



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

**EL LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y LAS
EMPRESAS DE ORIGEN SINDICAL**

SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

**QUE EN OPCION AL GRADO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A N
DELGADO GONZALEZ FRANCISCO
GALINDO SALCEDO RAUL FIDEL
LORENZ LOPEZ JONATHAN**

Director del Seminario: L.R.I. Rafael Hernández Villagran.

México, D. F.

1984



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

Página

INTRODUCCION

CAPITULOS

I	ADMINISTRACION GENERAL -----	7
	A) Concepto de organización	7
	B) Características de la administración	8
	C) Proceso administrativo	10
	D) Las áreas funcionales	12
	1. Finanzas	13
	2 Personal	14
	3 Producción	16
	4 Mercadotecnia	19
II	Administración de Recursos Humanos	23
	A) Origenes de la administración de Recursos Humanos	23
	B) Clasificación de las actividades de la administración de Recursos Humanos.	26

- III .- El Administrador y los sindicatos. 35
- A) Carácter social de la profesión. 35
 - B) Necesidades de nuevas fuentes de trabajo 38
 - C) Los sindicatos y la crisis. 39
 - D) Labor de los administradores y los sindicatos 40
- IV.- Las Empresas de la economía de interés general. 44
- A) Noción de la E.I.G. 44
 - B) ¿Qué son las empresas de E.I.G ? 45
 - C) Misión de las empresas. 45
 - D) Clasificación de las empresas de la E.I.G. 46
 - E) Las empresas de los sindicatos obreros 47
 - F) ¿Porqué los sindicatos forman empresas propias? 49
 - G) Desarrollo histórico en Alemania. 51
 - H) Definición y función de las empresas sindicales. 54
 - I) Supuestos bajo los que pueden operar exitosamente las empresas de la E.I.G. 59
 - J) Pluralidad de objetivos. 62
- V.- Antecedentes históricos de las empresas sindicales 76
- A) La edad Media y el sindicalismo francés. 76
 - B) sindicalismo en Inglaterra y el cooperativismo europeo. 82
 - C) Desarrollo del sindicalismo en México. 89
- VI.- Bases Jurídicas del sindicalismo. 99
- A) Origen jurídico. 99
 - B) Concepto . 100
 - C) Finalidades. 102
 - D) Objetivos. 103

- E) *Clasificación.* 104
- F) *Requisitos para la creación de un sindicato.* 104
- VII.- *Investigación sobre empresas de origen sindical.* 107
 - A) *Definición básica.* 107
 - B) *Fijación de Metodología.* 108
 - C) *Recolección de datos.* 108
 - D) *Resultados de la investigación.* 120
 - E) *Cantidad, naturaleza y ubicación de los organismos detectados.* 121
 - F) *Su naturaleza jurídica.* 121
 - G) *Sobre los directivos.* 123
 - H) *Los organismos internos.* 123
 - I) *Actividades principales.* 125
 - J) *Proyección social.* 127
 - K) *Las empresas como fuentes directas de empleo.* 128
 - L) *La importancia económica de las empresas.* 130
 - LL) *Utilidades perdidas.* 131
 - M) *Problemas.* 132

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION

Como casi todas las profesiones, la carrera de Licenciado en Administración atraviesa por una doble crisis; por una parte, la cada vez más patente falta de fuentes de empleo, en donde puedan desarrollarse los egresados de las universidades y las escuelas técnicas y por otra, la necesidad que tiene de proyectarse socialmente como una justificación del papel que desempeña dentro de nuestra comunidad .

El siguiente trabajo tiene un carisma de imaginación y gran compromiso social, pero en esencia es netamente administrativo. Para llevar a cabo la investigación, fue necesario la utilización de metodología básica, tomando como marco teórico la administración general, así como la de recursos humanos, con el fin de tener una visión fundamentada y amplia de lo que es el tema de nuestro estudio.

Nuestra hipótesis está basada en el éxito de las empresas de origen sindical que se han desarrollado en la República Federal de Alemania. Con base en estas experiencias dadas de una indagación bibliográfica referente al tema, hemos tratado de enfocar esos problemas al Licenciado en Administración, ya que por su preparación académica podría intervenir en las empresas de este tipo existentes en

México, el cual en un campo no sólo poco explotado sino olvidado por los profesionales de la actividad administrativa. Son pues, las empresas de origen sindical, la esencia de nuestro trabajo.

Concretamente en lo que se refiere a este último aspecto, los sindicatos han resuelto tomar la iniciativa para la creación y desarrollo de un sistema de actividades colectivas de carácter productivo, educativo, de servicio y de bienestar social, que bajo la gestión de los trabajadores sirva para resolver algunas necesidades apremiantes de esas clases trabajadoras.

Se trata, por ejemplo, de impulsar y crear más empresas que sean de tipo cooperativo en ramas como transportes, consumo, vivienda, etc., de llevar a cabo otras actividades que generen beneficios, ingresos y empleo en el ámbito industrial y comercial o agrícola, de desarrollar proyectos de formación profesional en varias ramas relacionadas con las necesidades básicas, de promover actividades en el campo de la salud, bienestar, sanidad y educación de los trabajadores, especialmente donde por la falta de acción del sector público se necesite un esfuerzo de autoayuda popular.

De acuerdo con lo anterior, quedará excluido de nuestras consideraciones un gran número de empresas sindicales que presten servicio de apoyo a los sindicatos en el desempeño de sus actividades diarias, como por ejemplo imprentas, editoriales, agencias, instituciones de capacitación, instituciones culturales, etc. Desde luego que estas empresas tienen cierta importancia, pero lo que buscamos es que tengan impacto económico y trasciendan en el mercado.

Esta investigación es un esbozo para la actividad profesional de todos aquellos que se dediquen al campo de la administración de los recursos humanos, en donde se plantea como hipótesis única conocer si las empresas de origen sindical son verdaderas fuentes de empleo para el Licenciado en Administración, considerando que el desarrollo de la actividad administrativa en dichas organizaciones, de manera profesional, coadyuvará para que cualquiera de éstas, sin importar sus intereses y actividad, pueda lograr en forma sistemática sus grandes objetivos.

Capítulo I

ADMINISTRACION GENERAL

A) Concepto de Organización.

Podemos afirmar que todo grupo social puede y debe ser administrado; sin embargo, nuestro estudio se refiere a un aspecto específico de esa administración: aquel que se da en las empresas de origen sindical. Por lo anterior es indispensable precisar lo que es una organización, ya que a nuestro juicio una de las dificultades para esta definición radica en la idea de que organización es un concepto analógico es decir, se aplica a diversas realidades. No obstante trataremos de definirla como: conjunto de elementos materiales, técnicos y humanos que se interaccionan entre sí y que por medio de la administración coadyuvan, en su conjunto, a la consecución de los objetivos.

B) Características de la Administración.

La administración la define Koontz y O'Donnell como:

"La dirección de un organismo social y su efectividad en alcanzar sus objetivos fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes." (1)

Su importancia es básica para la estructuración de una organización, la cual deberá guiarse por una buena administración ya que ésta equilibra la relación entre insumo y producción, para la obtención de máxima utilidad con el mínimo de inversión en el menor tiempo.

Para el trabajador tiene gran importancia porque significa para él un mecanismo que permite la regulación entre el trabajo y el capital. Por medio de este mecanismo el trabajador obtiene una valoración adecuada de su salario.

Para el Lic. en Administración es de vital importancia en el ejercicio de su profesión, porque es la herramienta principal para poder administrar cualquier tipo de empresa donde se requieran los conocimientos de un profesional especializado en las técnicas de la administración.

Características de la Administración. - Las características de la Administración son las siguientes:

1) *Universalidad.*- La administración se presenta en todos los organismos sociales que persiguen un fin común sea económico, científico, artístico, educativo, político, sindical, etc., sin importar el lugar donde los organismos sociales se desarrollen.

2) *Unidad Temporal.*- Aun cuando existen diferentes etapas de la administración, el fenómeno administrativo es único, dado que ejerce su influencia en mayor o menor intensidad en cualquier proceso de la existencia de un organismo social.

3) *Unidad jerárquica .*- Se encuentra en todo individuo que se integra a un organismo, y en particular en los distintos niveles de la estructura orgánica ya sea en nivel de directivos, ejecutivos, empleados, obreros, etc.

4) *Especificidad.*- El fenómeno administrativo es específico en cualquier tipo de organismo social, no obstante que se acompañe de otros fenómenos en finalidad distinta, como son los psicológicos, económicos, sociológicos, éticos, etc., ya que el fenómeno administrativo tiene su finalidad propia.

(1) Reyes Ponce A., Admon. de Empresas, Ed. Limusa.

México, 1977 . p. 16

C) El Proceso Administrativo.

La componen las etapas básicas que se deben establecer para poder llevar a cabo, de una manera integral y sistemática para la organización, una buena administración de los recursos con lo cuales cuenta para el logro de sus objetivos a corto, mediano y largo plazos.

"... de donde, la administración de las organizaciones debe ser, y será en esencia, un proceso que coordine los esfuerzos humanos con el propósito de satisfacer objetivos." (2)

La administración como actividad del hombre, ha sido recientemente objeto de investigación sistemática y de estudio, para descubrir los principios que la rigen independientemente de la sociedad en que se dé.

J. A. Fernández Arena define a la administración como:

"... ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos insitucionales, por medio de un mecanismo de operación y a través del proceso administrativo." (3)

La administración como ciencia se ajusta a elementos constantes que se producen independientemente del tiempo y del lugar; dichos elementos aparecen en forma primitiva e inadvertida.

(2) H. J. Leavitt, *Unhuman Organizations*, Harvard business Review, julio-agosto, 1962. p. 90

(3) Fernández Arena J. A., *La auditoría administrativa*, Ed. Diana, 1982. p. 119

Aunque la clasificación y denominación del proceso administrativo varía con los diferentes autores, señalaremos los siguientes (ver cuadro 1)

Planeación

Organización

Integración

Dirección

Control

El maestro Francisco Laris Casillas define estos conceptos de la siguiente manera:

Planeación.- Es la determinación de lo que va a hacerse incluyendo decisiones de importancia, como el establecimiento de políticas, objetivos, redacción de programas, determinación de métodos específicos, procedimientos y el establecimiento de las cédulas diarias de trabajo.

Organización.- Es el agrupamiento de las actividades necesarias para realizar los planes a través de las unidades administrativas, definiendo las relaciones jerárquicas entre ejecutivos y estableciendo las comunicaciones en sentido vertical y horizontal.

Integración.- Consiste en la obtención, para uso de la empresa, del capital, personal ejecutivo, terrenos, construcciones y demás elementos materiales y humanos necesarios para llevar a cabo los planes. La integración agrupa elementos tales como la comunicación, reunión armónica de los elementos humanos y materiales, selección, entrenamiento, compensación al personal, etc.

FACTORES DEL PROCESO ADMINISTRATIVO

AUTOR	AÑO	FACTORES				
<i>Henry Fayol</i>	<i>1886</i>	<i>previsión</i>	<i>organización</i>	<i>comando coordinación</i>	<i>control</i>	
<i>Lyndall Urwik</i>	<i>1943</i>	<i>previsión planeación</i>	<i>organización</i>	<i>comando coordinación</i>	<i>control</i>	
<i>William Newman</i>	<i>1951</i>	<i>planeación</i>	<i>organi- zación</i>	<i>obten- ción de re- cursos</i>	<i>dirección</i>	<i>control</i>
<i>R.C. Davis</i>	<i>1951</i>	<i>planeación</i>	<i>organización</i>		<i>control</i>	
<i>Koontz O'donnell</i>	<i>1955</i>	<i>planeación</i>	<i>organi- zación</i>	<i>integra- ción</i>	<i>dirección</i>	<i>control</i>
<i>John F. Mee</i>	<i>1956</i>	<i>planeación</i>	<i>organización</i>	<i>motivación</i>	<i>control</i>	
<i>George R. Terry</i>	<i>1956</i>	<i>planeación</i>	<i>organización</i>	<i>ejecución</i>	<i>control</i>	
<i>Louis A. Allen</i>	<i>1958</i>	<i>planeación</i>	<i>organización</i>	<i>motivación coordinación</i>	<i>control</i>	
<i>Datto Mc. Farland</i>	<i>1958</i>	<i>planeación</i>	<i>organización</i>		<i>control</i>	
<i>Agustin Reyes Ponce</i>	<i>1960</i>	<i>previsión planeación</i>	<i>organi- zación</i>	<i>integra- ción</i>	<i>dirección</i>	<i>control</i>
<i>Isaac Guzman V</i>	<i>1961</i>	<i>planeación</i>	<i>organi- zación</i>	<i>integra- ción</i>	<i>dirección ejecución</i>	<i>control</i>
<i>Jess Antonio Fernández Arenas</i>	<i>1967</i>	<i>planeación</i>	<i>implementación</i>		<i>control</i>	

Dirección.- Es la expedición de instrucciones, indicando los planes a los responsables de efectuarlos, establecimiento de la relación personal diaria entre el jefe y los subordinados, etc. La dirección incluye los elementos de comunicación de las órdenes, las relaciones jerárquicas entre los integrantes de la organización y la toma de decisiones.

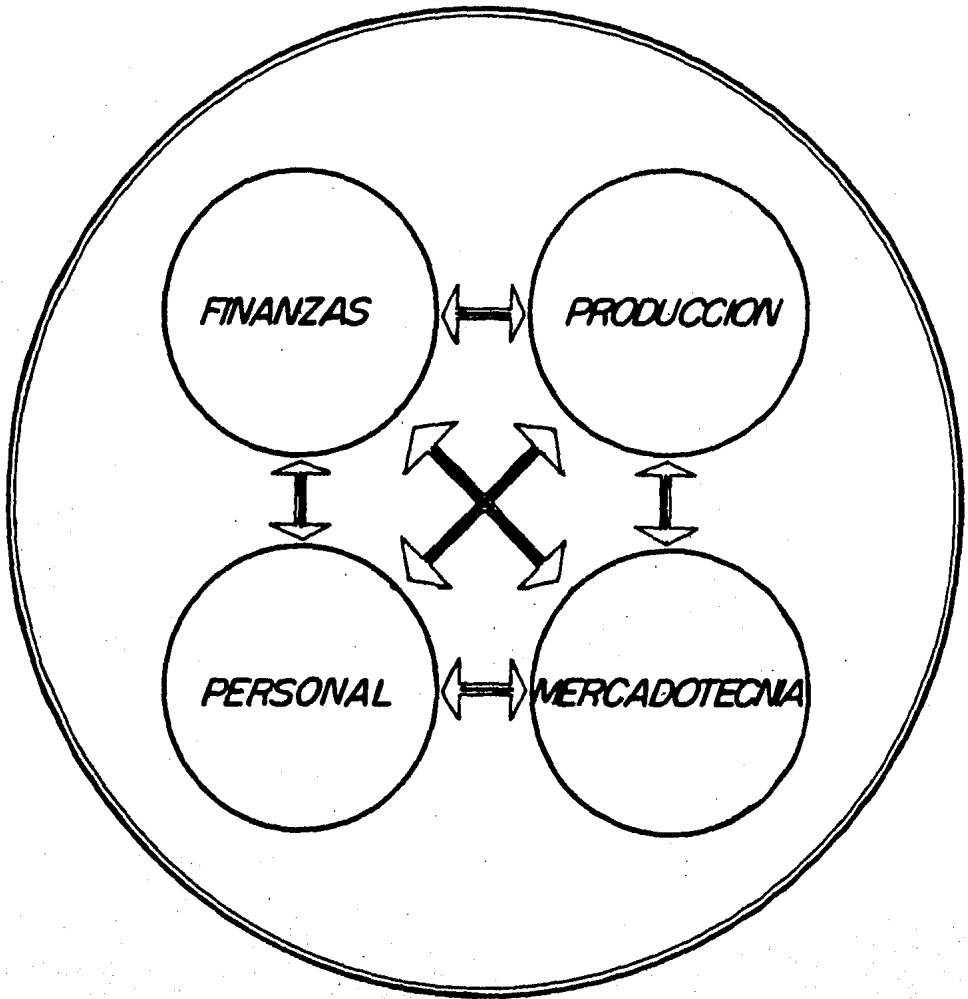
Control.- Consiste en medir la operación para que resulte conforme a los planes o lo más cerca posible de ellos, incluyendo el establecimiento de estándares, comparación de los resultados reales con los propuestos y la acción correctiva para así adecuarlos al plan original. El control comprende, en resumen, el establecimiento de estándares, medición de la ejecución-interpretación y la acción correctiva.

D) Las Areas Funcionales

Son los departamentos o subsistemas específicos que estructuran a la organización, efectuando la separación del trabajo por áreas de responsabilidad. Los subsistemas que integran la organización tienen como fin obtener un mejor aprovechamiento de todos los recursos, los cuales se unifican para la consecución de los objetivos de la empresa.

Estos subsistemas o departamentos se encuentran en interacción constante; esto permite que el sistema de organización cumpla con su función satisfactoriamente en la obtención de los objetivos organizacionales. En el cuadro 2 se presenta claramente la interacción que existe entre las distintas áreas funcionales (ver cuadro No. 2).

INTERACCION DE LAS AREAS FUNCIONALES DE LA ORGANIZACION



Esta tesis tratamos de enfocarla al Lic. en Administración, como el profesional natural para desarrollar la actividad administrativa y aplicar sus conocimientos especializados en todas las empresas y en especial en las de origen sindical, que son el objeto de nuestra investigación.

A continuación vamos a presentar un análisis breve de las áreas funcionales:

1. Finanzas

Obtención de recursos financieros.- Es la obtención de los fondos necesarios para estructurar el capital de la empresa, así como para permitir el continuo y eficaz funcionamiento de la empresa mediante la combinación apropiada de recursos provenientes de diferentes fuentes que satisfagan las necesidades del negocio.

Aplicación de recursos financieros.- Es el manejo e inversión del capital, en toda la corriente de factores, como instalaciones, maquinaria, equipo, materia prima, salarios, créditos, pagos, etc., necesarios para el desarrollo de las funciones de la empresa.

Créditos.- Es el otorgamiento de productos o servicios bajo promesa de posterior pago.

Cobranzas.- Control de cobros e información periódica de los mismos.

Recepción y pagos.- Es la obtención, guarda o entrega de dinero o valores.

2. Personal

Reclutamiento.- Consiste en atraer y reunir a un número suficiente de solicitantes a fin de realizar la mejor selección posible y la que más se adecue a las características del puesto.

Selección.- Es la función de rechazar a las personas reclutadas, quedándose sólo con los elementos que mejor satisfagan las necesidades de los puestos.

Contratación.- Establece aceptación final del solicitante y la formalización de la relación contractual del mismo con la empresa.

Introducción.- Es el contacto que se establece entre el contratado y la empresa, con objeto de adaptarlo lo más rápido y eficazmente posible a nuevo medio en el cual va a desenvolverse, exponiéndole los objetivos de la empresa, sus políticas, reglas disciplinarias, - lugares en los cuales va a trabajar, etc.

Entrenamiento y desarrollo.- Consiste en la educación de las habilidades del trabajador y en su adecuación a las necesidades de la empresa y su optimización potencial y práctica.

Análisis de puestos.- Es la separación y ordenamiento preciso de los elementos que integran un puesto, las tareas que debe abarcar y los requisitos que debe de llenar el que lo desempeñe, precisando su misión obligaciones y autoridad.

Valuación de puestos.- Consiste en determinar la importancia relativa de cada puesto, en función de sus obligaciones y responsabilidades con el fin de asignar a cada uno la retribución más equitativa posible

y lograr la correcta organización y remuneración del personal.

Cálificación de méritos.- Es la valorización separada de cada una de las cualidades y realizaciones del trabajador que influyan directamente en la ejecución del trabajo, lo cual permite conocer en el momento necesario a quiénes debe darse preferencia en los ascensos, a quiénes debe rechazarse en los periodos de prueba, qué trabajadores pueden escogerse para los puestos de confianza y qué cualidades pueden ser aprovechadas y desarrolladas en el personal.

Prestaciones y servicios.- Son los beneficios adicionales que, la empresa otorga en favor y provecho de los trabajadores, fuera del salario estipulado y sus complementos directos, con objeto de producir una mejora económica, social y moral, pudiendo consistir en bienes, instalaciones, facilidades o simplemente en ciertas acciones.

Salarios e incentivos.- Es la remuneración al personal así como el estudio, implantación y otorgamiento de bonificaciones como estímulo para el mejoramiento del trabajo y las modificaciones generales a los salarios, etc.

Relaciones.- Se refiere al logro del mejor espíritu de colaboración posible, mediante la coordinación adecuada entre los fines de la empresa y el personal.

Ascensos y promociones.- Supuesta la necesidad de "clase o grados de salarios", hay que considerar la necesidad de adecuar el aumento de salarios con el aumento de la eficiencia del trabajador o el cambio de puesto. Es la elaboración y aplicación de planes de modificaciones al salario y asignación de puestos mediante el análisis adecuado a los casos específicos considerando los métodos individuales.

Se distingue de la transferencia, ya que ésta aplica solamente cambios entre puestos de igual categoría y no mejoras en los mismos y en las percepciones establecidas.

3. Producción

Diseño del producto.- Consiste en crear en el papel la estructura o forma física que el producto va a tomar; los parámetros típicos son: estilo, material, diseño mecánico, investigación, experimentos y dibujo.

Localización y planificación de la planta.- Es la consideración cuidadosa de todos los factores necesarios para la mejor elección del lugar donde se construirá la planta, considerando las condiciones técnicas, sociales y económicas. Comprende también el estudio de la distribución de la maquinaria y del equipo siguiendo un orden lógico que facilite el pase de materiales, piezas, productos y personas, así como proporcionar las mejores condiciones de higiene y seguridad.

Ingeniería de métodos.- Se dirige al desarrollo de métodos de fabricación que permiten la producción en serie, en las cantidades adecuadas y en la calidad deseada.

La fase de tareas que le corresponde incluye el cálculo de aquellas partes que se hallan sometidas a esfuerzos considerables y su diseño para la obtención de características de resistencia adecuadas. - Abarca también los cálculos relacionados con la operación del producto, sus cargas y velocidades de operación, las especificaciones de lubricación, el servicio y la substitución de piezas.

Dos aspectos son importantes:

a) *Planeación del proceso.*- Es el establecimiento de las tareas básicas en los procesos de producción que se van a emplear, condiderón dose todos los pasos que se han de realizar, las necesidades técnicas de fabricación y la elección de cada uno de los equipos de producción, herramientas, aditamentos, etc. que se necesiten.

b) *Determinación de tiempos.*- Consiste en la formulación y estudio de la duración del trabajo y la operación, la velocidad de la producción normal, con objeto de determinar el tiempo óptimo de produc-

ción así mismo persigue la fijación de la política que se seguira sobre el número de turnos de trabajo y ayuda a calcular el número de ho ras que trabajará la planta en determinado lapso.

Control de materiales.- Consiste en la presencia de los materiales adecuados, en el lugar apropiado y en el momento oportuno.

Dentro de esta actividad podemos distinguir:

a) *Adquisición de materiales.*- Es la obtención de materiales, piezas abastecimientos, equipo, etc., tomando en cuenta su clase, can tidad, localización y su movimiento dentro de la empresa, según las - especificaciones de ingeniería y los programas de producción.

b) *Almacenaje.*- Es la guarda y separación de materiales y productos elaborados, facilitando el abastecimiento de las líneas de producción tratando de evitar las mermas.

c) *Control de existencia.*- Es la regulación de la existencia de materiales y artículos almacenados, ocupándose también de su registro sistemático, localización y mantenimiento en el inventario.

Elaboración.- Consiste en la adición, transformación eliminación, combinación o cambio de materiales en bruto, hasta obtener el producto acabado en la cantidad, calidad y tiempo adecuados empleando los mejores métodos y logrando el menor desperdicio posible.

Control de la producción.- Es la regulación del flujo de los materiales en la planta, partiendo de su estado inicial hasta llegar al producto terminado, regulando la continuidad de la producción y los costos, tratando de lograr la máxima calidad en la elaboración de los productos.

Planificación.- Establece la determinación rutinaria de dónde y con qué deberá hacerse el trabajo, y la seguridad de que estarán disponibles factores de producción tales como hombres, materiales y herramientas.

Programación.- Consiste en la fijación cronológica de la producción en el orden de su prioridad, sucesión, iniciación, terminación turno al que corresponde, etc.

Lanzamiento.- Es el envío de los documentos o boletines de autorización para iniciar las actividades de producción.

Corrección.- Es la superación de las desviaciones y dificultades que se presenten en un proceso productivo ya sea en la materia -

prima, herramientas, gulas, accesorios, etc.

Control de calidad.- Estriba en la regulación de la eficiencia - de los procesos de fabricación para dar como resultado un producto de óptimo funcionamiento. Para esto es necesario el control sistemático en las variantes de materiales, hombres y máquinas, así como en las condiciones de fabricación que influyen directa e indirectamente en las espe cificaciones que debe satisfacer el producto final.

Mantenimiento y conservación.- Es la labor encaminada a tener en condiciones óptimas de servicio los equipos e instalaciones, edificio, - planta, etc., evitando su deterioro interior y exterior.

Tráfico y transporte.- Determina los equipos y sistemas apropiados para transportar los artículos por la planta, a través de mecanismos de manejo de materiales o mediante la utilización de bandas, gulas, etc., - por las rutas establecidas previamente.

4. Mercadotecnia

Investigación de mercados.- Consiste en el estudio de lo que el público desea o necesita, tomando en cuenta las características del pro ducto que servirá de base para los planes de producción, el cálculo de los costos y precios y la campaña de ventas y publicidad que sea neces aria. Estudia la demanda de potencial y el volumen probable de consumo, - la extensión geográfica del mercado y su localización, sus posibles con sumidores, las condiciones de venta y muchos otros factores más.

Cabe hacer notar que la investigación de mercados inicia y cierra el proceso de mercadotecnia al servir también para verificar los resultados de las actividades de esta técnica.

Canales de distribución.-Son los medios a través de los cuales el producto llega de la planta a las manos del consumidor.

Adecuación del producto.- Consiste en la planeación de la oferta en el tiempo oportuno, en las cantidades necesarias, en el lugar correcto y a un precio conveniente.

Simplificación.- Es la eliminación de líneas de productos extraños o marginales, aprovechando la producción masiva en serie y buscando la menor inversión en materiales, maquinaria y equipo y tratando de lograr una mayor eficiencia en la mano de obra.

Diversificación.- Comprende la adición de líneas de productos o tipos y tamaños distintos, aprovechando al máximo las materias primas, las partes semielaboradas, el personal y los canales de distribución, con objeto de tener mayor penetración en el mercado.

Estandarización y grados.- Reside en fijar una norma de calidad aplicable a todos los productos que vamos a vender en un mismo mercado, con la misma marca y etiqueta.

Marcas y etiquetas.- La marca es el nombre, símbolo, neologismo o combinación de éstos que distingue a un producto de los demás. La etiqueta es un papel, un pedazo de metal o cualquier material fijado a

un envase cuyo objetivo es identificar el producto, dar instrucciones - sobre su uso, proporcionar el contenido o ingredientes del mismo, informar el precio y registros ante las autoridades, etc.

Empaque.- Su función tradicional era facilitar el transporte y acarreo, protegiendo el producto del medio.

En la actualidad sirve para fijar la cantidad del producto que debe ser consumida por el comprador, para presentar adecuadamente el - producto y para promover la venta y uso del mismo.

Precio.- Es la asignación de un valor monetario al producto, considerando los posibles descuentos, concesiones y otras bonificaciones en términos del margen de utilidad deseado y las fuerzas económicas que lo afectan.

Publicidad.- Es la diseminación o propagación de mensajes confirmados o patrocinados abiertamente a través de la compra de espacio, tiempo o cualquier otro medio que sirva a los objetivos de identificación, - información y compra.

Campaña de ventas.- Se da cuando por necesidades del mercado, du- rante un espacio de tiempo determinado se utilizan todas las fuerzas promocción en forma exhaustiva, empleándose determinada estrategia de ventas para un fin específico.

Planeación de ventas.- Es la fijación de políticas, normas, procedimientos y estrategias necesarias para alcanzar un nivel predeterminado de ventas.

Control de ventas. - Consiste en la utilización de aquellos sistemas y procedimientos que permiten medir los resultados obtenidos en las ventas en relación con los esperados e indicar las variaciones y causas de las mismas, con objeto de establecer las acciones correctivas necesarias.

La relación de los detalles que enunciamos, no corresponde de ninguna manera a un orden jerárquico o a una secuencia de trabajo, sino son los detalles intrínsecos más importantes por considerar, en las áreas funcionales, con base en el procedimiento administrativo, siendo elemental su implantación y desarrollo para la organización, a fin de llevar a efecto una buena y eficiente administración de los recursos que la integran.

Capítulo II

LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

A) Origenes de la Administración de los Recursos Humanos.

Surgió como consecuencia del crecimiento de las organizaciones de trabajadores, ya que éstas demandaban un mejor trato por parte de los empresarios, caso concreto el de las asociaciones mutualistas. El origen de la administración de recursos humanos, está vinculado estrechamente con el derecho laboral, la administración científica de Taylor y Fayol, las investigaciones de Elton Mayo y de algunas otras disciplinas relacionadas con el derecho laboral; así podemos decir que surge de la necesidad imperiosa de reglamentar las relaciones de trabajo para la buena convivencia de los individuos en la organización. Se observó que no sólo se necesitaba aplicar los conceptos legales, sino antes llevar a cabo más estudios, dado que existe un enlace significativo entre conceptos tales como sueldos y salarios, prestaciones, etc., con el comportamiento de los individuos y el tipo de puesto de que se trate.

Taylor y Fayol sentaron las bases para un mejor empleo de los recursos humanos dentro del área laboral. Taylor, a través de la dirección y la coordinación, implantó el primer departamento especializado en la selección de personal; ya no se harían contrataciones empíricas y basadas -- simplemente en las experiencias anteriores, sino por el conocimiento de cada área, naciendo de esta forma la organización funcional. Así para poder realizar esta función correctamente, se requirió de la participación de varias disciplinas.

" La administración de recursos humanos es una técnica o ciencia multidisciplinaria en la que concurren disciplinas como: antropología , - el derecho, la economía, las matemáticas, etc." (1)

Elton Mayo realizó estudios en la planta de la empresa Western Electric Co. en Hawthorne, que modificaron las relaciones humanas existentes en esos tiempos. El observó que los trabajadores se reunían generalmente en grupos informales, lo cual parecía algo fundamental para ellos y llenaba necesidades internas insatisfechas; mas esto quedaba fuera del control administrativo.

Para Elton Mayo era más importante el prestigio, el liderazgo y el respeto dentro de un grupo informal, que el factor económico.

(1) Arias Galicia F., Administración de Recursos Humanos, Ed. Trillas, México, 1980. p. 33

La actividad administrativa es tan antigua como el hombre mismo, puede decirse que una de las primeras actividades administrativas se remonta a épocas prehistóricas, cuando el hombre por sus características nomadas se tenía que agrupar y para su supervivencia, pues cuando se dedicaban a la caza de animales los hombres tenían que agruparse en forma coordinada para poder atraparlos con éxito.

" ... la tarea del administrador consiste en crear y conservar un ambiente adecuado para que los grupos de personas puedan trabajar eficiente y eficazmente para el logro de los objetivos comunes." (2)

De la definición anterior resaltan los siguientes conceptos:

- Se trata de una actividad realizada por personas.
- Se encuentra dentro de grupos humanos; por lo tanto, la actividad administrativa afecta las relaciones de sus integrantes, dado que el acto administrativo no es individual.

El grupo humano invariablemente persigue un objetivo común mediante la fusión coordinada del esfuerzo humano.

Toda actividad debe ejecutarse con la idea de llegar a la mayor eficiencia posible, es decir, aprovechar al máximo todos los recursos con los que se cuenta dentro de la organización.

(2) Knootz y Odonnel, Curso de Administración Moderna, td. McGraw Hill, México, 1972. p. 4

Lo anterior nos lleva a las relaciones industriales, las cuales representan el estudio del comportamiento humano que surge de las relaciones de trabajo, en sus dos vertientes: Administración de recursos humanos y relaciones laborales. La primera comprende las relaciones con los empleados, el reclutamiento, la selección, la introducción y la contratación, etc. La segunda abarca los aspectos legales de las relaciones de los patrones y los sindicatos de los trabajadores, especialmente respecto al contrato colectivo y a la representación sindical.

Con base en lo anterior se puede decir que cualquier actividad que se desarrolle dentro de la administración de recursos humanos deberá considerar los principios y las técnicas aplicables a las relaciones humanas con el fin de orientar a los grupos al logro de sus objetivos pre-determinados.

B) Clasificación de las Actividades de la Administración de Recursos Humanos.

Se han efectuado innumerables clasificaciones de las actividades que deben desarrollarse en la administración de recursos humanos de manera centralizada en un organismo. Con el fin de tener empleados que sepan hacer trabajo, se requieren procedimientos adecuados de reclutamiento, selección y contratación que proporcionen los individuos cuyas

características sean las idóneas para ocupar un puesto, así como buenos programas de capacitación y adiestramiento.

Por lo tanto, el fin que persiguen las actividades de recursos humanos es obtener el personal más adecuado, tanto en sus actitudes psicológicas como en sus conocimientos técnicos: guiarlo, motivarlo y mantenerlo en aptitud y actitud favorables para que a través de su trabajo encuentre la realización personal.

La administración de recursos humanos, dentro de las organizaciones debe actuar de modo que los objetivos se alcancen con la mayor satisfacción personal; para ello se apoya en las siguientes disciplinas:

- Relaciones Humanas.
- Relaciones Públicas.
- Relaciones Industriales

1. Las Relaciones Humanas.

El hombre es un ser social en donde la vida no se concibe sino en la relación con sus semejantes.

Cuando se trata de las relaciones entre los hombres que forman parte de un grupo organizado, para alcanzar objetivos comunes, éstos constituyen un tipo de relación humana que le interesa a la administración.- Al respecto Arias Galicia nos dice:

"... cualquier interacción de dos o más personas constituye una relación humana. Las relaciones no se dan ex

clusivamente entre los miembros de una organización sino en todas partes." (3)

En esta situación las relaciones humanas tienen como objetivo - dar al trabajador un sentido de importancia y utilidad que lo haga participar en las actividades de la organización, a través del trato justo y considerado. A la administración de recursos humanos no sólo le interesan las relaciones que entabla el personal de la organización, sino - todas las formas de comportamiento y conexiones de los hombres dentro y fuera de la empresa.

Los especialistas consideran que las buenas relaciones humanas - tienen un efecto positivo en la productividad en el trabajo.

2. Las Relaciones Públicas.

"Es una parte importante de las relaciones humanas, donde su función consiste en buscar y mantener entre la organización y los diferentes elementos con que interacciona, la comprensión, simpatía y colaboración de quienes con ella pueden tener relaciones como son los clientes, empleados, accionistas y público en general." (4)

(3) Arias Galicia, ob. cit. p. 27

(4) Montero Gómez Farías Manuel, La Motivación en las Organizaciones, Tesis Profesional.

3. Las Relaciones Industriales

Dentro del campo de las relaciones humanas también se encuentran las relaciones industriales, que son de gran importancia para la organización. Arias Galicia entiende a las relaciones industriales como:

" ... el término que queda reducido a la industria y, evidentemente, a organizaciones bancarias, gubernamentales, educativas, de beneficencia, etc. donde se requieren también recursos humanos. Además, entre los proveedores y la fábrica, y entre ésta y sus clientes también se establecen relaciones." (5)

Existe dentro de la administración de recursos humanos una serie de actividades para el manejo del personal y conseguir los fines que se pretenden. A continuación se señalan estas actividades:

Empleo.- Sistema de reclutamiento, selección, contratación e inducción al puesto.

(5) Arias Galicia, ob. cit. p. 28

Registros.- Estadísticas, controles de personal relativos a puntualidad y asistencia, permisos, licencias, vacaciones, sanciones, recompensas, etc.

Sueldos y salarios.- Análisis de puesto, calificación de méritos, diseños y manejo de escalafón.

Higiene y seguridad.- Previsión de accidentes, higiene y seguridad en el desempeño del trabajo, educación sobre accidentes, etc.

Prestaciones y servicios.- Programa de bienestar, servicio médico, becas, prestaciones sociales, recreativas, deportivas, etc.

Formación.- Capacitación, adiestramiento, avisos, publicidad, sistema de sugerencias, instructivos, etc.

Relaciones laborales.- Elaboración e interpretación del contrato colectivo y reglamentos, atención legal de conflictos de trabajo, relaciones con el sindicato.

Investigación.- Planeación de recursos humanos, encuestas de salarios y recomendaciones de políticas de recursos humanos, etc.

" El buen desempeño de las actividades de la administración de recursos humanos contribuirá, en gran parte, al logro de los objetivos tanto de la organización como el de su personal." (6)

(6) Montero Gómez Farías Manuel, ob. cit. p.p. 33

Supervisión de recursos humanos.- Se considera a la supervisión de los recursos humanos como el aspecto más importante de toda administración. La labor de un jefe de empleados o trabajadores representa los cimientos de apoyo de toda organización eficiente, ya que contribuye al logro de las metas de la organización, mediante el cumplimiento de las tareas asignadas al grupo.

*" La supervisión se localiza en cualquier nivel o -
drea del organismo administrativo, los jefes supervisores son responsables de aplicar y observar políticas, procedimientos y programas de trabajos independientemente de su jerarquía, especialidad o número de subordinados a su cargo." (7)*

C) Concepto de Administración
de Recursos Humanos.

Arias Galicia define a la administración de recursos humanos de la siguiente manera:

*"... es el proceso administrativo aplicado al acercamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, -
la salud, los conocimientos, las habilidades,..., de --
los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general"*

(7) Arias Galicia , Ob. cit. p 140

(8) Idem. p. 27

En estas palabras, resalta la función básica de la administración de recursos humanos, que es de tratar de ubicar al personal, desarrollarlo, retribuirlo, motivarlo, guiarlo y mantenerlo en las óptimas condiciones para un mejor servicio.

Como toda actividad administrativa, la administración de recursos humanos debe ser planeada, organizada, integrada, dirigida y controlada para que pueda ser coordinada por la dirección. La administración de recursos humanos es una función fundamental, pues por su propia naturaleza se presenta en cualquier organismo no importando el origen de éste ni la actividad a que se dedique.

V) Importancia y Contenido de la
Administración de Recursos Humanos.

Corresponde a la administración de recursos humanos la responsabilidad de obtener el mejor aprovechamiento de los trabajadores que laboran en la organización, pues el ser humano es el elemento más valioso no sólo de ella sino de la nación.

Como consecuencia del empleo adecuado y eficiente de las actividades de la administración de recursos humanos, el empleado, además de hacer bien su trabajo, deseará hacerlo de tal forma que desarrolle con eficiencia sus capacidades, logrando la satisfacción de sus necesidades y las de la empresa.

E) Objetivos de la Administración de Recursos Humanos.

Para que la administración de recursos humanos se lleve a cabo de manera óptima debe satisfacer tres clases de objetivos:

- Organizacionales
- Del trabajador
- Sociales y profesionales

Objetivos organizacionales.- En el establecimiento de la administración de recursos humanos en forma adecuada, podemos mencionar que el personal debidamente manejado prestará su más alta colaboración, con el fin de satisfacer plenamente las necesidades de la empresa en la consecución de sus fines.

Objetivos para el trabajador.- El objetivo más inmediato del empleado será recibir una remuneración justa por su trabajo prestado en la organización. Es pues tarea de la administración de recursos humanos proporcionar buen trato y seguridad en el empleo, ya que necesita la estabilidad dentro de la sociedad, de tal forma que el empleado se sienta libre y sin presiones de ninguna especie para que este pueda realizar su trabajo de manera óptima.

Objetivos sociales y profesionales.- El profesional de este campo buscará la mejor coordinación de los intereses de la organización con el fin de desarrollar al máximo las aptitudes de los trabajadores, tratando de que éstos tengan mayor capacidad de adaptación; por ende, éstos a su vez se integrarán mucho más fácilmente a la sociedad en general.

CAPITULO III

EL ADMINISTRADOR Y LOS SINDICATOS

A) *Carácter social de la profesión.*

Todas las profesiones, aun las que se consideran más técnicas como la administración, deben ser apreciadas desde el punto de vista social y de su proyección en la comunidad.

Cada profesionista, como parte integrante de la sociedad, tiene obligaciones sociales que le son inherentes y de las cuales no debe sustraerse; son obligaciones que le afectan como persona, como miembro de la sociedad, independiente del carácter de su profesión.

El Licenciado en Administración en esta posición no debe concretarse a la explotación económica de la carrera, sino que, como miembro de un país como México, debe ver los problemas que lo aquejan y - -

tratar de aportar algo para solucionarlos.

En contraposición a lo que generalmente se piensa, nuestra carrera puede tener un gran impacto social y ser de gran beneficio para los sectores marginados de nuestro país, que vive un angustioso estado de subdesarrollo.

Nuestros pensamientos y aspiraciones egresar de la Universidad es llegar a ser altos funcionarios de una negociación o unos prestigiados profesionales independientes, pero jamás pensamos de qué manera podríamos aplicar nuestros conocimientos, de tal forma que fueran útiles a dichos sectores.

Existen algunos campos de la administración donde aún no se actúa plenamente y que sin embargo requieren de nuestro auxilio de manera urgente.

Como Ejemplo podemos citar algunos: las empresas agrícolas, las cooperativas de producción y de consumo y los sindicatos. También mencionamos la administración pública, en donde el atrazo en que se encuentra la administración gubernamental refleja la ausencia de administradores competentes.

Esta situación se ha originado dada con una idea equivocada, toda nuestra atención la hemos enfocado a la empresa y a los despachos provocando la saturación que viven hoy y que indica las necesidades de nuevos campos de acción. Debemos promover entre nosotros la investigación para alcanzar y buscar nuevas fuentes de trabajo que absorben la creciente cantidad de compañeros que egresan cada año de las Universidades e institutos que imparten la carrera, y que a su vez estas fueren

tes de trabajo que absorban la creciente cantidad de compañeros que egresan cada año de las Universidades e institutos que imparten la carrera, y que a su vez estas fuentes de trabajo tengan un carácter social acorde con las realidades actuales que vive nuestro país.

Sumamente ilustrativas de lo expresado anteriormente son las palabras de Don Hélder Camara indicadas a continuación:

" Se trata de trasladar el énfasis de los estudios científicos, cambiando las prioridades - actuales, en beneficio de un enfoque intensivo y sistemático de aquellos problemas de la ciencia contemporánea que tocan más de cerca las necesidades y aspiraciones del hombre de esta arca continental subdesarrollada" (1)

Es decir, tenemos que estudiar cuáles son los problemas más urgentes por resolver en nuestra carrera e ir hacia la solución de ellos.

Este enfoque será casi siempre temporal, pues como la realidad es cambiante, tendremos que ir adaptando nuestra carrera también can-biante.

Para finalizar, recordemos que antes de profesionales somos --- ciudadanos con todos los derechos y obligaciones que esto implica y que somos parte de la clase trabajadora que vive gracias a su trabajo y por ello debemos luchar por la superación y la elevación de nuestra clase.

HELDER CAMARA, UNIVERSIDAD Y REVOLUCION

ED. NUEVA UNIVERSIDAD, CHILE, PAG. 16

B) Necesidades de nuevas fuentes de trabajo.

Independientemente del compromiso social existentes para los admi
nistradores expuesto en el apartado anterior, en el cual también se --
menciona que nuestra profesión padece una crisis por la gran cantidad
de profesionales de la administración que cada año egresan de las Uni_
versidades y de mas institutos superiores y que no pueden encontrar una
ocupación acorde con la profesión, la sociedad es cada día más insufi-
ciente para absorber a este cúmulo de profesionales que ven cortadas -
sus esperanzas de triunfo y desarrollo de la profesión; aquí nuevamen_
te podemos decir que se hace sumamente patente la necesidad de investi_
gación de nuevas fuentes de trabajo.

Si el administrador cree o no en su compromiso social no importa,
aquí se juega su propia convivencia de trabajo y supervivencia jerár--
quica.

Acorde con lo anterior descrito, es lo dicho por Daniel Cosío --
Villegas, expresado a continuación:

" Va resultando más y más difícil que el gobierno y
los negociantes absorben el torrente de graduados de la
facultad, de modo que su incorporación jerárquica normal
sea frustrada y puede no quedarles otro camino que agitar
a la sociedad declarándose abanderados del pobre" (2)

(2) Carlos Fuentes " Opciones Críticas"
en el Verano de nuestro descontento,
Plural No. 4 agosto 1972

Es verdad, quizá nunca sintamos espontáneamente la conciencia social necesaria para actuar, pero las circunstancias pueden hacer que nos erijamos en abanderados del pobre y agitemos a la sociedad como respuesta de una venganza personal a nuestro fracaso.

El trabajar en beneficio de las masas, también es trabajar en beneficio propio.

C) Los sindicatos y la crisis.

Los sindicatos juegan un papel importantísimo dentro del cambio. Son agrupaciones ya hechas y que sólo deben organizarse adecuadamente para que cumplan sus objetivos.

Debe educarse a los individuos que integran los sindicatos, sembrarles conciencia del papel que juegan dentro de la sociedad y darles una organización interna adecuada que sea base para su actuación social.

En los sindicatos, Carlos Marx vislumbraba centros organizadores y focos de reagrupamiento de la clase obrera. Aquel los obreros reciben su primera organización de clase.

" Los obreros cuentan con uno de los elementos de éxito, la cantidad, pero la cantidad tiene peso únicamente aunando esta unidad por la organización y guiada por el saber ". (3)

Los principios marxistas son aún vigentes, es necesario organizar educar e inducir a los obreros.

A pesar de estas ventajas, en México, la crisis general afecta a las organizaciones obreras y campesinas, además de que se encuentran en un estado de corrupción avanzado. (3)

La conquista revolucionaria del sindicalismo se encuentra sumamente desvirtuada, por lo que se debe defender para que recobre su función social original y sobre todo adaptarla a las condiciones actuales.

En este aspecto, la tarea es lograr que el sindicalismo recobre su función social, para lo cual es premisa fundamental su organización interna adecuada.

Es necesario desterrar algunos grandes vicios sindicales, entre los que destaca el "charrismo sindical" o la perpetuación de los directivos en las organizaciones obreras y sus actitudes obsecuentes hacia el gobierno.

Los malos manejos de los fondos sindicales son también evidentes, ya que olvidándose de los obreros, los dirigentes realizan la lucha sindical del contenido político concentrada en la conquista de lo que llaman posiciones, esto es, premios menores acordados por el régimen.

D) Labor de los Administradores en los Sindicatos.

Una vez ubicados, aunque sea a grandes rasgos en la problemática nacional, y dentro de ésta en la sindical, todavía nos falta explicar, a pesar de ser evidente, cuál debe ser la actuación del administrador profesional en la solución de estos problemas.

Hemos visto cómo la organización sindical interna es importante para lograr que el sindicato y los agremiados, teniendo como base un adecuado funcionamiento interno, puedan actuar en la vida política, económica y social del país.

Es necesario que esta organización interna sea manejada por profesionales que asesoren a los obreros y no por gente que pueda tener buenas intenciones, pero no los conocimientos ni la experiencia necesarios para dirigirlos.

En México los sindicatos pueden ser, como en algunos otros países, un campo natural de actuación del Licenciado en Administración. Debe este enfocar su atención a estas organizaciones para tratar que sean manejadas con la mayor honestidad posible, ya que en México tradicionalmente son manejadas en un medio de corrupción.

Habrà por ende que adoptar una posición basada sobre prioridades - que respondan a la posibilidad de los recursos financieros, técnicos y humanos, y a la identificación de las necesidades básicas; estas últimas pueden definirse como el empleo, el ingreso, la alimentación, la vivienda, el vestido, la salud, la educación, etc.

El movimiento sindical está dirigido a satisfacer las necesidades de los trabajadores que están afiliados a estos gremios puesto que su finalidad principal es luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, y que debe ejercerse esto desarrollando iniciativas y realizando actividades especiales que benefician directamente a los trabajadores y a las masas menos favorecidas.

Al mencionar las iniciativas y las actividades especiales, nos estamos refiriendo y pensamos que los sindicatos deben adoptar la posición de accionistas, inversionistas o promotores de nuevas empresas - (valga la expresión), ya que muchos de éstos cuentan con los recursos necesarios para hacerlo. De este modo, promoverlan empleo tanto de mano de obra especializada como de mano de obra no calificada; también gene-

rarían impuestos y, lo que es más importante, beneficiarían directamente a la clase trabajadora, ya que estas empresas serían de origen sindical y podrían ser de carácter productivo, educativo, de consumo o de servicio y que bajo la gestión y control de los propios trabajadores organizados, servirían para alcanzar la satisfacción de sus necesidades básicas en distintos niveles. Se pretende, por consiguiente, crear empresas e impulsar las existentes que ya se encuentren de tipo cooperativo, en ramas como transportes, consumo, crédito, vivienda, etc.

De llevar a cabo estas actividades que generen beneficios, ingresos y empleos en el ámbito industrial, comercial o agrícola; de desarrollar proyectos con carácter profesional en varias ramas relacionadas con las necesidades básicas de los sectores más pobres; de promover -- iniciativas concretas, donde la fuente de financiamiento de estas actividades especiales serán las propias organizaciones sindicales y sus instituciones tales como el banco obrero.

Por lo tanto, esto es un reto donde intervienen muchos factores, pero si queremos desarrollar nuestra profesión, humanizarla y hacerla importante para la sociedad, debemos también intentar abarcar esta área.

Esta labor necesita de la intervención de profesionales de diversa índole, pero cada uno en su ramo y nosotros en el nuestro la debemos realizar, sin olvidarnos que los administradores cuentan con los conocimientos necesarios para convertirse en un momento dado en coordinadores entre un grupo de especialistas, así como de los recursos materiales, financieros y técnicos.

*Día tras día se dan las condiciones necesarias para inter-
tar nuestra participación en estas organizaciones, no debemos desaprovechar la oportunidad de hacernos útiles a la sociedad.*

" Recuérdese que nada es más tedioso y estéril que estar atado a un quehacer ajeno a nuestro gusto y que, en -- cambio, nada hay más fructífero, satisfactorio e inquietante a un mismo tiempo, que dedicarse a la tarea propia" (4)

(4) Zubizarreta Armando, *La Aventura Intelectual*, México, Ed. Olimpia, 1982, P. 5.

CAPITULO IV

LAS EMPRESAS DE LA ECONOMIA DE INTERES GENERAL.

A). - Noción de la E.I.G.

Para el tema que estamos analizando es decisivo el conocimiento de los objetivos que persiguen las empresas, al mismo tiempo el criterio fundamental para la distinción entre las empresas dentro de los parámetros de la llamada "Monfología de las Empresas".

Es necesario hacer la distinción entre empresa privada y empresa de economía de interés general.

En primer término, las empresas privadas son aquellas que sirven a los intereses de los dueños y las ganancias van a manos de particulares. Por otra parte, se conocen como empresas de economía general -- aquellas que se dedican al interés público, al bien común y al interés general.

Una característica distintiva e importante de las empresas públicas y privadas es la utilización de las ganancias.

B) ¿ Qué son las Empresas
de la E.I.G ?

Entre las definiciones de las empresas de economía de interés general, preferimos seguir la de la Sociedad de Economía Pública y de Interés General, de Berlín, y dice así:

"Las empresas de economía de interés general son empresas individuales cuyas ganancias, y a veces su producción misma, se consagran de acuerdo con los propósitos de su creación al bienestar de una colectividad superior a la realización de una idea que esta colectividad considere como objetivamente obligatoria".

Recapitulando estas empresas se podrían solo distinguir de las empresas privadas, solamente sus objetivos, las cuales representan la realización del interés general o bien común.

1.- Primeramente, la aplicación de utilidades a la obtención de ciertos fines.

2.- En segundo lugar, las empresas de economía de interés general o de bien común persiguen la realización de sus objetivos a través de la realización de actividades en representación de la comunidad.

3.- La determinación de sus objetivos debe estar establecida en nivel institucional.

" La verdadera razón de ser de la empresa, sólo puede conocerse y definirse a partir de las intenciones de sus fundadores o propietarios"

C) Misión de las empresas.

(1) HESSELBASCH WALTER, Las empresas de la economía de interés general Eds XXI, México, 1978 Pag 149'

Para complementar la definición que acabamos de hacer es necesario conocer la misión de la empresa y del interés general.

Esta misión es el resultado de la voluntad de su propietarios, además depende de las condiciones sociales predominantes.

La misión de ser de la empresa de economía de interés general es - tender, justamente, a la realización del bien común.

D) .- Clasificación de las
Empresas de la E.I.G.

Este tipo de empresas revisten varias formas comerciales comunes.

La empresa privada está orientada por el principio de la empresa capitalista de nuestros días: por otra parte, muchas empresas de ayuda mutua revisten el carácter privado orientado sobre las necesidades ; este puede ser el caso de las cooperativas de comercialización.

Podemos encontrar cuatro grupos de empresas de economía de interés general en:

- a) Empresas públicas.
- b) Empresas de construcción de viviendas de interés general.
- c) Cooperativas
- d) Las empresas del sector libre de la economía de interés general.

Se consideran como empresas el Sector Público todas aquellas que sean propiedad del Gobierno Federal. Esto significa que la obtención de ganancias va a las áreas fiscales.

2) Hesselsbach Walter, ob,cit, Pág. 150.

En casi todas las empresas de este tipo está determinada su finalidad en las leyes, mientras que sus detalles están constituidos por los Consejos de Administración.

El segundo grupo de empresas está constituido por las empresas de viviendas.

El siguiente grupo es de las cooperativas; Estas tienden en general a promover el interés de sus miembros a facilitar sus actividades económicas; además, tienen carácter de interés general en la medida que ejercen función reguladora.

El cuarto grupo de las empresas de la economía de interés general agrupa a las llamadas Sector Libre. Es posible distinguir aquellas que pertenecen al movimiento obrero y otras que pertenecen a distintas asociaciones.

En este trabajo sólo habremos de analizar las empresas de economía de interés general, propiedad de los Sindicatos que ofrezcan sus bienes y servicios en competencia con las empresas privadas.

E) Las empresas de los Sindicatos Obreros.

Las empresas de carácter sindical tienen los siguientes objetivos específicos:

- a) Participar en la economía con eficacia.
- b) Solucionar los problemas de distribución y consumo de la población marginada urbana y rural.

c) Propiciar la creación de fuentes de empleo.

d) Garantizar los mínimos de estabilidad en el mercado.

Si bien es cierto que los principios de la competencia y de la obtención de lucro individual son reconocidos como motores de una economía dinámica con un elevado nivel de productividad, esto conduce frecuentemente a distorsiones que hacen peligrar el bien común. Una y otra vez ha quedado demostrado que la competencia entre empresas particulares, por sí solas, no está en condiciones de satisfacer necesidades generales si aquellas no se vinculan, ya sea permanente o transitoriamente, a la expectativa de cuantiosas utilidades.

Las empresas de economía de interés general, en propiedad y bajo control de organizaciones sociales (como por ejemplo los sindicatos obreros), deben generar utilidades, pues los organismos titulares no tienen el poder financiero suficiente para cubrir los déficits, formar fondos de reserva para afrontar los riesgos naturales y financiar nuevas inversiones.

Lo decisivo es, no obstante, que las utilidades sean limitadas y que sirvan a la finalidad social de la empresa o que sean empleadas con el fin de promover el beneficio social general.

Es en este punto esencial en donde las empresas de economía de interés general en propiedad de alguna entidad pública se diferencian de aquellas que son propiedad de los sindicatos y de otras organizaciones sociales.

Las empresas sindicales deben imponerse a la competencia de las empresas privadas; deben cubrir costos y generar recursos financieros necesarios para su expansión, mediante precios de mercado adecuados. Sólo cuando pueda lograrse esta meta podrán desarrollarse las empresas sindicales, y solamente en los ámbitos donde esto resulte imposible deberá actuar el Estado.

F) Por qué los Sindicatos

Forman empresas Propias.

La tarea fundamental de los sindicatos consiste en asegurar a los trabajadores una participación creciente en la renta nacional. Así mismo, desde sus inicios hasta los últimos años, los sindicatos se han sentido responsables del destino social de aquéllos.

La situación económica y social de los trabajadores es determinada por la forma en que se genera y se emplea el ingreso. Los sindicatos - salvaguardan los ingresos mediante políticas de convenios colectivos, - el mejoramiento de las condiciones de trabajo, la defensa colectiva de las fuentes de empleo, así como por medio de sus aportaciones políticas sociales y culturales.

A través de sus empresas, los sindicatos contribuyen a que el trabajador, en calidad de consumidor, reciba una contraprestación justa y adecuada a cambio del salario que el sindicato ha logrado obtener para él. Se trata de asegurar que las ventajas que se hayan logrado, gracias a la actividad sindical, no se pierdan como consecuencia de los precios excesivos o de la calidad deficiente de las mercancías adquiridas; así

como de los intereses y primas demasiado honerosos que se deban pagar - por los créditos y seguros necesarios, y de los alquileres exigidos por una vivienda digna, lo cual representa una proporción demasiado elevada para el salario del trabajador.

Por medio de sus empresas le ayudan al trabajador a incrementar el monto de su salario real.

La creación de empresas sindicales jamás se basó en un programa - consistente a largo plazo y orientado por objetivos ideológicos. Siempre se trató de una iniciativa política práctica, en respuesta al reto que constituía la creación de una empresa sindical.

En la medida en que se enfrenten las anteriores tareas, se estará resolviendo el destino de los trabajadores, el beneficio del pueblo y - el de la nación; se estará materializando el deseo de alcanzar una sociedad superior, donde los trabajadores tengan el reconocimiento debido y las condiciones de vida que se merecen y la plena independencia nacional sea una realidad concreta.

Fortalecer y ampliar el sector de empresas sindicales equivale a impulsar y coadyuvar con las aspiraciones expresadas del Gobierno Federal y de los trabajadores. Es de estimarse que las empresas sindicales son un factor importantísimo por su función reguladora para ayudar a - elevar las condiciones y el nivel de vida de las clases trabajadoras, - además de contribuir a la creación de nuevas fuentes de empleo, considerando que en la actualidad el papel del Lic. en Administración en dichas empresas debe ser preponderante, para que éstas puedan lograr eficientemente sus objetivos.

G) Desarrollo Historico en
Alemania.

El éxito de las empresas sindicales lo podemos ver en otros países como en el caso de Alemania, a fines del siglo XIX en una fase de rápida industrialización. El abastecimiento de alimentos era deficiente, la calidad de la oferta mala y los precios altos, porque las pequeñas empresas que prevalecían en el comercio minorista operaban con escasa productividad y altos recargos sobre los costos.

La competencia deficiente dio lugar a grandes utilidades para ciertos comerciantes. Los trabajadores gastaban las tres cuartas partes de sus ingresos en la compra de alimento. Por consiguiente, resultaban especialmente honerosos los altos precios, a menudo agravados por el endeudamiento incurrido frente al minorista. Con el apoyo intelectual de los sindicatos, consumidores sindicalizados crearon cooperativas de consumo en gran escala. A través de la competencia obligaron al comercio minorista a igualarse en términos generales a las ofertas más económicas de las cooperativas de consumo. De esta forma se llegó a modificar la estructura del comercio al por menor en beneficio de los consumidores.

La previsión de los riesgos contra accidentes por medio del pago de seguros, les resultaba imposible a los trabajadores. Si bien desde finales del siglo XIX existía un sistema estatal de seguro de jubilación, las familias quedaban, no obstante, desamparadas en caso de muerte prematura. Las compañías privadas de seguros únicamente celebraban contratos por sumas considerables; las primas y las utilidades de las compañías eran elevadas.

A menudo los seguros caducaban si el trabajador, a causa de desempleo o invalidez prematura, no estaba en condiciones de seguir pagando la prima. Ya en 1905, los congresos de los sindicatos y las cooperativas de consumo se hablan expresado en favor de la creación de una aseguradora popular de interés general y en 1912 se fundó finalmente la "Volksfuersorge" como empresa en propiedad conjunta de los sindicatos y las cooperativas de consumo. Esta empresa registró un rápido crecimiento y a través de la competencia, obligó a las compañías aseguradoras privadas a adecuar su política de negocios a las prácticas de la economía de intereses generales.

La escases de viviendas siempre fue grande entre los trabajadores alemanes. La rápida industrialización tuvo como consecuencia el crecimiento de las ciudades en condiciones de vida y con viviendas sumamente precarias para aquéllos.

Después de la segunda Guerra Mundial, en promedio, 50% de las viviendas en las ciudades alemanas estaban destruidas ; además, 12 millones de refugiados llegaron al ahora territorio de la actual República Federal de Alemania.

A pesar de que ya existía en Alemania un sistema organizado de cooperativas de construcción de viviendas, la apremiante escases de éstas hizo que los sindicatos decidieran, en congresos celebrados en los años 20 y luego de nueva cuenta en 1945, la creación de una compañía propia y eficiente que se dedicara a la construcción de viviendas. Desde entonces, el grupo "Neue Heimat" ha contribuido sustancialmente a superar la escases en el sector y a mejorar el nivel general de la vivienda.

Para reforzar el poder combativo de los sindicatos, en los años 20 se fundaron bancos sindicales que permitieron una administración centralizada de todos los recursos financieros de los sindicatos; como todas las empresas sindicales, en 1933, también estos bancos fueron liquidados por los nacionalistas. A partir de 1949, los sindicatos y las cooperativas de consumo fueron creando bancos regionales que en el año de 1958 se fusionaron en el "Bank Fuer Gemeinwirtschaft" (Banco de Economía de Interés General), con objeto de apoyar el poder combativo de los sindicatos, asegurando una liquidez financiera permanente para el caso de huelga.

Se fue sumando en los años 50 otra función adicional; los sindicatos habían logrado aumentar el nivel salarial de los trabajadores a tal grado que éstos podían pensar en la adquisición de bienes duraderos (automóviles, casas, aparatos eléctricos, etc.) y en un financiamiento por medio de crédito. El "Bank Fuer Gemeinwirtschaft" estaba en condiciones más ventajosas.

Es importante señalar que el establecimiento de estas empresas de economía de interés general debe partir de un análisis de la situación económica y social de los trabajadores, así como de un estudio de las condiciones del mercado. Esta observación es válida para nuestro país y para asegurar el éxito de cualquier empresa de este tipo es necesario apoyarse primero en un estudio de factibilidad y viabilidad.

En Alemania, el desarrollo de esta clase de estudios se lleva a cabo en cinco etapas:

- Afiliados o funcionarios de los sindicatos discuten deficiencias existentes e ideas o prespectivas de autoayuda.

- Se analizan las condiciones de mercado y las posibilidades.

- El congreso de los sindicatos toma la decisión de iniciar los preparativos para la fundación de una empresa.

- Se elige si debe ser una empresa de interés general, una nueva filial con funciones específicas o se modifica el giro de una empresa existente.

- La empresa se va estructurando y consolidando mediante un equipo de ejecutivos altamente calificados, con el apoyo organizativo e intelectual de los sindicatos.

H) Definición de la Misión y Función de las Empresas Sindicales.

1.- Las empresas de origen Sindical apoyarán con sus recursos espe-
ciales la política del sindicato.

2.- Las empresas actuarán en aquellos ámbitos de vida en que los -
trabajadores se encuentren en condiciones inferiores. Aún cuando hoy en
día la mayoría de las deficiencias inmediatas han quedado superadas en
gran parte gracias a la actividad de las empresas sindicales de econo-
mía de interés general, éstas pueden y deben contrarrestar los nuevos -
perjuicios emanados del capitalismo monopolístico y la paralización de la
competencia.

3.- Las empresas deberán perseguir una política activa y práctica en beneficio de los consumidores, que en más de un 80% son trabajadores. Estimularán la competencia a través de innovaciones progresistas, de una adecuada política de precios y calidad de los productos, - así como del buen servicio al cliente.

.- Las empresas pondrán a disposición de los sindicatos sus experiencias y conocimientos específicos. Con ello apoyarán a los sindicatos en el planteamiento de sus políticas a corto, mediano y largo plazos, en la lucha constante por lograr mejores condiciones de vida para los trabajadores.

.- Las empresas deberán cumplir con las exigencias de los sindicatos relativas a mejores condiciones de trabajo.

.- Las empresas, además de crear condiciones ejemplares de trabajo para sus obreros, deberán ser fuentes generadoras de empleo y asegurar los ya existentes.

.- Los sindicatos controlarán las empresas para comprobar el cumplimiento de sus objetivos. La dirección de las empresas podrá decidir libremente acerca de los métodos y procedimientos que se aplicaran en la consecución de dichos objetivos.

.- Conjuntamente con los sindicatos, las empresas habrán de informar a los afiliados de aquellos, a todos los trabajadores y a la opinión pública en general acerca de los objetivos y los logros de las empresas de este tipo.

El desarrollo de estas funciones, en otro país, como hemos mencionado, ha sugerido los parámetros para el buen funcionamiento de las - empresas E. I. G.; ahora bien la eficiente ejecución de las actividades de dichas empresas, en Alemania, es resultado de una asimilación y respeto, por parte de todos los sectores, a la misión de las mismas, cuyos fines son enteramente sociales. Para que estas empresas puedan operar - con éxito en nuestro país, es de fundamental importancia analizar la - idiosincrasia del mexicano y las condiciones sociales, políticas y económicas imperantes en nuestro país y que en un momento dado puedan frenar su desarrollo.

I) Supuestos bajo los que
pueden operar exitosa-
mente las empresas -
E. I. G.

El desarrollo histórico de las empresas de economía de interés general permite identificar ciertas condiciones para su éxito. En donde éstas no se han tomado en cuenta adecuadamente, las empresas no han - prosperado, o después de algunos éxitos iniciales, se han estancado, - debiendo ser liquidadas o vendidas, inclusive con pérdidas financieras.

Describiremos brevemente los supuestos decisivos para el éxito de las empresas E. I. G. dados en Alemania:

1) Las que son hoy grandes y exitosas empresas, han sido dirigidas por especialistas calificados y profesionales ejecutivos, cuyos conocimientos impulsan el desarrollo integral de la empresa.

2) Las empresas han ofrecido sus servicios a todos los trabajadores y no sólo a los sindicalizados. Una empresa que se dirige exclusivamente a un grupo determinado de consumidores, cuenta con un mercado reducido, no puede desarrollarse hasta llegar a un tamaño óptimo y tiende, en consecuencia, una gran desventaja con las empresas privadas.

3) Las empresas no deben depender de la solidaridad sindical de sus clientes, sino atender a la eficiencia en la prestación del servicio y al beneficio de todos los trabajadores, sean o no sindicalizados. Un servicio sindical, a la larga será aceptado únicamente si es tan productivo como el de una empresa privada.

4) Los afiliados a los sindicatos pedirán que se les concedan ventajas especiales en comparación con los consumidores. Acceder a esa petición puede ofrecer, en ciertas situaciones, un poderoso argumento para reclutar afiliados; no obstante, será menester analizar con cuidado si esto no perjudica la posición competitiva de la empresa en relación con las empresas particulares.

5) También los colaboradores profesionales y trabajadores de las empresas E. I. G. exigen salarios de convenio colectivo más elevados que en las empresas privadas. Por regla general, en las empresas sindicales alemanas los salarios y ventajas derivadas de las prestaciones sociales son mayores que en empresas privadas; sin embargo, esto no se debe constituir en un principio.

El servicio competitivo deberá, en todo caso, tener prioridad. Los sindicatos que no trabajen en las empresas de economía de interés-general, no estarán dispuestos a aceptar precios más altos en los productos o servicios, aunque los costos sean elevados, pues las utilidades deberán beneficiar a los sindicatos y no a algunos de los miembros privilegiados.

6) Los directivos deberán controlar estrictamente el comportamiento de las empresas, con miras al cumplimiento de los objetivos sindicales. Irregularidades, un servicio malo o deficiente o un --- comportamiento poco social, tanto de los empleados de los colaboradores profesionales, darán lugar a duras críticas por parte de todos aquellos que no simpatizan con los sindicatos, empleándose tales hechos como argumentos políticos, en contra de éstos, ante la opinión pública.

7) Los presupuestos de las empresas y los sindicatos deben mantenerse separados. Los sindicatos pondrán a disposición de las empresas un capital con el cual deberán operar exitosamente. Por regla general, los afiliados de los sindicatos no aceptan que las cuotas sindicales sean empleadas para financiar las operaciones corrientes de la empresa: esto hace que las utilidades de la misma adquieran gran importancia.

8) El capital que los sindicatos pongan a disposición de las empresas en el momento de la constitución, debe ser de cuantía estratégica calculada para llegar a un volumen de ventas competitivo bajo determinadas condiciones de mercado. Los sindicatos no

deben extraer todas las utilidades de las empresas. Según las condiciones del mercado y competencia reinantes, en cada caso, una empresa necesita un determinado tamaño mínimo para poder operar con un bajo nivel de costos e influir activamente en los mercados. Donde no se vislumbre la posibilidad de llegar a un desarrollo suficiente de la empresa en comparación con los competidores de la iniciativa privada, resulta más conveniente prescindir de la constitución de dicha empresa.

9) Los sindicatos no deberán abordar la constitución de empresas E.I.G. en los sectores que integran la esfera natural de acción de empresas públicas. Las empresas E.I.G. normalmente no pueden competir con los precios, derechos o cuotas que las empresas públicas cobran por sus servicios. Una competencia de carácter complementario con las entidades estatales, puede resultar conveniente sólo cuando las empresas E. I. G., y los sindicatos cuenten con la experiencia adecuada y el conocimiento necesario.

10) Los sindicatos deben poner especial atención en el control de sus empresas. Dicho control se refiere al logro de los objetivos sociales y sindicales, a la adecuada organización económica, al resultado de operaciones, a la posición que la empresa ocupe en el marco de la competencia, a la planeación a largo plazo y al empleo de ejecutivos altamente calificados. Si los sindicatos no cuentan con la suficiente experiencia en el control administrativo, deberán acudir a los servicios de expertos debidamente calificados.

11) Los sindicatos escogerán para su empresa la forma jurídica que convenga en cada caso, desde el punto de vista tributario, fi-

nanciero y de organización, y no deberán imponerse limitaciones en este sentido.

Estas formas jurídicas, al igual que las funciones operadas en las empresas sindicales, no son indiferentes a la administración, ya que como se mencionó anteriormente, cualquier organismo puede y debe ser administrado; con esto queda por resaltar la necesidad de personal calificado; en este caso, se podrá hablar del Lic. en Administración como uno de los participantes en el desarrollo de las empresas de origen sindical.

Por otra parte, si bien se ha constatado, con hechos el éxito de las empresas sindicales en el extranjero, en México se hace cada día más indispensable impulsar la creación de estas empresas porque el sector público es incapaz e insuficiente para dar empleo a las mayorías trabajadoras (obreros, campesinos, profesionales); como hemos mencionado en párrafos anteriores, se hace necesaria la intervención de gente capacitada en estos campos, ya que no sólo basta tener buenas intenciones para llevar a cabo y con éxito la creación de empresas sindicales. Por lo expuesto anteriormente, afirmamos que el profesional, que se justifica por su preparación académica, que puede ayudar a enfrentar estos problemas en el desarrollo de dichas empresas, en el Licenciado en administración, siendo para éste una fuente de empleo y desarrollo profesional inapreciable.

No debemos olvidar el hecho de que la gestión de una empresa involucra la participación de profesionales, dando lugar en estas empresas a una situación que es particularmente importante, que con--

siste en la voluntad de los socios de hacerse dueños de su destino en el terreno de la economía, no siendo la empresa más que el medio necesario para alcanzar este fin.

El carácter particular de los problemas sociales y económicos de los socios determina la forma particular que han de tomar las actividades de la empresa. Incumbe a los socios crear el capital social y asumir la responsabilidad y el riesgo de la empresa, así como disfrutar de sus beneficios.

En un análisis más, la eficacia y el éxito de la institución depende de ellos pues dicha eficacia tiene como base la cohesión y el espíritu de cooperación (es decir, la aptitud de no servir a su interés personal sino al interés y beneficio general de todos los socios), su participación activa en la vida de la asociación y en el funcionamiento de la empresa, el ejercicio aceptado de sus derechos, su esmero en el cumplimiento de sus obligaciones y el ejercicio adecuado de su capacidad de análisis, lo que le permitirá escoger con acierto a quienes han de ocupar cargos responsables y ejercer el control.

Como mencionamos anteriormente, la finalidad de una empresa E. I. G. no es el lucro por sí mismo, sino la satisfacción de las necesidades humanas. Su organización y funcionamiento, así como las relaciones de los socios se rigen por ciertas reglas; unas definen las relaciones entre los socios y otras las relaciones económicas de cada uno de ellos con la empresa.

Estas reglas se derivan de dos principios característicos y fundamentales, ya que de ellos nacen todas las normas que rigen a la organización. Los principios en que están basados son simples: el -

de igualdad y el de equidad.

Principio de Igualdad.- Dentro de la asociación, el principio de igualdad entre sus miembros, sin tener en cuenta las posibles diferencias de raza, religión, opinión política, posición social o contribución a la formación del capital. Así mismo, todos los individuos cuyas necesidades puedan ser satisfechas por los servicios que presta la empresa, tienen para la asociación y dentro de ella los mismos derechos y deberes.

Poseen el mismo derecho de adherirse, con la reserva de ciertas condiciones de residencia, profesión, etc., así como el derecho de no adherirse, pues esto es libre y voluntario.

Se tiene la misma obligación de evitar todo lo que pueda ofender a los socios o socavar sus convicciones, perjudicando la cohesión de la asociación; así mismo se prohíben por igual las discusiones y las acciones de carácter político en beneficio personal o religioso dentro de la asociación.

Se tiene el mismo derecho de salir de la asociación, o de no hacerlo con la reserva de ciertas condiciones; así mismo, se tiene el derecho por igual de fiscalizar todas las operaciones, así como la gestión de las personas encargadas de realizarlas, hacer uso de la palabra en la asamblea general, votar y ser elegido para ocupar los diversos cargos en la asociación.

Principio de Equidad.- Las relaciones de los socios con la empresa se rigen por el principio de equidad:

" La equidad resulta de la combinación de la benevolencia con la justicia" (1)

Este principio se invoca sobre todo cuando se trata de establecer el derecho de los socios a los superávit de los ejercicios contables.

Estos superávit son repartibles. Sin embargo, no deben distribuirse más que en parte, ya que de ellos tienen que deducirse ciertos porcentajes para constituir reservas.

Esto constituye la primera diferencia con las empresas que persiguen fines de lucro, pues las reservas de empresas cooperativas no se pueden repartir. La segunda diferencia consiste en que los superávit repartibles de una empresa cooperativa no se distribuyen del mismo modo que las ganancias de una empresa con fines de lucro.

En las empresas con fines de lucro, el beneficio neto se divide por el número de acciones, recibiendo cada socio una parte proporcional al capital que se invirtió.

En las empresas cooperativas se atribuye a cada socio una cuota del superávit repartible, en proporción con las operaciones que ha realizado en dicha empresa, es decir, de acuerdo con su participación en la formación del superávit; esto es lo que se llama retorno o bonificación.

También es justo que cada socio ponga a disposición de la empresa medios financieros que estén en proporción con los gastos que entraña el servicio que de ella se exige, pero con el fin de simplificar las operaciones. Así mismo es justo no imponer a las familias numerosas una carga demasiado onerosa; desgraciadamente, esta regla

(1) Fayol Henry, Admon. Ind. y Gral, Ed. HerreroHnos.
México, P. 180

de proporcionalidad no se aplica hoy en día, y en este sentido, en las cooperativas

Hemos tratado de enmarcar las reglas que rigen las cooperativas, sean de producción o de consumo de origen sindical, para obtener una concepción general de su funcionamiento.

J) PLURALIDAD DE OBJETIVOS

Las empresas de origen sindical se diferencian de las empresas del sector privado y semipúblico por su carácter institucional y sus fines puramente sociales, además de que aquellas solamente producen y distribuyen, a sus miembros, aquellos bienes y servicios que son necesarios realmente; de tal suerte que sus integrantes estén verdaderamente satisfechos de sus actividades. Por consiguiente, los principios técnicos y la estructura de las cooperativas de origen sindical son diferentes de las otras empresas, aunque tanto las unas como las otras utilizan las mismas técnicas y métodos de gestión para alcanzar los mejores resultados en el plano económico.

Las actividades de cualquier empresa están supeditadas obligatoriamente a un cierto número de objetivos, ya que la negociación corre rta los mismos riesgos que un avión desprovisto de radar. Los planes programas, pronósticos, presupuestos, políticas, etc., dependen de los objetivos tanto a corto como a largo plazo, los cuales son tan importantes para la toma de decisiones como para la evaluación de los resultados obtenidos. Esto es para cualquier empresa; la diferencia está en que algunas organizaciones fijan en forma vaga sus objetivos por alcanzar.

Este tipo de empresas sindicales, al igual que todas las demás organizaciones, tienen una variedad de objetivos, y asumir una posición en la cual se fije un único fin sería un error. Si los dirigentes de una empresa sindical se abocan a la resolución de las necesidades de los socios, repercutirla en la forma de administrar el negocio, descuidando las actividades, inversiones, selección de productos, investigación de precios, modernización del equipo, etc., siendo todo esto indispensable para la existencia de las empresas, su expansión, su rentabilidad financiera y otros aspectos de fundamental importancia. Los responsables no podrían dedicar la debida atención a rubros tales como las condiciones laborales del personal, los intereses de la comunidad y su responsabilidad social. En lugar de tener preferencia por un solo objetivo, sería más eficiente tener un equilibrio armonioso entre varios. Al respecto, Peter Drucker nos dice:

" Dirigir un negocio en equilibrar cantidades metas. Esto requiere criterio. La búsqueda del 'objetivo' es esencialmente la de una fórmula mágica que haga innecesario el criterio. Pero el intento de reemplazar el criterio por una fórmula es siempre irracional: todo lo que se puede hacer es facilitar la aplicación del criterio -- disminuyendo la amplitud de las alternativas -- existentes, dándole un enfoque claro, una base firme de hechos, y mediciones dignas de confianza de los afectos y la validez de los actos y -

las decisiones. Esto, por la misma naturaleza - la empresa comercial, requiere multiplicidad de objetivos." (3)

Los objetivos de una empresa sindical determinan los planes, política y estructura organizacional de la empresa.

La ausencia de una definición precisa de aquellos traerá como consecuencia que no se fijen las normas adecuadas y, por consiguiente, - que no se realice ningún esfuerzo ni se efectúe ninguna mejora.

Por otro lado, en la fijación de objetivos es de fundamental importancia tener muy claro las áreas a las que van dirigidos. Para este efecto, Peter Drucker consideró ocho sectores fundamentales a los cuales, al respecto de las empresas de origen sindical, hay que añadir un noveno.

A continuación se hace mención de los nueve sectores:

- Situación del mercado
- Innovación
- Productividad y valor aportado
- Recursos físicos y financieros
- Lucro
- Desempeño y mejora gerencial
- Desempeño y actitud obrera
- Responsabilidad pública
- Responsabilidad social

(3) Drucker Peter F. *La gerencia de empresas.*

Ed. hermes, México, 1979 p.p. 90-91

Situación de Mercado.

Cada empresa produce bienes y suministra servicios para un mercado determinado, y ninguna de ellas podría sobrevivir y desarrollarse si sus dirigentes no prestan la debida atención a este mercado ni adoptan los objetivos que especifiquen su verdadera posición en el mercado correspondiente. Si este es el caso, los dirigentes deben tener en cuenta el factor competitivo existente (ya que se trata de productos, empresas competidoras y su participación en el mercado), prever la evolución en la demanda por grupos de productos y condiciones competitivas, cambios de orientación en el desarrollo de la producción, etc. Esta manera de proceder permitirá determinar los objetivos comerciales de la empresa en porcentaje del mercado global. De este modo, un supermercado que pretendiera, entre otros objetivos el saneamiento del comercio privado, o una cooperativa de comercialización que quisiera eliminar los intermediarios y pagar un precio justo a los productores, o una cooperativa de crédito que se propusiera satisfacer las necesidades de financiamiento de los productores agrícolas, tanto la una como las otras no ejercerían ninguna influencia positiva en sus sectores de actividad respectiva sin haber adquirido de antemano un lugar relativamente importante y cada vez mayor dentro del mercado.

Los diversos objetivos comerciales de una empresa de origen sindical deben fijarse únicamente en relación con la situación actual de su propia producción, mercado, organización de distribución, política de precios, servicios prestados a la clientela, etc., sino que también deben tomar en consideración las evoluciones previsibles en es-

tos diferentes sectores. Esto implica la realización de determinados estudios de mercado que permitan definir los objetivos que se adapten a la realidad. De este modo, los objetivos comerciales de un almacén cooperativo de consumo, si bien distintos entre sí, deberían armonizarse y enumerarse en términos relativos o absolutos y tratar de llevar a cabo:

- El incremento del volumen y valor del importe de las ventas,
- La mejora de su contribución al mercado local respecto de productos tales como abarrotes, textiles, quincalla, etc.
- La diversificación de productos ofrecidos a su clientela mediante la venta de aparatos eléctricos, productos farmacéuticos, etc.,
- La diversificación de productos ofrecidos a su clientela mediante la venta de aparatos eléctricos, productos farmacéuticos etc..
- Una política elástica de precios, con el fin de poder ser competitiva.
- La ampliación de su capacidad distribuidora y de venta mediante el establecimiento de nuevos almacenes, para abarcar una zona la más extensa posible y alcanzar el máximo de clientes.
- El mejoramiento del servicio ofrecido a su clientela (embalajes, entrega a domicilio, simplificación en las modalidades de pago, etc.).

La definición de los objetivos en estos sectores constituye en realidad un elemento preliminar indispensable para el crecimiento y desarrollo de una empresa de esta índole con sanas bases.

Innovación.

Cada empresa, sindical o no, se integra en un medio socio-económico, político, jurídico, cultural en continua transformación. Para

hacer frente a tales cambios y poder responder de una manera construc
tiva, así como para influir sobre su orientación y amplitud, la empre
sa debe introducir innovaciones constantemente en los sectores donde
existen las actividades más importantes.

La innovación es también necesaria en lo que respecta a sistemas-
y métodos de gestión, relaciones con los trabajadores y de gestión de
personal (incentivos, control, sanciones, estímulos materiales o no,
etc.)

Se puede dar el caso de que se tenga dificultades en aplicar los
objetivos cuantitativos en materia de innovación respecto de la par-
ticipación de la empresa en el mercado, aunque esto no quiere decir
que sea necesario emitirlos. Para hacer resaltar más aún los objeti-
vos definidos en materia de innovación, sería conveniente coordinar-
los con los aplicados al plan comercial en otros sectores.

Productividad y el Valor Aportado.

La productividad es el resultado de la eficacia obtenida en la
producción y venta de productos y servicios en función de los recur-
sos materiales, financieros y humanos utilizados. Si bien no es siem-
pre fácil evaluar la productividad, algunas normas como el número de
productos obtenidos por unidad de trabajo, tiempo empleado, dinero -
invertido, máquinas etc., pueden utilizarse como criterios cada vez
más precisos a medida que se va adquiriendo experiencia.

Recursos Físicos y Financieros.

Los recursos materiales y los medios financieros constituyen unos
de los elementos primordiales para el funcionamiento de una organiza-
ción económica, ya que ninguna de ellas podría funcionar con eficacia

sino dispusieran de una cantidad determinada en el momento apropiado. El control de las existencias, aunque olvidado con demasiada frecuencia, constituye uno de los principios básicos del funcionamiento adecuado de una cooperativa o tienda sindical. Un abastecimiento insuficiente y desordenado de materias primas compromete la eficacia operacional de la empresa, mientras que el almacenamiento excesivo de vlveres comporta cargas financieras insuperables. Los medios materiales - de que se dispone, tales como la superficies dedicadas a las oficinas maquinaria, vlveres, almacenes, etc., deberlan planificarse en relación con los objetivos de producción y comercialización.

Es indispensable disponer de recursos financieros suficientes para el funcionamiento de una empresa económica, por lo general, el -- sector cooperativo sindical no ha prestado la necesaria atención para solucionar este problema. Para que la empresa conserve una situación financiera sana, es necesario prever los gastos financieros anuales, - determinar cuáles serán las necesidades de desarrollo y los medios financieros que serán suministrados por el autofinanciamiento, al empréstito, incremento del capital etc. Por consiguiente, los responsables de cualquier organización económica deben siempre tener en mente que una empresa solamente puede ser eficaz en el plano económico cuando su situación económica es floreciente.

Lucro.

Los responsables de las empresas de origen sindical, los especialistas y los profesionales de la cooperación son por lo general alérgicos a la idea de obtener beneficios, ya que esta norma caracteriza

el sistema de explotación de tipo capitalista contra el cual las personas sin grandes recursos financieros se protegen y se agrupan para salvaguardar sus intereses económicos. Según el criterio de esos dirigentes y especialistas, las empresas de origen sindical E.O.S. se crearon para realizar beneficios, sino más bien para prestar servicios a sus miembros. No obstante, hay que reconocer que la obtención de beneficios constituye un principio básico para las empresas deseosas de llevar a buen fin sus actividades y permiten además evaluar los resultados prácticos de tales empresas. En realidad, aún no se ha encontrado el medio cualitativo y objetivos para determinar la eficacia y rentabilidad de una actividad económica. Por otra parte, el beneficio es una fuente importante de recursos económicos que permiten desarrollar a la empresa mediante el incremento de sus fondos propios y además el mismo induce a que las personas no cooperativistas se transformen en miembros activos de las dichas empresas. Por último, dicho beneficio constituye un factor determinante para atraer a los capitales exteriores.

Cualquier empresa debe desarrollarse a largo plazo, ya que de lo contrario acarrearla una disminución de su importancia y sabido es que ninguna quiere permanecer siempre en la misma situación. Ahora bien, el desarrollo de una empresa no se efectuará si la misma no re-
dituara beneficios, sin los cuales no podrían autofinanciarse las actividades, así como tampoco se tendría una base financiera sana ni la posibilidad de incrementar el capital propio o el pago de los

préstamos solicitados.

Además, si una empresa de O.S se encontrara cada año en déficit, cabría preguntarse de dónde procederían los recursos para compensar tales pérdidas.

Lo primero que tienen que hacer los responsables de una empresa de O.S., consiste en definir el importe y la naturaleza de los ingresos que desean pagar en metálico a los socios. Dicho importe, así como el interés del capital que se fija de antemano, se podrán deducir del beneficio que permitiera también acumular los recursos para financiar parcialmente, o en su totalidad, el crecimiento y desarrollo futuro, una empresa de O.S. debería disponer por consiguiente de beneficios suficientes para ingresar intereses al capital, beneficiar a sus afiliados de las ventajas financieras en forma de reducción de los precios de venta de los bienes de consumo o de aumentarlos de compra de los productos suministrados por los miembros y, por último, acumular capitales.

Los dirigentes de una empresa de O. S. para determinar los beneficios que desean alcanzar, no están en las mismas condiciones que los de una empresa privada, ya que deben aplicar sus objetivos de rentabilidad armonizándolos juiciosamente con aquellos que han asignado para otras esferas: el servicio prestado a los socios. En el plano social, la finalidad primordial de las empresas de O.S. consiste en ayudar a sus miembros a que aúnen esfuerzos para alcanzar su independencia económica como productores y consumidores al mismo tiempo.

Desempeño y Mejora Gerencial.

En el marco general de los objetivos asignados a la Empresa de O. S. los dirigentes deben también fijarse objetivos perfectamente definidos de su propia acción, con el fin de conocer la manera de mejorar su gestión y los criterios en que se basarán para adoptar sus decisiones, así como para evaluar sus propios resultados. La utilización de estos métodos permite coordinar mejor las actividades de los diversos dirigentes, sepa no solamente lo que debe hacer, sino también lo que puede esperar de los demás. Así pues, cada dirigente determinará en consulta con su jefe superior sus propios objetivos de conformidad con lo existentes en el servicio o departamento, evaluará periódicamente su acción, identificará los resultados que ha logrado, sus eventuales fracasos y, por último, adoptará las medidas adecuadas para evitar nuevos errores. Este procedimiento lo ayudará a dar una mejor orientación a sus actividades y, además, lo estimulará a dedicar sus capacidades y su energía a alcanzar los objetivos que se había fijado de antemano. Este método de dirección para fijar los objetivos está basado en la teoría de la gestión mediante integración y autocontrol defendida por Douglas McGregor.

Todas las empresas cooperativas o no deberían preocuparse por mejorar las calificaciones de sus dirigentes para que ejerzan tareas de más responsabilidad. Es lógico que un día tendrá dificultades para contratar el personal calificado que ocupará los altos cargos de la dirección. Cuando una empresa se desarrolla es necesario dotarla de personal altamente calificado para que ocupe los nuevos puestos deri

vados de esa expansión y de la diversificación de sus actividades,

Por otra parte, tales dirigentes serán los llamados a administrar además de las empresas actuales, aquellas que se crearán en el futuro. Asimismo, dados los avances en los ámbitos técnico, social, político y económico a nuestro tiempo, se presume que el futuro será muy diferente de lo que se conoce hoy en día. Los dirigentes deben pues estar siempre bien preparados para solucionar los problemas que puedan plantearse en el futuro como en el presente y, por consiguiente, tener la posibilidad de readiestrarse. Finalmente, tales dirigentes deberían disfrutar de condiciones económicas favorables para poder perfeccionarse por sus propios medios. Sería por tanto conveniente que cada empresa adoptara objetivos adecuados y elaborara planes en la materia con el fin de que sus dirigentes mejoraran sus calificaciones.

Desempeño y Actitud Obrera.

Se debería contar con un sistema bien definido de perfeccionamiento individual o colectivo para los empleados, asalariados y dirigentes de la empresa. Tanto los objetivos de esta formación continua como las causas de prodigarlas son en realidad idénticos en ambos casos. Además, la aplicación de este sistema contribuirá a consolidar aún más la solidaridad entre los empleados asalariados y la empresa.

Aunque resulta difícil fijar los objetivos que estén relacionados con la postura de los asalariados hacia la empresa, sería conveniente e incluso primordial que tales objetivos se adaptaran a la situación reinante en esta materia. En primer lugar, se analizarían y seleccionarían las medidas más adecuadas para que tal postura sea positiva --

tanto para el trabajador como para la empresa, Si por ejemplo se decide que sería conveniente en una primera etapa recompensar al personal que lo merece, habrá que escoger los criterios que permitan identificar y evaluar los actos que merezcan recompensar y especificar su naturaleza.

Empresa de O.S. = Empresa de origen Sindical.

Responsabilidad Pública.

El éxito de una empresa de O.S. depende en gran parte de la postura y participación de sus afiliados que forman un gran grupo homogéneo de personas, con criterios e intereses comunes, hecho que constituye una diferencia más entre las empresas sindicales y las otras empresas.

El deber de un afiliado no se limita únicamente en suscribir o en recuperar sus partes sociales, sino también debe hacer todo lo necesario para que la empresa de O.S. mejore de manera positiva las condiciones económicas y sociales tanto las de sus propios socios como las de los miembros de la comunidad local. Una empresa de O.S. no puede introducir los cambios económicos y sociales por medio de imposición a sus afiliados, pues estos no adoptarán ni aplicarán la ideología y los principios dados por una imposición. La postura de los miembros depende, por una parte, del compromiso que los liga a su cooperativa y, por la otra, de la educación que tales miembros hayan recibido. A cada empresa de O.S. le incumbe la educación de sus miembros, así como el financiamiento y preparación de programas de educación cooperativa en los niveles federal y nacional. La educación cooperativa y el

fomento del ideal cooperativo deberían constituir dos principios básicos de toda empresa de O.S.

Responsabilidad Social.

Por sus actividades económicas, tanto las empresas de O.S. como cualquier empresa ejercen una influencia cierta en el contexto social en que operan, contexto que a la par les ofrece múltiples posibilidades y limita sus propias actividades económicas. Toda empresa que depende de una sociedad y que al mismo tiempo trata de realizar operaciones económicas no podrá sobrevivir durante mucho tiempo si la misma no cumple con el cometido social que le fue asignado.

El que cada empresa de O.S. determine sus propios objetivos a corto y largo plazos en los nuevos sectores clave mencionados precedentemente constituye un ejemplo de su eficacia. Sin duda alguna se introducirán algunos cambios en caso conflictivo entre dos o más objetivos fijados en sectores diferentes, como por ejemplo la situación en el mercado, la innovación, la rentabilidad, los servicios prestados a los afiliados, las responsabilidades sociales, etc. Tales objetivos determinarán la naturaleza de las actividades que se vayan a emprender para obtener los resultados deseados. Ahora bien, esto será posible en el caso de que se introduzca un sistema eficaz de información, así como los métodos que permitan a los dirigentes estar en condiciones de hacer frente a los problemas futuros. Peter Drucker ya puso en evidencia lo siguiente: "Los objetivos establecidos en los sectores clave son los 'tableros de control' que sirven de piloto a la empresa. Sin ellos la dirección vuela 'a ciegas', sin punto de mira que le

permita seguir su rumbo, e incapaz de distinguir su trayecto, Pero, un tablero de control no sería de gran utilidad si el piloto no lo comprende ni sabe interpretarlo. En el caso de la dirección, su preocupación constante es prever el futuro. Los objetos basados en previsio--nes totalmente erróneas pueden traer consecuencias más graves que la ausencia de tales objetivos". (4)

(4) DRUCKER PETER F. OB CIT P.107

Capítulo V

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS EMPRESAS SINDICALES

A) La edad Media y el Sindicalismo Francés.

Para entender el origen de las empresas sindicales, organismos emanados directamente de los sindicatos y cuya existencia es reciente, es necesario analizar el desarrollo histórico no sólo del sindicato como órgano fuente de dichas empresas, sino del movimiento obrero en su conjunto, pues es aquí donde las condiciones sociales, políticas y económicas interactuantes constituyen la base que coadyuvó en la formación de las fuerzas de coalición y organización obreras. La consecuencia inmediata fue el fortalecimiento del movimiento sindical y más adelante el establecimiento de organismos obreros más fuertes, así como el surgimiento del movimiento cooperativo.

Bajo este criterio, los sindicatos, el cooperativismo y en general la organización del movimiento obrero constituyen, en su conjunto, el antecedente histórico de las empresas que son objeto de nuestra investigación y son aquellos a los que nos dedicaremos de manera general en este capítulo.

Es en la Edad Media, en la que el señor feudal tiene el poder ab soluto y es dueño de vidas y pertenencias de sus súbditos, donde surgen las primeras agrupaciones de trabajadores en nivel de corporaciones o gremios. Los burgos, ciudades que no participaban del régimen de servidumbre, fueron el asiento geográfico de desarrollo de una nue va clase social llamada burguesa, formada fundamentalmente por artesa nos y comerciantes. Los gremios agrupaban, por un lado, a la clase ar tesanal, mientras que por otro lado, los comerciantes se agrupaban en guildas. Al respecto, el historiador Juan Brom nos dice:

"Las ciudades son el asiento de la burguesa, una clase no feu dal, de una visión mucho más amplia que la de los campesinos o nobles feudales. En las ciudades no sólo hay comercio y artesanía sino también una comprensión mayor del mundo y un principio de gobiernos representativos, ya no basados en el nacimiento sino en la función social o en la capacidad". (1)

(1) Brom Juan, Esbozo de Historia Universal,
Ed. Grijalbo, México, 1975. p. 102.

En esta atmósfera social donde maestros de una misma especialidad logran reunirse para defender la calidad de su trabajo y evitar competencias ruinosas.

Los gremios estaban constituidos por tres clases de miembros: aprendices, oficiales y maestros. Los aprendices que concluían su instrucción pasaban a ser oficiales, los cuales se llamaban entre sí compañeros, apareciendo así las primeras relaciones de solidaridad. El oficial permanecía en esa condición durante algún tiempo, trabajando hasta realizar una "obra maestra", con lo que recibía su licencia de maestro y establecía un taller propio. Al respecto Brom nos dice:

"El aprendiz vive en casa del maestro, donde tiene que hacer los trabajos menores y aprender el oficio. Después de determinado número de años llega a ser oficial o compañero. Generalmente los oficiales viajaban durante algún tiempo, lo que permitía un buen intercambio de experiencias entre artesanos del mismo oficio y de diferentes ciudades y países. Después de haber realizado una, obra maestra, el oficial podía recibir la patente de maestro y establecer un taller propio". (2)

(2) Brom Juan, ob. cit. p. 100

Para llevar a cabo esto, los gremios fijaban sus condiciones. - Sus reglamentos eran muy estrictos y excluían toda competencia.

Con el tiempo se le hacía cada vez más difícil al oficial transformarse en maestro, hecho que en Francia tenía como origen fundamentalmente, los intereses de los maestros por obtener privilegios para su clase por parte de los reyes, los cuales expedían ordenanzas que regulaban salarios y otros aspectos laborales tanto de maestros como de compañeros. En este sentido, el historiador Brom nos dice:

"Hacia fines de la Edad Media, se hacía cada vez más difícil al oficial transformarse en maestro, y se agudizaban las luchas que muchas veces llegaban a ser sangrientas, entre maestros y oficiales". (3)

Los periodos de oficialato se prolongaban con frecuencia indebidamente. Los compañeros formaron sociedades de tipo mutualista, las cuales, ante la actitud muchas veces intransigente de los maestros, se convirtieron en instrumentos para defender sus intereses. Esto se establece en las palabras de George Lefranc, al hablarnos del sindicalismo francés:

(3) Brom Juan, ob. cit. p. 100

"En aquella época las mutuas solamente comprendían asalariados y su finalidad era aumentar el pago de la jornada de trabajo". (4)

Las autoridades no auspiciaron dichas actitudes, llegando así - junio de 1791, en que la Asamblea Constituyente elaboró la Ley Chaptal, que suprimió las mutuas obreras y las corporaciones o gremios. Respecto a las consecuencias y finalidad de esta ley, el Dr. Mario de la Cueva nos dice:

"... es una intervención totalitaria... Su consecuencia lógica fue la negación de las libertades de coalición y asociación sindical y su finalidad consistía en evitar que la clase trabajadora se organizara y exigiera condiciones humanas de trabajo e ingresos decorosos para todos los obreros". (5)

Sin embargo, de 1791 a 1840, más o menos clandestinas y algunas toleradas, se van desarrollando las mutuas o hermandades. A partir de la monarquía de julio los movimientos reivindicatorios crecen en número. en 1831 estalló la revuelta de los tejedores de seda de la Croix-Rousse de Lyon, porque los poderes públicos no quisieron garantizar un intento de convenio colectivo.

(4) Lefranc George, *El sindicalismo en el Mundo*, Ed. Oikos-Tau, Barcelona, 1974. p. 32

(5) Cueva Mario de la, *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed. Porrúa, S.A. México, 1978. p.p. 8-9

Así mismo, a pesar de las esperanzas de algunos y en parte el fracaso de la revolución de febrero de 1848, el segundo Imperio no trajo consigo la revolución social. A partir del año de 1860, hacen su aparición las cámaras sindicales, precisamente con el nombre que han conservado hasta nuestras fechas. En un principio, los obreros deseaban que las cámaras fueran mitad patronales y mitad obreras o que se constituyeran cámaras patronales correspondientes a respectivas cámaras obreras. Al respecto George Lefranc nos dice;

"Los primeros militantes obreros adquirieron de entrada la convicción de una idea de colaboración con los patronos, que éstos desdeñaron. El sindicalismo obrero no nació pues bajo el signo de la lucha de clases. Las esperanzas de una asociación obrera que pudiera hacer la competencia a los patronos y restringir sus actividades se esfumaron, y los esfuerzos se fueron orientando hacia la cámara sindical." (6)

Por otro lado, mientras los sindicatos se iban agrupando en federaciones nacionales y uniones locales, los poderes públicos intentaban canalizar a las masas obreras, por el movimiento sindical, hacia una actividad que no fuera de tipo revolucionario. Esta finalidad quedó expresada en la ley imperial de 1864 que autorizó las coaliciones obreras.

(6) Lefranc George, ob. cit. p. 35

En el año de 1884, una ley del Parlamento reconoció la personalidad jurídica de las asociaciones sindicales. Particularmente importante a finales de este siglo fue la acción del ministerio Waldeck-Rousseau, cuyo gabinete aprobó decididamente una política de apoyo a los sindicatos.

B) El Sindicalismo en Inglaterra y el Cooperativismo Europeo.

De hecho es en Gran Bretaña donde aparece por primera vez el sindicalismo bajo la forma de lo que se llamó las Trade Unions. Su finalidad fundamental fue luchar para aumentar sus salarios y reducir la jornada de trabajo. Los primeros obreros agrupados en dichas uniones fueron los sastres del interior y de los alrededores de las ciudades; siguiéndoles después los cuchilleros y obreros de la lana del oeste del Reino Unido.

Para LeFranc, la formación de las Trade Unions tuvo como factor determinante no la transformación técnica debida a la revolución industrial, sino la contradicción entre el trabajo y la propiedad privada sobre los medios de producción. Al respecto, nos dice:

"De hecho, las primeras asociaciones permanentes de asalariados precedieron en medio siglo al sistema manufacturero y las encontramos en unos oficios en los que el trabajo manual aún domina; el sindicalismo no surge del mecanismo por filiación

directa. El factor determinante no es la transformación técnica sino el divorcio entre el trabajo y la propiedad de los instrumentos de producción". (7)

Así mismo plantea que las primeras uniones en la Gran Bretaña no tuvieron como origen, como podría suponerse debido a la extrema pobreza imperante en aquellos años, la lucha de las masas miserables contra la explotación capitalista; sino que éstas las encontramos entre los obreros cuyo nivel de vida ha sido protegido durante cientos de años por reglamentos administrativos y de tipo consuetudinario que codifican el aprendizaje y limitan el número de obreros.

A finales del siglo XVIII, la agitación entre los obreros textiles de Yorkshire y Lancashire se propaga; se inquietan los poderes públicos, y en el año de 1799 el Parlamento vota y el rey sanciona un texto que declara castigable cualquier coalición.

Es hasta los años de 1825-26 cuando se levanta la prohibición legal a establecer coaliciones. Así, las uniones son autorizadas y admitidas en las negociaciones colectivas, recibiendo los obreros británicos el derecho de asociación, más de medio siglo antes que los obreros franceses. El mérito por esta hazaña se le debe a Francis Place, que en el año de 1824 logró que el Parlamento aprobara una ley que derogaba las prohibiciones de las leyes de 1799 y 1800.

(7) Lefranc George, ob. cit. p. 14

En 1833, bajo la influencia de Roberto Owen se constituyó la - Great Consolidated Trade Union, cuya intención fue englobar a todos los trabajadores de cualquier oficio. En pocas semanas reunió a - 500,000 obreros, pero en 1835, debido a una serie de desgraciadas - huelgas, el movimiento se desorganizó. Poco después, decepcionada, la clase obrera intentó con el cartismo una salida en una agitación política. Al respecto el Dr. Mario de la Cueva nos dice:

"... en la primera acción democrática revolucionaria de los trabajadores, conocida como la Guerra Cartista, en virtud de la carta-petición en la que solicitaban del Parlamento una estrutura democrática que permitiera al trabajador hablar en - aquella tribuna, inspirados en el pensamiento de Roberto Owen iniciaron una marcha hacia Londres que fue disuelta cruelmente por la policía y el ejército". (8)

Hasta 1848, los obreros juzgan ilusorio el esfuerzo por la conquista del poder y ya no creen en un retorno al artesanado.

Ninguna ideología de lucha de clases anima entonces a las uniones y las huelgas tienden a disminuir a partir del momento en que - aquellas se agrupan en el plano nacional y cuando la organización de base pierde el derecho de iniciar los movimientos.

(8) Cueva Mario de la, ob. cit. p. 16

Las uniones aspiraban a otra clase de régimen, aunque lo concebían sometido a la ley de la competencia y nacido de un esfuerzo de creación continuo.

Es precisamente en este contexto social cuando -en Inglaterra- adquiere gran simpatía entre los obreros el movimiento cooperativo, el cual constituye uno de los antecedentes formales y de importancia significativa de las empresas sindicales, objeto de nuestra investigación.

El movimiento cooperativo empieza a tomar más popularidad, tanto en su forma de cooperativas de consumo (es la época en que los -Equitables Pionniers of Rochdale, en Lancashire, formulan las reglas de toda cooperación), como en su forma de cooperativas obreras de producción, que permiten a grupos de obreros alcanzar la independencia económica.

Las primeras cooperativas nacieron por un reflejo de defensa, un esfuerzo para reconquistar posiciones estratégicas en un sistema que había reducido al obrero a la simple condición de un ser explotado y subordinado totalmente a la voluntad del patrón.

Es significativo que la mayoría de ellas hayan sido creadas -por los tejedores, es decir, por trabajadores de las industrias a domicilio, que fueron las primeras víctimas y las que más sufrieron por la evolución de la economía mercantil y la revolución industrial.

Efectivamente, con el fin de abrirse nuevamente el camino hacia el mercado de sus herramientas y materias primas o hacia el de los artículos de consumo, los tejedores fundaron las primeras cooperativas en Escocia (Fenwick, 1761; Govan, 1777; Darvel en 1840), en Francia (Lyon, 1835), en Inglaterra (rochdale, 1844) y en Alemania (Chemnitz 1845).

En aquella época de su fundación, tanto los medios en que se originaron, sus objetivos inmediatos y lejanos, como aquella nostalgia de la economía cerrada de la Edad Media, son característicos de la necesidad que les dio vida; lo mismo que el problema social moderno en general, las cooperativas son producto de la economía mercantil en el momento en que ésta rompe el equilibrio económico y social de las comunidades domésticas, sujetando a las clases populares a una presión que la revolución industrial iba a hacer cada vez más intolerable.

En Gran Bretaña, Roberto Owen (1771-1858) ideó y creó comunidades semiagrícolas y semi-industriales que se bastaban a sí mismas. Al respecto del Dr. Mario de la Cueva nos dice:

"El director industrial Roberto Owen llegó a la conclusión en los establecimientos de New Lanark, de los mayores de la Gran Bretaña, de que todos los males y vicios de la clase obrera eran consecuencia de su miseria, de donde la urgencia, que él mismo practicó, de elevar sus condiciones de vida; con

con esas ideas y con su acción, contribuyó al desarrollo del movimiento cooperativo y al del trade-unionismo..." (9)

Mientras tanto, en Francia, el empleado de comercio Charles - Fourier (1772-1837) publicó su obra "Traité de l'association domestique agricole" (1822), en la cual describe minuciosamente la comple cada organización comunal que llama falansterio.

"Charles Fourier pugñó porque el trabajo se hiciera agradable a los hombres, a cuyo efecto debía organizarse comunidades libres de trabajadores para la producción de los bienes adecuados a las necesidades de los hombres, a las que dio el nombre de galansterios." (10)

Así mismo la idea asociacionista se expone en diversas formas: Saint-Simon (1760-1825) y sus discípulos; Proudhon (1809-1849), quien por medio de la mutualidad y el crédito gratuito pretendió encontrar un nuevo acceso al mercado de dinero; Philippe Buchez (1796-1865), - quien sostuvo la idea del capital colectivo inalienable de las cooperativas obreras de producción.

Por otro lado, en Alemania Schulze-Delitzsch (1808-1883) se convirtió en apóstol de las cooperativas urbanas de crédito y de las - cooperativas artesanas, al mismo tiempo que F. W. Raiffeisen (1818-1888), lo era de las cooperativas rurales de crédito.

(9) Cueva Mario de la, ob. cit. p. 14

(10) Cueva Mario de la, ob. cit. p.p. 14-15

En relación con el movimiento de organización, es significativo señalar que el instinto y la tradición populares de ayuda mutua y de asociación se adaptaron, en parte por lo menos, a los moldes de una doctrina: la doctrina asociacionista. Los trabajadores se agruparon en sociedades mutualistas, luego en organizaciones de resistencia - y por último en sindicatos, al paso que se fundaron y proyectaron - cooperativas de consumo, señaladamente las panaderías cooperativas, tales como la "Boulangaria Mutuelle" (Ginebra, 1837), y la "Boulangaria Voridique" (París, 1839), creyéndose ya alguna que otra cooperativa obrera de producción (París, 1831 a 1832).

Desde un punto de vista intelectual, sus aspiraciones se manifestaban adoptando ideologías nuevas, pero en el terreno de la acción se expresaban por la reivindicación directa y el entusiasmo en la organización. Esta mezcla de fourierismo, jacobinismo y sindicalismo espontáneo, se manifiesta claramente al fundarse en Lyon, en el año de 1835, la cooperativa de consumo llamada "Comercio verdidique et social" cuyo iniciador Michel Derrion fue un antiguo sansimoniano que se habla hecho fourierista. Sus miembros fundadores eran mutualistas, cuya organización clandestina, que fue un primer ensayo de organización sindical, tuvo un papel importante en el motín de 1834.

Por otro lado, regresando al panorama de Inglaterra, el gusto por la acción y la misma mezcla de ideología se encontró en los precursores de Rochdale.

Muchos de ellos se hallaban bajo la influencia de las ideas de Roberto Owen. Sus preocupaciones de tipo ideológico se expresaban en el programa en que se exponían los propósitos de la sociedad, donde se indicaba, que tan pronto como fuera posible, la sociedad procedería a organizar las fuerzas de la producción, distribución, educación y su propio gobierno, es decir, establecería una colonia doméstica - autónoma, en la cual los intereses estarían unidos. La sociedad ayudaría a las otras sociedades cooperativas a establecer colonias similares.

Las circunstancias generales que prevalecían al fundarse las cooperativas, de Lyon y Rochdale no son propias de estas cooperativas, pero ayudan a comprender mucho más fácilmente el desarrollo - que tuvo el movimiento cooperativo en los países industriales hasta fines del siglo XIX.

C) Nacimiento de Desarrollo del Sindicalismo en Mé- xico.

Durante la época colonial fue imposible, por las condiciones - que prevalecían, que se diera cualquier tipo de organización.

"Es suficientemente sabido, que en los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de otro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; las Leyes de Indias son un resultado de la pugna y en -

cierta medida una victoria de los segundos.

Es en verdad asombroso y bello descubrir en las páginas de la recopilación la presencia de numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea de trabajo, ... Pero a pesar de su grandeza, las Leyes de Indias llevaban el sello del conquistador orgulloso ... No existen en los cuatro tomos de que se compone la recopilación disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino, ..., concesiones graciosas a una raza vencida... - cruelmente explotada." (11)

A partir de la independencia no hay ningún indicio de movimientos de agrupaciones profesionales, pero sí hay mutualidades. La primera se organiza el 5 de junio de 1853 y fue la Sociedad de Socorros Mutuos, careciendo éstas de protección legal y amparo por parte de las autoridades.

La constitución de 1857 establece para el derecho del trabajo y para la clase trabajadora un logro importante en su lucha por mejores condiciones de trabajo y aunque consigna la libertad de reunión, ésta sólo se da cuando sea para fines políticos, no para asociaciones profesionales. Respecto a este importante documento y de su origen, el Dr. Mario de la Cueva nos dice:

"La Revolución de Ayutla, ..., representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, ... Cuando los soldados de Juan Alvarez y Comonfort Arrojaron del poder al Dictador, convocaron al pueblo a que eligiera representantes a un congreso constituyente, que se reunió en la ciudad de México durante los años -

de mil ochocientos cincuenta y seis y cincuenta y siete. La Declaración de Derechos de aquella asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal." (12)

Por otro lado, los obreros recurren a los mutualistas como la única forma de congregación con fines benéficos pero no clasista; posteriormente se estimó que el sistema cooperativo de consumo era más benéfico que el mutualista por que salvaba de la miseria y la codicia del capital.

En 1870 se inicia el movimiento de lucha contra el capitalismo, habiéndose aliado las masas asalariadas a los artesanos que se consideraban entonces como pequeños burgueses. Así se fomentó el espíritu de solidaridad para la reglamentación del derecho al trabajo y la conquista del derecho de huelga.

Se utiliza desde entonces la asociación profesional y la huelga para defenderse de los empresarios, más cuando se vela la amenaza de una revolución social se aplicaba el artículo 925 del Código Penal de 1871, el cual tipificaba la coalición e impedía el alza de salarios a través de ella.

(11) Cueva Mario de la, ob. cit. p.p. 38-39

(12) Cueva Mario de la, ob. cit. p. 40

"El Código Penal del Distrito Federal castigaba con ocho días a tres meses de arresto y multas de 25 a 500 pesos a quienes pretendieran el alza de los sueldos e impedían el libre ejercicio de la industria o del trabajo por medio de la violencia física o moral." (13)

El 16 de septiembre de 1872 se funda el Círculo de Obreros Libres, que fue la primera asociación profesional y que en 1874 tenía ya 8,000 agremiados.

El 5 de marzo de 1876 se inaugura la Confederación de Asociaciones de trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, que consigue el fortalecimiento del principio de unión entre los trabajadores.

Después de 1890 se constituyeron los siguientes organismos: - Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, Unión de Mecánicos Mexicanos, Sociedad de Hermanos Candeleros Mexicanos, Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril, Unión Liberal Humanidad de Cananea y el Gran Círculo de Obreros de Orizaba. De estos organismos, los dos últimos fueron los que intervinieron en dos de los más grandes episodios en nuestra lucha de clases, que fueron las huelgas de Cananea y Rlo Blanco. Acerca de estos importantes episodios, el Dr. de la Cueva nos dice:

(13) Espinosa de la Rosa Fidel, Consideraciones sobre el Sindicalismo en México, Tesis Profesional, U.N.A.M., 1976 p. 10

"... en el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norte americanos; es fama que el gobernador de Sonora, Izabal, aplas tó el movimiento con la ayuda de las tropas de los Estados Uni dos del Norte. En el mes de noviembre se iniciaron las escaramuzas en la industria textil: los empresarios de puebla impusieron un reglamento de fábrica que destrula la libertad y dig nidad de los hombres; los trabajadores se declararon en huelga pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de fábricas para que decretaran un paro general; acudieron en tonces los obreros al presidente de la República, general Dlaz para que arbitrara el conflicto; el Gobierno tuvo su última - oportunidad histórica pero no supo aprovecharla y selló su des tino y su calda era cuestión de tiempo." (14)

El movimiento de asociaciones profesionales en esta época es bastante intenso, las agrupaciones nacen a pesar de la política de Porfirio Díaz.

En 1911, ya con Madero en el poder, se constituye la Confederación Tipográfica Mexicana y el Comité Organizador de la Confederación Nacional de Trabajo, en 1912 la Casa del Obrero Mundial y - posteriormente la Unión Minera Mexicana en el norte de la República, la Confederación de Trabajo en Torreón, Coah., y el Gremio de -

(14) Cueva Mario de la, ob. cit. p. 42

Alijadores en Tampico. Por otro lado, en el estado de Veracruz se constituye la Confederación de Sindicatos de Obreros de la República Mexicana.

Es importante señalar la gran labor desempeñada por la Casa del Obrero Mundial que se encargó de adoctrinar a la clase obrera y luchar en favor de la misma.

"Con Madero en la presidencia, ..., se logra materializar el primer intento de unificación obrera: La Casa del Obrero Mundial.

En sus inicios la Casa sostenía como táctica de lucha la acción directa, el abstencionismo político y la organización sindical como centro de resistencia." (15)

La casa del Obrero Mundial fue clausurada por Victoriano Huerta el 27 de mayo de 1914 y nuevamente abierta el 21 de agosto del mismo año. Los logros de este organismo fueron recogidos en el artículo - 123 de la Constitución de 1917.

"Nació nuestra Declaración de derechos sociales, fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Fue el mismo grito de la Guerra de Independencia el que resonó también en los campos de batalla de la Guerra de Reforma. Brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, - del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la -- Revolución." (16)

En mayo de 1918, con el tercer Congreso Nacional Obrero celebrado en la ciudad de Saltillo, nace la Confederación Nacional Obrera Mexicana (CROM).

Gracias a ella los trabajadores tuvieron una agrupación moderna - que luchó por una mayor intervención de los obreros en la vida política del país.

Se vincula con el gobierno de Alvaro Obregón y en 1924 obtiene doce escaños en la Cámara de Diputados y tres en la de Senadores.

En 1931 se expide la Ley Federal del Trabajo que unifica las ideas en materia laboral y da auge a la formación de centrales obreras.

"...el presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal de Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de la sindicalización única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y por que consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, - llamado así porque si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la frac. XXI de la Declaración de derechos sociales.

[15] Espinosa de la Rosa Fidel, ob. cit. p. 15

[16] Cueva Mario de la, ob. cit. p. 14

Dos años después la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se dio el nombre de Código, sino el de Ley. Fue discutido en el consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931." (17)

La Confederación de Trabajadores de México (CTM) nace en febrero de 1936 como consecuencia del Congreso Nacional de unificación - convocado por la Confederación General Obrera y Campesina de México (CGOCM).

Su fundador el Lic. Vicente Lombardo Toledano trató de introducir principios marxistas, su lema fue "por una sociedad sin clases". Es apoyada por el Gobierno Federal y en 1947 es expulsado el Lic. Vicente Lombardo Toledano del seno de la CTM y cambia totalmente la trayectoria de este organismo.

En 1953 se constituye el Bloque Nacional de Trabajadores con la CTM, la CGT (de tendencia anarco-sindicalista en sus orígenes) y la CROM. Con esto se erigen como representantes del 40% de los trabajadores sindicalizados del país.

(17) Cueva Mario de la, ob. cit. p. 54

Al expedirse el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado en 1941, Estos se sindicalizan también, pero sin un verdadero espíritu sindical.

En la actualidad, las dos terceras partes de los trabajadores del país están agrupados en la CTM, que se encuentra estrechamente unida al partido gubernamental a través del sector obrero del mismo y al Gobierno.

La CTM al parecer no representa el espíritu del sindicalismo libre, sino que es un mero apéndice del Gobierno; no interviene realmente como fuerza política independiente en el ámbito democrático de México.

Pablo González Casanova, en su libro "La Democracia en México" nos da un ejemplo de la dependencia sindical hacia el Gobierno y específicamente hacia el Poder Ejecutivo, se observa, mediante el hecho de que, cuando gobiernan presidentes que se distinguen por su política obrera y popular aumenta el número de huelgas y huelguistas, ocurriendo lo contrario cuando el presidente en turno tiene una política menos radical o de alianza con los sectores patronales.

Los líderes obtienen en las elecciones para diputados y senadores cierto número de puestos de acuerdo con su participación en las campañas presidenciales y otros favores que le hace al Gobierno Federal.

Los "sindicatos blancos", que es la organización aparentemente cubierta con las formas y principios de asociación profesional, es en realidad una organización creada o protegida por el empresario

para impedir el movimiento obrero libre.

Ha habido intentos de forjar un sindicalismo libre e independiente, pero son atacados principalmente por la centrales obreras como la CTM, la CGOCM y otras, pero a pesar de estos ataques, hay algunas que subsisten.

C A P Í T U L O VI

BASES JURIDICAS DEL SINDICALISMO

A) Origen Jurídico.

El origen jurídico de los sindicatos se encuentra en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que en su texto del artículo 123 nos dice;

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley" (1)

Y específicamente en su fracción XVI nos dice:

"Tanto los obreros como los patrones tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos asociaciones profesionales, etc." (2)

(1) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México ed. dos Editores, 1984 p. 86

(2) Ob. cit., p. 90

B) Concepto

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, conceptúa al sindicato como:

"La asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses" (3).

Para comprender con mayor amplitud el concepto anterior, se juzga conveniente aportar algunos aspectos de lo que es asociación; el concepto jurídico se encuentra establecido en el artículo 2,670 del Código Civil que señala:

"Cuando varios individuos convienen en reunirse de manera que no sea enteramente transitoria para realizar un bien común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituye una asociación". (4)

Por otra parte, el derecho genérico de asociación está consagrado en el artículo noveno constitucional, que en su parte conducente nos dice:

"No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito." (5)

(3) Ley Federal del Trabajo, México, 1984, Ed. Trillas 16a Edición., p. 269

(4) Código Civil para el D.F., México Ed. Porrúa, p. 45 1984.

(5) C.P. Ob. cit. p. 6

Ahora bien, como ya se citó la fracción XVI del artículo 123 constitucional y que contiene la garantía específica del derecho de asociación sindical, aparentemente el artículo noveno constitucional, al proteger el derecho de asociación parece abarcar a las asociaciones sindicales, y por lo que podría considerarse redundante la citada fracción XVI; sin embargo, ambos preceptos tienen distinta significación y origen, ya que el artículo noveno prevé una garantía política dentro de los principios básicos o clásicos de liberalismo, mientras que la fracción XVI prevé una garantía eminentemente social.

Se juzga conveniente también diferenciar lo que es una asociación y lo que es una sociedad.

La asociación y el contrato de sociedad, coinciden en que constituyen agrupaciones permanentes de individuos, para realizar un bien común, pero se distingue en que la sociedad tiene carácter preponderantemente económico, según lo establece el artículo 2,688 del Código Civil que dice:

"Por el contrato de sociedad, los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial." (6)

(6) Ob. cit. p. 461

Por otra parte, la coalición constituye también una agrupación - de trabajadores o de patrones, para la defensa de intereses comunes, pero se trata de una agrupación transitoria, por lo que una vez realizado su objetivo esporádico queda disuelta, en tanto que el sindicato de trabajadores se considera una coalición permanente según lo establece el artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo, y que dice así:

"Para los efectos de este título (huelga), los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes." (7)

C) Finalidades.

En el inciso anterior se ha señalado que el artículo 123 fracción XVI apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consigna el derecho de asociación profesional y que los sindicatos son asociaciones que pueden ser de trabajadores o de patrones; sin embargo, tienen finalidades distintas.

La asociación profesional de los trabajadores es un derecho social que tiene como finalidad:

"Luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores." (8)

(7) Ob. cit. p. 305

(8) Alberto Trueba U., Jorge Trueba B. Nueva, Ley Federal del Trabajo Reformada, México, 1980, Ed. Porrúa, p. 171.

En tanto que la asociación profesional de los patrones tiene como finalidad:

"La defensa de sus derechos patrimoniales, entre éstos el de la propiedad." (9)

D) Objetivos.

El sindicato de trabajadores tiene por objetivos:

"El estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes a los trabajadores que lo integran, pugnando por elevar las condiciones de vida de los mismo, en lo económico, social y cultural." (10).

Tiene como objetivo, también, establecer claramente que el trabajo es un derecho y un deber social, que no debe ser un artículo de comercio, por lo que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, y debe tender a dignificar al trabajador y procurar reivindicaciones sociales.

En 1890, en nuestro país se planteó la teoría de la dignidad de la persona humana, cuando los legisladores del Código Civil de dicho año rechazaron el arrendamiento de servicios, porque consideraron que atentaba contra dicha dignidad.

(9) OB. cit. p. 171

(10) Ob. cit. , p. 23

La Constitución de 1917 hizo efectiva esta dignidad al establecer preceptos proteccionistas y crear normas reivindicatorias para las clases trabajadoras.

E) Clasificación.

El artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo señala cinco tipos de sindicatos de trabajadores, y éstos son:

- a) Gremiales.- Los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- b) De Empresa.- Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.
- c) Industriales.- Los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- d) Nacionales de Industrial.- Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.
- e) De Oficios Varios.- Los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea no menor de veinte.

F) Requisitos para la Creación de un Sindicato.

Los requisitos para la formación de un sindicato pueden resumirse en:

- a) Puede constituirse sin autorización previa de autoridades o patrones.
 - b) Se requiere un número de trabajadores no menor de veinte.
 - c) La edad mínima de los trabajadores que lo constituyan debe ser de catorce años y la de los directivos del mismo debe ser de dieciséis años.
 - d) Los extranjeros que residen legalmente en el país pueden formar parte de un sindicato, pero les está prohibido desempeñar puestos directivos.
 - e) Los trabajadores que constituyan el sindicato deben estar en servicio activo y no deben estar impedidos por la ley.
 - f) Deben asociarse mediante acta constitutiva y los estatutos respectivos.
 - g) Deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:
 - I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
 - II.- Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.
- (III.- Copia autorizada de los estatutos; y
- IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el secretario general, de organización y de actas, - salvo lo dispuesto en los estatutos.

El registro podrá negarse únicamente si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo o si no se constituye con el número de personas fijado en el artículo 364 o si no se exhiben los documentos señalados en el artículo 364 o si no se exhiben los documentos señalados en el artículo 365 de la misma ley.

Satisfechos los requisitos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negar su registro.

C A P I T U L O VII

INVESTIGACION SOBRE EMPRESAS DE ORIGEN SINDICAL

A) Definición Básica.

Para los propósitos de esta investigación, la acción sindical - empresarial debe entenderse como el desarrollo de empresas y instituciones de naturaleza económica surgidas del movimiento sindical.

Por lo tanto, este término se debe aplicar a todos los organismos que correspondan a esta definición, los cuales pueden ser cooperativas, tiendas sindicales, uniones de crédito, uniones de transporte o cualquier otro tipo de organismos que intervengan en la actividad económica.

El objeto de esta investigación es el de examinar, el estado actual de tales organismos, tanto en la evaluación de sus aspectos económicos y de funcionamiento, como para valorar las posibilidades de intervención por parte de los estudios de la administración (concretamente de la participación del Licenciado en Administración) en el desarrollo de estas empresas.

B) Fijación de la Metodología.

Se adoptó el principio de investigación directa con base en un cuestionario que se elaboró por parte de los responsables de la investigación contando con la colaboración del profesor.

En el cuestionario (que se anexa el presente), como se puede observar, cuenta con treinta y dos preguntas principales, de las cuales veintinueve son cerradas y solamente tres son abiertas; todas estas preguntas divididas en siete grandes rubros.

C) Recolección de Datos.

Esta fase se dividió, a su vez, en tres etapas: a) Ubicación de los organismos; b) Selección de encuestadores; c) Visitas a los organismos.

a).- Ubicación de los organismos.- Se procedió en primer lugar a la elaboración de un listado previo, partiendo de los archivos facilitados por la C. T. M.

b).- La selección de los encuestadores.- La participación como encuestadores se adjudicó a los responsables de la investigación.

c).- Las visitas a los organismos.- Tuvieron lugar las visitas en las presentaciones ante la C.T.M. el sindicato de profesionales, para recabar el listado de los responsables y de la ubicación de estas empresas de origen sindical y así poder aplicar con mayor facilidad el cuestionario básico.

CUESTIONARIO

INVESTIGACION SOBRE COOPERATIVAS DE ORIGEN SINDICAL

Entrevistado : NombreCargo

I.- Datos de Identificación.

1.- Nombre del organismo
.....

2.- Dirección:

CalleNo.Interior
.....Colonia
MunicipioC.P.
EntidadTeléfono (s)

3.- Tipo de Organismo.

Tienda Sindical. ()

Otro tipo (especifique)
.....

4.- Año de Creación

5.- ¿Está registrado el organismo ?

No. ()

Si ()

6.- Actividad principal a la cual se dedica el organismo.

a) Consumo ()

b) Producción de Artículos ()

c) Prestación de servicios ()

Transporte ()

Limpia ()

Otros Servicios (especifique)

.....

- d) Crédito ()
- e) Distribución ()
- f) otra actividad (especifique) ()

7. ¿Además de la actividad que acaba de mencionar, se dedica de manera permanente a otra actividad?

- a) No. ()
- b) si ()

En Este caso, cuíd:

- Consumo ()
- Producción de Artículos
- Prestación de servicios ()
- Transporte ()
- Limpia ()

Otros servicios

.....

II.- Organización Interna.

1.- Responsables Principales:

- a) ¿ Cuenta con un presidente?
 - No. ()
 - Si ()
- b) ¿ Cuenta con un Gerente General ?
 - No. ()
 - Si ()

c) ¿ Cuenta con un secretario General ?

No ()

Si ()

d) ¿ Cuenta con un Lic. Administración ?

No ()

Si ()

e) ¿ Cuenta con otro responsable principal ?

No. ()

Si ()

En este caso ¿ Cómo se denomina su cargo ?

.....

f) Si se han mencionado varios cargos de responsabilidad.

¿ Cuál es el de mayor responsabilidad ?

.....

2.- Organismos internos.

a) ¿ Cuenta con una Asamblea General?

No ()

Si ()

b) ¿ Cuenta con un consejo Administrativo ?

No ()

Si ()

c) ¿ Cuenta con varias Gerencias ?

No ()

Si ()

¿ En este caso, ¿ Cuántas ?

¿ Cuáles ? especifique:

.
.
.
.
.
.
.

d) ¿ Cuenta con varias Comisiones o Secretarías ?

No ()

Si ()

En este caso, ¿ Cuántas ?

¿ Cuáles ? especifique e identifique cuántas veces se ha reunido cada una en 1983 ?

Comisión	Reuniones
.
.
.
.
.
.

e) ¿ Está afiliado con otro organismo o asociación ?

No. ()

Si ()

En este caso, especifique cual

3.- Socios

a) ¿ Todos los socios son personas físicas?

No. ()

Si ()

b) ¿ Cuántas personas físicas son socios ? -----

c) Si hay socios que no son personas físicas, ¿que tipo de organismo son ?

Del Gobierno Federal ()

Del Gobierno Estatal ()

Fideicomiso ()

Banco Oficial ()

Banco Privado ()

Otro organismo (especifique ()

. ()

. ()

4.- Personal empleado por el organismo:

a) ¿ Emplea personal asalariado?

No ()

Si ()

b) Si emplea personal asalariado, indique

- La cantidad de socios asalariados permanentes

- La cantidad de socios asalariados eventuales

- La cantidad de no socios asalariados permanentes

- La cantidad de no socios asalariados eventuales

c) Si emplea a personal directivo remunerado, gerentes,

^ccomisarios, administradores, etc. permanente, indique

- su número
- d) Si emplea personal directivo remunerado, gerentes, comi-
sarios Administradores etc. eventual, indique su número,
.
- e) Si emplea personal de oficina permanentemente secretarías
contadores, auxiliares Administrativos, personal de in-
tendencia etc. Indique su número
- f) Si emplea personal de oficina eventual secretarías conta-
dores, auxiliares Administrativos, personal de intendencia
etc. Indique su número
- 5.- ¿ A cuánto ascendió el total de salarios pagados al perso-
nal remunerados en 1983?

III.- Socios.

- 1.- ¿ Cuáles son los requisitos para el ingreso de socios acti-
vos?
- a) Presentar la solicitud de Admisión ()
- b) Ser sindicalizado ()
- c) Ser familiar de un socio ()
- d) Ser aceptado por la asamblea general ()
- e) Ser aceptado por los organismos direc-
tivos. ()
- f) Hacer una aportación económica ()
- g) Otra: especifique cuál ()
-
-

- 2.- ¿ Otras personas, además de los socios, se benefician de
de las actividades del organismo?
- No. ()
- Si

c) Especifique otras

.....

IV . Servicios Prestados por el Organismos

a) Además de las actividades ya señaladas ¿Presenta el organismo otros servicios o ayuda?

No ()

Si ()

En este caso, especifique cuales:

.....
.....
.....
.....
.....

B) En este caso, estos servicios se presentan:

- Solamente a los socios ()

- A los socios y a sus familiares ()

- Al público en general ()

V. Recursos Financieros

1. ¿Cuál es su capital ?

2.- ¿ Como se Integran ?

a) Aportaciones de los socios

Personas físicas \$

b) Aportaciones de personas morales al

Capital : \$

- Gobierno Federal \$

- Fideicomiso \$

- Banco Oficial \$

- Banco Privado \$

3.- ¿ Las personas físicas aportaron, solamente dinero ?

No. ()

Si ()

En este caso, ¿Qué bienes aportaron ?

4.- ¿ este bien se cede definitivamente al organismo ?

No ()

Si ()

5.- ¿ En caso de existir socios personas morales ¿Aportaron dinero?

No. ()

Si ()

En este caso ¿ Qué bienes aportaron ? ¿De qué valor?

- Terrenos \$

- Edificios \$

- Vehículos \$

- Maquinaria \$

- Muebles y enseres de oficina \$:

- Otros, especifique

. \$

6.- ¿ Sabe cuál es su activo ?

No ()

Si () \$

7.- ¿ Sabe cuál es su pasivo ? ()

No ()

Si () \$

8.- ¿ Cuáles fueron los ingresos 1983 ?

9.- Escriba en las columnas correspondientes las ganancias

- o pérdidas para cada año considerado :

	UTILIDADES	PERDIDAS	NO SE CONOCE	NO RESPONDE
1980
1981
1982
1983

10. En caso de haberse obtenido utilidades en 1983 ¿a qué se han destinado, y con que proporción ?

- a) Reparto de socios ()
- b) Reinversión en el mismo ()
- c) Pagos de deudas ()
- d) Actividades Sociales (Especifique cuáles)

.....
.....
.....
.....
.....

e) Otros destinos, especifique cuáles

.....
.....

11.- En caso de haber tenido pérdidas en 1983

¿ Se cubrieron ?

No ()

Si ()

En este caso, de qué proporción ?

- a) Aportaciones extraordinarias de los socios
personas físicas \$
- b) Aportaciones extraordinarias de los socios
personas Morales \$

- c) *Condonación de adeudos por parte de organismos oficiales* \$
- d) *Subvenciones de parte de organismos oficiales* \$
- e) *Aportaciones Sindicales* \$
- f) *Otro modo, especifique* \$

VI.- *Dificultades y Problemas*

1.- *En su opinión ¿ El funcionamiento interno del organismo es satisfactorio ?*

No ()

Si ()

2.- *En su opinión ¿ logra el organismo sus objetivos económicos, y sociales ?*

No ()

Si ()

3.- *Si ha contestado "no " a una de las dos preguntas anteriores ¿ Se debe alguno de los problemas siguientes:*

	NO	SI
- <i>Falta de interés de los socios</i>	()	()
- <i>Falta de capacitación de los socios</i>	()	()
- <i>Falta de participación de los socios</i>	()	()
- <i>Insuficiente capacitación del personal</i>	()	()
- <i>Falta de capital</i>	()	()
- <i>Equipo anticuado</i>	()	()
- <i>Falta de apoyo por parte de organismos oficiales.</i>	()	()

- Competencia muy fuerte () ()
- Falta de apoyo por parte de organismos Oficiales () ()
- Competencia fuerte () ()
- Falta de Autonomía () ()

4.- ¿ Se debe a otro y otros problemas

que no se mencionaron ?

¿Cudl o cudles?

5.- Entre los problemas mencionados, ¿ Cudles considera usted que sean los tres principales ?

.....
.....

VII. Observaciones'

.....
.....

Se presentó el problema de una negativa rotunda por parte de los dirigentes de estas organizaciones para facilitarnos dicha información ya que declaran que era estrictamente confidencial; sin embargo, en los casos en los que se nos proporcionaron algunos datos, fueron, si no vagos, tampoco siempre útiles en su totalidad; puede ser que el presente problema sea solamente un aspecto de la realidad global.

El análisis, por causa de tiempo, no pudo ser de gran profundidad; sin embargo, se considera que los datos obtenidos pueden ser utilizados en un tratamiento científico.

En resumen, el informe tiene características de ser el primer trabajo en la materia. Se reconoce además en el presente, que uno de los problemas básicos que deben destacarse en las investigaciones administrativas, es el metodológico; consecuentemente se trata de una aproximación global en términos científicos lo que nos permitió y nos resulto válido para elaborar algunas conclusiones.

D) Resultados de la Investigación.

Antes de abordar los detalles de los resultados obtenidos, es indispensable definir los alcances y los límites de los mismos, para poder valorar y ponderar los datos y las conclusiones que se presentan.

Las limitantes fueron, en efecto, relativamente importantes; fundamentalmente fueron problemas de tiempo, de falta de fuentes de información del tema tratado, de la crisis moral y de la situación actual que priva en los sindicatos.

Por otra parte, no se debe pensar que se invalidan cuantitativa mente los resultados globales, ya que nos llevan a estimar que las cifras citadas están representando una parte de todas las empresas de origen sindical, sean de tipo cooperativo o no, incluyendo a las organizaciones que surgieron de la C. T. M; obviamente nos estamos refiriendo a las enmarcadas dentro de la Republica Mexicana.

E) Cantidad, Naturaleza y
Ubicación de los Orga-
Encontrados.

Como puede apreciarse en el cuadro # 1 fueron encontrados 250 organismos, de los cuales 41 estaban constituidos como cooperativas y 25 como no cooperativas. También se puede observar que algunas en tidades no cuentan con este tipo de empresas de origen sindical, co mo es en los casos de Colima, Chihuahua, Puebla, Tlaxcala y Zacatecas.

El resto de los organismos lo constituye una gran variedad de formas jurídicas, los cuales se mencionan en el siguiente inciso.

F) Su Naturaleza Jurídica

Esta es muy variada, desde el punto de vista jurídico existen de tipo cooperativo, tiendas sindicales, sociedades anónimas, sec ciones sindicales, fideicomisos, sociedades agropecuarias, sociedad civil, club social y una "Unidad Económica".

cuadro no. 1

UNIVERSO DETECTADO

COOPERATIVAS 41
NO COOPERATIVAS 25

UBICACION	COOPERATIVAS	NO COOPERATIVAS	TOTAL
BCN.	5	1	1
BCS.	1	0	1
COAH.	2	1	3
CHIS.	0	1	1
DF.	1	4	5
DGO.	1	0	1
GTO.	0	2	2
GRO.	1	1	2
JAL.	8	0	8
MICH.	4	0	4
NL.	3	1	4
SLP.	1	0	1
SIN.	2	2	4
SON.	0	7	7
TAMPS.	7	4	11
VER.	4	1	5
YUC.	1	0	1

Entidades que no cuentan con empresas de tipo cooperativo de origen sindical:
- Colima, Chihuahua, Puebla, Tlaxcala, Zacatecas.

(Memoria Seminario Nacional sobre Acción Sindical Cooperativa, Instituto de Educación Obrera. 1978, pag.76)

Esta variedad puede explicarse con las siguientes razones:

- a) El tipo de actividad económica*
- b) El desconocimiento de posibilidades de tipo legal*
- c) La limitante de beneficios a los propios socios de las cooperativas así como mecanismos burocráticos, considerados como obstaculizantes para el desarrollo de dichas empresas.*
- d) El origen de algunos organismos.*
- e) El carácter de reciente creación de muchos organismos (ver cuadro # 2)*
- f) El desconocimiento de ayuda legal*

La fecha de creación de los organismos hallados por la C. T. M., arroja indicaciones interesantes. El cuadro # 2 nos muestra que la gran mayoría de estas empresas tiene menos de 18 años de existencia, además de que se puede observar que indican una fuerte dinámica en este tipo de empresa (de origen sindical), y más interesante aún es notar que los primeros organismos que toman otra forma que la de cooperativas son de creación reciente. Ello, en cierto modo, nos indica que para muchos sectores de actividad la estructura jurídica de la cooperativa no corresponde a las necesidades actuales; quizá por esta razón se han desarrollado las tiendas sindicales, aunque su fin sea de mejorar la economía de la población en general, es evidente que algunos dirigentes de las secciones sindicales las usan solamente para retener el poder, según se nos mencionó.

cuadro no. 2

ORGANISMO CREADO ANTES DE:

	1940	1950	1960	1970	1978	TOTAL
COOPERATIVAS	2	4	6	3	26	41
NO COOPERATIVAS	0	0	4	4	17	25
TOTALES	2	4	10	7	43	66

(Memoria Seminario Nacional sobre Acción Sindical Cooperativa, Instituto de Educación Obrera, 1978, pag. 77.)

La ubicación de los organismos no parece tener relación aparente con el grado de desarrollo económico de las entidades en donde se encuentran; sin embargo, la mayor concentración de éstas se halla en los estados del norte de la República, es decir el auge sindical se ha dado en donde existe mayor desarrollo económico del país.

Puede resaltarse la relación del crecimiento económico con el sindical que se manifiesta aquí.

La estructura organizativa y el funcionamiento de las empresas de origen sindical son muy variadas. Las diferencias encontradas son dadas por su naturaleza jurídica y su tamaño.

G) Sobre los Directivos.

De un modo general, la cantidad de los directivos es bastante reducida, como se puede ver en el cuadro # 3, más de las dos terceras partes de los organismos considerados cuentan con tan sólo uno o dos funcionarios en nivel de dirección, según los archivos de la C.T.M., por lo que se deduce que existe un bajo grado de organización y acumulación de actividades en pocas manos.

H) Los Organismos Internos.

Por regla general, todos los organismos, que se consideran existentes en los archivos de la C. T. M., cuentan con una asamblea general y con un consejo de administración.

cuadro no. 3

**CANTIDAD DE DIRECTIVOS CON
QUE CUENTAN:**

	1	2	3	4 ó más
COOPERATIVAS	8	20	11	2
NO COOPERATIVAS	5	10	7	3
TOTALES	13	30	18	5

(Memoria Seminario Nacional sobre
Acción Sindical Cooperativa, Instituto de Educación O-
brera, 1978, pag. 78.)

Por lo que respecta a las gerencias, comisiones y secretarías, son indicadores de la posible complejidad de los organismos; su denominación es un indicador de su orientación y de su grado de complejidad.

Como se puede apreciar en el cuadro # 4, muy pocos organismos - considerados tienen una estructura lo suficientemente compleja como para necesitar la existencia de subdivisiones, llámense gerencia, secretarías o comisiones.

Es necesario destacar el hecho de que algunos organismos no cuentan con ninguna secretaría o comisiones, lo que puede significar dos cosas: que existe desconocimiento de normas legales o no son operativas desde el punto de vista funcional.

En el caso de las cooperativas en donde sí hay secretarías y comisiones, la más frecuente es la comisión de vigilancia.

En cuanto las cooperativas, las gerencias corresponden a las normales de cualquier empresa, y cuando existen secretarías o comisiones, estas corresponden a las secciones sindicales.

Para resumir nuestras consideraciones sobre la naturaleza jurídica, de la ubicación y la estructuración de los organismos de origen sindical, se distinguen dos grupos claramente: el grupo de cooperativas que tienen una característica muy uniforme, y el otro muy disparatejo, que es el de las no cooperativas, que son las que tienden a crecer en forma importante.

cuadro no. 4

DEPENDENCIAS INTERNAS

CANTIDAD DE DEPENDENCIAS

COOPERATIVAS	(31)	108
NO COOPERATIVAS	(9)	39
TOTALES	40	147

(Memoria Seminario Nacional sobre Acción Sindical Cooperativa, Instituto de Educación Obrera, 1978, pag. 79.1

Si bien grupos se rigen por principios democráticos a través de sus asambleas generales, su estructura interna no es la más eficiente; sus responsables, sus divisiones escasas; lo que permite suponer que en el mejor de los casos la responsabilidad total descansa sobre pocos miembros de los organismos; de lo que deducimos que priva en éstos una situación de ignorancia de las normas legales o, por otra parte, el rechazo para aplicarlas.

1) Actividades Principales.

Según los datos proporcionados por la C. T. M., las actividades principales de los organismos descubiertos son presentados en el cuadro # 5. Haciendo un análisis de la información podemos vislumbrar varias actividades.

Es notorio que las cooperativas se dedican a una sola actividad o campo de acción, lo que posiblemente ocasiona un estancamiento de éstas. Lo que se pretende resaltar con esto es que se requiere de un crecimiento diversificado para el éxito de estas organizaciones.

El segundo enfoque, es el de que las organizaciones que desarrollan más de dos actividades son las que resultan ser las más grandes y las mejores en su estructura organizativa.

El tercer enfoque sería el de la actividad de producción, ya que es la más relevante. Los bienes de consumo producidos son muy variados: libros, materiales para construcción, curtidos, artesanías, pan, etc.

cuadro na 5

FRECUENCIA DE ACTIVIDADES

	COOPERATIVAS	NO COOPERATIVAS	TOTAL
CONSUMO	8	7	15
PRODUCCION	21	7	28
TRANSPORTES	7	3	10
LIMPIA	4	0	4
CREDITO	0	3	3
DISTRIBUCION	3	4	7
OTRO SERVICIO	4	6	10

(Memoria Seminario Nacional sobre Acción Sindical

Cooperativa, Instituto de Educación Obrera, 1978, pag.80.)

Seguido por su importancia (por ser de socios y de familiares) - y distribución dirigido al público en general son las tiendas sindicales; de éstas últimas su importancia es extremadamente importante.

Las tiendas sindicales no buscan lucro ni beneficiar a los trabajadores afiliados al sindicato (como lo hacen las cooperativas), sino sus objetivos principalmente son los de servicio social y el abatimiento de los precios dentro de los sectores en donde se encuentran ubicadas, pues las utilidades que tienen varias de ellas se reinvierten en las mismas para mejorar el servicio y están abiertas al público en general.

Su apertura al público parece ser determinada por dos factores: la existencia de un convenio con Consaupo y por otra parte la fuerza política local del organismo del cual dependen.

El transporte ocupa un lugar importante, según las fuentes de información. Es necesario resaltar que una gran mayoría de uniones de transportes, concesionarios y demás se ha tenido que eliminar, por la razón de que muchas uniones limitan su acción a presionar los poderes públicos para obtener permisos, rutas, placas, condonación de multas, etc.

Los otros servicios que se mencionan se ubican fundamentalmente en la hotelería y en la gastronomía, contando también con una funeraria. La actividad de crédito se destina exclusivamente al sector agropecuario.

Cabe resaltar que los organismos no cooperativos y los de producción fueron creados aproximadamente hace catorce años. Esto se puede explicar por varios factores:

- a) En lo relacionado con los organismos productivos.
 - La voluntad de mantener fuentes de trabajo abandonadas por la iniciativa privada.
 - La voluntad de crear fuentes de trabajo sin empresarios privados.
- b) En lo relacionado con los pocos organismos de distribución y más aún de consumo.
 - La existencia de un amplio sector de distribución paraestatal.
- c) En lo relacionado con lo jurídico.
 - Las limitaciones de la ley de cooperativas.
 - Las dificultades burocráticas.

J) Proyección Social.

Contrariamente a lo que se cree, las empresas sindicales no solamente ayudan a sus socios y a los familiares de éstos, como se puede observar en el cuadro # 6.

En éste se observa que las empresas de tipo cooperativo de origen sindical cumplen con funciones sociales importantes, puesto que sus beneficios alcanzan al público en general y no se limitan, salvo en escasas ocasiones se apegan a grupos reducidos. En este caso se trata de organismos de consumo, según se nos mencionó. Los motivos por los que se ha querido abrir al público en general entraña el riesgo de desvirtuar a las empresas.

cuadro no. 6

**BENEFICIADOS POR LAS
ACTIVIDADES PRINCIPALES:**

	<i>solo socios</i>	<i>solo socios y familia.</i>	<i>público</i>
COOPERATIVAS	0	6	35
NO COOPERATIVAS	0	4	21
TOTAL	0	10	56

*(Memoria Seminario Nacional sobre
Acción Sindical Cooperativa, Instituto de Educación Obrera
1978, pag. 82)*

Aún así, se insiste en el efecto causado a la competencia privada por parte de las cooperativas o similares de distribución como son las tiendas sindicales, ya que ejercen cierta fuerza que obliga a reducir las tasas de ganancias de los de la iniciativa privada (en algunos casos) y mejorar los servicios para mantener el nivel de competencia adecuado.

En aquellos casos por el buen funcionamiento de dichas empresas, en las que se obtienen excedentes considerables, pueden ofrecer servicios adicionales de tipo social como son las ayudas familiares, becas, donativos y en algunos casos hasta ayuda técnica, según se nos comentó.

K) Las Empresas como Fuentes Directas de Empleo.

Después de haber examinado el tipo de bienes y servicios que prestan las empresas consideradas, conviene plantear la cuestión de fuentes de empleo directas. Cabe señalar que en este caso no fue posible obtener datos; sin embargo, se nos mencionaron varios aspectos importantes de evaluar.

Se hace notar que también en este análisis manejamos las categorías "salarios" y "asalariados" en su sentido original, es decir, la primera: pago al trabajo personal, cualquiera que sea la forma jurídica de esta remuneración (salario en sentido estricto, honorario, reparto de utilidades, anticipos, etc.); en cuanto al segundo rubro: personas que reciben dicho pago.

Obtuvimos los resultados que a continuación se consignan en los párrafos siguientes, probablemente inferiores a la realidad por las definiciones adoptadas.

Se nos mencionó que las empresas cooperativas emplean personal permanente en forma superior que personal eventual; en algunos casos, una sola empresa por su origen y tamaño logra superar al personal eventual.

En el caso de las no cooperativas, se señaló que dicha utilización de personal en su mayoría es eventual.

El promedio de empleo utilizado por las cooperativas y no cooperativas que corresponde por tipo de empresas en lo general, siempre fue mayor el personal permanente que el eventual para los dos tipos de empresas.

La participación de empleos entre socios y no socios en las cooperativas fue mayor el empleo de los socios que los que no son socios. Las no cooperativas utilizan en promedio menos socios que no socios, ver cuadro #7.

La distribución de las empresas según su cantidad de empleo es muy variada, la cual depende del origen de la empresa, tamaño, situación financiera, etc.

Al preguntar si las cifras globales de empleo se comparan con las medias que se tienen de empleo en general en el país, se nos contestó que no difieren sensiblemente.

Es importante resaltar que miles de familias dependen directamente de los ingresos de estas empresas.

cuadro no. 7

TIPO DE EMPLEO UTILIZADO

COOPERATIVAS

PERMANENTE



EVENTUAL

NO COOPERATIVAS

PERMANENTE



EVENTUAL

REPARTICION DEL EMPLEO

COOPERATIVAS

SOCIOS



NO SOCIOS

NO COOPERATIVAS

SOCIOS



NO SOCIOS

Si es conveniente también, que no constituyen grandes fuentes de empleo; sin embargo, se nos comentó que se mantienen dentro de promedios aceptables en el medio nacional.

Debemos hacer notar que la cantidad de empleados utilizados se dividen en dos grupos: las empresas que utilizan trabajadores en forma inferior, entre éstas la mayoría son organismos de distribución y de consumo ya que son pocas absorbentes de mano de obra en sus regiones, y a la inversa los organismos de producción, que emplean mano de obra en una categoría de importancia.

En cuanto a la capacidad de utilizar mayor cantidad de empleos directos, la situación depende básicamente de dos factores: la naturaleza de la actividad económica a la cual se dedican los organismos; en segundo lugar, por su capacidad de integración y diversificación vertical; se comenta que las que más empleos proporcionan son las que tienen mayor diversificación de sus actividades.

L) La Importancia Económica de las Empresas.

Es importante señalar que tuvimos dificultades en la obtención de estos datos, porque se necesitaba buscar en archivos, y dada la ausencia de contabilidad en algunos casos, nos topamos con oposición por parte de los responsables de proporcionar información de esta naturaleza.

Si bien se entiende el primer motivo, es necesario resaltar los casos donde la contabilidad no es bien llevada denotando mala organización, falta de controles tanto contables como administrativos.

Así como la ausencia de personal administrativo competente, y que han sido unos de los principales problemas que han contribuido al estancamiento de la empresa cooperativa de origen sindical, impidiendo su desarrollo. Cuando todo un organismo depende de un solo responsable es de suponerse que hay problemas administrativos; por otra parte, existe cierta desconfianza a la investigación administrativa dentro de los organismos miembros de la C T M.

Nosotros esperamos que la necesidad de contar con instrumentos - que agilicen y mantengan al día estas organizaciones y que tales actividades disminuyan con el tiempo, obligue a la contratación de profesionales capacitados en la ciencia de la administración.

Se aprecia con lo antes mencionado que la información fue insuficiente para llegar a conclusiones generales; sin embargo, se vislumbraron dos grandes grupos distanciados: Un grupo de organismos potentes y una mayoría de organismos con pocos recursos, donde la media general de éstos es satisfactoria.

Por otra parte, se mencionó que la mayor parte de las empresas reducía ingresos muy bajos globalmente a sus trabajadores.

11) Utilidades y Pérdidas.

Estos datos fueron más difíciles de obtener. Así mismo resulta sorprendente que una mínima cantidad de organismos reporta pérdidas.

Aquí, una vez más, la primera impresión es que las empresas gozan de cierta prosperidad, y que no hay marcadas diferencias entre ambos grupos. Empero la cantidad de utilidades es el indicador de amplias distancias.

Entre estos dos grupos, sus diferencias estriban en la potencia económica más que en otra cosa.

Como conclusión y resumen de este rubro, pudimos ver que existen grandes disparidades, entre las empresas consideradas, de la mayor parte de ellas, en los datos que proporcionan. En los archivos de la C T M muestran que su importancia económica es reducida, que parecen estar por abajo de lo que llamamos "niveles de racionalidad". Y a la inversa, algunos organismos muestran gran potencia económica, equiparable con empresas del sector privado. Es de notarse que se trata de empresas que prefieren no adoptar la forma jurídica de cooperativas, aunque algunas de éstas también demuestran gran fuerza.

M) Problemas.

En cuanto a preguntas globales obtuvimos los siguientes resultados:

Sobre su funcionamiento, se dijo que pocos son los organismos insatisfechos, empero las más insatisfechas fueron las cooperativas tanto de su funcionamiento como de sus resultados.

Si agrupamos por naturaleza los problemas encontrados el resultado es el siguiente:

- a) Problemas financieros.
- b) Problemas de capacitación.
- c) Problemas de motivación.

Para cooperativas se mencionó que su principal problema es el de financiamiento, ya que no cuentan con apoyos oficiales, los que deberían resolver algunos problemas de naturaleza técnica como equipos y maquinaria.

Los problemas de capacitación resultan ser, según se dijo, de primera importancia para muchos organismos. Nosotros también lo creemos así, ya que no es suficiente el sólo tener mucho interés en el desarrollo de este tipo de empresas, sino que también se necesita un apoyo técnico para el éxito de las mismas.

En lo singular, en las cooperativas surge nuevamente problema de financiamiento y de apoyo de organismos oficiales (ver cuadro #8).

En lo que respecta a la motivación y a la apatía de cooperativistas, según se comenta en los medios masivos de información, por lo menos dentro de nuestra investigación, son menores a lo que se cree comúnmente.

Por otra parte, es de esperarse que si no se apoya en forma técnica y financiera a las cooperativas de este tipo, terminarán por disolverse u obstaculizarán la labor de éstas para alcanzar un desarrollo adecuado.

cuadro no 8

PROBLEMAS MENCIONADOS

FALTA DE INTERES	6.57 %
CAPACITACION DE SOCIOS	8.55 %
PARTICIPACION SOCIOS	6.57 %
CAPACITACION RESPONSABLE	7.23 %
CAPACITACION PERSONAL	6.57 %
FALTA CAPITAL	16.44 %
EQUIPO	7.89 %
ADMINISTRACION	8.55 %
FALTA APOYO OFICIAL	14.47 %
COMPETENCIA	8.55 %
AUTONOMIA	1.97 %
OTROS	6.57 %
TOTAL	152.100 %

(Memoria Seminario Nacional sobre Acción
Sindical Cooperativa, Instituto de Educación Obrera, 1978,
pag. 79.)

Conclusiones

En las principales conclusiones de la investigación que se presentan, es conveniente hacer un intento de síntesis y resaltar algunos puntos de importancia.

La investigación documental se basó fundamentalmente en estudios y recopilaciones de la O.I.T. y de la C.T.M. sobre la materia.

Con lo anterior se establecieron criterios generales que permitieron discutir y evaluar los resultados de la investigación directa.

Esta investigación presenta datos y perspectivas de sumo interés en materia de administración.

Este trabajo tuvo como finalidad principal evidenciar las características más importantes de los organismos económicos de origen sindical de los trabajadores, tales como sus aspectos jurídicos, su estructura y funcionamiento, su importancia, capacidad y eficiencia económica, su papel como fuente directa de empleo, sus necesidades y sus problemas.

En primer término, este sector se encuentra muy dinámico, se crean

cada vez, día tras día, nuevos organismos, impulsados para combatir la crisis económica y el desempleo en cualquier rama profesional. Este desarrollo incipiente se enfrenta contra numerosos obstáculos, entre - cuales se encuentran los legales y los administrativos, que son los predominantes en esta investigación. Estos problemas son particularmente en materia de financiamiento y ayuda técnica, los que impiden desarrollar a las organizaciones; en consecuencia, estos organismos se apoyan en su naturaleza sindical, siendo este el único medio para poder vencer los - obstáculos y poder sobrevivir.

Como se comentó, numerosas empresas de tipo cooperativo están en situación poco equilibrada con recursos y medios financieros reducidos, deficiente capacitación de los responsables y de los trabajadores que en ellas participan, mercados restringidos de operación, etc.

La frecuencia de tales problemas demuestra que no se puede desarro- llar eficientemente sino se le permite la participación a profesionales en la administración de dichos organismos.

Lo más importante de dichos organismos, es que demuestran que el éxito es posible y ello no solamente en beneficio de los trabajadores di- rectamente involucrados, sino que también en beneficio de una comunidad profesional, dejando a ésta cumplir con sus objetivos sociales.

Así mismo, en cada uno de los párrafos mencionados se ha podido - observar la existencia de los logros importantes, aunque también las di- ficultades y problemas que complican y retardan mucho la creación y ges- tión de las cooperativas, como es la escasa preparación técnica y ad- ministrativa de los socios y dirigentes y la consiguiente necesidad de

muchas empresas de origen sindical de recurrir a los servicios profesionales externos para poder cumplir con las actividades administrativas, - contables y de gestión.

En resumen, se puede asegurar con base en los resultados objetivos científicamente fundados, la confirmación del planteamiento de nuestra hipótesis, donde las empresas de origen sindical son verdaderas fuentes de empleo para el Licenciado en Administración.

La seriedad y la metodología del trabajo permiten afirmar que la finalidad mencionada se logró en beneficio de cada uno de los participantes.

BIBLIOGRAFIA

- Alberto Trueba Urbina, *Nueva Ley Federal del Trabajo reformada*, Ed. Porrúa, México 1980
- Arias Galicia F., *Administración de Recursos Humanos*, Ed. Trillas, México 1980.
- Brom Juan, *Esbozo de Historia Universal*, Ed. Grijalvo, México 1975
- Cueva Mario de la, *El nuevo derecho Mexicano del trabajo*, Ed. Porrúa México, 1975.
- Constitución Política de los E.U.M.*, México, Ed. Dos Editores, 1984
- Código Civil para el D.F.*, Ed. Porrúa, México, 1984
- Drucker Peter, *La Gerencia de empresas*, Ed. Hermes, México, 1979 .
- Espinosa de la Rosa Fidel, *Consideraciones sobre el sindicalismo en México*, Tesis presentada en la Facultad de Contaduría y Administración de la U.N.A.M . para obtener el Título de L.A.E. 1976
- Hesselbach Walter, *las empresas de economía de interés general*, SXXI, México, 1978.
- Koontz y O'Donnel, *Curso de administración moderna*, Ed. McGraw Hill, México, 1972

Lefrac George, *El sindicalismo en el mundo OIKOS-TAU*. Barcelona 1974

Ley Federal del Trabajo, Ed. Trillas, México, 1984.

Montero Gomez Farids Manuel, *La motivación en las organizaciones*

Tesis presentada en la Facultad de Contaduría y Administración

de la U.N.A.M. Para obtener el Título de L.A.E., 1981

Memoria, Seminario Nacional sobre Acción Sindical Cooperativa

Instituto de Educación Obrera, México, 1981.