que **es impostergable un desarrollo de la energía nuclear en México.**

Un reactor idóneo asocia las características de un reactor modular pequeño (Small Modular Reactor - SMR) del tipo NuScale, con una potencia eléctrica de alrededor de 300 MW (3),(4). Este reactor presenta varias ventajas adicionales:

- a)Es modular y de pequeña potencia unitaria. Con ello, se reducen los costos de

inversión directa, y su licenciamiento y periodo de construcción se simplifican, aspectos que mejoran el nivel de calidad y eficiencia del proyecto.

b)Tiene un alto nivel de seguridad inherente y hace uso de medios pasivos, como la gravedad para accionar los sistemas de seguridad o la convección para la transmisión de calor.

c)Algunos están diseñados para instalación total o parcialmente subterránea, lo que reduce el riesgo de ataques terroristas.

d)Las evaluaciones de riesgo reafirman las mejoras de seguridad: a menor riesgo, menor área de exclusión. Por lo tanto, se pueden instalar en los sitios donde se retiren centrales termoeléctricas o carboeléctricas. (5)

Si en México se desarrollan y extienden reactores nucleares avanzados y se vinculan con ciclos de combustible avanzados; entonces, es posible garantizar la existencia de uranio y torio. Esto nos dará seguridad energética.

**F**inanciamiento de reactores nucleares, CFE siempre ha tenido capacidad para obtener financiamiento de bajo costo para la inversión en plantas generadoras, y por dos décadas se le obligó a aceptar la opción muy cara de los Productores Independientes de Electricidad con tasas de interés hasta del 12% anual, para pagar en 25 años. Es decir, 3.25 veces el costo de la planta, y al final el activo era del inversionista privado. (6)

Los costos principales de las plantas generadoras de electricidad son la inversión y el combustible. Las plantas de CFE hidroeléctricas, termoeléctricas, de vapor duales, nuclear, y geotérmicas, tienen costos de inversión ya amortizados; por lo tanto, son competitivas. (7)

Las generaciones renovables intermitentes fotovoltaica y eólica, no son baratas porque ameritan líneas de transmisión y generación convencional de respaldo; además no son solución para el suministro nacional por aportar muy poca energía

y existir un límite de capacidad para no arriesgar la confiabilidad del sistema interconectado nacional (máximo 20%). En la actualidad, solamente generan un 10% de la energía total nacional anual, habiendo invertido solamente 16,000 millones de dólares, para una capacidad instalada privada de 16,000 Megawatts. (8)

Con los datos anteriores y en el marco de la actual política eléctrica establecida en la Ley de Transición Energética, particularmente por lo dispuesto en el "Acuerdo por el que la Secretaría de Energía aprueba y publica la actualización de la primera Estrategia de Transición para promover el Uso de Tecnologías y Combustibles más Limpios, en términos de la Ley de Transición Energética" (9), un financiamiento para adquirir un reactor nuclear como el señalado u otro equivalente, puede realizarse mediante:

- El Fondo Nacional de Infraestructura (FONADIN) (98), según el artículo 4.4.5.
- El Banco Nacional de Comercio Exterior (BANCOMEXT) (99), según el artículo 4.4.6.
- El Banco Nacional de Obras y Servicios S.N.C (BANOBRAS) (103), de acuerdo con el artículo 4.4.8.

Se hace la observación de que ese fue el mecanismo que el gobierno federal acordó con Iberdrola para realizar la compra - venta de 13 plantas de generación eléctrica por un monto de casi 6 mil millones de dólares, en una operación que incluía a Fonadin, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, CFE y el fondo de capital Mexico Infrastructure Partners (MPI).

En la medida en que en este artículo pugna por añadir energía nuclear al mix energético nacional, se esperaría que de antemano se conociera la tasa de interés que podría pagarse por un proyecto que financie la construcción de un reactor nuclear; en ese sentido, nos basamos en las estimaciones realizadas hace 8 años por los asesores de la Secretaría General del Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM,





quienes determinaron un valor de 6.25% de interés.

En la actualidad existen otros estudios realizados por el ININ, el IPN y la UNAM que son más precisos y que contrastan con los realizados por la OCDE. En esos estudios se demuestra la viabilidad de realizar un proyecto nuclear, considerando un promedio de 7% de interés; lo anterior implica estar plenamente seguros de sus consecuencias financieras, de una sólida inversión y de múltiples coberturas para mitigar los riesgos.

De acuerdo con lo anterior, los aspectos que resultan decisivos son el firme compromiso del Gobierno, un modelo de negocio viable, una gran aceptación de la ciudadanía, una cooperación y apoyos internacionales robustos.

Para contrastar nuestra experiencia y conocimiento de la normativa nuclear nacional e internacional, así como los diagnósticos de todas las instituciones nucleares del país, decidimos hacer uso de la inteligencia artificial mediante el chatGPT para obtener respuesta a las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son los requisitos que México debe cubrir para tener nuevos reactores nucleares?
2. ¿Qué tipo de reactor nuclear es el que más le conviene a México?

Sabiendo de antemano que este chatGPT debe usarse con cuidado y que sus respuestas se deben analizar, desechar, comprobar y perfeccionar, las respuestas que obtuvimos fueron las siguientes:

### 1. Requisitos que México debe cubrir para tener nuevos reactores nucleares

Para que México pueda tener nuevos reactores nucleares, debe cumplir con una serie de requisitos y consideraciones, tanto a nivel Nacional como internacional. Estos requisitos pueden incluir aspectos regulatorios, técnicos, de seguridad, ambientales y políticos. A continuación, menciono algunos de los requisitos principales:

1. Marco legal y regulatorio: México debe

contar con una sólida legislación y regulación nuclear que establezca los procedimientos para la construcción, operación y desmantelamiento de instalaciones nucleares. Además, debe contar con una agencia reguladora independiente que supervise todas las actividades nucleares y garantice el cumplimiento de los estándares de seguridad.

2. Evaluación de seguridad y riesgos: Antes de construir un nuevo reactor nuclear, es fundamental realizar una evaluación exhaustiva de seguridad y riesgos. Esto implica identificar y mitigar los posibles peligros asociados con la ubicación, diseño, construcción y operación del reactor.

3. Experiencia y capacidad técnica: México debe contar con personal altamente capacitado y experimentado en tecnología nuclear. Esto incluye ingenieros, científicos y técnicos que puedan garantizar una operación segura y eficiente del reactor.

4. Gestión de residuos nucleares: Se requiere una estrategia sólida para el manejo seguro de los desechos nucleares producidos por el nuevo reactor. Esto incluye el almacenamiento seguro y el eventual desmantelamiento de la instalación una vez que llegue al final de su vida útil.

5. Participación internacional y acuerdos: México puede considerar establecer acuerdos internacionales con otros países o entidades para colaborar en temas nucleares, compartir experiencias y mejores prácticas, y recibir asistencia técnica cuando sea necesario.

6. Evaluación de impacto ambiental: Es esencial realizar una evaluación de impacto ambiental para asegurarse de que la ubicación del reactor no represente un riesgo significativo para el medio ambiente y las comunidades circundantes.

7. Compromiso político y social: La implementación de un programa nuclear requiere un fuerte compromiso político para asegurar el apoyo continuo y la asignación adecuada de recursos.

*También es importante generar conciencia pública y promover la comprensión de los beneficios y riesgos asociados con la energía nuclear.*

*8. Financiamiento y planificación: La construcción y operación de reactores nucleares son inversiones a largo plazo que requieren una planificación cuidadosa y un financiamiento adecuado.*

Es importante tener en cuenta que la decisión de desarrollar nuevos reactores nucleares es una cuestión compleja y requiere una evaluación cuidadosa de los beneficios y los riesgos asociados. Cada país debe sopesar sus necesidades energéticas, sus recursos y las implicaciones socioeconómicas y ambientales antes de tomar una decisión final.

**2. ¿Qué tipo de reactor nuclear le conviene a México?**

La elección del tipo de reactor nuclear

que más conviene a México dependerá de varios factores, incluyendo las necesidades energéticas del país, la infraestructura existente, la disponibilidad de recursos, las consideraciones ambientales y de seguridad, así como la capacidad técnica y la experiencia en tecnología nuclear. A continuación, se mencionan algunos de los tipos de reactores nucleares que podrían ser considerados para México:

1. *Reactores de agua ligera: Los reactores de agua ligera son los más comunes en todo el mundo y utilizan agua ligera como moderador y refrigerante. Estos reactores pueden ser de dos tipos principales: reactor de agua presurizada (PWR) y reactor de agua en ebullición (BWR). Son conocidos por su seguridad y confiabilidad y podrían ser una opción para México, especialmente si ya existe experiencia en este tipo de tecnología.*
2. *Reactores de gas: Los reactores de gas*

*utilizan helio como refrigerante en lugar de agua. Estos reactores son conocidos por su alta eficiencia y podrían ser adecuados si México busca maximizar la generación de energía eléctrica con un enfoque en la eficiencia.*

3. *Reactores avanzados: Estos reactores prometen ventajas en términos de seguridad, eficiencia y reducción de residuos nucleares. Sin embargo, la implementación de estos reactores puede requerir una mayor inversión y un mayor nivel de experiencia técnica.*

4. *Pequeños reactores modulares (SMR): Los SMR son reactores nucleares más pequeños que los reactores tradicionales y ofrecen ventajas como una construcción modular, mayor flexibilidad y potencial para aplicaciones en regiones más aisladas. Estos reactores podrían ser útiles para satisfacer la demanda de electricidad en áreas específicas o para reemplazar plantas de*

*energía envejecidas.*

5. *Reactores de fisión rápida: Los reactores de fisión rápida tiene la capacidad de utilizar uranio enriquecido o plutonio como combustible y pueden ser más eficientes en el uso de combustible y la producción de residuos nucleares. Sin embargo, su desarrollo y operación también plantean desafíos técnicos y de seguridad adicionales.*

La elección del tipo de reactor nuclear dependerá de un análisis integral que tenga en cuenta factores técnicos, económicos, ambientales y sociales. Además, es importante considerar la colaboración y experiencia internacional para asegurar la seguridad y la eficiencia en la implementación de esta tecnología. Es probable que un enfoque equilibrado que combine reactores de agua ligera probados con el desarrollo de tecnologías avanzadas sea el camino

más adecuado para el desarrollo de la energía nuclear en México.

De acuerdo a las respuestas obtenidas, encontramos que en general hubo consistencia con nuestro conocimiento y observaciones.

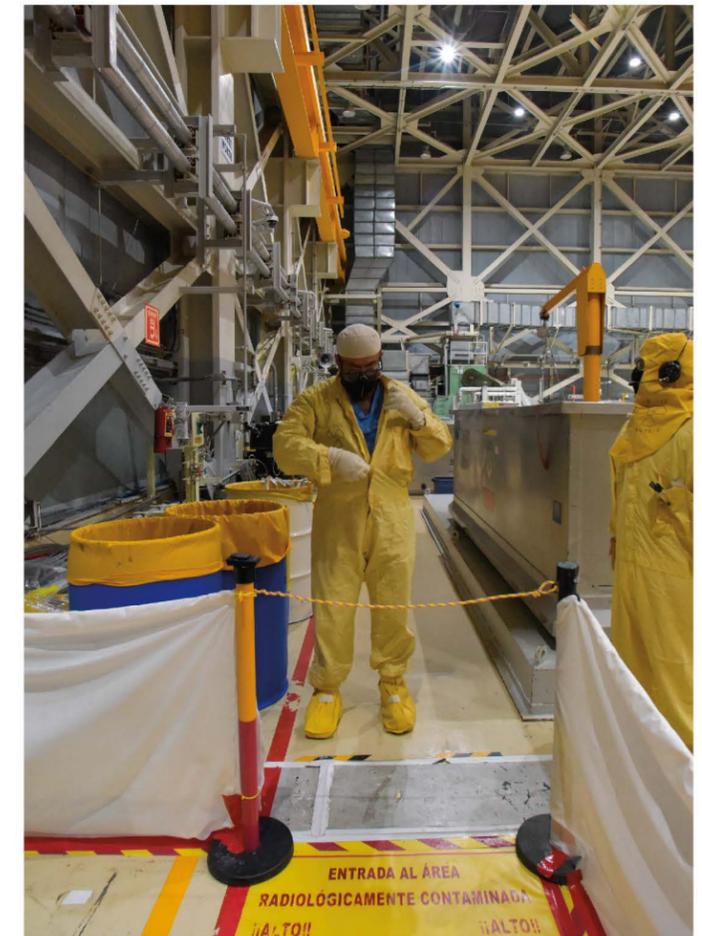
**M**egaproyectos de infraestructura, para fortalecer el desarrollo de un programa nuclear, los trabajadores afiliados al SUTERM sostenemos que la infraestructura es de gran importancia para el desarrollo exitoso de megaproyectos a nivel mundial. Esta premisa se comprueba con el hecho de que, en últimas fechas, organismos multilaterales han abordado el tema de brechas de infraestructura y el rezago de los sectores para poder avanzar en este tema.

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) publicó en 2020 un informe donde enfatiza los siguientes mensajes (10, 11):

1. *En todos los países debe lograrse una recuperación económica post COVID*
2. *Para lograr lo anterior, se hace necesario desarrollar infraestructura sostenible y resiliente*
3. *El enfoque de tal infraestructura debe situarse en los servicios.*

De acuerdo con los postulados del BID, los trabajadores consideramos que:

- *Para el desarrollo de nuestro país es inaplazable la necesidad de desarrollar nueva infraestructura, principalmente en el binomio agua y en energía.*
- *Es importante tener una nueva infraestructura y mantener la existente.*
- *Mediante una ingeniería cada vez más sofisticada y poderosa es posible enlazar la infraestructura con los servicios.*



Lo anterior tiene que cumplir con criterios de resiliencia y sostenibilidad y, además, debe alinearse con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), incluidos en la Agenda 2030 (12):

El BID también publicó el libro: “Las Brecha de Infraestructura en América Latina y El Caribe” (11)

Las principales conclusiones, son:

•La pandemia del COVID-19 ha hecho más evidente que, a pesar de los avances logrados durante las últimas dos décadas, América Latina y el Caribe (ALC) aún enfrentan múltiples desafíos económicos, sociales y ambientales.

•Las inversiones que América Latina y el Caribe necesitarían realizar hasta el 2030 para avanzar en el cumplimiento de los ODS.

•Los ODS plantean metas integrales que incorporan criterios de asequibilidad, resiliencia y sostenibilidad que requieren la adopción de políticas públicas que van más allá de las inversiones necesarias para proveer más y mejor infraestructura.

•Hasta 2030 América Latina y el Caribe necesitan invertir 2,220,736 millones de dólares en los sectores de energía, agua, saneamiento, transporte y telecomunicaciones para expandir y mantener la infraestructura necesaria para cumplir con los ODS.

•De ese total, un 59% deberá destinarse a inversiones para infraestructura nueva y un 41% a inversiones de mantenimiento y reposición de activos.

•En términos del esfuerzo de inversión relativo al tamaño de la economía, América Latina y el Caribe necesitará invertir en infraestructura por lo menos un 3.12% de su Producto Interno Bruto (PIB) cada año hasta 2030.

En las diferentes áreas de ingeniería observamos que el habitual sistema de la infraestructura se ha ido transformando hacia un nuevo sistema más complejo, abarcando áreas técnicas, económicas, legales, ambientales, sociales y de

gobernanza, con implicaciones y compromisos de largo plazo.

Somos testigos de que todo lo anterior debe financiarse y que los bancos han establecido reglas para tal financiamiento.

Las instituciones financieras que lideran el financiamiento de infraestructura han adoptado el cumplimiento de los principios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), para la preparación y desarrollo de los proyectos.

En los últimos tres años se ha transicionado de un modelo de Crecimiento Insostenible a uno de Crecimiento Sostenible basado en las variables: ambiente, sociedad, economía y gobierno.

Si esas variables no son cubiertas, entonces, las puertas a los financiamientos están cerradas.

De acuerdo con lo anterior, existen grandes oportunidades de negocio para las ingenierías relacionadas con: energía, cambio climático y economía circular.

Tales oportunidades se distribuyen de la siguiente manera:

•Reducción de la huella de CO2 a través de las energías renovables, combustibles alternativos y eficiencia energética.

•Gestión del ciclo de vida, reducción del uso de materias primas y el uso de materiales reciclados.

•Diseño para la durabilidad, desmontaje, reparación, uso compartido y la prevención y reducción de residuos.

•Diseño y gestión resiliente a los efectos adversos al cambio climático.

•Movilidad eléctrica y baja en carbono.

•Tecnologías e innovación en la gestión, información y telecomunicaciones para la seguridad, la resiliencia y la eficiencia.

•Planificación de recursos hídricos y tratamientos y depuración del agua.

En la medida en que México cumple con todo lo antes mencionado, es posible abordar cualquier megaproyecto.

Los Megaproyectos se consideran obras de grandes dimensiones y con gran complejidad técnica y estructural, que por definición requieren inversiones de más de 1000 millones de dólares.

Los Megaproyectos comprenden dos niveles:

- A corto plazo para recuperar los desembolsos financieros, y
- A largo plazo para crear impacto social.

El papel de los Megaproyectos se vuelve más importante cuando se analizan los impactos que generan y los sistemas complejos en los que se convierten. Entre los factores más importantes que generan complejidad a los Megaproyectos destacan:

- La gobernanza
- La naturaleza del megaproyecto
- La influencia de los grupos de interés

La experiencia nacional e internacional ofrece recomendaciones especiales para el manejo de megaproyectos; entre ellas, se encuentran:

1. Objetivos claros
2. Gobernanza acorde al proyecto
3. Definir riesgos internos y externos
4. Asegurar diseños maduros, permisos necesarios, plan financiero y consenso político y social.

En el sector eléctrico es posible desarrollar nuevos megaproyectos, y por ello, los trabajadores del SUTERM proponemos los siguientes:

1. Programa nuclear de 5000 MW para 2035.
2. Producción de hidrógeno verde.
3. Desarrollo de bancos de baterías.
4. Construcción de una Red Nacional de Distribución de Agua: concretar pequeños anillos de distribución de agua producida por desalación en centrales de CFE, así como el tratamiento de aguas negras y grises provenientes de los diversos municipios; luego, interconectar esos anillos. Lo anterior resultará de beneficio para enfrentar el estrés hídrico que padece el país.



## Conclusión

Los trabajadores que laboramos en la investigación y en el desarrollo tecnológico de la ciencia y tecnología nucleares, tenemos el conocimiento, la capacidad, la experiencia y el compromiso con los usos pacíficos de la energía nuclear. De igual manera, tenemos certeza del beneficio que para México y el mundo representa el desarrollo de un Programa Nuclear, el cual estimamos conveniente exigirlo a los gobernantes actuales y futuros.

Considerando que los grandes problemas de la humanidad se han resuelto mediante formulaciones intersectoriales, multidisciplinarias y progresistas, el sector energético y la solución a sus grandes problemáticas en nuestro país no se logrará sin la adecuada colaboración y sinergia de todos los actores principales: sectores académico, tecnológico e industrial, sindicatos, organismos reguladores, trabajadores y la misma sociedad.

## Referencias

- (1) <https://www.gob.mx/sener/articulos/programa-de-desarrollo-del-sistema-electrico-nacional-2023-2037>
- (2) [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle\\_popup.php?codigo=5463923](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5463923)
- (3) [https://www.fide.org.mx/wp-content/uploads/Revistas/eficiencia\\_energetica\\_35.pdf](https://www.fide.org.mx/wp-content/uploads/Revistas/eficiencia_energetica_35.pdf)
- (4) [https://www.fide.org.mx/wp-content/uploads/Revistas/eficiencia\\_energetica\\_35.pdf](https://www.fide.org.mx/wp-content/uploads/Revistas/eficiencia_energetica_35.pdf)
- (5) [https://www.foronuclear.org/wp-content/uploads/2020/12/Monografia\\_Reactores\\_Avanzados-1.pdf?x67659](https://www.foronuclear.org/wp-content/uploads/2020/12/Monografia_Reactores_Avanzados-1.pdf?x67659)
- (6) Comunicado SUTERM, 24 de enero de 2022
- (7) Comunicado SUTERM, 24 de enero de 2022
- (8) Comunicado SUTERM, 24 de enero de 2022
- (9) [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle\\_popup.php?codigo=5463923](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5463923)
- (10) <https://blogs.iadb.org/energia/es/el-futuro-de-los-servicios-de-infraestructura-la-urgencia-y-la-oportunidad-de-la-transformacion-del-sector-de-energia/>
- (11) <https://publications.iadb.org/es/la-brecha-de-infraestructura-en-america-latina-y-el-caribe-estimacion-de-las-necesidades-de>
- (12) <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

# EFICIENCIA ENERGÉTICA:



## ADMINISTRACIÓN DE COMBUSTIBLE EN BWR LAGUNA VERDE

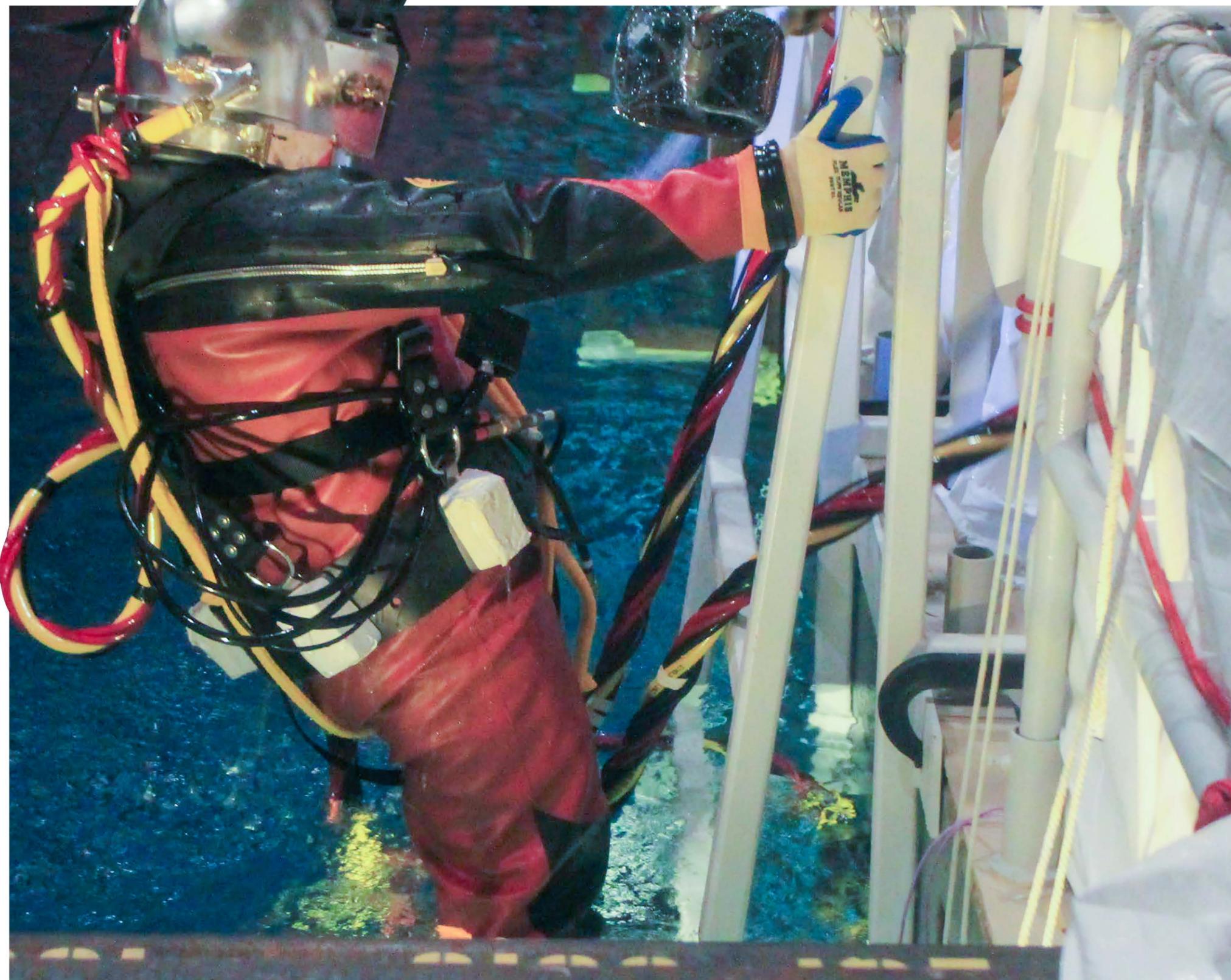
Autor: Gustavo Alonso Vargas

La administración de combustible dentro del núcleo es el conjunto de actividades que permite demostrar que el reactor nuclear es capaz de producir la energía planeada durante el ciclo de operación del reactor. Que la operación del reactor se dará cumpliendo con todos los límites físicos establecidos y que no se comprometerá la seguridad física del reactor que pudiera dar lugar en el último de los casos a una liberación de radiación que ponga en riesgo la seguridad del personal o más aún de la población en general. Además, el uso del combustible nuclear, su diseño y la configuración del arreglo de los combustibles dentro del núcleo del reactor deberán ser tales que el costo de producción de energía sea mínimo.

El uso y administración de los ensambles de combustible que son la fuente de energía del reactor y uno de los costos de inversión recurrentes en un reactor nuclear no solo tiene implicaciones económicas. El combustible contiene casi toda la radioactividad presente en una planta nuclear por lo que el adecuado uso que garantice la contención segura de su reactividad es una de las principales preocupaciones en la operación del reactor y por ello cada recarga de combustible deberá ser licenciada antes de su uso y aprobada por el órgano regulador.

Como parte de las actividades de la administración de combustible dentro del núcleo el operador de la planta éstas no se deben limitar al uso eficiente y seguro del combustible sino el de poder analizar las condiciones del mercado de combustible nuclear y el poder analizar las opciones de diferentes proveedores de combustible nuclear.

Para lo anterior es necesario el poder contar con un grupo independiente al proveedor de combustible. Este grupo debe ser interno dentro de la



organización o externo e independiente con la capacidad de análisis que permite el adecuado análisis de diferentes alternativas a largo plazo por el uso de diferentes ensambles de combustible, cuando se carece de estas capacidades independientes no se tiene ni la información ni los elementos suficientes para poder llevar a cabo una discusión informada acerca de las implicaciones de las propuestas del proveedor de combustible sobre diseños de recargas de núcleos propuestos o acerca de problemas técnicos con el combustible en uso o el propuesto y su impacto en Plan de Utilización de Energía (PUE) de la planta.

#### **El grupo interinstitucional de administración de combustible dentro del núcleo.**

Con objeto de tener un grupo capacitado y con los códigos de cálculo necesarios e independientes para el análisis de las recargas de combustible y su impacto en el PUE se creó el grupo interinstitucional de administración de combustible dentro del núcleo en la década de los 90's siguiendo inmediatamente después del inicio de operación de la primera unidad de Laguna Verde en 1990.

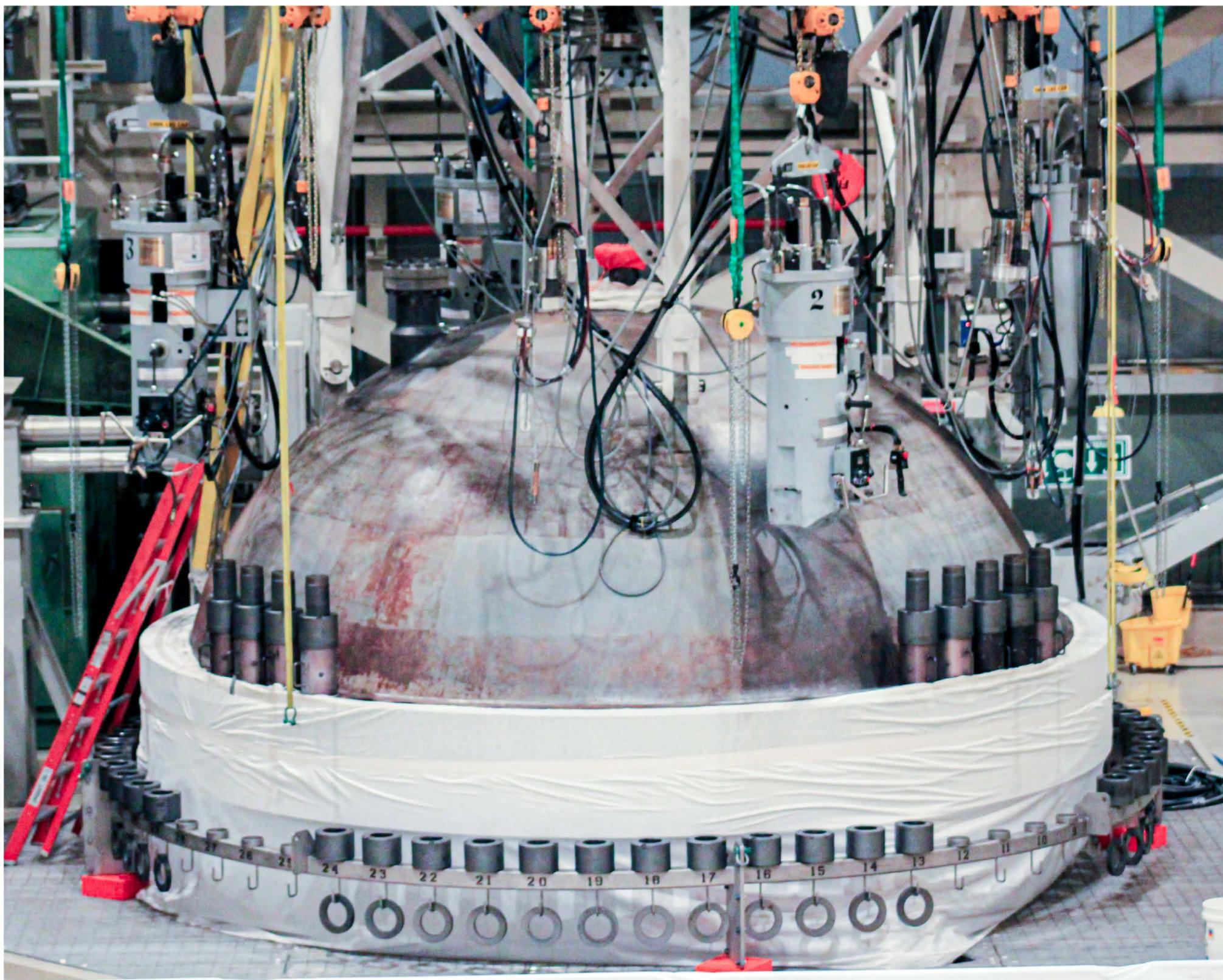
Este grupo estaba conformado por la Comisión Federal de Electricidad, el Instituto de Investigaciones Eléctricas, la Comisión Nacional de Seguridad Nuclear y Salvaguardias y el Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares, la compañía que proveyó de los códigos y la capacitación fue la compañía ScandPower. Particularmente, el análisis se dividió en dos áreas la neutrónica (análisis del núcleo en estado estacionario) y la termo hidráulica (análisis del núcleo en condiciones transitorias). Las instituciones participantes tuvimos acceso a los códigos a través de licencias de usuarios múltiples

compartidas por la Comisión Federal de Electricidad (Laguna Verde) que era el usuario principal.

La capacidad de cómputo se tuvo inicialmente en las instalaciones de Laguna Verde y en las del Instituto de Investigaciones Eléctricas, se desarrolló el conocimiento necesario para el manejo de todos los códigos y se generaron los modelos del núcleo del reactor de Laguna Verde para su análisis, se validaron los modelos y las metodologías de cálculo de todos los procesos de cálculo obteniéndose resultados satisfactorios con lo que se generaron las capacidades de análisis de condiciones de operación del reactor así como el análisis de las propuestas de recargas de combustible del proveedor de combustible dando la posibilidad a una discusión informada y con la generación de alternativas de recarga de combustible.

El uso de herramientas comunes en el grupo interinstitucional y de modelos y metodologías para el análisis de recargas de combustible además que el órgano regulador también contaba con estas mismas herramientas para el análisis de propuestas por parte del operador ha sido una gran experiencia y una forma de proveer al país con estas capacidades de desarrollo tecnológico. Entre los diversos resultados obtenidos a continuación se nombran algunos de ellos:

-Se analizaron ensambles de combustible de diferentes proveedores para determinar su viabilidad, ventajas y desventajas de su uso, se generaron en diferentes ocasiones las bases de licitación para recargas de combustible y se tuvo la capacidad de analizar dichas propuestas desde el punto de vista técnico y económico ya que se contaba con las herramientas de cálculo y las metodologías para su análisis.



-En varias ocasiones se hicieron propuestas alternativas a las del proveedor de combustible con lo que se contó con información para una discusión informada que permitió en algunas de esas ocasiones una reducción en el número de combustibles propuestos o en su enriquecimiento reduciendo de esa forma el costo de la recarga de combustible sin afectar la seguridad de su uso.

-Se analizó la posibilidad del reciclado de combustible como una alternativa para reducir los inventarios de combustible gastado obteniéndose información que permitirá en su momento de una decisión sobre la disposición final con un ciclo abierto o cerrado del combustible nuclear.

-Se plantearon alternativas del "costdown", para determinar cuál podría ser el óptimo. El coastdown se refiere a la extensión por uno o varios días del ciclo de operación sin que esto afecte al siguiente ciclo por el uso de un mayor enriquecimiento del combustible. Se analizaron también las longitudes de los ciclos de operación del reactor, inicialmente Laguna Verde operaba con ciclos anuales que cambiaron a ciclos de 18 meses para cada recarga.

-Se analizó el uso de combustible de Siemens y el de la compañía ABB-Atom así como de General Electric, particularmente estas tres compañías participaron en una licitación para Laguna Verde a fines de los 90's. Se incluyeron 4 ensambles de Siemens (LTA: Lead Test Assemblies) en una recarga de Laguna Verde y se analizó su uso, el ININ produjo 4 ensambles que también fueron insertados como LTA's y se analizó su uso, durante ese proceso otro combustible tuvo una falla y fue



retirado por lo que la recarga tuvo que ser reconfigurada y se le dio seguimiento a los LTA's del ININ demostrando su operación segura y sin falla.

-También se participó en el análisis de la operación de los núcleos de los reactores debido al aumento de potencia a 120% de la potencia nominal que tuvieron las dos unidades de la Central Laguna Verde y que implicó un aumento de su potencia combinado de alrededor de 200 MW.

A lo largo del tiempo los códigos también han evolucionado y algunos de ellos han cambiado cosa que no ha alterado las capacidades desarrolladas. Las metodologías también han sido mejoradas y en algunos casos optimizadas, el ININ cuenta actualmente con una mayor fortaleza para poder apoyar a la Central Laguna Verde si esta así lo requiere y consideramos que es de gran importancia como lo señala el Organismo de Energía Atómica de contar con un grupo independiente que lleve a cabo las tareas de análisis de la Administración de Combustible dentro del núcleo.



SUMANDO  
POR LA  
EQUIDAD  
DE  
GÉNERO  
EN LAS VALLES DE MÉXICO

# ANDREA PATRICIA RIVERA RODRÍGUEZ

REPRESENTANTE DE LA UNIDAD DE EQUIDAD DE GÉNERO DE  
LA COORDINACIÓN REGIONAL DEL SUTERM VALLE DE MÉXICO SUR

## ¿CONSIDERAS QUE PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO PUEDE PROMOVER LA PRODUCTIVIDAD, LA COOPERACIÓN Y ENTORNOS FAVORABLES PARA LAS Y LOS AGREMIADOS AL SUTERM?

Promover la igualdad de género entre mujeres y hombres del SUTERM, además de promover la productividad y desarrollar la cooperación puede generar entornos más favorables para todas y todos. De igual forma, acelera el crecimiento económico de las sociedades en general, ya que no es solo un género el que genera; actualmente hay más mujeres que participamos en los trabajos remunerados, lo que implica mayor crecimiento económico, bienestar familiar y social.

La igualdad entre mujeres y hombres sin duda alguna es el camino ideal para la composición de todas las sociedades, ya que promueve la paridad de oportunidades y derechos, generando así la potencialización de logros educativos, de salud, de una vida digna y empoderamiento político para las mujeres.

La igualdad de género representa para las mujeres la oportunidad de desdibujar la figura de indefensión que durante años han mantenido, y también me atrevo a decir que la igualdad de derechos para las mujeres disminuirá la violencia contra nosotras porque esperamos que en un futuro no muy lejano el acceso a la justicia por violencia de género sea prioridad para nuestro gobierno.

## ¿CUÁLES SON LOS RETOS Y OPORTUNIDADES QUE TIENEN LAS MUJERES EN EL SUTERM?

Uno de los principales retos para las mujeres del SUTERM, es su inserción a puestos que antes solo ocupaban los hombres; un claro ejemplo es el puesto de

linieros. Hoy en día hay compañeras linieras que han logrado capacitarse para desarrollar dicho puesto, pero eso no ha sido lo más difícil para ellas. Lo complicado aquí, es entrar en el círculo de convivencia laboral donde antes solo eran hombres, y el hecho de querer demostrarles que pueden con el puesto no es cosa fácil, el ganarse el respeto de los compañeros es una tarea compleja del día a día. Esta situación para nuestras compañeras ha representado un desgaste emocional y físico; que al final las ha hecho más fuertes y se ha traducido en buenos resultados; porque a pesar de todo no se han dejado vencer. Otro de nuestros grandes retos es romper los techos de cristal que existen para las compañeras del SUTERM; para poder ocupar cargos de alto nivel jerárquico dentro de nuestra organización sindical, justamente porque en la empresa la mayoría de su planilla la ocupan hombres. En el otro lado de la moneda las oportunidades que actualmente se han abierto para las mujeres del SUTERM es gracias a la creación de la Unidad de Equidad de Género del SUTERM en el año 2019, representada por la Lic. Gabriela Wartenweiler Pavón. Quien desde ese entonces con el apoyo de nuestro Secretario General el Sr. Víctor Fuentes del Villar y del Secretario del Interior Mario Ernesto González Núñez, han nombrado en cada Coordinación a una representante de Equidad de Género y así mismo en cada una de las Secciones y Delegaciones del todo el País. La formación de las representantes, es la base de la continua capacitación en temas de igualdad de género para poder defender y hacer valer los derechos de nuestras compañeras.

Nuestros Estatutos que rigen la vida interna del SUTERM, en específico en el apartado de PRINCIPIOS en el punto **"7. Por un sindicato igualitario y equitativo"**, nos brindan en lo legal el apoyo dentro del Sindicato para hacer valer nuestros

derechos como mujeres trabajadoras SUTERMISTAS. Y también gracias al arduo trabajo de nuestras compañeras la Lic. Marcela A. Téllez Bello, Titular del Área Jurídica del CEN del SUTERM; la Lic. María del Carmen Ortega Zúñiga, Secretaria de Previsión social del CEN del SUTERM, y la Lic. Gabriela Wartenweiler Pavón, titular de la Unidad de Equidad de Género del SUTERM. Ellas son titulares puestos y claves dentro del SUTERM, logrando ampliar las oportunidades de crecimiento profesional para las compañeras sutermitas. La labor de estas fabulosas mujeres abre el camino para las futuras generaciones de mujeres líderes sindicales.

## ¿CUÁL ES EL PAPEL QUE TIENEN LOS HOMBRES EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN SUTERM MÁS IGUALITARIO?

Es sumamente importante el papel de los hombres para la construcción de un SUTERM más igualitario, ya que gracias a sus acciones de inclusión dentro de los proyectos laborales, sindicales y con respeto hacia nosotras sus compañeras de trabajo; obtenemos como resultado el empoderamiento a las mujeres SUTERMISTAS.





# LORENA DAZA FERNÁNDEZ

REPRESENTANTE DE LA UNIDAD DE EQUIDAD DE GÉNERO DE  
LA COORDINACIÓN REGIONAL DEL SUTERM VALLE DE MÉXICO CENTRO

## **¿CÓMO CONTRIBUYES EN TU CENTRO DE TRABAJO PARA GENERAR UN ENTORNO MÁS IGUALITARIO?**

Generando estrategias y creando un entorno para que la capacitación sea puntal fundamental promoviendo el talento de las mujeres, formando profesionales que sientan las bases de participación en diferentes posiciones de apoyo y procesos de campo, impulsando la formación y especialización desde la inserción laboral, hasta su permanencia y asenso en un contexto de igualdad de oportunidades. De igual forma, potencializando las capacidades y reforzando los conocimientos de quienes formamos parte de esta división, marcando la diferencia en la organización contribuyendo al bienestar y así poder contribuir a un mejor futuro para nuestro país. De este modo incrementar el bienestar y el clima organizacional en uno de los principales activos, motivando el interés vinculando la importancia del servicio público de energía eléctrica y el sentido social resaltando la gran labor que realizamos y creando una visión general de servicio.

## **DESDE TU PERSPECTIVA, ¿QUÉ ACCIONES SE PODRÍAN LLEVAR A CABO PARA AÚN TENER UN SUTERM MÁS IGUALITARIO?**

Implementar campañas de comunicación y difusión que incidan en la eliminación

de estereotipos, promoviendo cambios en la actitud de las y los agremiados. De igual forma, es de suma importancia promover, además del conocimiento técnico, el desarrollo de competencias de desarrollo humano propiciando un entorno organizacional favorable, concientizando sobre la importancia de reconocer la competencia y eficiencia de nuestras compañeras y compañeros, apostando a la creatividad, la innovación y el trabajo conjunto, en un entorno que favorezca la comprensión empática y trabajo colaborativo. Asimismo, es central impulsar la participación de las mujeres como integrantes del Comité Ejecutivo Nacional para ello tener presencia sustantiva en la toma de decisiones.

En este sentido, es necesario impulsar la transformación de comportamientos y normas socioculturales para fomentar una cultura libre de violencia y discriminación contra las mujeres y las niñas, así como difundir, promover el reconocimiento y la redistribución de tareas de cuidado con énfasis en la obligación y derecho de los hombres a participar en la crianza cuidados y el sano desarrollo de hijas e hijos, así como fortalecer la promoción protección y apoyo de la lactancia materna como un derecho de las mujeres para fomentar la nutrición y la vida saludable de las niñas y niños.

## **¿QUÉ PAPEL DESEMPEÑAN Y DEBEN CUMPLIR LAS Y LOS DIRIGENTES EN LA PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SUTERM?**

Quienes se encuentran en cargos de toma de decisiones pueden ser impulsores de cambio para dar continuidad a las acciones por la igualdad de género y la erradicación de violencia contra las mujeres, rechazando cualquier tipo de violencia, promoviendo el acceso a la justicia; la prevención, el fomento a la igualdad, la no discriminación y la eliminación de los estereotipos de género, fortaleciendo las redes de Enlaces de Género del SUTERM y consolidando como un equipo sólido una red de mujeres comprometidas dando continuidad a las indicaciones de nuestro Secretario General, el señor Víctor Fuentes del Villar. Agradezco a nuestro Secretario General por ser un aliado permanente de esta causa, por respaldar e impulsar las acciones de igualdad de género. A la Lic. Gabriela Wartenweiler, titular de la Unidad de Equidad de Género, referente de sororidad de apoyo, respeto y de trabajo en equipo una mujer profesional y agente de cambio; a los Coordinadores que son parte fundamental para que las acciones, mecanismos y ejes de ejecución se lleven a cabo de forma irrestricta y en apego a nuestros principios estatutarios; a los secretarios, y los enlaces de equidad de género de cada una de las zonas.

# DULCE MARÍA RIVERA HERNÁNDEZ

REPRESENTANTE DE LA UNIDAD DE EQUIDAD DE GÉNERO DE  
LA COORDINACIÓN REGIONAL DEL SUTERM VALLE DE MÉXICO NORTE

## **PARA TI, ¿QUÉ ES Y QUÉ IMPLICA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SUTERM?**

Para mí la igualdad de Género además de ser parte central de la Justicia y un principio Constitucional en el cual se estipula que hombres y mujeres somos iguales ante la Ley, es a nivel mundial, un derecho humano fundamental. El SUTERM desde su inicio ha jugado un papel muy importante para hacer valer el derecho a la igualdad de oportunidades, trato con respecto al empleo y ocupación efectiva, siempre preocupado para que sus agremiados gocen de igualdad y no discriminación, percibiendo salarios justos para mejorar la calidad de vida de sus familias y mejorar las oportunidades laborales. Estamos conscientes del gran esfuerzo que nuestras autoridades Sindicales han hecho para disminuir la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres que aún existe, resulta impostergable colocar la importancia de la Organización Sindical para el mejoramiento de las condiciones de las y los trabajadores con su fuerza colectiva y sus vínculos de solidaridad esto implica contribuir socialmente para todos los niveles tanto

educativo, social, cultural y laboral impulsando acciones afirmativas que eliminen las desventajas que las mujeres tienen frente a los hombres, las cuales se acentúan y refuerzan en las entrañas del tejido social, normalizándose como parte de la cotidianidad.

## **PARA TI, ¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS Y LAS VENTAJAS DE PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SUTERM?**

Promover la igualdad de género es esencial en todos los ámbitos de una sociedad sana; desde la reducción de las desigualdades económicas hasta la promoción de la salud, la educación, la protección y el bienestar de las niñas y mujeres. Promover la igualdad de Género en el SUTERM tiene una gran influencia en el crecimiento laboral, la competitividad y en el futuro de nuestro Sindicato. Sin lugar a dudas algunos de los beneficios serían contribuir en el aprendizaje y la innovación, así como la mejora de un ambiente laboral dándonos como resultado mayor productividad de nuestras y nuestros compañeros SUTERMISTAS.

## **¿CUÁL ES TU EXPERIENCIA COMO MUJER EN EL SUTERM?**

Mi experiencia en el SUTERM ha sido muy gratificante y enriquecedora tanto personal como profesional, debo reconocer que a lo largo de los años he visto la transformación de un SUTERM a la mejora el cual ha tenido particular interés en escuchar las experiencias y las demandas de las compañeras priorizando las necesidades e intereses de las mujeres, la inclusión de la prevención de la violencia de género como uno de sus ejes rectores y el reconocimiento del trabajo que realizan las mujeres, me siento privilegiada y muy orgullosa de pertenecer al equipo de trabajo de la Coordinación Valle de México Norte porque tengo la fortuna y el testimonio de formar parte de una Coordinación que se encuentra incorporando la perspectiva de género en su quehacer cotidiano lo cual ha sido una acción reivindicativa.



# EL SUTERM COMO SUJETO OBLIGADO

Autoras: Elisa Montiel Tapia, Julia Abigail De Santiago Ponce

## LA TRANSPARENCIA LLEGÓ, Y LLEGÓ PARA QUEDARSE.

En la Unidad de Transparencia del SUTERM, nos unimos a la fraternal bienvenida de las nuevas Coordinaciones Regionales pertenecientes a Valle de México Centro, Valle de México Sur y Valle de México Norte, estamos convencidos que esta nueva etapa contribuirá a nuestra valiosa historia SUTERMISTA.

Dentro de todas las actividades que se realizarán con éxito, están las

responsabilidades en materia de Transparencia, que cabe señalar, nuestro Sindicato es Vanguardia Nacional.

Por esta razón, es importante tomar en cuenta la presente semblanza, para comprender por qué el SUTERM es Sujeto Obligado, para ello es necesario revisar los antecedentes normativos y las leyes más recientes aplicables a nuestro Sindicato.

Transparencia y el Acceso a la Información, este último como Derecho Humano y Fundamental establecido en el artículo 6to Constitucional señala que: el Estado es garante del Acceso a la Información, y con la Reforma Constitucional del 2014 se instituyó que la información en posesión de cualquier Sindicato que reciba y ejerza Recurso Público: es pública y que además debe de ser preservada.





## DE LAS OBLIGACIONES POR LEY DEL SUTERM.

Una de las reformas más importantes en materia de Transparencia y Acceso a la Información, es el decreto en mayo del 2015 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública<sup>1</sup> (LGTAIP); esta Ley nos regula e incluye como Sujeto Obligado (SO) a cumplir con ella.

Establece -entre otras cosas- la creación del Comité y la Unidad de Transparencia dentro del SUTERM, esta última para ser la encargada de coordinar y supervisar que todas las áreas (Secretarías, Coordinaciones, Secciones y Delegaciones) del Sindicato cumplan con los objetivos de la Legislación. Es también, la encomendada de fomentar la Transparencia al interior del Sindicato, ser la

intermediaria entre el SUTERM e INAI, y notificar a la autoridad competente la responsabilidad del Incumplimiento de la Ley.

Las tres principales actividades en la materia de nuestro Sujeto Obligado se centran en:

**1. La Capacitación:** que no es otra cosa más, que las acciones dirigidas a nuestros Representantes Sindicales para reforzar la cultura de la transparencia al interior del SUTERM; y que además, nos proporciona las herramientas necesarias para identificar qué información es la que está sujeta al escrutinio público, y qué información es interna y es exclusiva para conocimiento de los asociados al SUTERM.

**2. El acceso a la Información, hace referencia a que cualquier persona puede requerirle al Sindicato información pública traducida en solicitudes, y**

**3. Las Obligaciones de Transparencia estipuladas en los artículos 70, 78 y 79 de la LGTAIP y que son publicadas periódicamente en la Plataforma Nacional de Transparencia (PNT).**

Identificadas las tareas, el siguiente paso fue incluir a la Transparencia en nuestros Estatutos, por lo que se instruyó la obligatoriedad de esta Ley en las Secretarías y en las Secciones estableciendo como responsabilidad: "Auxiliar al Comité de Transparencia" y "Cumplir con sus deberes en materia de transparencia y rendición de cuentas".

## DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES COMO SO.

Pero y qué consecuencias puede tener el incumplimiento de las Leyes de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Primero, conforme a los Estatutos vigentes que rigen la vida interna de nuestro Sindicato, se establece que en caso de incumplimiento a la Ley podrían hacerse **merecedores a las sanciones establecidas en el ARTÍCULO 73<sup>2</sup>** del mismo. De manera paralela a los procedimientos internos, conforme al Artículo 201<sup>3</sup> de la LGTAIP, se contempla como sanción la **Amonestación Pública o Multa Económica**, sin mencionar que, si el incumplimiento

implica la presunta comisión de un delito, el INAI estará en posibilidad de denunciar los hechos a la autoridad competente, teniendo con ello consecuencias del orden civil, penal o de cualquier otro tipo que se puedan derivar de los mismos hechos.

En resumen, el SUTERM como Sujeto Obligado tiene el compromiso de cumplir las disposiciones de la Ley en materia de transparencia, con la finalidad de garantizar el Derecho Humano y Fundamental del Acceso a la Información, independientemente del órgano garante vigente, es decir; si el

INAI llegara a desaparecer, quedaría como se ha propuesto como órgano garante alguna Secretaría de Estado como es; la Secretaría de la Función Pública, la Auditoría Superior de la Federación o la que dispongan los poderes de la unión; porque los Derechos Humanos son progresivos y en consecuencia no pueden ser eliminados, es decir; citando a nuestro Secretario General:

**"LA TRANSPARENCIA LLEGÓ AL SUTERM Y LLEGÓ PARA QUEDARSE"**

-Sr. Víctor Fuentes del Villar

# CIBERSEGURIDAD

EN LAS

# REDES SOCIALES

Autora: Carolina Flores Gaytan



Las redes sociales se han convertido en parte de nuestra vida cotidiana, donde nos comunicamos con amigos, familiares, compañeros de trabajo y hasta con nuestra empresa. Ahora que vivimos, trabajamos y dependemos cada vez más de Internet, así como con las Redes Sociales, es posible que también estemos más expuestos a riesgos inevitables de seguridad. Los ciberdelincuentes han encontrado nuevas maneras de explotar la presencia online de los usuarios que cada día van en ascenso.

Así, la ciberseguridad se ha convertido en un aspecto cada vez más importante de nuestra vida para protegernos de posibles amenazas.

La ciberseguridad es un conjunto de buenas prácticas utilizadas para proteger los sistemas, las redes, los programas, los datos y los dispositivos. En las redes sociales nos referimos a las medidas adoptadas para proteger a los usuarios de ciberamenazas como el phishing, el malware, interceptación o robo de datos y el robo de identidad.

**La ciberseguridad en las redes sociales es esencial para garantizar que su presencia en línea siga siendo segura y que su información personal esté protegida.** En un mundo hiperconectado, donde la mayoría de nuestras actividades las hacemos a través de la red y dispositivos electrónicos, garantizar la seguridad de las operaciones es una necesidad imperante.

# CIBERAMENAZAS

## MALWARE

Software de ciberataque diseñado específicamente para ayudar al hacker o al grupo de hackers a obtener un acceso no autorizado como virus, troyanos, gusanos.

## PHISHING

Suplantación de identidad tiene la finalidad de obtener información confidencial de los usuarios; crean una comunicación con el usuario, por lo general correo electrónico, cuya manipulación tiene una apariencia de veracidad.

## INGENIERÍA SOCIAL

Manipulación y engaño para obtener acceso no autorizado a sistemas e información, explota el factor humano de la ciberseguridad.

## ATAQUE DE CONTRASEÑA

Cualquier intento de obtener la contraseña de alguien sin su consentimiento.

## HOMBRE EN EL MEDIO

El hacker es capaz de introducirse en un proceso de transmisión de información, como un dispositivo que se conecta a una red no segura.

Las herramientas de ciberseguridad pueden ser otra forma eficaz de proteger tus cuentas en las redes sociales. Existen varias herramientas gratuitas y de pago que pueden ayudar a detectar y prevenir ciberataques. Algunas de las herramientas de ciberseguridad para redes sociales más populares incluyen software antivirus, cortafuegos y gestores de contraseñas. Estas herramientas pueden ayudar a mantener tus cuentas seguras y proteger tu información personal.

### EXISTEN VARIAS PRÁCTICAS RECOMENDADAS PARA PROTEGER TUS CUENTAS EN LAS REDES SOCIALES

- 1.-Importante mantener el software y las aplicaciones actualizados. Así te aseguras de que cualquier vulnerabilidad de seguridad este parcheada y reduces el riesgo de ciberataques.
- 2.-Ten cuidado con la información que compartes en línea. Presta atención a lo que publicas y evita compartir información sensible como tu dirección o datos financieros.
- 3.-Utiliza programas antivirus y cortafuegos de confianza para proteger sus dispositivos de las ciberamenazas.

### CONFIGURA LA PRIVACIDAD EN LAS REDES SOCIALES

Comprender la configuración de privacidad en las redes sociales es esencial para proteger su presencia en línea.

La mayoría de las plataformas de redes sociales ofrecen a los usuarios una serie de ajustes de privacidad que pueden personalizarse para adaptarlos a sus necesidades.

Estos ajustes te permiten controlar quién puede ver tus publicaciones, fotos e información personal. Es esencial revisar periódicamente la configuración de privacidad y ajustarla según sea necesario.

### 6 CONSEJOS DE FACEBOOK PARA REFORZAR LA SEGURIDAD EN TUS PERFILES DE REDES SOCIALES

- 1.Elige una contraseña segura y cámbiala con regularidad.
- 2.Activa la autenticación en dos pasos.
- 3.Controla los inicios de sesión.
- 4.Protégete frente a mensajes malintencionados.
- 5.Atento ante cualquier señal que pueda indicar un fallo de seguridad.
- 6.Mantén actualizados tus datos de contacto.





**UN SUTERMISTA  
RESCATANDO  
A UN GATO  
CALLEJERO  
LLAMADO  
CHESTER**

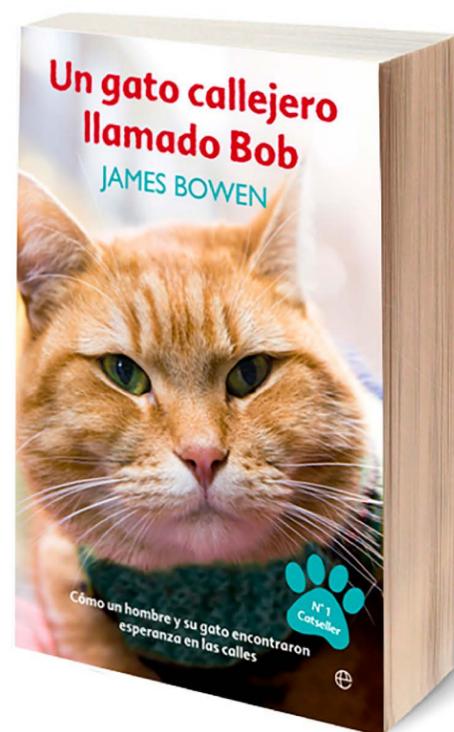
Autor: Mariano Botey Hernández

Un gato callejero llamado Bob, por James Bowen, Editorial La esfera de los libros, 2020, España

**"Caminante, no hay camino, se hace camino al andar..."** así nos encamina el poeta Antonio Machado con sus flexibles versos en movimiento, y así se me trepa a la mente otras sutiles líneas precisamente cuando estuve viendo caminar a un gatito en la calle, donde me invitó a la reflexión Cortázar: **"Querer a las personas como se quiere a un gato, con su carácter y su independencia, sin intentar domarlo, sin intentar cambiarlo, dejarlo que se acerque cuando quiera, siendo feliz con su felicidad"**. Con ese respeto sean nuestras relaciones humanas, en darles marcha cual fuese imposible el camino de la reciprocidad. No obstante, cada uno se puede trasladar de un lugar a otro, ya sea por cualquier sistema de transporte público, por automóvil particular o de nuestra empresa, por motocicleta, bicicleta o llanamente caminar... En ese andar cotidiano nos encontramos, nos extraviamos y conocemos a alguien, o hasta volvemos a ver a esa cara sin nombre que ya no es extraña en esa cotidianidad – todo esto sucede en cierto horario donde nos trasladamos a nuestro trabajo, escuela o algún compromiso - pero de alguna manera estamos inmersos en las calles sin nombre de educación y respeto: ya sea en el tráfico vehicular, notamos al conductor cercano, ignorando la luz direccional anunciada previo a dar la vuelta; en algunas ocasiones, en el transporte, brilla la ausencia de cortesía en ceder el asiento para alguna dama, o para alguien de la tercera edad –no obstante, tienen que acreditar en la taquilla que son efectivamente unos ancianos mostrando su tarjeta que los reconoce como tal- como si tuvieran todo el tiempo del día para maquillar sus arrugas; qué decir del **"metro"** donde sus vagones son testigos de todo tipo de acrobacias y frases improvisadas **"sin faltar al respeto"** y salir intacto con una sonrisa disimulada... Todo este show de la vida lo experimentamos día a día, donde estamos tan pendientes de todo lo que nos rodea, aunque quizás nos olvidamos de aquellos seres que también tienen vida y necesidades como tú, a diferencia que no tienen lo esencial: un techo en dónde vivir llamado hogar y un empleo para tener los recursos para alimentarse dignamente; me refiero a esas personas marginadas que habitan en las calles; también de aquellos animalitos tales como: perros y gatos, que son abandonados o salieron huyendo de algún maltrato humano. **"La vida en la calle nunca es sencilla. Siempre debes de esperar lo**

**inesperado"**. De tal manera quiero asociar dos historias con cierta similitud: gatos callejeros; una sucedió en Zona Lomas de la Valle de México Sur; donde quiero mencionar la buena acción de un trabajador de la CFE y orgullosamente sindicalizado: Carlos López **"Charlie"** -no descarto que abundan esos ejemplos humanos que ayudan y son altruistas- por tanto, mi admiración y gratitud por ese gran acto de generosidad y humanidad que mostró en ayudar a un gato callejero; no se sabe con certeza cuándo llegó ese gatito que hoy ya tiene nombre: **Chester**; sin embargo, había estado allí en ese deambular seguro de sí mismo, sin causar molestias y aunque parezca insólito, estaba tan puntual y atento en la RIJ que llevamos a cabo en nuestra agencia; sin embargo, sólo le mostrábamos unos pequeños instantes de atención pues claramente no pertenecía a nadie ni siquiera esas huellas que sabía de memoria, que a diferencia de nosotros los humanos algunos seguimos extraviados en la indiferencia, como también de aquellos que maltratan a los seres vivos, pues el gatito recibió -de algún extraño o extrañamente fue golpeado en su estómago- de ese golpe tan fuerte se rompió el diafragma; por lo que Carlos, llevó al gatito de urgencia a una clínica veterinaria, donde los médicos le hicieron una cirugía de alto riesgo; por fortuna el gatito salió adelante de su cirugía y recuperación; añadiendo que está agradecido en las buenas acciones de Carlos, y encontró un hogar; paradójicamente hay otra historia -de un indigente y un gato callejero- y no es nada fantasioso el libro que les quiero recomendar y sin descartar en hacer un reconocimiento a todas aquellas personas que brindan alguna ayuda y son empáticas para estos seres humanos que no tienen hogar, como también a esos animales que deambulan por esas calles buscando comida... Quizás sea probable pero no imposible de que se encuentre con algún gato o mascota para cambiarle la vida a usted, pero estoy seguro que le cambiará en algo en leer este libro: Un gato callejero llamado Bob por James Bowen. El mismo autor refiere en relación con su gato "Era un placer poder disfrutar de una compañía tan estupenda, de un compañero tan agradable. De alguna forma, sentía como si me hubieran dado la oportunidad de volver al buen camino". Somos esas criaturas rotas desesperanzadas, pero con la curiosidad de dar ese paso desafiando al destino.

**"De alguna forma nos encontramos el uno al otro"**. Los gatos se han extendido en nuestro alrededor para presentarnos los unos a los otros y ser más domesticados por la cortesía mientras ellos disimulan en ser indiferentes de ese triunfo comunicante. Después de varios retos que se le presentaron a Bowen, logra estabilizarse en un empleo y éste constaba en vender revistas, pero no era cualquier trabajo, pues esta tenía ciertas particularidades ya que la revista se fundó en 1991 por John Bird y Gordon Roddick, como respuesta al creciente número de personas que no contaban con un hogar en Londres, y su filosofía es: **"The Big Issue existe para ofrecer a las personas sin hogar y en condiciones vulnerables de alojamiento una oportunidad de ganar un sueldo legal vendiendo la revista al público en general. Creemos en echar una mano y no pedir una limosna, y así habilitar a los individuos para que tomen el control de sus vidas"**. Así que disfruten de esta historia plasmada en el libro de sugerencia y no dejemos de tener cierta empatía por ese universo expresado en los seres vivos, y no solamente de los seres humanos sino de toda manifestación de vida ya sea animal o vegetal; todos sin excepción estamos en ese tablero de vida en sobrevivir, subsistir, existir... a veces pedimos una calidad de vida cuando ni siquiera somos congruentes en dar muestras de humanidad.



**CHESTER**  
UN GATO CALLEJERO





*Era domingo por la tarde. El ambiente estaba nublado y amenazaba con llover. Me serví una copa de vino mientras en mi tocadiscos sonó "Por una cabeza", de Gardel. Ya estando en esto de libar, el petricor se dejó sentir en menos de cinco minutos. Llegar a misa de las seis ya no era posible por la cantidad de lluvia que se desplomó desde el cielo. Parado en el umbral de mi puerta y viendo a mi gato Romino bajar de la azotea hecho una sopa, llegó a mí su recuerdo: enfundada en una gabardina en medio de un diluvio, sosteniendo un tabby naranja en sus brazos -cabe mencionar que Romino es un tabby*

*contemporáneo, el tocado alto en el cabello castaño con luces rubias y sosteniendo entre los dientes la larga boquilla del cigarro con un gesto pícaro que nadie en el mundo puede igualar. Supongo que así se veía el de Afrodita al salir del océano entre la espuma.*

*¿Qué hacemos cuando estamos tristes? A mí me da por leer, escribir, escuchar música o, en casos de mayor relevancia, me alcoholizo hasta la inconsciencia. Holly, personaje que representa Audrey en la película, desayuna frente a una joyería para sentirse bien en los días difíciles. La cinta presenta dos horas de*

*Capote y su adaptación cinematográfica es algo que me envanece de sobremanera. Puede que los besos en la lluvia sean un tópico en el imaginario romántico, pero esta vez no puedo decir que lo escribí pensando en la escena icónica de la película. Cuando apagué el televisor, me quedé sentado en la cama viendo la portada del DVD y recordando lo que sé sobre ella: que a pesar de su fama y riqueza siempre fue muy sencilla y hasta hogareña, que tenía empatía por los menos afortunados o que incluso cultivaba su huerto en una pequeña casa donde vivía alejada del mundo del espectáculo. Era una dama en toda la*

# La veo desayunando en *Tiffany's*

Autor: Alan Arenales San Juan

*naranja-. Acto seguido, con sus hermosos ojos en la mente, revisé mi videoteca para matar la tarde. Y es que debo de confesar, y eventualmente aclarar, que Audrey Hepburn es hoy la más bienaventurada casualidad de mi vida literaria; su postura y esencia aristocráticas, su delgada y elegante silueta; el insuperable gusto por el buen vestir y la sonrisa que llenaba la pantalla con sus perfectos dientes blancos enmarcados por su lápiz labial rojo. Ella era uno de esos milagritos femeninos por los que se es capaz de quemar Troya hasta los cimientos a pesar de que el cornudo sea uno y media Grecia sepa que ella te abandonó por su propio pie. Entonces la vi en la portada del DVD, de vestido y guantes negros; el collar de perlas sobre sus breves hombros desnudos; los lentes oscuros que le dan ese aire clásico*

*glamorosos vestidos Givenchy, situaciones de comedia ligera y una historia de amor predecible desde el primer momento, hasta el galán tiene cara de bobo. Nada fuera de lo común, sólo que ella aparece en la pantalla. Ella convierte con su frescura este monótono motivo hollywoodense en una obra estival, viva, vigorosa. Hace de una triste canción un himno a la alegría. Pues nada, vi el filme, por tercera vez en mi vida, sólo por admirar a Audrey y pasarlo bien. Ya en la escena final, a la cual aludí desde el principio, Holly besa a su amigo Paul en medio de la lluvia y por eso me acordé de un cuento que escribí en el que tipo sueña despierto camino a casa, sueña que besa a la mujer que ama -y a la que no puede tener- mientras camina bajo una tormenta. Hace años ya que escribí ese cuento y al hacerlo no había visto *Breakfast at Tiffany's*. Coincidir de esta manera con la novela de*

*extensión de la palabra. También de eso tengo una imagen. Una pañoleta anaranjada, un vestido de domingo y una canasta llena de flores que ella misma sembraba en su propiedad; el sol besando su espalda mientras sonrío feliz una tarde de verano. Se ve igual de bella que en cualquiera de sus películas. Su gracia y belleza eran a prueba del tiempo y el espacio. No fui a misa, pero celebré el talento de Dios cantando "Moon River".*

*¿Qué hacemos cuando estamos tristes? Desde ese domingo en la tarde, y solamente los domingos, cuando me siento triste o solo, me basta con recordarla a ella desayunando un croissant con café enfrente de *Tiffany's* cuando se siente sola o triste -así, en presente, porque las diosas nunca mueren y siguen entre nosotros gracias al milagro del celuloide- y sonrío.*

# CONTENCIÓN

Autora: Laura Beatriz Hoffman Jiménez

# EMOCIONALES



# CONTENCIÓN EMOCIONAL

En muchas ocasiones, tenemos que hacer frente a ciertos eventos donde nos vamos a encontrar en la necesidad de brindar apoyo y contención a terceras personas cuando se encuentran experimentando alguna crisis emocional, derivada de alguna situación no prevista.

“La contención emocional, poder ayudar a la persona afectada emocionalmente a sentirse nuevamente tranquila y con confianza en sus propias capacidades para continuar la vida, respetando su propio ritmo y espacio. El objetivo de la contención es brindar la orientación necesaria para que la persona pueda organizar sus ideas sobre la situación que está viviendo y clarifique las acciones a seguir en corto plazo”

La contención emocional tiene como base adoptar una actitud empática -colocarse en el lugar de la otra persona- y adoptar una disposición de escucha activa. Esta permitirá poner atención al mensaje que nos está transmitiendo la persona y entender por qué se está sintiendo así. En ocasiones, el simple hecho de que la persona logre expresar a otra la razón de su malestar, permitirá que se tranquilice un poco y en el mejor de los casos, que al escucharse encuentre una solución a corto plazo para el problema que la aflige.

Sin embargo, es importante ser honestos e identificar si en ese momento tenemos la capacidad o habilidad para brindar la contención necesaria, de lo contrario, podríamos agravar el estado de la persona se encuentra ya en crisis. En este último supuesto, es importante buscar un cercano que pueda proporcionar la contención, o bien, llamar a algún servicio de emergencia en caso de que dicho evento ponga en riesgo la integridad o la vida de quien lo está padeciendo.

Algunas de las señales que podemos identificar como necesarias de contención emocional son:

- Incremento de la ansiedad.
- Ataque de pánico relacionado con algún evento recién experimentado.
- Estrés.
- Irritabilidad.
- Cualquier experiencia traumática recién sucedida.

En este último punto, se hace mención de una experiencia reciente. La razón es porque lo acontecido generó en la persona un estado emocionalmente inestable, que le impide estar consciente de las acciones que puede llevar a cabo para tomar decisiones asertivas. En el caso contrario, cuando se trata de una experiencia que sucedió en el pasado, lo más recomendable es sugerir a la persona acercarse con un profesional en materia de salud. Ya que este, cuenta con las herramientas necesarias para brindar el apoyo necesario de manera profesional y responsable.

## QUE HACER

- Encontrar un lugar** lo más tranquilo posible para que la persona pueda sentirse segura y nuestra escucha sea de calidad.
- Ser discretos**, esto con la intención de brindar confianza y la privacidad necesaria a la persona.
- Guardar cierta distancia** de respeto, pero podemos situarnos a una distancia próxima, para que la persona se sienta acompañada.
- Hacerle saber que la estamos escuchando** sin juicios de por medio.
- Ser pacientes** y no interrumpir a la persona mientras nos expresa lo que esta sintiendo.
- Hacerle saber que comprendemos** por lo que pasa y lo que siente.
- Sugerir llamar a algún familiar o amistad cercana**, y en caso de ser necesario, sugerir solicitar apoyo profesional, o bien, si la solución al problema que aqueja es simple, podemos brindarle dicha información.

## QUE NO HACER

- No presionar** a la persona para que se tranquilice o para que nos cuente lo que le sucedió. Tal vez, todavía no lo procesa correctamente.
- No interrumpir** a la persona mientras está contando su historia.
- No realizar ningún tipo de contacto físico**, a menos de que la persona sea quien se acerque, o bien, estemos convencidos de que sea necesario.
- No juzgar ni criticar lo sucedido** a la persona o las decisiones que tomo al respecto.
- No decirle** como sentirse o como debe de reaccionar.
- No hablarle de nuestros propios problemas**, ni hacer comparaciones al respecto.
- No subestimar** en ningún momento la situación que la persona se encuentra atravesando.

Cuando brindamos este tipo de apoyo, es importante recordar que todos tenemos formas distintitas de asimilar y de hacer frente a lo que nos sucede. Por lo tanto, la

empatía será la herramienta que nos permita conectar con la otra persona, entenderla y en caso de ser posible, ayudarle a que salga de la crisis en la que se encuentra.

<sup>1</sup> FERRAN Lorente Gironella. "Asistencia psicológica a víctimas". FES Arangón UNAM

# CONSEJOS DE LA

Estimados compañeros, y compañeras es un verdadero placer saludarlos. Recientemente, mientras disfrutaba de un merecido descanso, recibí un mensaje de WhatsApp que me emocionó profundamente. Provenía de la persona que más admiro en el mundo, mi padre, y contenía una sabiduría invaluable que deseo compartir con todos ustedes.

**Jackson Brown**, es un padre preocupado por la felicidad de su hijo, decidió compartir algunos "consejos" con él cuando éste se fue a estudiar a la Universidad, lejos de su hogar.

El hijo de Jackson optó por fotocopiar esos consejos y los distribuyó entre sus compañeros.

Estos mensajes resultaron ser tan populares que una editorial se acercó a Brown para obtener su autorización y publicar un libro basado en ellos. Así nació Life's Little Instruction Book, una obra que rápidamente se convirtió en un best seller y fue traducida a varios idiomas.

## Hijo:

- Cásate con la persona correcta. De ésta decisión dependerá el 90% de tu felicidad o tu miseria.
- Observa el amanecer por lo menos una vez al año.
- Estrecha la mano con firmeza, y mira a la gente de frente a los ojos.
- Elige a un socio de la misma manera que elegirías a un compañero de tenis: busca que sea fuerte donde tú eres débil y viceversa.
- Desconfía de los fanfarrones: nadie alardea de lo que le sobra.
- Recuerda los cumpleaños de la gente que te importa.
- Evita a las personas negativas; siempre tienen un problema para cada solución.
- Maneja coches que no sean muy caros, pero date el gusto de tener una buena casa.

- Nunca existe una segunda oportunidad para causar una buena primera impresión.
- No hagas comentarios sobre el peso de una persona, ni le digas a alguien que está perdiendo el pelo. Ya lo sabe.
- Recuerda que se logra más de las personas por medio del estímulo que de reproche (dile al débil que es fuerte y lo verás hacer fuerza).
- Aprende a mirar a la gente desde sus sandalias y no desde las tuyas.
- Muestra respeto extra por las personas que hacen el trabajo más pesado.
- Haz lo que creas que sea correcto, sin importar lo que otros piensen.
- Dale una mano a tu hijo cada vez que tengas la oportunidad. Llegará el momento en que ya no te dejará hacerlo.
- Nunca amenaces si no estás dispuesto a cumplir.
- Ubica tus pretensiones en el marco de tus posibilidades.
- Recuerda el viejo proverbio: sin deudas, no hay peligros ni problemas.
- No hay nada más difícil que responder a las preguntas de los necios.
- Aprende a compartir con los demás y descubre la alegría de ser útil a tu prójimo. El que no vive para servir, no sirve para vivir.
- Acude a tus compromisos a tiempo. La puntualidad es el respeto por el tiempo ajeno.
- Confía en la gente, pero cierra tu coche con llave.
- Recuerda que el gran amor y el gran desafío incluyen también 'el gran riesgo'.
- Nunca confundas riqueza con éxito.
- No pierdas nunca el sentido del humor y aprende a reírte de tus propios defectos.
- No esperes que otro sepa lo

que quieres, si no lo dices.

- Aunque tengas una posición holgada, haz que tus hijos paguen parte de sus estudios.
- Haz dos copias de las fotos que saques y envíalas a las personas que aparezcan en las fotos.
- Trata a tus empleados con el mismo respeto con que tratas a tus clientes.
- No olvides que el silencio es a veces la mejor respuesta.
- No deseches una buena idea porque no te gusta de quien viene.
- Nunca compres un colchón barato: nos pasamos la tercera parte nuestra vida encima de él.
- No confundas confort con felicidad.
- Nunca compres nada eléctrico en una feria artesanal.
- Escucha el doble de lo que hablas (por eso tenemos dos oídos y una sola boca)
- Cuando necesites un consejo profesional, pídelo a profesionales y no a amigos.
- Aprende a distinguir quiénes son tus amigos y quiénes son tus enemigos.
- Nunca envidies: la envidia es el homenaje que la mediocridad le rinde al talento.
- La gente más feliz no necesariamente tiene lo mejor de todo.
- Recuerda que la felicidad no es una meta sino un camino: disfruta mientras lo recorres.
- Si no quieres sentirte frustrado, no te pongas metas imposibles.

Espero que algún día estos consejos les sean de gran utilidad y los compartan con sus seres queridos.

Autor: Ives Amaury Tinoco Martínez



OPINA

SUGIERE

PARTICIPA





W W W . S U T E R M . M X