



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL

SISTEMATIZACION DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL
COMO MIEMBRO ACTIVO DE UN SINDICATO

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LIC. EN TRABAJO SOCIAL
P R E S E N T A:
DAVID SOTO SANCHEZ

ASESOR:
LIC. RAMIREZ PACHECO JULIANA



MEXICO, D. F.

259351

1998

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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

introducción		1
CAPITULO 1	MARCO CONCEPTUAL	6
1.1	La sensibilización como un proceso en la Transformación de los Trabajadores	10
Capitulo 2	Contexto de la Experiencia	19
2.1	Contexto Institucional	20
2.2	Contexto historico en que se desarrollo la práctica	25
2.2.1	Características de los dirigentes que participaron en el proyecto	28
2.2.2	Organización de la sección 20	30
2.3	Proyecto Autogestivo	33
Capitulo 3	Descripción general de la experiencia	43
3.1	Colaboración en la sección 20 trienio 1986-1989 cargo Srío. de Vivienda	45
3.1.1	Problemas laborales más importantes en esta etapa	48
3.2	Trienio 1989-1992 Cargo Srío. General	59

3.3	Trienio 1992-1995 Cargo Srio de Conflictos	72
Capitulo 4	Estrategia metodológica	75
Capitulo 5	Comparación entre el perfil del Lic. en Trabajo Social y el Dirigente Sindical	88
Capitulo 6	Análisis de la práctica sindical 1986-1995	103
	Propuesta de intervención del Lic. en Trabajo Social en el ámbito sindical	113
	Resultados	127
	Conclusiones	129
	Sugerencias	131
	Bibliografía	

Dedicatorias

Dedico esta tesis a los Trabajadores,
fuente otológica de su propio destino
con la fe en él y sus valores humanos.

A mis compañeros de lucha:

Maru

Euridice

José Luis

Jorge Luis

Marabuni

Filiberto

Agustín

Arturo

Javier

A mi Esposa y a mi hijo
por su amor, paciencia
tolerancia y apoyo

A mi Madre que forjó en
mi los valores humanos
y con su ejemplo me
enseñó el camino de
de la lucha

INTRODUCCION.

En la actualidad, todos los mexicanos se encuentran ante un cúmulo de retos que se deben de enfrentar de forma directa. La situación económica, política y social obliga a todos los luchadores sociales, a buscar alternativas de solución que disminuyan el abuso, la prepotencia y corrupción de las autoridades que dirigen las instituciones del Estado.

Los sindicatos son uno de los escenarios que requieren de alternativas para mejorar sus condiciones de trabajo.

Dada la situación en que viven los trabajadores de nuestro país es necesario sistematizar esta experiencia laboral de 9 años en el campo sindical, que como terreno de trabajo es un ámbito potencial para el Lic. en Trabajo Social, donde es factible aplicar conocimientos teóricos y ejercer una práctica social.

* Una sistematización describe, ordena y reflexiona analíticamente el desarrollo de una experiencia práctica, de Trabajo Social con respecto a los siguientes aspectos :

- a).- Teóricos y metodológicos.
- b).- Contextuales tanto institucionales como en aspectos histórico - sociales.
- c).- Las interacciones de los actores que participan en la práctica.
- d).- Los procesos que se llevan a cabo, incluyendo el análisis tanto de los elementos que facilitan o apoyan su desarrollo como las que dificultan las acciones de la práctica.
- e).- Los resultados de la experiencia.
- f).- El desarrollo de algunas generalizaciones que se pueden extraer a partir de la práctica.* ¹

¹ Ma. de la Luz Morgan y Teresa Quiroz, ACERCA DE LA SISTEMATIZACION(Ciudad, editorial, Año),13

Este trabajo que se sistematizará se desarrolló en conjunto con otros profesionales y personas con objetivos afines en relación a la percepción del área sindical

El realizar esta reflexión se convierte en un reto, ya que el sindicato debe ser considerado como un instrumento de educación política, académica, cultural y social de los trabajadores, y es justamente a través de la sensibilización, la organización y la movilización de ellos trabajadores que se puede lograr la transformación social de nuestra sociedad.

Partiendo de la hipótesis de que para ser " DIRIGENTE SINDICAL" no se requiere de profesión alguna, puesto que sus funciones se encuentran definidas en los estatutos de cada organización sindical, la polémica sobre si se debe considerar esta experiencia sindical, como argumento para buscar la titulación en la Lic. en Trabajador Social, se da entre los mismos profesionales del Trabajo Social. De manera justa o no, tradicionalmente se ha desarrollado en nuestro país un trabajo sindical empírico, paternalista y lleno de vicios que fomenta la corrupción, el corporativismo y el estatismo de este sector tan importante para el desarrollo de nuestra sociedad. Esta experiencia se planteó justamente para romper con estos vicios tan arraigados en la mayoría de las organizaciones sindicales de nuestro país.

La necesidad que existe para impulsar la Sensibilización, la Organización y la Movilización de los trabajadores, obliga no solamente a los Lic. en Trabajo Social sino a todos los interesados en las luchas sociales, a fomentar el desarrollo de un trabajo con bases metodológicas que contribuya a:

- a).- Reivindicar y defender el estatus social, económico, político y cultural de los trabajadores .
- b).- Transformar la estructura del poder político en su ámbito de competencia (Instituciones)
- c).- Impulsar la democracia sindical, que contribuya a lograr un cambio en la democracia de nuestro país.
- d).- Sensibilizar, Organizar y Movilizar a los trabajadores en la búsqueda del cambio de mentalidad la consolidación de la conciencia para sí.
- e).- Consolidar al sindicato como un instrumento de educación y capacitación de los trabajadores.

El Trabajo Social que tradicionalmente es contratado por las instituciones escenario de la operación del gobierno y del Estado, ha representado parte de la seguridad de continuar el sistema de dominación que a la fecha tenemos, pues en muchos de los casos los compañeros de profesión no presentan la mínima crítica reflexiva y propositiva, ante el temor de perder su empleo ó limitan su actuación por el riesgo personal que implica el desafiar a la estructura institucional en donde labora.

La burguesía nunca contratará Lic. en Trabajo Social para Organizar, Promover y Motivar la participación consciente de los trabajadores en el desarrollo de nuestro país, ya que en la medida de que se alcance un mayor grado de conciencia política existirá una mayor exigencia para mejorar las condiciones de vida de él y de su familia.

No se debe olvidar que el Lic. en Trabajador Social no puede ser neutro ante la realidad en la que intervenga. La opción de sus métodos y técnicas que asuma en la acción determinará el rol que juegue en la sociedad.

El Organizar y analizar 9 años de experiencia sindical, con los trabajadores del sector burocrático atiende a uno de esos retos. La profesión del Trabajo Social tiene poca participación en el campo sindical a nivel de dirección de los trabajadores y poca o casi nula sistematización de una experiencia práctica de este tipo.

Es importante considerar que el Lic. en Trabajo Social se involucre en el campo sindical, se necesita de personas capacitadas que tengan ética y compromiso, que contribuyan a clarificar el rumbo del sindicalismo, que se encuentra en manos del sector oficial Confederación de Trabajadores de México, Congreso del Trabajo, Federación de Sindicatos al Servicio del Estado etc., que hace muy poco por los trabajadores, limitan su desarrollo y los mantiene en un estatismo insoportable; el sindicato es la única vía jurídica que le permite al trabajador defender sus derechos laborales.

Los acontecimientos de la vida nacional indican que es necesario redefinir el rumbo del trabajo sindical dado que la tendencia del gobierno, es acabar con el sindicalismo, para poder cumplir los compromisos que le impone el Modelo neoliberal, buscando para ello, la reformas a la Seguridad Social, que traerá como consecuencia la reforma a la legislación laboral.

Estas reformas no tiene justificación alguna y de hacerse sería en perjuicio de los trabajadores y sus familias ; los retrocesos laborales y sociales no se deben permitir, pues las conquistas en la Seguridad Social y en los Sindicatos han costado muchos sacrificios y sangre de los mexicanos.

Por otro lado existe la necesidad de hacer de los Sindicatos, instrumentos ideológicos y políticos dirigidos por los trabajadores, que capaciten y formen conciencia del papel histórico que juegan los trabajadores en la lucha social de nuestro país.

Conviene ahora pensar que los trabajadores de nuestro país se revaloren incluyendo a los Trabajadores Sociales, como una de las partes más importantes en la generación de riqueza que tienen derecho a una distribución más equitativa de esta, que les permita vivir de forma digna y decorosa haciendolo extensivo a sus familias y contribuyan a propiciar el cambio en el campo económico, político y social de nuestro país.

En este momento (año 1998), tan importante en nuestro país, se esta viviendo una transición por la descomposición del sistema político mexicano, en donde quizás no se vuelvan a repetir las condiciones sociales, políticas y económicas; es necesario que no sólo los Lic. en Trabajo Social sino que otros profesionales, grupos organizados y sociedad civil (organizada y no organizada), intervengan en este proceso, con la finalidad de contribuir hacia el desarrollo social.

Para que la práctica social sea real, los Trabajadores Sociales tienen que estar convencidos de que el servir es un privilegio y que para hacerlo bien, se tiene que estar bien capacitados en el orden teórico y en la práctico. Utilizar un proceso metodológico adecuado, sistematizar la práctica para poder aprender de ella, ser disciplinado y asumir actitudes éticas y profesionales; se debe de terminar con la actitud de realizar las cosas de buena voluntad y de forma asistencialista o hasta filantrópica.

Se necesitan LÍDERES que impulsen la transformación social, y que no utilicen este recurso, para beneficiarse de forma personal como lo hacen actualmente la mayoría de "líderes" . El compromiso de quienes representan a los trabajadores debe de ser el de impulsar la organización, capacitación y movilización de los trabajadores para defender la Seguridad Social, La Ley Laboral, el derecho al trabajo, a un salario justo y una vida digna.

El Trabajo Social es una profesión que colabora en la intervención, pero con una formación teórico-metodológica, que le permite actuar en la realidad, ante diferentes fenómenos sociales, en donde el ser humano es el actor principal, lo que exige realizar un trabajo transdisciplinario con una formación sólida y científica ligada a los procesos prácticos .

Dentro del sindicalismo el Lic. en Trabajo Social debe participar previa capacitación para entender esa realidad y buscar participar en la coordinación de los trabajadores, así mismo debe trabajar en la capacitación de los sujetos de acción para llevar a cabo su propia transformación y la del medio que lo rodea.

El buscar la titulación profesional a través de la sistematización de la experiencia significó la opción de rescatar los aspectos positivo un ámbito poco intervenido, por los Lic. en Trabajo Social y de manera personal la oportunidad de expresar, cómo profesional de esta área, toda la riqueza que se obtuvo a través de los 9 años como dirigente sindical.

CAPITULO 1. MARCO CONCEPTUAL

Este proceso reflexivo arrojó diferentes aspectos y conceptos (método dialéctico, organización, sistematización, etc.) que dentro de la profesión le dan un cuerpo profesional. Todo ello para poder determinar la factibilidad de un proyecto autogestivo.

Ponderar la diferencia que existe entre el trabajo sindical estatutario del dirigente sindical (trabajo de gestión únicamente) y el Trabajo Social (trabajo de transformación), y ante la necesidad de promover la participación del Lic. en Trabajo Social en cargos de elección popular, para ascender a cargos de dirección e incidir de una manera más eficaz y comprometida en la formación y capacitación de los trabajadores y de manera simultánea en su lucha; es otra tarea que tendrá que cubrir este trabajo.

El hecho de que un Trabajador Social desempeñe un cargo directivo en cualquier sindicato, no hace que se desprenda de su formación académica profesional, y limite su participación a la función gestión que le es señalada en el estatuto de su organización sindical, por el contrario lo compromete a tener una mayor participación, y compromiso en realizar un Trabajo Social transformador, que propicie cambios en el sector en donde se desarrolle.

Por lo tanto el sustento del trabajo toma como base el concepto del Trabajo Social entendiendo a este como:

La profesión del área de las ciencias sociales que estudia al hombre en su entorno social, determina sus necesidades y promueve la organización, movilización de las mismas, a fin de lograr su desarrollo social.

La búsqueda del desarrollo social se puede lograr a partir de:

a).- Contribuir a la sensibilización, organización y movilización de la sociedad para lograr su desarrollo libre de presión.

b).- Lograr con los sujetos el análisis de su realidad y del contexto que la determina.

c).- Promover la incorporación organizada y consciente de la población en las acciones para el cambio ascendente.

d).- Contribuir a la planificación para el desarrollo social a través de un proceso metodológico.

Los postulados que se encargan de dar orden a estos propósitos señalar que se pueden ampliar a partir del desempeño de funciones como:

1.- Investigación Social

2.- Promoción, formación, organización e integración para trabajar con grupos

3.- Educación Social

4.- Movilización Social

5.- Planificación y programación de acciones sociales.

6.- Administración de programas de desarrollo social.

7.- Supervisión, asesoría y evaluación de programas sociales.

8.- Promoción de modificaciones a las disposiciones legales, de acuerdo a las necesidades sociales.

Para poder desarrollar esta experiencia fuera de los esquemas tradicionales en donde se considera, que el sindicalismo es apático y apolítico, existió la necesidad de realizar un trabajo diferente; que permitiera el conocimiento de la realidad para que a partir de este, buscar el beneficio de los trabajadores.

Este intento implicó el esfuerzo de reorientar internamente la estructura legal (estatutos), en virtud de que estos fomentan el verticalismo, sectarismo y el autoritarismo; factores que impiden el desarrollo de un trabajo sindical transformador, por ello hubo necesidad de capacitación en

diferentes aspectos, se elaboraron planes y programas se implemento la investigación como el elemento fundamental para ejercer la acción.

Coincido con el planteamiento de que para que el Trabajo Social sea auténtico tiene que ser transformador, cuestionar las relaciones sociales establecidas. Esto justificado de manera clara dado que las relaciones sociales actuales, no son de vida sino de sobrevivencia, no son de libertad sino de opresión. Por lo que un verdadero Trabajo Social se dará en la medida de ser transformador y busque proponer alternativas.

El Trabajo Social debe de ser crítico, creativo, real, responsable, comprometido; y optar, por una profesión con definición ideológica. Tiene que ser crítico y propositivo, ya que las relaciones sociales son dinámicas y hay que insertarse en esa realidad para transformarla a través de una práctica reflexiva, investigativa y metodológica.

La reflexión tiene que ser realista; es decir que llegue a distinguir no solamente lo que desea, sino lo que sea posible, lo que es viable; no en el sentido conformista, sino en el de la búsqueda del como se puede hacer posible, en el futuro inmediato.

En ese sentido el Trabajo Social debe ubicarse en la dirección de un proyecto Realista y Responsable.

El trabajador social debe de asumir un rol definido, nunca ser neutro. La opción determina su rol con sus métodos y sus técnicas de acción. Si opta por el no cambio sus métodos y técnicas serán tradicionales, frenará el cambio, normalizará situaciones. Será receloso de lo nuevo, no tendrá tiempo para la comunicación, la reflexión crítica, el estudio etc. Dedicará todo su tiempo laboral al activismo.

La búsqueda del Trabajo Social por alcanzar una teoría propia, lo a dirigido a diferentes etapas. hasta ubicarlo en tres momentos fundamentales que son:

- 1.- El conocimiento
- 2.- La sistematización
- 3.- La acción para la transformación

El Trabajo Social requiere conocer la realidad, para lo cual tendrá que investigar; evaluar y sistematizar el conocimiento, interpretarlo y analizarlo para utilizarlo como elemento de motivación y de acción dentro de la realidad en que se trabaja.

El conocimiento es, una constante aproximación a la realidad a través del pensamiento. El reflejo de la naturaleza en el pensamiento humano es un eterno proceso en movimiento, de las propiedades, nexos y relaciones de los fenómenos que se producen sobre la base de la práctica social. La teoría del conocimiento plantea que es posible conocer el mundo que nos rodea, ya que la realidad material produce sensaciones y percepciones.

El contacto que el hombre tiene con la realidad es a través de la práctica, la práctica es la actividad más importante del hombre y es en ella en donde se cumple el proceso del conocimiento (praxis). En el mundo no existe conocimiento alguno que no se haya originado en función de las necesidades prácticas y a través de ellas que se llega al conocimiento

" La práctica social del hombre no se reduce a su actividad en la producción, sino que tiene muchas otras formas: la lucha de clases, la vida política, las actividades científicas y artísticas; en resumen el hombre, como ser social, participa en todos los dominios de la vida práctica de la sociedad " ²

Para que el Trabajador Social, alcance los objetivos y funciones de la profesión, debe de contar con un marco referencial, teórico, filosófico y metodológico ; así como el manejo de las técnicas estadísticas de ordenamiento, tabulación y codificación acompañadas de aquellos elementos que les permitan sistematizar, reflexionar y analizar para someter el conocimiento a un proceso riguroso de racionalización.

Finalmente el trabajador social debe de tener todos aquellos elementos útiles en la acción del Trabajo Social como son la planeación, programación, manejo de técnicas grupales, la organización, la concientización, etc.

² MAO TSETUNG, CINCO TESIS FILOSOFICAS(Pekin, editorial El Pueblo,1971), pag.4

1.1 La sensibilización como parte del proceso en la transformación de los trabajadores

Dentro del proceso metodológico del método científico se tratará de mencionar el desarrollo de la sensibilización como una fase necesaria para explicar, el avance que se logró en la sistematización de esta experiencia sindical, considerando al trabajador como parte de un grupo social oprimido que tiene la necesidad de liberarse, y convertirse en clase para sí.

Este análisis se desarrolla a partir de la concepción materialista en el se considera que los cambios sociales no se dan por las ideas de los hombres; es decir, la conciencia no la determina el ser social, sino que es, éste quien determina la conciencia partiendo de las condiciones materiales de vida.

Este proceso tratará de vislumbrar las contradicciones del sistema de clases, en donde se entienda que la situación en la cual viven los trabajadores, no es solo exclusiva de un grupo social sino es un fenómeno de estructura global que afecta a toda la sociedad; en donde el camino para la solución es la transformación de ella.

Lo importante es que el trabajador llegue a ser sujeto de acción en el cambio estructural y no un sujeto de atención. Que no espere los beneficios de una estructura llamada gobierno, sino que llegue a ser realmente gobierno, a través de su participación consciente como clase social; trabajando activamente para el logro de los beneficios de la clase explotada en general.

En consecuencia durante esta fase se espera que el proceso de movilización social de los trabajadores actores de esta experiencia contribuyan en el cambio social tan necesario en nuestra sociedad

En las Ciencias Sociales un trabajo destinado a descubrir y revelar el modo de ser y la mentalidad de las personas en una sociedad, en los centros de trabajo, en una ciudad, en el

campo, los campesinos, las amas de casa, los estudiantes, el lumpen; todos son personajes de una comedia.

Después de largas búsquedas en los diferentes sectores de la sociedad y de la cultura nacional, los científicos sociales se detienen ante el hombre común; quieren ayudarlo pero saben que no podrán ayudarlo sin comprenderlo. Saben que la gran masa de hombres anónimos que pueblan la sociedad, no puede ser ayudado, sin un mínimo conocimiento de su forma de ser y de pensar.

Más aun, quieren descubrir porque los esfuerzos hechos en la ciudad para cooperar con ellos en sus luchas y reivindicaciones no había sido bien comprendidas.

Se vuelve urgente conocer el universo cultural de estos hombres; es preciso conocer cual es su concepción del mundo y cuales son los elementos más importantes de esta concepción. En última instancia se trata de saber porqué la conciencia de estas personas se constituye como una conciencia ingenua.

Qué componentes críticos poseen que les permita desarrollar más rápidamente una conciencia crítica. La investigación no debe de quedarse ahí; la búsqueda del hombre común no debe de limitarse a una descripción de su modo de ser y de su conciencia, si no saber cómo se puede modificar su forma de ser, de pensar y de actuar en un proceso de transformación del entorno social en que se desarrolla.

El conocer en qué medida los elementos críticos de su mentalidad (ingenua) pueden cambiarse hacia nuevas direcciones; se trata de saber cual es el recurso posible para que esta conciencia alcance un estado de conciencia crítica.

Dentro de los factores que intervienen en la transformación el conocimiento de la estructura interna de los movimientos sociales como las manifestaciones y movilizaciones de la práctica colectiva de los trabajadores, revelan una perspectiva nueva del desarrollo de la conciencia; se transforma ese pensamiento místico - mágico en una actitud práctico - crítica más global y por ende más política.

Es por esto que actualmente, los trabajadores están en proceso de identificación de su verdadero papel histórico que están jugando en nuestra sociedad; su conciencia ya no se

queda en la ingenuidad; ellos han ascendido a un estado superior de desarrollo que, en la medida de su esfuerzo y lucha les permitirá liberarse y alcanzar una

conciencia para sí, en una evolución hasta lograr alcanzar la conciencia política que les permitirá contribuir a la transformación de la estructura social y política de nuestra sociedad.

Otros factores que influyen en proceso para alcanzar la conciencia crítica, es el conocer, investigar la forma y aplicación de las técnicas de comunicación con los grupos humanos; representa uno de los medios para sensibilizar, orientar y movilizar a los trabajadores.

A través de ellos hay que hacer evidentes los problemas circunstanciales y específicos de los trabajadores, haciendo notar que la problemática de uno generalmente es de todos.

Los medios de difusión y las técnicas de comunicación representan y son una influencia decisiva en la vida social y laboral del individuo.

La vida del trabajador en su centro de trabajo no debe de limitarse a recibir mensajes destinados y elaborados para el hombre masa, sino que éste debe de ser receptor sólo en la medida de que le permita reflexionar en forma crítica, asumiendo actitudes responsables y dando respuestas coherentes como miembros integrantes de la comunidad de los trabajadores.

Los medios y las técnicas de comunicación utilizadas debidamente propician el desarrollo del hombre en todos sus aspectos, para inducir la motivación y el cambio; los medios y canales de comunicación deben de ser utilizados de forma lógica; esto significa seleccionar el mensaje adecuadamente para darle contenido. Los cuales deberán conformarse tomando en cuenta las necesidades y calidad de los receptores.

La preparación de materiales para ayudar a que la comunicación se dé, elaboración de volantes, carteles, el empleo de rotafolio, la selección de fotografías, el diseño de periódicos murales etc. , son actividades que el dirigente sindical debe realizar profesionalmente. Otros medios serían el empleo de audiovisuales; de proyector de transparencias, filminas, el retroproyector, etc.

El profesional (líder sindical) debe de tener la pretensión de sensibilizar para propiciar cambios, y por ello sus mensajes deberán estar plenamente justificados. La técnica de análisis de contenido, el estudio de las ideas, serían la pauta para lograr transmitir de manera precisa los mensajes deseados.

Los elementos anteriores tendrían que complementarse con los fines de la comunicación: motivación al cambio, concientización, sensibilización y el establecimiento de las relaciones humanas y públicas.

La Sensibilización

Es el proceso de comunicación global que incluye la presentación de la realidad, su discusión y reforzamiento de los acuerdos conscientes, conscientemente tomados en función del logro de un determinado número de metas.

Los elementos a considerar dentro de la sensibilización son los siguientes:

a).- El primer elemento es el carácter que el proceso tiene; requiere para su ejecución un periodo determinado de tiempo, durante el cual intervienen varios elementos culturales, sociales y políticos.

1.- Culturales:

- La escolaridad
- Las normas
- Los patrones de conducta
- Los valores etc.

2.- Los sociales:

- La cohesión del grupo social
- La integración de las instituciones
- La forma en que se presenta la acumulación de la riqueza
- La familia, los sindicatos, etc.

3.- respecto a los políticos señalan:

- El grado de participación de los trabajadores en la toma de decisiones de su problemática.
- El grado de participación política en el sindicato.

b).- Es un proceso de comunicación.

Porque exige la mutua relación entre autoridades y trabajadores en cuanto a la información y discusión. Tanto una y otra parte tienen que conocerse, relacionarse, consultarse y decidir de común acuerdo.

La comunicación debe de ser horizontal y dialogal, es decir, simultánea y constante porque debe de ir de las autoridades a los trabajadores y de estos hacia aquellos de manera ininterrumpida; tomándose en cuenta todos los puntos de vista para que se discuta y se apruebe democráticamente los planes y programas que se tengan que desarrollar.

Etapas de la sensibilización

1.- Presenta la realidad tal como es; sensibilizar significa mostrar la realidad personal, comunal y nacional; las causas que originan estas situaciones y los beneficios de la misma.

2.- Discusión crítica sobre la misma: significa mostrar que todo lo real o existente no es racional, justo o natural; es decir provee de elementos teóricos, de información hacia los trabajadores para que se ubique críticamente en el mundo.

3.- La motivación:

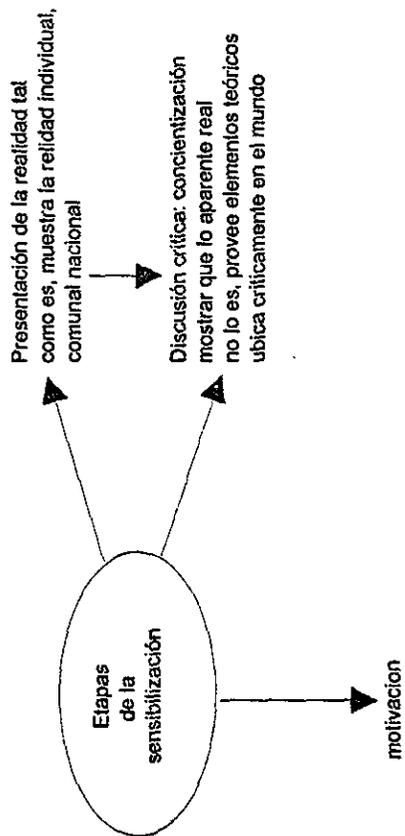
Esta considerada como un estímulo mental destinado a reforzar la conducta previamente acordada por los propios trabajadores. El proceso motivacional se fundamenta en mecanismos reflexivos de la conducta.

La motivación se presenta como un proceso en el tránsito hacia la Concientización ya que así queda garantizado el entusiasmo generado a los trabajadores. La motivación debe de ir canalizada hacia el cumplimiento de metas y objetivos que fueron seleccionados por los trabajadores.

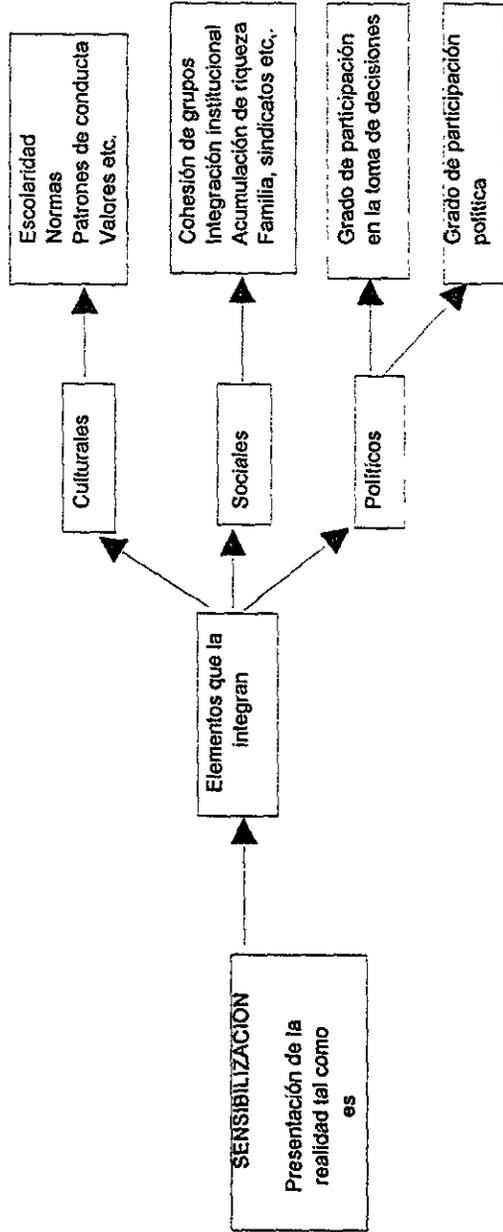
La motivación en este caso no pretende manipular sino de movilizar conscientemente a los trabajadores hacia el cambio social.

La mejor garantía de que la motivación(difusión constante de los acuerdos y de los logros obtenidos, a través, de carteles, dibujos, imágenes, música, encuentros, discusiones , teatro, eventos culturales y deportivos etc.) no ser orientada para manipular a los trabajadores es la Concientización permanente.

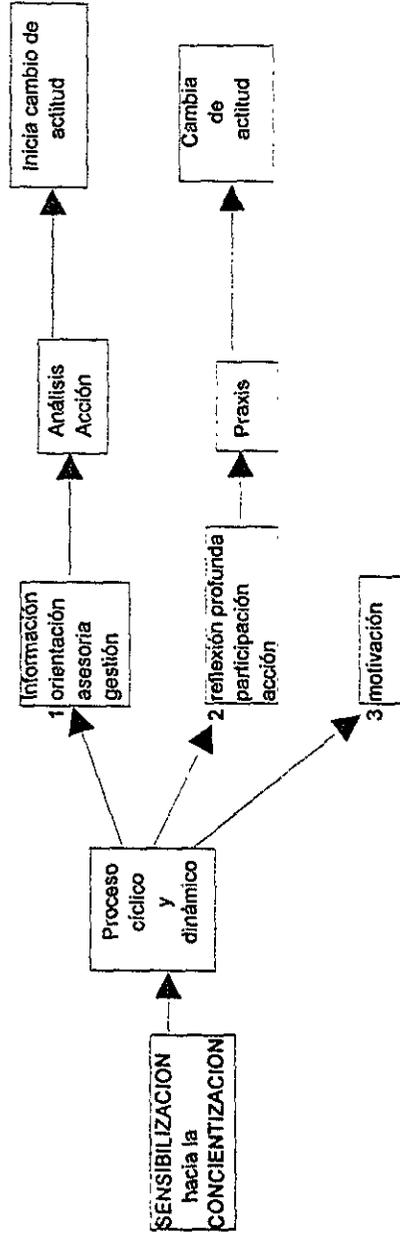
ETAPAS EN PROCESO DE SENSIBILIZACION



ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA SENSIBILIZACIÓN



PROCESO DE SENSIBILIZACIÓN CON LOS TRABAJADORES



Capítulo 2 Contexto de la experiencia.

Esta práctica sindical tuvo la pretensión de ser una experiencia en el terreno de la sensibilización, el lograr el objetivo de transformar la manera de pensar de los trabajadores a través, de buscar el conocimiento de su realidad mediante la reflexión y la acción que complementara la acción de la praxis.

Esta experiencia busco:

- a).- La participación consciente y razonada de los trabajadores como un elemento fundamental para alcanzar los objetivos planteados en su inicio.
- b).- La organización fue otro elemento importante; considerando esta como la adquisición de fuerzas en conjunto, como un nuevo sentido de la solidaridad y responsabilidad en la lucha social.
- c).- La gestión: considerada esta como la acción de los trabajadores en la planeación, decisión y ejecución; en donde la capacitación lleva a los planos ideológicos, políticos, económicos y técnicos con un contenido crítico.
- d).- La movilización: producto de movimientos masivos de trabajadores en la búsqueda de sus reivindicaciones laborales y prestaciones sociales y la toma de conciencia de su poder en alcanzar su conciencia para sí.

Se trata de comprobar que al margen de ser un proyecto sindical, la función de sensibilización y de organización que desarrolla el Trabajo Social, también se llevo a cabo en este proceso de trabajo.

" Para el Trabajo Social una de sus funciones torales en la sensibilización, movilización y organización del pueblo, para que en un proceso de promoción de autodesarrollo interdependiente, individuos, grupos y comunidades, realizando proyectos de Trabajo Social, insertos críticamente, y actuando en sus propias organizaciones, participen

activamente en la realización de un proyecto político, económico y social, que cree las condiciones necesarias para un nuevo modo de ser del hombre".³

"Al hablar conciencia, estamos hablando de un proceso de reflexión en el cual el hombre, no solo analiza y cuestiona la realidad sino que esta en capacidad de transformarla; en esta etapa se ha roto el esquema de clase" para sí ", que Marx la definía como la clase que ya se había formado, pero que aún no tenía conciencia de sus intereses radicales; después de tomarlos y organizarse se convertía en clase para sí, siendo lo decisivo en este proceso la unificación de quienes están más conscientes, sobre la situación real de sus condiciones de vida que comprenden las estructuras políticas e ideológicas del sistema"⁴

2.1 Contexto Institucional.

El marco institucional en que se desarrollo la experiencia objeto de sistematización fue el Sindicato Nacional de Trabajadores de Agricultura Ganadería y Recursos Hidráulicos (S.N.T.A.R.H.) hasta enero de 1995, año en que es reestructurada la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos (S.A.R.H.) debido a esto y al cambio de gobierno se da origen a la Secretaría de Agricultura Ganadería y Desarrollo Rural (S.A.G.A.R), con esta reestructuración también el sindicato cambia su razón social a Sindicato Nacional de Trabajadores de Agricultura Ganadería y Desarrollo Rural (S.N.T.S.A.G.A.R).

A).- Secretaria de Agricultura Ganadería y Desarrollo Rural (S.A.G.A.R)

La Secretaría tiene su origen el 29 de diciembre de 1976, al decretarse la desaparición de las Secretarías de Agricultura y Ganadería y la de Recursos Hidráulicos, para dar origen a la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos.

El proyecto que el gobierno tiene actualmente para la Secretaría de Agricultura Ganadería y Desarrollo Rural es el de Federalizarla lo que significa transferir los recursos (materiales, financieros y humanos), facultades y atribuciones a los Estados, las Regiones y los Municipios, mediante la coordinación entre la Secretaría y los Gobiernos de todos los estados de la República, para que convengan sobre la desconcentración de la dependencia; así mismo se

³ Cisneros Espinosa Constantino, *Perspectivas del Trabajo Social en la Organización de los Trabajadores*, tesis, U.N.A.M., Año 1979, pag. 163

⁴ Lic. Carlos Arteaga B. "Acerca de la Concientización", *Trabajo Social*, Julio-Septiembre., 1978, 24-27

integrará a las Organizaciones de Productores del campo ya que éstos serán el eslabón para llevar a cabo el proyecto

El marco de referencia oficial de que parte el sector Agropecuario para desarrollar el proyecto de federalización es el siguiente:

La agricultura se realiza en 19 millones de hectáreas, 6 son de riego, 6 de buen temporal y 7 de mal temporal; se tiene una producción, en sus 10 principales productos, de más de 30 millones de toneladas con un total de 3.6 millones de productores, más de 105 cultivos perennes y aproximadamente 150 cultivos cíclicos.

Por su parte el sector pecuario cuenta con 45 millones de hectáreas, y una producción anual, en sus 5 productos más importantes, de 4.9 millones de toneladas de carne en pie.

En este contexto se pretende con la federalización aplicar un mejor sistema de funcionamiento, con más capacidad del Gobierno Federal, para poder planear a largo plazo, y así poder adecuar los instrumentos a los objetivos fijados ; a los Gobiernos Estatales les permitirá una mayor eficiencia en la operatividad local, mayor continuidad en las respuestas y soluciones más adecuadas a las necesidades locales.

Este planteamiento pretende transferir a los Gobiernos de los Estados cerca del 80% de las funciones de la S.A.G.A.R , cerca del 85% del personal a las Delegaciones Estatales y también la mayor parte de los recursos financieros.

La federalización tiene los siguientes objetivos :

a).- Revertir la pobreza del sector rural, incrementar la productividad del campo mexicano y elevar el ingreso de los productores.

b).- Adecuar las leyes ya existentes y cambiar las que no sean funcionales, con la finalidad de propiciar que los Estados, Municipios y Organizaciones de productores adquieran poder de decisión y de ejecución.

Por su parte el Gobierno Federal mantendrá la política y normas nacionales y los programas especiales de autorización anual :

productividad, capitalización, sequías ; que podrán variar mucho de año a año y estado por estado.

Los planteamientos que establece el Gobierno Federal con su proyecto de Federalización pareciera ser una solución al problema del campo en México, con la desconcentración de los recursos materiales, financieros y humanos a los Gobiernos de los estados que conforman el país; pero no es tal, ya que con la política neoliberal del actual Gobierno de continuar cediendo al capital privado la infraestructura de nuestro país (caminos, carreteras, infraestructura hidráulica, privatización del ejido etc.), lo único que garantiza es la seguridad para que el gran capital rural se fortalezca a costa de la miseria del campesino, que no tendrá otra alternativa que desacerse de la tierra que le pertenece, al no tener el recurso para explotarla adecuadamente, condenándolo a convertirse en siervo del señor feudal.

Por el lado sindical una gran parte de los trabajadores que prestan sus servicios en la Secretaría, ven amenazada su fuente de trabajo, en virtud de que si son desconcentrados tendrán que trasladarse al lugar que les sea asignado, ya que en caso de no hacerlo corren el riesgo de ser despedidos o liquidados.

¿ Qué trabajadores estarán de acuerdo en ser desconcentrados, si no se les garantiza por lo menos escuela para sus hijos, vivienda que habitar, seguridad en su empleo, servicio médico adecuado ,etc.?. Es un cuestionamiento que debería de responder la Secretaría y el Sindicato Nacional, antes de pretender consolidar el proyecto.

Finalmente una de las partes que más alarma de todo esto, es que el Sindicato Nacional esta de acuerdo con la dependencia para que se concluya el proyecto, a sabiendas de que será desarticulada su estructura, convirtiéndolo a mediano plazo en un pequeño Sindicato que maneje única y exclusivamente a los trabajadores del área metropolitana; convirtiendo a las secciones sindicales que conforman actualmente el Sindicato Nacional en todo el país, en parte de los sindicatos estatales.

B).- Sindicato Nacional de Trabajadores de Agricultura Ganadería y Desarrollo Rural (S.N.T.S.A.G.A.R)

El sindicato Nacional de esta Secretaría fue el segundo sindicato más grande del gobierno federal después de el S.N.T.E. , con una membresía sindical en 1986 de 150,000 trabajadores de los cuales 120,000 eran de base distribuidos en 75 secciones sindicales en el país.

En 1994 la membresía sindical era de 56,000 trabajadores de base, se había reducido en un 46% en relación a 1986 ; con la reestructuración que sufrió en enero de 1995, 22,000 trabajadores fueron transferidos a la Secretaría del Medio Ambiente Recursos Naturales y Pesca de reciente creación. Actualmente el Sindicato Nacional de Trabajadores de Agricultura Ganadería y Desarrollo Rural (S.N.T.A.G.D.R.), tiene una membresía de 34,768 trabajadores de base, de los cuales 29,521 se encuentran en el interior del país, y 5,247 se ubican en el área metropolitana.

El sindicato nacional, hasta 1995 se conformaba por 75 secciones sindicales en todo el país; actualmente se integra por 62 secciones .

Los órganos de dirección que rigen al Sindicato Nacional de Trabajadores de Agricultura Ganadería y Desarrollo Rural son los siguientes:

- a).- Congreso Nacional Directivo
- b).-Convención Nacional
- c).- Asambleas Generales.

Las bases jurídicas que sustentan la existencia de este Sindicato Nacional se ubica en el Artículo 123 Constitucional, que es el que regula las relaciones laborales entre trabajadores y patrón. En 1931 se expide la primera Ley Federal del Trabajo y desde entonces se excluye a los trabajadores al servicio del estado, para ser sometidos a las leyes del Servicio Civil de Carrera; en 1938 se dicta un estatuto jurídico, para los empleados públicos, mismos que son elevados a rango constitucional en 1960, al constituirse el apartado "B" del Artículo 123 constitucional.

En 1963 se promulga la actual Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Así queda conformado el apartado "A", que regula las relaciones laborales para el sector privado y al social y el apartado "B" que regula las relaciones laborales de los trabajadores al Servicio del Estado.

Existe una diferencia fundamental entre los trabajadores del apartado "A" y del "B", mientras en el "A" los pilares del derecho laboral son la Contratación Colectiva, el ejercicio de la huelga y la libre sindicalización, en el apartado "B" los trabajadores al Servicio del Estado prácticamente tienen negado este derecho.

Para los trabajadores del apartado "A", el Contrato Colectivo, es un convenio celebrado entre patrón-trabajador (sindicato), para fijar forma y condiciones en que el trabajador va a vender su capacidad de trabajo, teniendo el derecho de huelga como recurso para presionar y hacer que se respeten sus derechos laborales.

En cambio los trabajadores del apartado "B", tienen Condiciones Generales de Trabajo, que son prácticamente fijadas por el titular de la dependencia de acuerdo a sus necesidades pero no a las de los trabajadores, dando margen sólo escuchar las opiniones del sindicato.

Para estos trabajadores es notable la exagerada limitación y anulación de sus derechos laborales; para ellos el derecho a utilizar la huelga como un recurso esta prácticamente nulificado, por eso nunca han existido huelgas en el sector público desde que se establecieron estas leyes, porque en la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, se reconoce solamente cuando se viola de manera general y sistemática lo establecido en las CGT.; se señala además, que para ser autorizada una huelga por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ésta debe de ser declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada; además de contar con la calificación previa que haga el tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

2.2 Contexto histórico social en que se desarrollo la práctica.

A finales del año de 1985 y principios de 1986, la política del gobierno del presidente Miguel de la Madrid Hurtado, era modernizar el aparato estatal y seguir una línea anti-sindical, que venia imponiendo mayores restricciones a los derechos de los trabajadores del Estado, cambios legislativos, readecuación del proceso de trabajo, implantación de un nuevo tabulador y un proyecto de Servicio Civil de Carrera.

La crisis que mantenía asediada a la clase trabajadora, mediante el desempleo, la inflación y los bajos salarios se reflejaba de manera igual o peor en los trabajadores al Servicio del Estado.

Con las políticas de austeridad, el gobierno pretendía resolver dos problemas fundamentales: 1) la crisis de las finanzas públicas y 2) la renovación de la administración pública, para contar según ellos con un Estado fuerte, pero más pequeño y eficiente en lo administrativo. así los avances tecnológicos en la informática aplicada a las labores generales de oficina demuestran una tendencia a la reducción de personal que labora en las dependencias públicas.

La alternativa que se tiene para disminuir este efecto es la de la capacitación, que se debe de impulsar a través de la operación de comisiones mixtas, integradas por autoridades, trabajadores y sindicato desde donde se impulse la participación de los trabajadores y se comprometa a la autoridad a respetar el empleo y la materia de trabajo y se eleve el nivel de calidad de los servicios que presta .

Si la crisis económica ha agravado las tensiones sociales a lo largo y ancho del país, lo cierto es que en uno de los sectores en donde más se ha reflejado esta crisis de descontento, ha sido en el de los trabajadores burocráticos. Dichas tensiones se han pretendido acallar mediante dos vías: una pública y abierta mediante el charrismo sindical representado por el Comité Ejecutivo Nacional y las secciones sindicales sumisas, y la represión a los trabajadores, corrientes y secciones sindicales democráticas ; y otra callada, pero tajante, que es la imposición de los cambios en los tabuladores de los catálogos de puestos y la legislación laboral.

Los trabajadores al Servicio del Estado, agrupados en el apartado "B", eran para el gobierno un contingente muy importante, ya que eran cerca de 2 millones que representaban el 8.6% de la

población económicamente activa del país. En general todos los trabajadores de base están sindicalizados obligatoriamente por secretarías o dependencias; los sindicatos más grandes eran los de Educación, S.A.R.H., S.S.A. y el D.D.F.⁵

La estructura sindical plasmada en los estatutos, no permite el ejercicio libre de la autonomía de las secciones sindicales, el ejercicio de los derechos se da de manera vertical y la concentración del poder se da en las cúpulas de los Comités Nacionales, así que su estructura facilita su intervención en los conflictos y permite la corrupción sindical.

A pesar de todas las limitaciones impuestas por el gobierno, el sindicato nacional y la dependencia, los trabajadores habían mantenido una tradición de lucha, a través de la formación del Movimiento democrático impulsado por la sección 65 del D.F. desde el año 1981 en que se gana esta sección sindical.

En junio de 1983, debido al incumplimiento de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos, de pagar los incrementos salariales del 15.6% de junio de ese año y el 30.4% de enero de 1984, así como la violación sistemática de las Condiciones Generales de Trabajo, esencialmente en el Art. 27, que señalaba que los trabajadores de la S.A.R.H. , tendrían incrementos salariales en la proporción y monto, que los mínimos generales; sucede algo insólito; el incipiente Comité Ejecutivo Nacional, EMPLAZA A PARO NACIONAL a la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos , pero poco duro el gusto. ya que el día 21 del mismo mes, interviene la Secretaría de Gobernación, y da instrucciones de que se termine el conflicto, aceptándose las condiciones que marca la secretaría; no había otro remedio, había que disciplinarse.

A cambio aceptó canjear el Art. 27 de las C.G.T. por una retabulación salarial y el pago de una parte de los porcentajes de los incrementos que se adeudaban, sin medir las consecuencias que esto implicaba, que iban a afectar para siempre a los trabajadores de la secretaría, preparándose además el terreno para la posterior aplicación del Tabulador Funcional y el Catálogo de Puestos .

Las cifras oficiales de la Secretaría de Agricultura, aún maquilladas,

⁵ Lic. José Merced González, "Las 100 luchas", Trabajo y Democracia, Agosto 1995, pag 93

ilustran la crisis que padece el campo mexicano: la producción de granos básicos en el ciclo otoño-invierno de 1994-1995 cayó 41% respecto a la misma temporada 93-94. Además la superficie destinada a la siembra de granos para consumo nacional se contrajo de tres millones 162 mil hectáreas a un millón 990 hectáreas en ese lapso.

A raíz de la firma del TLC, al rededor de 500 agroindustrias nacionales que entraron en crisis por la invasión de productos extranjeros, se mantienen con alrededor del 30% de su capacidad instalada y algunas ya sucumbieron ante la banca agiotista.

Sin duda cabe que la economía nacional y particularmente la producción agrícola requiere de un profundo reordenamiento que se base en la producción planificada, priorizando las necesidades de la gran mayoría, buscar la autosuficiencia alimentaria, el consumo nacional e impulsar el desarrollo independiente y soberano.

Para lo que deberá apoyar a la pequeña propiedad, a la propiedad comunal y ejidal además de poner a la Banca al servicio del pueblo.

La incoherencia entre los presupuestos millonarios asignados a esta Secretaría, el abandono y la terrible miseria que priva en el campo ; son un fiel reflejo de las política que el gobierno a través de la historia ha aplicado al campo de nuestro país en complacencia total, de un sindicato entregado a los intereses del gobierno, que no le interesa incidir en la materia de trabajo.

Envueltos en una crisis total, en el fracaso de la política económica de Miguel de la Madrid H. , quien impuso una rígida austeridad con la promesa de tiempos mejores, una alta inflación, el campo sumido en la miseria, restricción en el gasto público que amenaza con el despido masivo de trabajadores, con una inestabilidad política por la cercanía del cambio de gobierno, una oposición de parte de los partidos políticos y de la sociedad que demandaba se democratizara el país y un pueblo cansado de tanta corrupción fueron las condiciones en que se arribó a la sección 20 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos, hoy Secretaría de Agricultura Ganadería y Desarrollo Rural.

2.2.1 Características de los dirigentes que participaron en el proyecto

Las condiciones en que se arribó a la sección 20 del Sindicato Nacional de Trabajadores de Agricultura Ganadería y Desarrollo Rural fueron difíciles, en virtud de que la mayoría de compañeros que fueron dirigentes en la sección sindical era un grupo heterogéneo, con diferente formación académica, cultural, social y política; que aparentemente tenían objetivos comunes, provenientes casi todos de diferentes centros de trabajo que conformaban la sección sindical ; algunos de ellos con trayectoria como representantes delegados de sus centros de trabajo. El personal que participó como dirigente sindical con formación a nivel superior era mínimo, con relación al total de trabajadores entre ellos encontramos a :

Dos biólogos, dos economistas, un sociólogo, dos ingenieros químicos, un médico veterinario y un trabajador social de un total de 34 integrantes los 9 años de experiencia sindical, el resto de dirigentes tenían entre un nivel de escolaridad básica y medio superior.

La mayoría de los dirigentes eran trabajadores con más de 15 años de antigüedad en la Secretaría. Solo uno de los que se iniciaron el proyecto tenía experiencia como dirigente en una sección sindical.

Los puestos y el grado de responsabilidad que tenían los dirigentes en sus áreas de trabajo antes de ingresar a la dirigencia sindical, también era heterogéneo ya que encontramos compañeros con funciones de alto grado de responsabilidad (técnicos profesionales, coordinadores de técnicos, supervisores técnicos etc.) y compañeros con funciones sin responsabilidad y nivel de puesto bajo (personal administrativo, mantenimiento, carpintería etc.), con una diferencia mínima en cuanto a salario

El nivel de compromiso también era diferente pues algunos compañeros crecieron al calor de la lucha sindical al representar a sus compañeros desde su centro de trabajo, y otros llegaron con la idea equivocada de lo que significa el sindicato y que no se está ahí para obtener beneficios particulares si no para servir a los trabajadores e impulsar la transformación del campo en que se está interviniendo.

Una característica común de todos los integrantes era que en el momento de ingresar a la sección sindical se carecía casi de manera total del conocimiento sobre las Condiciones

Generales de Trabajo, la Legislación Laboral Burocrática y los Estatutos que dirigen a la organización sindical; por lo tanto se requería de capacitación.

En los tres primeros años (1986-1989) de experiencia sindical, el aglutinarse para participar en la elección del sindicato originaron alianzas entre grupos, situación que propicio la división interna entre quienes, impulsaban el proyecto autogestivo y la búsqueda de autonomía sindical y quienes pretendían satisfacer sus necesidades personales y la intervención del Sindicato Nacional en la autonomía de la sección sindical.

En los posteriores seis años de gestión sindical (1989-1995), los conflictos internos no se terminaron, sino que cambiaron de forma ya que se disputaba el poder sobre la sección sindical entre grupos.

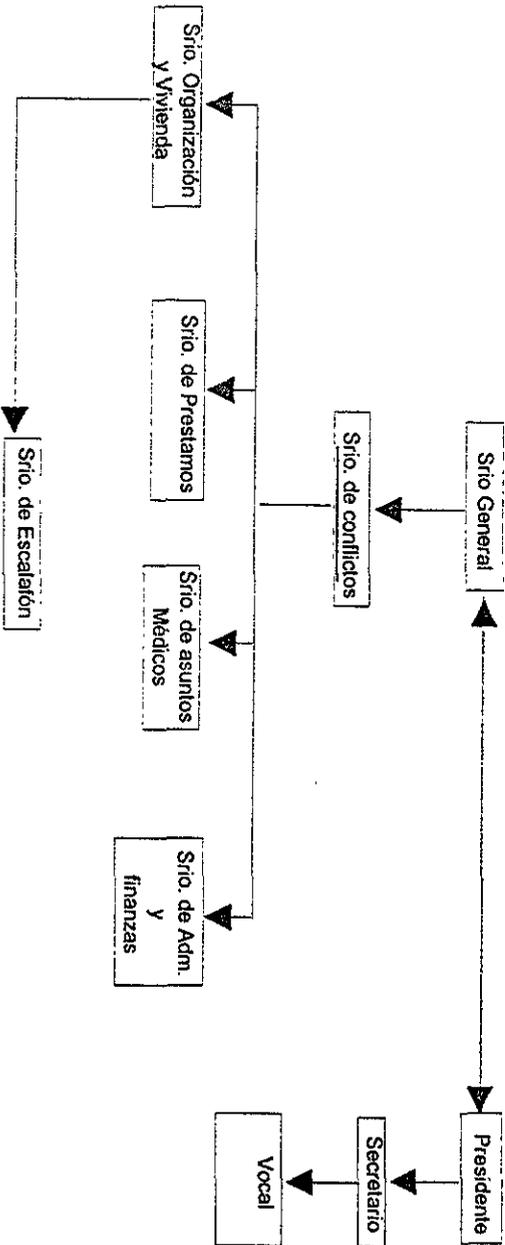
Estos conflictos propiciaron un desgaste interno que no permitió consolidar al grupo , al proyecto autogestivo y acceder totalmente a la democracia sindical en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Agricultura Ganadería y Desarrollo Rural.

2.2.2 Organización de la sección 20

Organigrama:

Comité Ejecutivo Local

Consejo Local de vigilancia



La sección 20 del Sindicato Nacional de Trabajadores de Agricultura Ganadería Desarrollo Rural, está integrada por 800 trabajadores de base, distribuidos en 3 Direcciones Generales y cuatro centros de trabajo.

La sección sindical maneja tres de las principales áreas de trabajo de la Secretaría de Agricultura Ganadería y Desarrollo Rural

- a).- La Dir. Gral. de Salud Animal
- b).- Dir. Gral. de Sanidad Vegetal
- c).- Dir. Gral. de Desarrollo Pecuario.

Después de conocer e investigar a los trabajadores de la sección 20 se obtuvieron diferentes diagnósticos endonde existían factores comunes, entre los que destacan:

- Baja escolaridad
- bajos ingresos
- poco o nulo acceso al tabulador general
- un tabulador salarial totalmente obsoleto
- Personal con poca o nula capacitación
- Desconocimiento general de la función que desarrolla la Dirección Gral.
- Apatía laboral
- Apatía sindical
- Desconocimiento de las Condiciones Generales de Trabajo, Ley del ISSSTE
- Desconfianza total hacia sus dirigentes sindicales etc.

Estas condiciones limitaron el acceso y proximidad hacia los trabajadores, y muchas veces mostraron agresión hacia sus dirigentes.

El iniciar un proyecto nuevo sin la experiencia suficiente complicó aun más el cumplimiento de los objetivos que se habían planteado, no así el entusiasmo con que se trabajó.

El trabajar con personal del sector público que hasta el gobierno del Presidente José López Portillo se habían considerado empleados privilegiados por el sistema político mexicano con ingresos y prestaciones superiores al general de los trabajadores del país; eran los tiempos de la "opulencia económica".

Como toda entidad esta sección sindical tiene asignación de recursos materiales , financieros y humanos por ello encontramos:

Un local sindical, mobiliario de oficina, (suficiente para desarrollar su función), servicio telefónico, cuotas sindicales asignadas por el Comité Ejecutivo Nacional de forma mensual, dos vehículos (una camioneta, y un sedan).

Independiente al recurso humano que conformaba el Comité Local y al Consejo Local de Vigilancia se contaba con dos secretarias, una persona de intendencia y cuatro personas comisionadas para las actividades sindicales .

2.3 Proyecto Autogestivo

Después de revisar la trayectoria y condiciones del proceso sindical se observa que para fomentar la educación político-sindical de los trabajadores es preciso intensificar la participación de profesionistas del Trabajo Social, puesto que sus funciones de sensibilizar, movilizar y organizar grupos y ala colectividad para que en un proceso de promoción de autodesarrollo interdependiente, individuos, grupos y comunidades, realizando proyectos de Trabajo Social, insertos críticamente y actuando en sus propias organizaciones, participen activamente en la realización de proyectos políticos que signifique el tránsito de una situación de dominación y marginalidad a otra de plena participación del pueblo en la vida política, económica y social de la nación que cree las condiciones necesarias para un nuevo modo de ser hombre

Los Cientistas Sociales son una alternativa importante, para buscar la participación de la población en el cambio social, son estos en conjunto quienes producen la riqueza nacional y es el sector de la población más explotado que existe en nuestro país. Por lo tanto el compromiso de los profesionales como el del Lic. en Trabajo Social es incursionar en este campo no solo como profesionales sino como parte de una clase social que debe de estar comprometida con los que menos tienen.

Se deben de poner en práctica proyectos novedosos que rompan el esquema del sindicalismo tradicional que tanto daño le a hecho al movimiento obrero en nuestro país.

Para lograr la instrumentación de un proyecto autogestivo es preciso señalar como objetivos:

- a).- reivindicar y defender el estatus socioeconómico de los trabajadores.
- b).- Transformar la estructura del poder político en su ámbito de competencia.
- c).- Impulsar la democracia sindical, que coadyuve a lograr un cambio democrático en nuestro país.
- d).-Sensibilizar a los trabajadores sobre sobre su verdadero papel en la historia.
- e).- Poner en manos de los trabajadores al sindicato a través de la capacitación , y de la formación de cuadros.

¿Cómo se concibe la Autogestión?

Significa participación, tener iniciativa y ser solidario en una colectividad para encontrar entre todos: salidas, soluciones y respuestas a los asuntos que afectan al conjunto.

La autogestión tiene dos bases en las que se sustenta :

- a).- La participación individual que implica: tomar iniciativas para poder llevar adelante compromisos y estar siempre dispuestos para cumplir responsabilidades
- b).- Poner siempre por delante el interés colectivo.

Elementos que constituyen la Democracia Autogestiva

Por la experiencia se observa que los siguientes aspectos deben tomarse en cuenta al instalar un proyecto de conjunto y de participación democrática.

1.- Las Asambleas :

Son los lugares donde toma vida orgánica la democracia, es donde el trabajador, hace política organizada; en éstas se ejercita una nueva forma de gobernar: el autogobierno, es en ellas donde los participantes se gobiernan así mismos, sin que los gobiernen pequeños grupos dominantes.

Se deben elegir representantes en todos los centros de trabajo, que conformen un Consejo General de Representantes, para dirigir las luchas. Así mismo se deben realizar asambleas de representantes con la finalidad de ejercer una democracia representativa; es aquí en donde se plantearán los problemas de sus bases y se coordinará el movimiento en general.

La asamblea es la instancia más importante para la participación y toma de decisiones de los trabajadores y cada asunto que trate debe constar de cuatro fases :

- a).- Información
- b).- Discusión y propuestas de solución

c).- Decisiones

d).- Implementación

Debe quedar claro que la democracia no se decreta, instrumentarla es un proceso de aprendizaje; entre los órganos de dirección y los trabajadores, se va construyendo de, menos a más, al calor de la lucha y en un proceso permanente; es una obligación de la dirección el impulsar las prácticas democráticas.

Los dirigentes deben impulsar y promover la participación, no imponer ni manipular; promover la participación significa: invitar ampliamente, motivar a los trabajadores para que asistan a las asambleas; en ellas se debe de preguntar, para que los trabajadores opinen libremente; se trata de estimular su capacidad de análisis y de toma de decisiones; en síntesis el dirigente debe de promover la participación; ni manda ni substituye al trabajador, organiza la autodirección de los trabajadores.

Debemos aspirar no solo a la participación de los trabajadores sino a que sean sujetos pensantes y activos en su propio proceso de cambio; las asambleas son la escuela cotidiana de los trabajadores en el ejercicio del poder y solo llevándolo a la práctica estarán en el camino de la autodirección.

2.- Información y conocimiento.

A los trabajadores se les pide que opinen, pero si no existe un ambiente democrático (confianza, respeto, amistad, ayuda, etc.), nunca preguntaran y menos opinarán.

a).- No basta un ambiente democrático si a los trabajadores no se les proporciona información necesaria sobre la problemática a tratar.

b).- No es suficiente con el ambiente democrático y con la opinión, a los trabajadores se les deben de proporcionar elementos teóricos, para que su opinión se derive de un análisis razonado, sobre la información del problema que se esté tratando; porque podrá opinar pero ¿ qué garantiza que su opinión sea adecuada ?.

c).- Se puede afirmar que sin información y conocimiento no es posible ejercer consciente y correctamente el poder; la gran tarea es socializar la información y el saber.

d).- Es prioritario construir una red de medios de comunicación y la organización permanente de actividades de educación política y formación teórica, que cumplan con la labor de educación social de los trabajadores.

3.- Los delegados o Representantes : son mandatarios no mandantes.

Un aspecto trascendente es que los dirigentes y delegados deben de ser portadores (es decir son mandados, ser mandado significa ser mandatario)

de las opiniones y posiciones de la base, y es en las asambleas de Consejo General de Representantes donde se resuelve de acuerdo a esas opiniones y posiciones.

Solo cuando los asuntos no son de trascendencia, el Consejo General de Representantes puede resolver sin consultar a la base.

Esto significa que el mandato debe de ser crítico ; es decir las opiniones se cotejan, y después de un análisis crítico la asamblea decide el flujo de la democracia, por lo tanto la toma de decisiones debe de ser de ABAJO- ARRIBA- ABAJO.

4.- Medidas para el control de los dirigentes.

La experiencia enseña, que la confianza hacia los dirigentes debe de ser relativa y de ninguna manera absoluta por lo que :

a).- Debe de priorizarse la democracia directa para evitar que se de un proceso de dominación de los dirigentes sobre los trabajadores.

b). - Una medida fundamental es que exista la posibilidad de revocar en cualquier momento, a los dirigentes que así lo ameriten al cometer, alguna arbitrariedad o gran falla en sus funciones.

c).- Es importante la rotación de dirigentes para evitar el CAUDILLISMO e impedir la existencia de LIDERES VITALICIOS, eternos. La rotación permite la oportunidad a otros luchadores

sociales, que van destacando en el proceso de trabajo diario, es decir se permite la formación de cuadros, que serán los que continúen la lucha sindical.

La rotación no significa eliminar a compañeros experimentados, capaces y queridos por las bases, al contrario al colocarlos en otra áreas de responsabilidad, permite descubrir nuevos compañeros interesados y capaces en el trabajo sindical.

d).- La crítica y la autocrítica deben de implementarse, para revisar el trabajo de los delegados y de los dirigentes, pues aunque se aspire a ser fiel servidor de los trabajadores, se adoptan actitudes burguesas, se tiene así a dirigentes : engreídos, que se sienten infalibles, autosuficientes, déspotas, irresponsables, flojos, arribistas, sin deseos de progresar, con afán de figurar, etc.

e).- Para evitar lo anterior se debe de entregar informes periódicos de sus actividades y sobre la revisión de este trabajo, los dirigentes deben de hacerse una autocrítica sobre lo que se hizo y no se hizo y sobre su estilo de trabajo.

Se recomienda el examen propio pues es más eficaz y evita contradicciones personales que son dañinas, pues provocan rencor, venganza y divisionismo. Si las fallas son graves debe de proponer un correctivo con la aceptación de todo el equipo de trabajo.

5.- Culto a la Organización y no Culto a la Persona.

El modelo de autogestión sindical considera como protagonista la lucha de la organización en su conjunto. Si se atribuyen de manera exagerada los logros a los dirigentes, lleva a pensar que el triunfo es por mérito de una o algunas personas y no de toda la dirección sindical.

Se debe considerar de manera balanceada los méritos indiscutibles de los dirigentes, pero sobre todo la lucha de toda la organización, que a fin de cuentas es la determinante. Lo correcto es estimular la mística de organización y no de personas, para ello la organización debe de ser eficaz y que sientan los trabajadores que es la sección sindical la que funciona bien.

6.- Democracia, cumplimiento y eficacia.

De que sirve informar mucho, analiza y tomar acuerdos democráticos ¿si éstos no se cumplen, si se hace mal el trabajo o se cosechan puras derrotas ?.

a).- Sin cumplimiento, eficiencia y triunfos políticos que satisfagan las necesidades de los trabajadores, no puede existir una organización democrática, pues se desgasta, debilita y finalmente muere.

b).- Es indispensable que a la gente que no cumpla se le sancione o destituya, que las tareas se supervisen y los acuerdos se revisen.

c).- En la democracia autogestiva, es indispensable la satisfacción de las demandas de los trabajadores .

Las demandas solo pueden lograrse " si se sabe luchar " y solo se sabe luchar si se traza una línea política correcta, resultado de un acertado análisis de la coyuntura.

7.- Dirección Colectiva y Trabajo en Equipo

La democracia autogestiva implica colectividad , por lo que se convierte en tarea inaplazable democratizar los organismos de dirección .

El democratizarlos significa:

a).- Análisis colectivo de los asuntos.

b).- Trabajo en equipo y bajo coordinación

c).- Distribución equitativa de las tareas

d).- Ayuda y apoyo mutuo

e).- Dirigir integralmente la organización, es decir el desarrollo político, ideológico, organizativo y económico de la organización de los trabajadores.

8.- Pluralismo, respeto a la oposición y libertad de expresión

La democracia no sólo es la decisión de la mayoría, es también el respeto a la oposición y a la minoría.

En la organización debe reinar el pluralismo, es decir todos tienen derecho a opinar aunque esas opiniones sean discrepantes.

Los puntos de vista discrepantes, no deben de ser acallados por la fuerza mayoritaria; por el contrario, la contradicción en el seno de la organización la hace más activa y dinámica, siempre y cuando esta discrepancia no responda a intereses personales que afecten al colectivo de la organización. Discrepar y discutir son el motor del desarrollo.

Una organización democrática tiene tres grandes diferencias en relación a una organización autoritaria :

- a).- Respeto a la oposición
- b).- Participación
- c).- libertad

Contrario a esto encontramos:

- a).- Represión
- b).- Opresión
- c).- Dominación

9.- Elecciones secretas, abiertas y condensadas.

La votación es un instrumento básico en la democracia autogestiva, sin ella las trabajadores no pueden demostrar su preferencia. El consenso es mucho mejor entendiendo la democracia en forma más abierta.

1.- La votación expresa dos aspectos :

- a).- Toma de decisiones sobre algún asunto.
- b).- Elección de dirigentes y representantes.

Existen dos formas de votación: la secreta y la abierta; las dos deben de usarse según las circunstancias y el objetivo que se busque.

- a).- Voto abierto; su uso es más simple, se utiliza cuando no se eligen a personas y para asuntos cotidianos.
- b).- Voto secreto: la gente puede votar con mayor libertad pues no está sujeta a presiones y razona más su voto.

3.- El consenso es cuando existe unanimidad, y por lo tanto no hay necesidad de votar y.

4.- Revocación de acuerdos : un acuerdo o elección se puede revocar, siempre y cuando lo haya pedido una mayoría o las circunstancias hayan cambiado.

10.- Tratamiento democrático de las contradicciones en el seno de los trabajadores.

Existen dos tipos de contradicciones : entre los trabajadores y sus explotadores que son antagónicas e irreconciliables y entre los mismos trabajadores que no son antagónicas y son conciliables.

Algunas veces, cuando surgen contradicciones entre trabajadores no se solucionan democráticamente, se usa el recurso de la represión, métodos coercitivos; esto es absolutamente equivocado porque divide a los trabajadores, mina el entusiasmo por la organización y el movimiento, y la lucha degenera en pugna que debilita la organización.

Estas contradicciones las debemos resolver adecuadamente, es decir debe de intervenir la organización para conciliar las partes, mediante el análisis de las causas que motivaron la

contradicción, mediante un proceso de discusión positiva de autocrítica sana y persuasión , encontrar puntos de coincidencia y construir la unidad.

11.- Cuadros.

En el proceso autogestivo uno de los elementos, que no se puede perder de vista es justamente la detección y formación de cuadros, ya que en ellos recaerá la responsabilidad futura, de la acción en la transformación social, desgraciadamente poca interés se le brinda, en virtud de que es el elemento que permite que los procesos democráticos se desarrollen con mayores posibilidades de éxito.

¿ Qué es un cuadro ?

Es el trabajador con conciencia de clase, que adopta la doctrina, la ideología, la política y la estrategia, con capacidad de :

a).- Análisis

b).- Confrontación

c).- Conducción.

El que dentro de una disciplina orgánica, que anima la acción de la organización, pero en especial la de sus compañeros.

El cuadro para ser considerado como tal, debe de tener características particulares y estructurales, si no es así no es cuadro; el cuadro si no está estructurado, es en el mejor de los casos un francotirador del movimiento de los trabajadores.

Los "cuadros " desde el punto de vista personal deben de tener :

a).- Formación, (capacidad) Ideopolítica

b).- Formación (capacidad) Técnica

La capacidad ideopolítica, sin la capacidad técnica, hacen del "cuadro" un teórico del movimiento de los trabajadores.

La capacidad técnica, sin la capacidad sin la visión ideológico político hacen del cuadro un experto o un técnico del movimiento de los trabajadores.

Existen varios tipos de cuadros :

- a).- Cuadros Militantes: sin responsabilidad formal, pero con compromiso y acción real.
- b).- Cuadros Delegados : Ejercen la acción cotidianamente en los centros de trabajo.
- c).- Cuadros Dirigentes : Conducen globalmente la acción, y son cuadros especializados.
- d).- Cuadros Técnicos : Los profesionales y colaboradores integrados a la organización.

Capítulo 3 Descripción general de la experiencia sindical 1986-1992

a) Inserción:

Como ya se había mencionado los conflictos eran latentes y manifiestos, la lucha por el poder y por la representación sindical de los trabajadores atendía a diferentes factores, primero a lograr una representación que respondiera a los intereses de los trabajadores, consolidar un equipo de trabajo que fuera capaz de enfrentar los retos en la búsqueda de la transformación del sindicato, instrumentar un proyecto de participación colectiva y finalmente contribuir en la transformación de las estructuras sindicales en órganos de educación social de los trabajadores. El debate ideológico para ponerse de acuerdo sobre quien sería el candidato a la Secretaría General, por parte de este grupo que representaba a la corriente democrática, fue largo y cansado hasta que finalmente fue elegida la compañera Ma. Eugenia Guerrero Alarcón representante del área forestal. La elección fue solo entre dos grupos: el oficial y el independiente logrando este último, el triunfo por estrecho margen; las condiciones políticas que imperaban en el sindicato nacional en ese momento no eran las mas favorables para desarrollar una buena relación con ellos complicando el trabajo que se realizaría.

La membresía sindical de la sección 20 era de 1100 trabajadores de base aproximadamente.

b) Objetivos

El equipo de trabajo (en el cual me integro) se planteó como tarea reivindicar el derecho de los trabajadores y de la organización sindical, tomando como base el siguiente objetivo:

Promover la transformación del sindicato mediante la participación, organización y movilización de los trabajadores, en defensa de sus derechos laborales, para elevar su nivel de vida en el orden económico, político, cultural y social; y buscar la democracia sindical, bajo la perspectiva de la auto-gestión política.

Promover un proyecto de democracia autogestiva entre los trabajadores y la búsqueda de democracia sindical, implicó enfrentarse de manera directa a la estructura Sindicato Nacional, a la de la Secretaría y a los exdirigentes y trabajadores que no comulgaban con nuestros

métodos de trabajo, dado que estaban acostumbrados a que la mayoría de secciones sindicales se disciplinaban, ante el Comité Ejecutivo Nacional y las autoridades de la Secretaría, sin importarles que se violara de manera sistemática las C.G.T.

Esto dio lugar a una lucha que inicio un proceso de transformación en la vida sindical de los trabajadores de la sección 20, que estaban en su mayoría acostumbrados a los métodos charros, salvo honrosas excepciones , como en los casos de los trabajadores de la Comisión Méx.- Americana del Gusano Barrenador de oficinas centrales y los del Centro Nacional de Salud Animal ubicado en Tecamac Edo. de Méx.; quienes estaban representados por delegados democráticos, que rebasaban a la dirigencia local cuando éstos no respondían a los intereses de los trabajadores que representaban.

c) Perspectivas

El haber logrado la victoria en esas elecciones, significaba para la nueva dirigencia sindical, la ventaja a la que había que sacarle todo el provecho posible, dado que los trabajadores estaban dispuestos y querían el cambio, y el lograrlo significó hacer entender a los trabajadores, que el sindicato es la única fuerza legal que tienen para defender sus intereses laborales y que son ellos quienes lo conforman; la representación sindical es únicamente eso, una representación que tiene como obligación :

El dirigir y encabezar las luchas, donde son los trabajadores los protagonistas quienes mueven el engranaje de su lucha; esto se reduce a comprender que toda acción sindical tiene siempre un carácter colectivo, en donde es preciso pensar, preparar y favorecer la participación efectiva del mayor número de trabajadores, mediante una acción organizada.

" Para poder analizar a la sociedad en clases, tenemos que entender lo que es la explotación y sus relaciones, comprender al Estado como un instrumento de esas relaciones de explotación, como un órgano de opresión al servicio de la clase explotadora ; y lo más importante, el no solo explicar la dinámica y estructura de la sociedad , de la explotación, criticando las desigualdades teóricamente, sino estar en capacidad de luchar por un programa que tenga como fin la transformación , de las actuales relaciones sociales de explotación; es decir, sumergirse en la lucha del proletariado contra la burguesía; solo de esa manera podríamos entonces hablar de concientización" ⁶

⁶ Lic. Carlos Arteaga B., "Acerca de Concientización", Trabajo Social, 1978, pag. 24-27.

3.1 Colaboración en la Sección 20 trienio 1986-1989. Cargo Secretario de Vivienda

Las características y condiciones me permitieron trabajar dentro del proyecto democrático, esto significó hacer operativos los mecanismos sustentados en procesos de investigación social, sensibilización, organización, discusión, análisis y toma de decisiones a nivel de:

- a). - Directivos Sindicales a través de reuniones de trabajo (capacitación, análisis y evaluación del ámbito de acción) y Plenos de comité local; de estas acciones se desprendieron planes y programas que determinarían el rumbo del trabajo sindical .
- b).- Impulsando y promoviendo todas las acciones encaminadas a lograr la participación, discusión, análisis y toma de conciencia de los trabajadores del papel que juegan dentro de la sociedad y de la importancia de participar en su propio proceso de cambio; es una obligación de los dirigentes el promoverla y ejecutarla.

De las acciones de mayor relevancia que determina el rumbo del trabajo de la sección sindical mencionaremos :

- 1.- la investigación social que tenía por objeto conocer la realidad que se pretendía intervenir, para poder generar planes y programas de acción objetivos, que respondieran a la necesidad de los trabajadores.
- 2.- Elaboración de planes y programas de trabajo.
- 3.- Capacitación (de la dirigencia, de los cuadros y de los trabajadores)
- 4.- Promoción y difusión permanente de la situación económica, política, laboral y social de los trabajadores y en general del país.
- 5.- La ejecución de las actividades que se planeaban.
- 6.- Evaluación con la finalidad de analizar antes, mediante y después, cualquier acción que se emprendiera.

En el proceso se utilizó metodología participativa con el apoyo de técnicas como: la asamblea, la capacitación y los medios de comunicación popular (periódico mural, boletines informativo, difusión de las condiciones generales de trabajo, estatutos, ley del ISSSTE, etc.), se convirtieron en instrumentos indispensables para realizar este trabajo.

La organización de asambleas, se vuelve parte de una disciplina que tiene como objeto, formar entre los trabajadores una cultura de participación necesaria en su vida laboral.

Tiene la finalidad de educar al dirigente y al trabajador de que es ahí en donde se analiza la realidad, se evalúan las acciones y se toman las decisiones que dirigirán las luchas sindicales dentro del proyecto autogestivo de trabajo.

Se nombraron delegados sindicales de cada una de las áreas de trabajo, con la finalidad de conformar el Consejo General de Representantes, para que fuera el instrumento de toma de decisiones del comité local.

Promoción de la Información Sindical.

Sabiendo la fuerza que tiene la información (en el proceso de la comunicación entendida esta como el medio por el cual se transmiten significados de una persona a otra) para los trabajadores y para la opinión pública, se puso especial énfasis en el desarrollo de instrumentos de comunicación popular ya que a través de ellos se sensibilizó inicialmente sobre la problemática laboral, social y política que cotidianamente viven como trabajadores; se fomentó el interés por el sindicato y se dio a conocer la posición política de la sección sindical permanentemente.

Como parte de la difusión se creó un Boletín Informativo llamado "Lucha Sindical" que tenía el objetivo de mantener informado al trabajador de manera constante, en relación a los acontecimientos sindicales, económicos, culturales y políticos, a nivel local y nacional este instrumento así como las asambleas, periódicos murales jugaron un papel trascendente en las fases de concientización, organización y movilización de los trabajadores.

* La organización es la vinculación entre la teoría y la práctica, surge para lograr determinadas metas y se alcanza mediante un proceso, y puedo mencionar que se constata que existen individuos pasivos y activos, así como

conciencia individual e individuos con conciencia colectiva, por lo que es importante la organización para alcanzar la conciencia colectiva en el grupo. Hay que tomar en cuenta la relación de los integrantes del grupo y el acierto de su dirección política.

La organización no avanza, si quien la dirige no logra conciliar los intereses y necesidades de la base y si no reagrupa todas sus fuerzas.

La organización lleva a la movilización para el logro de sus metas y esto se da cuando la efectividad convence a los grupos de su fuerza. Es el esfuerzo colectivo, por lograr metas auténticamente transformadoras. Comienza su acción cuando define su proyecto global colectivo, ello implica antes de cada acción, determinar las opciones que se abren como cursos alternativos.

A lo largo del proceso, la evaluación asigna un valor a las acciones. Evaluar no es lo mismo que medir, que es describir a través del lenguaje matemático, determinando la extensión, cantidad o magnitud de algo. La evaluación es cualitativa. Ambas se complementan.

La evaluación establece el nexo entre el objetivo y el marco teórico con los resultados logrados, mediante la utilización de determinados medios".⁷

⁷ Kisnerman Natalio, Temas de Trabajo Social (México, editorial: Escuela de Trabajo Social U.A.COAH.197599), 28-33.

3.1.1 Problemas laborales más importantes en esta etapa

Los problemas que se vivieron en este proceso de lucha, fueron diversos, algunos de ellos complicados en su solución, por lo que en este trabajo solo mencionaremos los más relevantes, haciendo énfasis en la forma en como se enfrentaron y resolvieron.

A).- En el caso del Proyecto de "Adecuación de la Fuerza de Trabajo"

Este proyecto pretendía elaborar las plantillas de personal, en donde a criterio de las autoridades se determinaría qué personal sería reajustado y cuál no; esto lo reforzó la comparecencia del titular de la dependencia, el Lic. Eduardo Pesqueira Olea, ante el P.R.I., el 10 de febrero de 1987, en donde se manifestó que pensaban operar la Secretaría, con el 95% del personal desconcentrado en los Estados de la República. Esta declaración ponía en evidencia las intenciones de las autoridades de la S.A.R.H., ya que cualquier trabajador podía estar en los excedentes de personal, y ser desconcentrados a cualquier parte del país.

El proceso se había iniciado, y el Comité Nacional se quedó rezagado, al dejar toda iniciativa, a las autoridades de la Secretaría, rechazando toda participación de las secciones sindicales, quienes son las que conocen la problemática y están en contacto directo con los trabajadores.

La sección 20 exigió su participación, sumando sus esfuerzos con las secciones 65, 70 y 71 del S.N.T.A.R.H., todas ellas del área metropolitana, quienes presentaron un frente común para poder enfrentar a la Secretaría y al Comité Ejecutivo Nacional, quienes lejos de permitir la participación de las secciones sindicales endurecieron su línea de acción, obligando a estas dirigencias locales, después de haber agotado las instancias del diálogo sin obtener respuestas positivas, a convocar a sus bases mediante asambleas por centros de trabajo, con la finalidad de discutir, analizar y acordar sobre las acciones que deberían de tomarse para contrarrestar los efectos del problema.

Se acordó denunciar públicamente esta arbitrariedad de las autoridades de la S.A.R.H. y del sindicato nacional ; posteriormente se realizaron paros de labores, mítines y marchas a la Secretaría, al Sindicato Nacional, a la Federación de Sindicatos al Servicio del Estado. etc.; fue difícil la lucha, pero se logró que la S.A.R.H., desistiera de su intención de continuar con la aplicación de este programa; substituyéndolo por un programa de "Regularización de Puestos " , en donde se aclaraba que no existía personal fuera de estructura, y que se regularizarían las percepciones de todos aquellos trabajadores que desempeñaran funciones de mayor responsabilidad que las del puesto con que actualmente cobraban.

A ningún trabajador de base se le debería congelar sus percepciones ni ubicar en puesto de nivel inferior al que actualmente tenía. La regularización de los trabajadores no debería de exceder de cuatro niveles, y en los casos en que así sucediera, tendría que ser la Comisión Mixta Nacional la que autorizaría dichas regularizaciones.

Esta actividad se realizó en conjunto con las autoridades de las diferentes Direcciones Generales, a quienes se los solicitó de manera inmediata la entrega de las plantillas de personal, de las diferentes áreas de trabajo, con la finalidad de iniciar el análisis de las funciones de los trabajadores.

En el desarrollo de los trabajos se presentaron diferentes problemas, en virtud de que las autoridades no querían avalar las funciones de los trabajadores, argumentando que no cumplieran con el perfil del puesto que se manejaba en el profesiograma general de puestos.

Después de muchas discusiones se obligó a la autoridad a que aceptara, que el requisito de escolaridad fuera sustituido por la experiencia y capacidad en el desempeño de sus funciones, se logró regularizar a:

a).-380 trabajadores de la Dirección General de Sanidad y Protección Agrop. y Ftal.

b).- 180 de la Dirección General de Normatividad Pecuaria

c).-20 de la Com.-Méx. Americana del Gusano Barrenador

Haciendo un total de 580 trabajadores regularizados en este programa.

Un año después, en 1988, la Secretaría impulsa, el programa de Retiro Voluntario, igualmente avalado y en complicidad con el Comité Ejecutivo Nacional; miles de trabajadores deslumbrados por liquidaciones aparentemente millonarias, lo aceptan, lo que propició, fue que miles de ellos se quedaran sin empleo, engrosando las filas de los subempleados y desempleados en nuestro país.

B).- Respecto al Centro Nacional de Salud Animal ubicado en Tecamac Edo. de Méx.

A raíz del sismo que azotó a la Ciudad de México en septiembre de 1985, se desconcentrarán más de 150 trabajadores de oficinas centrales a este centro de trabajo, que se ubica en Tecamac Edo. de Méx., cuya función de investigación y diagnóstico es de suma importancia para el desarrollo ganadero del país.

Principal problemática de los trabajadores

La reubicación generó problemas graves, ya que al encontrarse el centro de trabajo, ubicado en una zona alejada de la Cd. de Méx., la Secretaría está obligada por las C.G.T. a proporcionar transporte seguro y cómodo al personal que ahí labora.

La dependencia se negó a proporcionarlo para el personal que se desconcentraba, bajo el argumento de que los trabajadores recién llegados habían recibido, un pago de 75,000 pesos para menaje* de casa, tendrían que vivir cerca del área en donde se ubica el centro de trabajo, por lo que la Secretaría no estaba obligada a proporcionar el transporte para ellos.

Al intervenir la dirigencia de la sección 20, el argumento que se utilizó fue de que las C.G.T., deben de aplicarse de manera igual para todos los trabajadores, además de que una gran parte de ellos habían perdido sus áreas de trabajo, situación que los obligó a buscar reubicación en otros centros laborales, donde no afectara tanto el desarrollo de su vida cotidiana.

El conflicto se agudizó aun más porque se les negaba el horario laboral que tenía el centro que era de 9.00 AM a 14.00 PM y el beneficio al art. 70 de las C.G.T. .

* Menaje: Mobiliario de una casa, utensilios de cocina

El Art. 42 de las C.G.T. establece que la jornada de trabajo se debe de computar, desde la hora en que los trabajadores son citados a los lugares de concentración, para ser transportados a donde vayan a prestar sus servicios, hasta el momento en que sean regresados a su lugar de origen, obligándose a la Secretaría a proporcionar transporte a este personal.

El Art. 70, por su parte establece que los trabajadores que laboren en lugares insalubres y de alto riesgo, como es el caso de estos trabajadores, tendrán una jornada de trabajo máxima de 6 horas al día, 20% más en su salario y dos periodos vacacionales de 20 días hábiles al año.

Las autoridades pretendieron pasar por alto estos derechos laborales, al querer obligar a los trabajadores descentralizados, a cubrir un horario corrido de 8 horas de trabajo, negarles el acceso al transporte con que cuenta el centro (dos camiones DINA) y negarse a dictaminar este laboratorio como una zona insalubre y de alto riesgo, a través de la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos.

El argumento de mayor peso fue que la función del Centro Nacional de Salud Animal, es el manejo y la investigación de enfermedades zoonóticas transmisibles al hombre, además del manejo de sustancias tóxicas de alto riesgo para la salud humana.

Fue una lucha difícil ya que la sección sindical tuvo prácticamente que obligar al Comité Ejecutivo Nacional y a las autoridades de la Secretaría a dar cumplimiento a las Condiciones Generales de Trabajo, sin dar concesión alguna, y sin permitir el retroceso en los derechos de los trabajadores, mediante la radicalización de todas sus acciones, dado que se encontraba cerrado el diálogo y la negociación.

Los intentos de la autoridad por desarticular el movimiento fueron muchos; desde la presión a los integrantes del comité, a los que se les amenazaba con ser expulsados de la Organización Sindical, hasta amenazas de ser despedidos de la S.A.R.H. , y realizar despidos masivos de trabajadores bajo supuestas violaciones a las Condiciones Generales de Trabajo, y al reglamento de la secretaria.

El sindicato nacional aprovechó la división interna de la sección sindical, para ofrecer a través de los pseudo-dirigentes, soluciones parciales de los problemas para desconcertar a los trabajadores y así poder dividirlos y debilitar el movimiento.

Esta lucha permitió consolidar la organización de los trabajadores, de todos los centros de trabajo, pero en particular de quienes participaron en ella de forma directa, ya que lejos de intimidarse propiciaron una mayor presión, que obligó a las autoridades de la Secretaría y a las del Sindicato Nacional, a resolver de manera total sus demandas, y cumplir cabalmente con lo estipulado en las Condiciones Generales de Trabajo; los acuerdos a que se llegaron fueron los siguientes:

1.- El Centro Nacional de Salud Animal fue dictaminado por la Comisión Mixta Nacional de Seguridad e Higiene de la S.A.R.H., como zona insalubre y de alto riesgo, aplicándose el Art. 70 de las C.G.T., consistente en el pago del 20% más en sus percepciones, dos periodos vacacionales de 10 días hábiles al año para desintoxicación y una jornada máxima de 6 horas diarias.

2.- Todo el personal que labora en este centro de trabajo, tendrá derecho al uso del transporte de personal, que tendrá que brindar un servicio cómodo y seguro; cuando no haya transporte, el personal estará exento de asistir a laborar a su centro de trabajo, sin responsabilidad alguna.

3.- Se dotará de vestuario y equipo de protección a todo el personal que lo requiera, por lo menos dos veces al año

4.- Se ubicó un consultorio médico, para el servicio de los trabajadores.

5.- La Dirección General se compromete a darle mantenimiento preventivo a los autobuses, con la finalidad de brindar un servicio cómodo, eficaz y seguro a todo el personal que lo utilice.

El haber obtenido este triunfo permitió medir los avances que se habían logrado en este centro de trabajo, que siempre mantuvo una actitud de avanzada con respecto a los trabajadores de otros centros de trabajo. Este triunfo fue de los trabajadores y de la dirigencia local.

Los logros que se alcanzaron, se pueden explicar solamente por la lucha de los trabajadores y la unidad que presentaron ante la autoridad de la S.A.R.H. y del Comité Ejecutivo Nacional ; además permitió consolidar la unidad de los trabajadores y fortalecer el animo para otras luchas.

Así el movimiento sindical en la sección 20, desembocó en mejoras substanciales, en el salario, y en mejores condiciones de seguridad e higiene de los trabajadores al lograr la aplicación del Art. 70 de las C.G.T.

C).- Intento de desalojar las instalaciones de la Dirección General de Protección Agropecuaria y Forestal.

Estas instalaciones se encuentran ubicadas en los Viveros de Coyoacán y pretendían ser demolidas, para agrandar la propiedad del entonces Presidente de la República Miguel de la Madrid Hurtado.

Esta situación no fue permitida por los trabajadores y su sección sindical, las Autoridades de manera unilateral habían decidido trasladar estas instalaciones para la periferia del D.F. o el Edo. de Méx ., sin mediar ningún acuerdo que garantizara, que los trabajadores tendrían seguridad total en su nuevo centro de trabajo, transporte seguro y confiable, horarios adecuados, guarderías para sus hijos, escuelas y servicios médicos.

Como es natural, los trabajadores comenzaron a inquietarse ante esta situación, y en conjunto con la sección sindical, intervinieron ante la autoridad correspondiente en la Dirección General sin obtener respuesta alguna. La sección sindical buscó el diálogo, con el Director General, el Oficial Mayor de la Secretaría y con el Sindicato Nacional, sin obtener ninguna respuesta satisfactoria.

El 2 de marzo de 1987, ante la inminencia del desalojo, evidenciado por la demolición del almacén y talleres mecánico y de carpintería, efectuado el fin de semana, se decidió, en conjunto con los trabajadores, tomar las instalaciones de la Dirección General, hasta que no existiera una respuesta favorable en la solución del problema.

La Secretaría ante tal medida, y dados los conflictos que había tenido con la sección 20, obligó al Comité Ejecutivo Nacional a interceder ante la sección para poder resolver el conflicto, que ellos mismos propiciaron con su actitud intransigente.

Se llegó al acuerdo, de que no se movería la Dirección General, bajo ninguna circunstancia y en caso de que existiera la necesidad, se discutiría con la representación sindical local, las condiciones laborales en que se trasladarían los trabajadores, sin afectar en absoluto a ninguno de ellos.

A la fecha las instalaciones de este centro de trabajo continúan ahí y han sido remodeladas de manera total.

D).- Celebración del primero de mayo

Para la Sección Sindical se convirtió en una obligación el reivindicar el verdadero sentido de la organización sindical, por lo que rescatar el del Día del Trabajo que se celebra cada 1o de mayo, fue un compromiso, que significó asumir una postura de clase, en donde la dirigencia y los trabajadores tienen un lugar muy definido, ante el Estado.

El conmemorar este día, marcó para la sección 20 el renovar las formas y métodos de manifestación, en donde los trabajadores elevan su voz, para manifestar sus demandas de mejores condiciones de vida en el orden económico, político, social y laboral, ante las autoridades del gobierno.

La intención fue participar combativamente tratando de que el trabajador fuera el protagonista principal, y que lo hiciera porque reconoce su conciencia de clase.

La sección 20 tuvo una participación importante en estos eventos, ya que en coordinación con las secciones democráticas 65, 70 y 71 del S.N.T.A.R.H., en el área metropolitana desfilaron con sus respectivos contingentes, rompiendo la vieja tradición de los comités entreguistas, que utilizaban este evento para darle las gracias al " Sr. Presidente ".

Las secciones democráticas de este sindicato acabaron con esta tradición, ya que no existió forma que los hiciera desistir, de plantarse delante del balcón presidencial, descamisarse y repudiar la POLÍTICA DE AUSTERIDAD, ECONÓMICA Y CRIMINAL en contra de los trabajadores y el pueblo de México.

Esto propició que el gobierno molesto por ese tipo de " expresiones que lastimaban el oído y la vista del Presidente de México y deterioraban la imagen de nuestro país " , ordeno a las autoridades de la Secretaría y al Comité Ejecutivo Nacional, que sancionaran a los vándalos de las secciones sindicales que propiciaban esos desórdenes tan desagradables, para la vista " de tan distinguidos funcionarios " quienes son realmente. los verdaderos delinquentes que tienen sumido al país y al pueblo en la miseria más terrible.

La represión se dio de inmediato, siendo la sección 70 del Sindicato Nacional de Trabajadores la más afectada ya que 7 de sus dirigentes fueron expulsados de la organización sindical, argumentándose vandalismo y desmembramiento sindical; a las secciones 20, 65 y 71, solo se les amonestó.

Estas sanciones y amenazas lejos de intimidar a las secciones democráticas, propiciaron mayor combatividad, hasta obligar al Comité Ejecutivo Nacional y a la Secretaría a suspender la participación del contingente de la S.A.R.H. en los desfiles del primero de mayo, por lo que ahora se marcha con los independientes.

La sección 20 realizaba asambleas en todos sus centros de trabajo, para concensar con los trabajadores las formas de organización y de manifestación en los desfiles, se formaban comisiones en donde intervenían los trabajadores, participaban en las pintas de mantas que se realizaban en el local sindical.

E).- Lucha por el bono sexenal en 1988.

En el sexenio de Miguel de la Madrid, los salarios de los dos millones de trabajadores al servicio del estado, fueron reestructurados, a partir de un Catálogo de puestos y un Tabulador Salarial. Tal medida propicio montos fijos de aumento salarial, compactación de salarios, crecimiento menor del salario mínimo burocrático respecto a los salarios mínimos generales.

En fin la desvalorización de la fuerza de trabajo de los trabajadores de base al servicio del estado, frente al crecimiento de los salarios de los mandos medios y superiores de la administración pública, a cuatro y diecinueve salarios mínimos burocráticos y la nula participación de los sindicatos en la fijación y aplicación de los criterios salariales.

El deterioro salarial acumulado durante seis años terminó por desbordar a estos trabajadores, que al enterarse, de que en algunas dependencias de gobierno se estaba entregando de manera selectiva un bono sexenal decidieron articular la movilización en torno a esta demanda.

Fue la Secretaría de la Reforma Agraria quien inició las movilizaciones, para ser retomadas por diferentes dependencias públicas, realizando marchas, paros y bloqueos de calles; en el curso de estas acciones los trabajadores de la sección 20 del S.N.T.A.R.H., encabezados por la Dirigencia Seccional definieron en asambleas, cerrar todos sus centros de trabajo y marchar en conjunto con secciones democráticas y sus respectivos contingentes a la S.A.R.H., con la finalidad de demandar incremento salarial y el pago del bono sexenal.

La respuesta fue sorprendente, ya que la mayoría de trabajadores aun perteneciendo a secciones sindicales entegustas, rebasaron a sus "dirigentes" y se sumaron al contingente de la Secretaría, sin importarles abandonar sus centros de trabajo.

El Secretario de Agricultura y Recursos Hidráulicos, Jorge de la Vega Domínguez se declaró incompetente para resolver el pago de dos meses como bono sexenal y el definir un incremento salarial; esta misma marcha se dirigió a la Secretaría de Programación y Presupuesto, para demandar lo mismo sin tener respuesta positiva, obligando a parte del contingente a dirigirse a la Cámara de Diputados, quienes se comprometieron a abordar los problemas de los trabajadores al servicio del estado.

La movilización continuó hasta la segunda semana de diciembre cuando se logró el pago de una quincena como compensación sexenal.

En este proceso surge la Coordinadora de Trabajadores al Servicio del Estado (COTRASE), integrada por dirigentes y trabajadores de diferentes Secretarías de Estado, con el objeto de rescatar al sindicato de manos de las cúpulas sindicales, que ya no responden a los intereses de los trabajadores y que no solo se habían negado a gestionar sus demandas, sino que también en la mayoría de los casos se habían opuesto a ellas; con la formación de esta Coordinadora, se buscaba el ejercicio de la democracia en el sindicalismo de los trabajadores al servicio del estado.

El 4 de enero Hugo Domenzáin Secretario General de la F.S.T.S.E., anuncia un incremento salarial del 10% , la desaparición de los bonos de gratificación de todo tipo que se venían entregando a los funcionarios; esto que otorgaron no resolvió de ninguna manera el problema de los trabajadores.

F).- División Interna

La sección sindical enfrentó muy temprano la división interna del comité local, debido a la inexperiencia de la mayoría de sus integrantes, su indefinición política e ideológica y el no permitirle a este grupo seguir su proceso de desarrollo propio, con independencia y autonomía.

El ganar este espacio sindical convirtió a la sección en un botín de las corrientes políticas, que se aprovecharon de esta inexperiencia para disputarse, el derecho de fijarle línea política a la dirección sindical; esto propicio que desde su inicio existieran desacuerdos entre los integrantes del comité debido a los incumplimientos de los acuerdos de los plenos del Comité ejecutivo Local.

La sección 65, fue la que mayor provecho obtuvo de esta circunstancia, dado que la Secretaria General había sido delegada sindical de un centro de trabajo que había pertenecido a esa sección sindical; este hecho origino que surgiera un conflicto entre el grupo de las secciones democráticas, quienes se disputaban el poder y la hegemonía en la lucha por la dirección del movimiento disidente, propiciando que la Secretaria y el Sindicato Nacional, aprovecharan la situación para endurecer su actitud, y fomentar aun más la división hasta aislar totalmente al movimiento democrático. En la sección 20 la situación se agravó, dado que al estar de la mano Sindicato Nacional y Secretaria, fomentaron la división interna hasta hacerla irreconciliable; apoyaron totalmente al grupo de pseudo-dirigentes, que se entregaron al Comité Nacional, fomentando las gestiones dobles, les permitieron la facilidad de gestionar cualquier asunto sindical sin importar el cargo que tenían; ofrecieron cambios de puestos a los trabajadores con el fin de comprometerlos en las elecciones que se avecinaban; ofrecieron grandes fiestas a los trabajadores, con financiamiento del Comité Nacional.

Instrumentaron campañas de desprestigio y saqueo de las instalaciones sindicales, de manera sistemática, levantaron actas penales en contra de los dirigentes disidentes, por supuestos delitos contra instalaciones del Comité Nacional, aplicaron auditorías al Comité Local, para suspenderle el recurso económico y complicarle su trabajo; esto obligó a redoblar esfuerzos a todos los dirigentes democráticos de la sección 20, que no solo debían de cumplir con sus funciones estatutarias, sino que además tenían que cubrir las de los pseudo-dirigentes deshonestos que se incrustaron en el comité local.

Esta represión se explica dado los tiempos políticos que se vivían: el Comité Nacional; se jugaba la diputación federal de su Srío. General Cudberto Medina Cervantes, que se disputaría en las votaciones para la Presidencia de la República de agosto 1988 , y la elección del nuevo Comité Ejecutivo Nacional; en el mes de septiembre de ese mismo año en la Convención Nacional, esperaban por primera vez que se presentara una planilla opositora formada por el grupo disidente, y esto los tenía preocupados.

Habían echado a caminar el aparato, los resultados se reflejaron de inmediato, la secciones 20, 65 y 70 perdieron la elección para la delegación, sólo la sección 71 obtuvo el triunfo por un estrecho margen; el grupo democrático, decidió presentar una planilla opositora en la Convención Nacional, e encabezada por la Sría. General de la sección 20 Ma. Eugenia Guerrero Alarcón.

El objetivo de esta candidatura era la de crear conciencia de la necesidad de un cambio en la estructura y organización del sindicato.

En cuanto a la elección para la diputación del sindicato y para Presidente de la República, la sección sindical asumió la posición de fomentar la discusión, convirtiéndose en promotores del voto por la democracia en cada uno de sus centros de trabajo, en conjunto con los trabajadores.

3.2 Trienio 1989-1992: Cargo Srío. General.

La situación tan conflictiva, que vivió el comité seccional en el trienio anterior, generó incertidumbre en los trabajadores y creó un ambiente negativo alrededor de la dirigencia sindical; quienes pretendían continuar en la dirección del Comité Local, se enfrentaron al grupo oficial que era apoyado por el Comité Nacional, que había aglutinado a todos los " charros " de las distintas áreas de trabajo, que conforman la sección 20, y en honor a la verdad era un grupo sumamente fuerte.

Se desplegó una campaña de desprestigio, hacia el trabajo que se había realizado el grupo democrático, se enfatizó la división interna que se había tenido y que tanto afectó a los trabajadores, acusaban de incapacidad para negociar a la dirección sindical, así como de ser un grupo radical que según ellos, afectaba a los trabajadores; aunado todo esto a que los empleados del sector burocrático en general, carecen de conciencia política, que los ubica como presas fáciles de la corrupción sindical.

El trabajo político que se había desarrollado hasta ese momento, no había sido suficiente para convencer a un sector tan difícil como los trabajadores al servicio del estado. Tal era la inseguridad que se tenía en el grupo democrático, que le fue sumamente difícil conformar un nuevo equipo, que fuera representativo de todas las áreas de trabajo; pero finalmente se logró; esto dio inicio a una nueva etapa de lucha, por parte de este grupo, que peleó en todos los espacios políticos y laborales que tenía a su alcance.

Los medios de información que utilizaba la sección sindical en éste momento jugaron un papel vital para preparar el terreno de las nuevas elecciones que ya estaban próximas, las asambleas, el discurso, el análisis sobre la situación actual en el ámbito laboral y político entre dirigentes y trabajadores, los boletines, volantes y periódicos murales cumplieron con su cometido; se logró sensibilizar a los trabajadores y el triunfo llegó.

Ahora el reto era mayor, se tenía que continuar con el proyecto democrático; pero también se tendría que rescatar la confianza que se había perdido por parte de los trabajadores, se tendría que impulsar la capacitación de los dirigentes, y darle mayor importancia a la formación de cuadros dirigentes .

A).- Actividades urgentes en el período.

1.- Capacitación de los nuevos cuadros dirigentes antes de iniciar el trabajo sindical en este nuevo proceso, se realizaron dos talleres, uno de introducción al sindicato y otro sobre autogestión sindical, en los que participaron Ma. Eugenia Guerrero A. Presidente del Consejo Local de Vigilancia, Javier Uribe Figueroa Srío. de Organización y David Soto Sánchez Srío. General , todos integrantes de la sección 20 ; con la finalidad de introducir a todos los elementos de la sección, al modelo de acción sindical de este grupo democrático.

2.- Búsqueda de recursos

Los recursos tan limitados con que contaba la sección sindical, obligaron a la nueva dirección sindical a búscalos; se negoció con el Comité Nacional la adquisición de una propiedad para la nueva sección, ya que el anterior comité rentaba un local que por lo pequeño, no era operativo para el trabajo sindical que desarrollaba; se logró la compra en el mes de mayo de 1990, el inmueble se acondicionó con muebles y equipo de oficina, acordes con las necesidades que se requerían.

Se negoció con la autoridad de la Secretaría se proporcionara papelería suficiente, productos de limpieza y equipo de oficina (engargoladora, proyector de diapositivas, mimeógrafo, cámara fotográfica, máquinas de escribir y un refrigerador) todo esto sin comprometer la postura ideológica y política de la sección sindical.

Se logró que el Comité Nacional, entregara puntualmente las cuotas sindicales; se consiguió un automóvil sedan que se sumaba a la camioneta Ford, para desarrollar las funciones del trabajo sindical; el lograr todos estos apoyos, se debió fundamentalmente a la lucha del anterior comité local, que se ganó el respeto del Comité Nacional y de la autoridad de la Secretaría, que prefirieron iniciar la nueva gestión sindical negociando que peleando.

3.- Promoción y difusión.

El nuevo comité local, inició su gestión sindical con una campaña de difusión y promoción hacia los trabajadores, en donde se dejaba clara su postura política ante ellos, ante las autoridades de la Secretaría y del Sindicato Nacional, del compromiso que asumían y de los retos que tendrían que enfrentar en conjunto obviamente con los trabajadores, refrendándose el objetivo de: Promover la transformación del sindicato mediante la participación, organización y movilización de los trabajadores, en defensa de sus derechos laborales, para elevar su nivel de vida en el orden económico, político, social y cultural; por democracia sindical a través de un proyecto autogestivo.

El crear la confianza de los trabajadores fue tarea cotidiana, que tendría que construirse con el trabajo de todo el comité, en donde la Organización sindical estuviera por encima de cualquier dirigente, sin importar nombres ni cargos sino el cumplimiento del compromiso adquirido con los trabajadores.

4.- Reestructuración interna.

La dirección sindical intentó reestructurar la organización interna del Comité Local, partiendo del supuesto de que el estatuto es vertical y no permite la participación total de la mayoría de los integrantes del Comité, Consejo Local de Vigilancia y Comisiones en la toma de decisiones; se intento realizar un trabajo colectivo, a través de la formación de comisiones de trabajo quedando de la siguiente manera:

a).- Comisión coordinadora, que tenía la finalidad de coordinar, supervisar y asesorar el trabajo de todas las comisiones de trabajo; estaba formada por: el Srío. General, el Presidente del Consejo Local Vigilancia y el Srío de Organización.

b).- Comisión de conflictos, que tenía como objetivo atender todos los problemas que se generan de la relación laboral entre trabajadores y autoridades de la Secretaría ; estaba formada por: el Secretario de Conflictos, el Srío. General, el Srío de Escalafón y un Vocal del Consejo de Vigilancia.

c).- Comisión de Organización ; tenía la finalidad, de realizar todas las actividades referentes a la cartera de organización, prensa y propaganda, deportes, difusión y promoción de la cultura, participación política y capacitación; estaba formada por el Srío. de Organización, Presidente del Consejo de Vigilancia, un Vocal del consejo y un Comisionado.

d).- Comisión de Servicios Sociales; tenía como objetivo el manejo de canasta básica, eventos socioculturales y recreativos, comunicación y entrega de premios de puntualidad, recabar información sobre regalos de día de reyes y del 10 de mayo, manejo del corte de caja mensual e informes financieros , todo lo referente a vivienda y préstamos a corto mediano y largo plazo, créditos para automóvil, becas, quinquenios, pensiones y jubilaciones etc. ; estaba formado por el Srío. de Préstamos a Corto y Mediano plazo, el Srío. de Finanzas, el Srío. de Vivienda y un Comisionado.

e).- Comisión de Asuntos Médicos ; tenía la finalidad de atender todo lo referente a : vestuario y equipo de protección, registros y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene , dictámenes de Art. 70 de las C.G.T. , actas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cursos de Protección Civil para los trabajadores, relación entre Clínicas y Hospitales del ISSSTE con trabajadores de la sección sindical ; esta comisión estaba formada por la Secretaria de Asuntos Médicos, un Vocal del Consejo de Vigilancia y un Comisionado.

f).- Comisión de Administración ; tenía como tarea realizar el control por secretario, para recordarle los asuntos pendientes y darles seguimiento, tener el archivo al día, mantenimiento del local sindical y de los vehículos de la sección sindical; estaba formada por la Secretaria de Administración y dos secretarías .

Este esquema de organización funcionó hasta casi concluir los tres años de gestión sindical, con una serie de problemas, dado que en la estructura sindical las personas que participan en ella, no estaban preparadas políticamente para desarrollar un trabajo colectivo, el romper el orden establecido en los estatutos, propició algunos conflictos personales por diferencia de caracteres, estilos y formas de trabajo, de asumir la responsabilidad y de como se concibe política e ideológicamente el trabajo sindical.

Se recuperó la confianza de los trabajadores en la dirección sindical, por la calidad del trabajo que realizó la mayoría de los integrantes de este comité local. Las diferencias se convirtieron en

distracciones, que impidieron realizar un trabajo más eficaz, se hicieron irreconciliables las relaciones laborales al final, dada la lucha de intereses de grupo por alcanzar la dirección del comité local.

Los intentos para unir a este comité, llevaron a su dirección a organizar un taller sindical sobre Diagnóstico y Reconstrucción Grupal, aplicado por profesionales ajenos a la organización sindical; los buenos resultados que se obtuvieron no fueron suficientes para continuar la lucha por el "proyecto autogestivo" y lograr su consolidación.

En esta etapa se hizo de la asamblea el instrumento de toma de decisiones en el trabajo sindical, se logró que los trabajadores se interesaran realmente por el sindicato; esto se reflejó por la capacidad de convocatoria de la sección sindical hacia a los trabajadores diferentes eventos que se organizaban, por lo concurrido de sus asambleas y por el interés y participación que mostraban en la resolución de su problemática laboral.

B).- Centro Nacional de Parasitología Animal.

Este centro de trabajo se encuentra ubicado en Jiutepec Morelos, depende administrativamente, de oficinas centrales en la Cd. de México, cuenta con más de 70 trabajadores de los cuales 25 pertenecen a la S.A.R.H. , el resto esta contratado de diversas formas (honorarios profesionales, confianza, I.C.A)

La función que tiene éste centro de trabajo es la investigación y diagnóstico en parasitología animal, es el laboratorios más importante de nuestro país en este campo de la investigación ; por lo que lo convierte en una área estratégica para la sección sindical, en cualquier conflicto de carácter laboral.

Los 25 trabajadores de base no recibían atención sindical por ningún Comité Seccional, ya que la Sección 28 del S.N.T.A.R.H. del Estado de Morelos que debería de atenderlos, no lo hacía, bajo el pretexto de no recibir cuota sindical alguna; además de que administrativamente, éste centro de trabajo es manejado por oficinas centrales en el D.F.

Esto propició que los trabajadores se organizaran y asistieran a la sección 20 para solicitar fuera esta sección la que los representara, en virtud de que a este comité local le corresponde atender a la Dirección General de Salud Animal en oficinas centrales, de quien depende este centro laboral.

Al pertenecer a la sección 20 este centro de trabajo, la tarea inmediato fue la de conocer las condiciones laborales de estos trabajadores, sus funciones, los puestos y salarios que tenían, con la intención de negociar con la autoridad el cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo .

Se nombraron dos representantes sindicales a través de asamblea, quienes proporcionaron toda la información sobre las condiciones laborales de los trabajadores, la sorpresa fue mayor dado que se encontraban en un total abandono, tanto en prestaciones como en las condiciones laborales de trabajo.

El centro tiene como función el diagnóstico en parasitología animal, maneja sustancias tóxicas y agentes patógenos transmisibles al hombre, en fin condiciones insalubres y de alto riesgo, además carecían del vestuario y equipo necesario para desarrollar su trabajo en condiciones de mínimas de seguridad.

En relación al sueldo se encontró que la mayoría de trabajadores, percibían salarios que no correspondían a las funciones que desarrollaban, encontrándose por debajo de lo que deberían de ganar, se les pagaba en la zona económica I, por pertenecer administrativamente a oficinas centrales, cuando la mayor parte del Edo. de Morelos se encuentra clasificada en la zona económica II con un salario más alto, en la mayoría de los casos se trataba de personal calificado, con nivel académico profesional .

Otro problema era la prepotencia de las autoridades, pero en particular la del Director del centro de trabajo, que había construido su reino de poder, con la complicidad de las autoridades de oficina centrales, que al no supervisarlos de cerca permitían que esta situación se diera.

La sección sindical intervino de inmediato, presentando un pliego de demandas a la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos en donde se demandaba lo siguiente :

- 1.- Incorporación al Art. 70 de las C.G.T. a todos los trabajadores de este centro de trabajo.
- 2.- Dotación inmediata de vestuario y equipo de seguridad a todos los trabajadores que los requieran, como lo establecen las Condiciones Generales de Trabajo.
- 3.- Regularización de puestos para todos los trabajadores que laboran en esta área de trabajo.
- 4.- Rezonificación de este centro de trabajo a la zona económica dos.
- 5.- Destitución del Director de este centro de investigación.

Desarrollo del conflicto:

La resistencia de la S.A.R.H. , no se hizo esperar argumentando la incapacidad presupuestal, para poder negociar las demandas y cumplir con las peticiones justas de los trabajadores; después de algunas reuniones de conciliación no se obtuvieron resultados positivos.

Se encontraba cercano el desfile del primero de mayo y la sección sindical convocó a sus agremiados a desfilan de rojo y negro; cuando las autoridades se enteraron, intentaron disuadir al Srío. General, para que no se hiciera de esa forma, ya que se daba mala imagen anta el Presidente ; de no hacer lo que la autoridad decía, no habría negociación en el problema de los trabajadores de CENAPA.; la dirección sindical planteo que no permitiría que la autoridad de la Secretaría se entrometiera en asuntos estrictamente sindicales.

Posterior al 1o. de mayo la autoridad de la secretaría pretendió cumplir su amenaza, al mostrar al Srío. General un alburn con fotografías del contingente de la sección 20 en el desfile, argumentando que existía molestia por parte de Carlos Hank Gonzalez Srío. de Agricultura y Recursos Hidráulicos, por lo que no estaban dispuestos a negociar nada sobre el problema de los trabajadores de Cuemavaca.

La respuesta de la Sección Sindical fue inmediata, cerrándoles el centro de trabajo por más de 24 horas, denunciando públicamente esta arbitrariedad de la Secretaría ante los medios

periodísticos y en caso de persistir en su actitud, obligaría a la dirección sindical a cerrar todos los centros de trabajo que integran la sección 20.

Resultados:

Estas medidas permitieron negociar a la sección sindical con las autoridades casi todas las demandas de los trabajadores, llegándose a los siguientes acuerdos :

- 1.- Se dictaminó por parte de la Comisión Mixta Nacional de Seguridad e Higiene de la S.A.R.H., zona insalubre y de alto riesgo al Centro Nacional de Parasitología Animal de Jiutepec Morelos, procediéndose a la aplicación del Art. 70 de las C.G.T., consistente en el pago del 20% más en sus percepciones, 6 horas de trabajo máximo por día y dos periodos de vacaciones más para desintoxicación del organismo.
- 2.- Se entregaron 2 dotaciones de vestuario y equipo de seguridad, a todo el personal que lo requería, definiéndose que en lo sucesivo se entregarían dos dotaciones por año.
- 3.- Se regularizó en sus salarios a todo el personal de base, lográndose que todos los trabajadores con nivel profesional, se les asignará el nivel más alto en el tabulador de base (27za)
- 4.- Se regularizó el pago de la zona económica que paso de la I a la II a todos los trabajadores de este centro de trabajo.
- 5.- Se concertó, que en caso de que el Director y sus mandos medios no rectificaran su actitud, y brinden un trato digno y decoroso a los trabajadores se le destituiría de manera inmediata
- 6.- Se determinó brindar todas las facilidades administrativas a los Delegados sindicales electos por la asamblea, reconociéndoles su cargo sindical ante las autoridades de la Secretaría y el sindicato.

Estos logros, fruto de la negociación y la movilización de los trabajadores permitieron fortalecer la organización, de ellos, convirtiéndolos en uno de los centros más combativos e importantes para la sección 20, aun cuando el número de trabajadores eran pocos ; las funciones que realiza el centro lo convirtió en una área estratégica para la sección sindical.

C).- Incorporación de diferentes áreas de trabajo al artículo 70 de las Condiciones Generales de Trabajo.

" Los trabajadores que presten sus servicios en lugares insalubres, o desempeñen labores peligrosas, entendiéndose por tales las desarrolladas en el subsuelo o en el manejo de sustancias explosivas o inflamables, además de disfrutar de los sueldos o salarios que las tarifas señalen, tendrán una jornada máxima de 6 horas al día y percibirán, además, mientras desempeñen sus labores en estas condiciones, una compensación equivalente al 20% de sus percepciones ordinarias.

Los trabajadores expuestos al manejo de sustancias tóxicas, de emanaciones radiactivas o inhalaciones de sustancias o materiales que dañen al organismo, además de disfrutar las prestaciones del párrafo anterior, tendrán al año en lugar de vacaciones ordinarias, dos períodos de 20 días hábiles cada uno" ⁸

La aplicación del Artículo 70 de las C.G.T. , reviste de gran importancia para los trabajadores de la Secretaría , que desarrollan una función en áreas insalubres y de alto riesgo, que si bien es cierto no resuelve el problema del riesgo en su salud, si contribuye relativamente a mejorar sus ingresos y a disminuir el grado de exposición de sustancias tóxicas organismo de los trabajadores.

Su implantación a significado un conflicto permanente con la Secretaría y el Sindicato Nacional; quienes conforman la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene, es ésta la que dictamina si aplica o no el artículo 70.

⁸ Condiciones Generales de Trabajo, S.N.T.A.R.H. México, D.F. , p.47-48.

Se logró la incorporación de diversas áreas de trabajo que conforman la sección 20, al Art. 70 de las C.G.T. :

1.- Dirección General de Sanidad Vegetal; en las áreas del Almacén, Carpintería, Mantenimiento, laboratorio fotográfico, laboratorio de control biológico.

2.- Dirección General de desarrollo Pecuario; al personal del Almacén de la Dirección General, la áreas de mantenimiento, imprenta, laboratorio fotográfico y de dibujo, el Banco de Semen, la Abeja Africana al personal de laboratorio y al que maneja los enjambres.

El total de personal beneficiado 62 trabajadores de base.

D).- Conflicto por el pago del 20 % correspondiente al Art. 70 de las C.G.T. , en el aguinaldo a los trabajadores del Centro Nacional de Salud Animal de Tecamac.

En diciembre de 1991, los trabajadores del Centro Nacional de Salud Animal, ubicado en Tecamac Edo. de Méx., detectaron reducción en el pago de su aguinaldo, se les había reducido el pago del 20 % otorgado por dictamen emitido por la Comisión Mixta Nacional de Seguridad e Higiene, al laborar en zonas insalubres y de alto riesgo (Art. 70 C.G.T.).

Dicho dictamen establece al lugar como zona insalubre y sus labores como de alto riesgo, pues los trabajadores realizan diagnósticos de enfermedades zoonóticas (rabia, encefalitis, brucelosis, leptospirosis etc.), las cuales son transmisibles al hombre. En el centro se trabajan muestras de todo el país, y con sus diagnósticos se da un invaluable apoyo a la salud animal.

Desarrollo del conflicto:

En el mes de enero los trabajadores en asamblea con su dirigencia local, acordaron iniciar la lucha por conseguir el restablecimiento de su pago que se venia dando desde hace aproximadamente 7 años, nos referimos a la inclusión del 20% más de salario aplicado al aguinaldo; su principal argumento se basó en la ley, en virtud de que los trabajadores realizan

laboras cotidianas bajo condiciones de riesgo, y si el 20% se le aplicó a su salario diario, entonces es computable para el calculo de sus aguinaldo.

La S.A.R.H. desde hacia tres años había buscado anular esta prestación, en 1989 separó este concepto del salario diario, otorgando en el concepto 30, que se refiere a " Compensaciones " adicionales por servicios especiales, cuando se debió pagar en el concepto 07 correspondiente al salario.

Las autoridades de la Secretaría argumentaron que no lo pagarían, dado que el haberlo hecho durante tantos años se debió a un error administrativo; lo más que se podía negociar con la sección sindical era que se les condonara la devolución del dinero que según ellos se les había pagado de más a los trabajadores.

La sección buscó la asesoría legal para dar mayor sustento a sus exigencia de pago. El día 16 de marzo de 1992 la dirección sindical acepto la exigencia del Oficial Mayor de la Secretaría, de negociar el conflicto en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Dicho funcionario solicitaría la asesoría del Presidente de la Junta Federal y la del Dr. Nestor de Buen reconocido abogado del Estado en materia laboral.

La finalidad de ésta reunión era para conocer los puntos de vista que tenían estas personas en relación al problema de los trabajadores del Centro Nacional de Salud Animal y en función de la respuesta existía el compromiso de cumplir según lo marca el derecho laboral.

La reunión se concertó para el día 17 de marzo, en las oficinas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. En ella participaron , el Presidente de la Junta Federal., el Dr. Nestor de Buen, el Director Jurídico de la S.A.R.H., el Oficial Mayor de la Secretaría, el Director General de Personal, el Secretario de Conflictos del Comité Ejecutivo Nacional, el Presidente del Consejo Local de Vigilancia y el Secretario General de la sección 20.

El resultado fue favorable al pago que demandaban los trabajadores del Centro Nacional de Salud Animal ; se acordó que se pagaría lo que se adeudaba y se pagaría correctamente en los años posteriores.

A partir de ese momento se dieron varias entrevistas de negociación con las autoridades de la Secretaría para definir la fecha del pago del adeudo que se tenía con los trabajadores.

El Oficial Mayor dio marcha atrás al compromiso que había adquirido con la dirigencia sindical; ofreciendo pagar el 20% del adeudo de 1991, como único pago extraordinario, sin tener claridad en la forma como se pagaría en los años subsecuentes.

La Secretaría argumentó que no se contaba con presupuesto para garantizar que el pago se incluyera en el salario, además la Secretaría Hacienda nunca lo autorizaría, en virtud de que crearía jurisprudencia y se corría el riesgo de que otras Secretarías que tienen la misma prestación; pretendieran su pago.

La sección sindical se negó a aceptar el planteamiento hecho por la dependencia y reitero su exigencia, de que el pago del 20% se integrará al salario ya que esto resolvería el conflicto en años posteriores, en virtud de que el aguinaldo se pagaría en salario base.

Al no llegarse a un acuerdo; la sección en conjunto con los trabajadores decidieron emprender diversas acciones, para presionar a las autoridades y obligarlas a cumplir con sus compromisos.

Se realizó un mitín frente a las oficinas de la S.A.R.H., el día 27 de mayo, se cerro el centro de trabajo, se llevó acabo una conferencia de prensa, se sacaron desplegados periodísticos , se difundió el conflicto entre todas las áreas de trabajo de la sección 20.

Estas acciones molestaron a la autoridad de la Secretaría, el día del mitin, enviaron a un Ministerio Público Federal al Centro Nacional de Salud Animal, para levantar acta de daños a la propiedad federal, responsabilizando, de estos daños al Srío. General y a 32 trabajadores de base que se encontraban en el centro de trabajo en paro.

El mitín se realizó el día señalado, se obligó al Oficial Mayor a dialogar con todos los trabajadores, después de que prácticamente fue secuestrado el Secretario General, por autoridades de la dependencia, para obligarlo a aceptar las condiciones que ellos planteaban.

El conflicto se extendió, hasta que la Secretaría de Gobernación, acusó al Secretario General de la sección 20 de supuestos delitos del orden federal, por daños valuados en más de 1000 millones de viejos pesos, por deteriorar la relación México- Japón ya que el centro trabajaba en esos momentos, con un convenio de investigación en salud animal entre los dos países ; se le amenazó de que en caso de continuar con estas medidas de presión, se detendría a los 32 trabajadores que se encontraban en el acta que se había levantado por el Ministerio Público Federal y en caso de realizar otro paro de labores, el centro de trabajo sería cerrado y el personal despedido; para recontratar nuevo personal.

Resultados :

- 1.- El pago inmediato del adeudo que se tenía con los trabajadores, garantizando que en los años subsecuentes se continuaría realizando, sin ningún pretexto.
- 2.- Liberación de las plazas vacantes originadas por retiros voluntarios de 1992, para ser utilizadas por el escalafón.
- 3.- Designación de una partida presupuestal para mantenimiento de las unidades de transporte del personal del centro.
- 4.- Se designaría un vehículo automotor en buenas condiciones, de manera permanente para atender cualquier emergencia en el centro de trabajo.
5. - Se entregaría de manera inmediata la segunda dotación de vestuario y equipo de seguridad
- 6.- Se instalaría un consultorio en el centro de trabajo, comprometiéndose la Secretaría a contratar a un médico y una enfermera.
- 7.- Se comprometía la Secretaría, a través de sus medios a realizar la vacunación periódica del personal que lo requiera, de acuerdo al necesidad en cada área de trabajo.
- 8.- Se efectuarían exámenes médicos especializados a través del clidda, a todos los trabajadores de este centro de trabajo, con el fin de prevenir cualquier enfermedad o contagio derivado de la función que desarrollan.

3.3 Trienio 1992-1995. Cargo : Srio. de conflictos.

Como se mencionó al final del punto anterior, se perdió más de lo que se ganó; en virtud de que la persona que fue propuesta por el grupo democrático y después electo por los trabajadores para encabezar la sección sindical en esta fase, no se encontraba preparada para asumir un compromiso de esta magnitud.

Desde el inicio de la gestión sindical se dio a la tarea de destruir lo que se había avanzado, al interior y al exterior del comité, acabo con la unidad de los integrantes del grupo, asumió una actitud prepotente y despótica hacia los trabajadores, fomento actitudes populistas, utilizó su cargo para lucrar con los servicios sindicales, en fin un error garrafal de la dirección sindical el haberlo propuesto para dirigir el proceso democrático en la sección sindical.

Acciones en las que participo el Srio. de Conflictos de la sección 20.

La cartera de conflictos, atendió a lo largo de esta gestión sindical, los problemas laborales de los trabajadores de las distintas áreas de trabajo; que van desde el problemas salariales, hasta el intento levantamiento de actas administrativas a los trabajadores por violación a las C.G.T.; en la mayoría de veces el trabajador si tenia responsabilidad, logrando que no se levantara una sola de ellas; se sensibilizo al trabajador, en relación a que deberían cuidar más su trabajo dada la situación tan problemática que atraviesa actualmente la Secretaría y el país .

De las agendas de trabajo que se presentaron a la Secretaría, a la que mayor provecho se le sacó, fue la abordada con el Secretario de Agricultura Carlos Hank González, de la que se deribó la compra de dos autobuses para el personal del Centro Nacional de Salud Animal ubicado en Tecamac Estado de México; y la autorización para transportar al personal que vive en Tizayuca Hidalgo, en uno de los autobuses que se retirarían del centro de trabajo.

- Se gestionó el pago del 20 % más en el aguinaldo de los trabajadores del Centro Nacional de Salud Animal ubicado en Tecamac, durante los tres años que duro esta fase sindical, sin tener ningun problema con las autoridades de la S.A.R.H.

- Participé en todas las asambleas de los diferentes centros de trabajo, sobresaliendo las que por motivo de la reestructuración, pago del bono sexenal e incremento salarial propiciaron diferentes movilizaciones a la Secretaría y a otras dependencias.

- Se participó en todas las movilizaciones que las Secciones Democráticas organizaron en el mes de diciembre, por motivo del pago del bono sexenal y la reestructuración que sufrió la Secretaría y el Sindicato Nacional .

- Participó en conjunto con la autoridad de la Dirección General de Sanidad Vegetal, en la investigación de las funciones del personal en general.

Se elaboró en conjunto con las autoridades y los trabajadores un cuestionario para aplicarse al 100% de los trabajadores de base, para conocer sus funciones y evitar que continúen siendo desplazados por personal de confianza, contratado por la Secretaría con las mismas funciones pero con el doble de salario.

Este problema no es exclusivo de la de los trabajadores de la sección 20 sino que afecta a toda la Secretaría en el país. Responde a la nueva política del gobierno federal, de substituir paulatinamente al personal de base por personal de confianza, sin ninguna prestación ni compromiso presupuestal pero fundamentalmente , sin ser sindicalizados. Esta medida pretende a mediano y largo plazo acabar con los sindicatos o reducirlos a su más mínima expresión.

La finalidad que tenía la aplicación de este cuestionario era el siguiente:

1.- Evitar el desplazamiento en sus funciones de los trabajadores de base, por personal de confianza .

2.- Tener la argumentación suficiente para evitar hasta donde sea posible que la Secretaría y el Comité Ejecutivo Nacional, apliquen esta medida de manera arbitraria, en perjuicio de los trabajadores de base.

3. - Conocer las funciones y características del 100% de los trabajadores.

4.- Elaborar un programa de capacitación, que contribuya a disminuir el efecto de la reestructuración .

5.- Mantener actualizado el proceso de investigación.

Esta actividad se inició con la formación de una Comisión Mixta que fue integrada por 2 trabajadores de base, dos representantes de la autoridad y dos del sindicato.

Se tenía la pretensión de aplicar el cuestionario al 100% de los trabajadores y posterior al procesamiento y análisis de la información se presentarían los resultados a las autoridades de la Secretaría y a los trabajadores a estos a través de asambleas, boletines, volantes, carteles, periódicos murales etc. con el objeto de realizar un análisis conjunto sobre la magnitud y gravedad del problema y tomar las decisiones que correspondan.

Este objetivo no se concluyó en virtud de la terminación de la gestión sindical, quedándose en un 70% de avance; esta información fue entregada a dirección sindical que obtuvo la victoria en las elecciones, para el periodo sindical 1995-1998.

El buscar que los trabajadores se integren más a los procesos de investigación de su realidad cotidiana, permite primero, que se capaciten en la utilización de técnicas de recopilación de información y segundo, que se sumen al proceso de análisis y de síntesis de su entorno global en el que se desarrollan laboralmente ellos y sus compañeros de trabajo.

Capítulo 4 ESTRATEGIA METODOLOGICA.

La sistematización que nos ocupa tuvo, como escenario la práctica sindical que tiene definido y delimitado su funcionamiento a través de los estatutos de la organización sindical. Pero esto no es suficiente, para desarrollar un proyecto en donde los trabajadores, sean los actores y protagonistas en el proceso de transformación de su organización sindical.

Para poderlos integrar a un proceso de cambio de manera dinámica, y desarrollar un trabajo transformador, se tuvo que utilizar un metodología que condujera de manera eficaz nuestra práctica y tuvo como fundamento tres esfuerzos de investigación:

1.- Diagnóstico inicial de la práctica sindical

En esta primera etapa 1986-1987, se busco obtener el diagnóstico de la realidad en que se iba a trabajar, el hecho de que el equipo de trabajo estuviera conformado por trabajadores de base facilitó este conocimiento.

En esta fase informativa, en donde se percibe la realidad a través de la aproximación subjetiva, aplicando la observación y diálogos informales se inició proceso de investigación, era necesario dada la urgencia de que los integrantes se asociaran rápidamente con la problemática de los trabajadores.

El conocer objetivamente la realidad económica, política, social y laboral del universo total de trabajadores que se representaba, fue el primer objetivo que se planteo la dirección sindical, la búsqueda de un esquema de investigación que facilitara la inserción del equipo.

Fue necesario contar con un marco referencial y teórico, que comprendiera el análisis de las leyes científicas generales del desarrollo histórico de la sociedad, el manejo de las leyes y categorías de participación democrática, la cual nos permitiría conocer la realidad en toda su dimensión; el llegar a esto tendría que ir acompañado, por el manejo de las técnicas de investigación y el constante análisis de la formación económica de nuestra sociedad.

Como resultado del proceso se instrumentó :

1.- capacitación de los integrantes del comité local (se programaron talleres para los dirigentes sindicales)

2.- Revisión de bibliografía que apoyara el elaborar la investigación

3.- Elaboración de un cuestionario que nos permitiera:

a).- insertar al equipo a la realidad que se trabajará

b).- Iniciar el proceso de investigación

c).- conocer la problemática de los trabajadores y la magnitud de la misma

d).- jerarquizar los problemas para priorizar las acciones del trabajo sindical

4.- Elaborar planes y programas de trabajo (gestión sindical)

Las técnicas e instrumentos mas utilizados fueron:

a).- Técnicas de investigación bibliográfica y documental, observación participante, entrevistas informales, reuniones de grupo etc.

b).- Para la recopilación de datos y análisis de la información (entrevistas formales, cuestionario, encuesta y trabajo con grupos) y

c).- Como instrumentos el cuaderno de notas (Diario de campo) y el informe de trabajo grupal.

El trabajo sindical de investigación-acción se dio de manera simultánea. La capacitación se llevo a marchas forzadas por la necesidad, de entender :

1.- El proyecto autogestivo

2.- Descubrir, conocer y entender la realidad intervenida.

3.- Conocer los reglamentos básicos de la legislación laboral burocrática (C.G.T. , Ley del I.S.S.T.E., Estatutos etc.).

La investigación además de proporcionarnos información directa, permitió que el nuevo equipo de trabajo se interrelacionara con todos los trabajadores, para lograr el reconocimiento y aceptación de ellos .

Lo que se pretendía de forma general era lo siguiente :

1.- Conocer la realidad particular y general de los trabajadores que se representaban, con la finalidad de poder organizar todas las acciones de forma programada y definir la tácticas y estrategias a seguir en el futuro.

2.-Jerarquizar la problemática de los trabajadores para atenderlos eficientemente, con una programación de acciones.

3. - Conocer el potencial humano con que se cuenta (número, escolaridad, función, puesto, salario, antigüedad, participación política etc.)

4.- Conocer el recurso institucional así como su funcionamiento interno y externo.

La elaboración del instrumento que nos ayudaría en nuestra investigación estuvo a cargo del Sociólogo Javier Uribe, Vocal del Consejo, la Economista Hilda Calderón Sra. de Organización, la Bióloga Ma. Eugenia Guerrero Sra. General y el p. Lic. en Trabajador Social David Soto Sánchez, Srío. de Vivienda, todos integrantes de la sección 20.

Se decide que el instrumento viable es el cuestionario que integra datos generales de los trabajadores que incluían nombre del trabajador, adscripción, puesto, salario, ingresos familiares, antigüedad, fecha de ingreso a la secretaría, funciones, escolaridad, número de dependientes económicos, estado civil, deportes que practica, tipo de vivienda, participación política, relaciones personales entre sus compañeros de base y sus jefes entre otros datos.

La mayoría de preguntas fueron cerradas para facilitar el procesamiento de datos y el manejo de la información. El cuestionario se aplicó a 600 trabajadores, de un total de 1000, como muestra representativa que equivalía al 60% ; la mayor cantidad se aplicó en los centros de trabajo que tenían un mayor número de trabajadores, aclarando que se aplicó en el 100% de centros de trabajo que componen a la sección 20.

En este proceso participaron todos los integrantes del comité local, previa capacitación sobre la forma en que se debería de utilizar esta técnica; esta tarea estuvo a cargo del trabajador social, la economista y el sociólogo.

Sistematización del conocimiento.

A la sistematización de la información se agregaron tres compañeros más con la finalidad de agilizar los resultados. De los 600 cuestionarios que se aplicaron 250 correspondieron a la Dir. Gral. de Sanidad Vegetal, 150 al C.E.N.A.S.A, Normatividad Pecuaria 100, Salud Animal 25, Sanidad Forestal 15, Banco de Semen 15, Abeja Africana 15, C.O.T.E.C.O.C.A 15 y Comisión Méx.- Americana 15

El procedimiento que se utilizó para la sistematización fue :

- 1.- El ordenamiento de los datos, por diferentes temas.
- 2.- La correlación, explicación de la relación entre ellos.
- 3.- La sistematización de forma general, que nos proporcione una síntesis del conocimiento.
- 4.- Surgen las primeras hipótesis, del conocimiento sensorial.

La investigación diagnóstica (primer cuerpo teórico de la experiencia sensitiva) arrojó datos importantes:

a).- La escolaridad ; el 5% cuenta con primaria incompleta, el 40% primaria completa, el 30% secundaria o comercio, el 10% nivel medio superior, el 12% nivel profesional y el 3% otros.

Estos datos fueron preocupantes, ya que la mayoría de los centros de trabajo que componen la sección 20 tienen funciones técnicas, en donde se ubican laboratorios de salud animal, vegetal y forestal, así como, centros en donde se genera la normatividad de las importaciones y exportaciones de productos vegetales y animales, además de normas para el uso de productos tan delicados, como fertilizantes, plaguicidas, fungicidas, pesticidas, etc. en todo el país. Por lo que la escolaridad en los trabajadores, debería de ser más alta, dada la importancia y trascendencia e sus funciones para el sector agropecuario del país.

b).- En cuanto al sexo el 61% eran hombres y el 39% mujeres

c).- La antigüedad; se encontró que el 30% de los trabajadores tenían más de 15 años laborando en la Secretaría, y el 70% tenían una antigüedad menor a los 15 años.

Estos datos llamo la atención de la sección sindical, ya que a pesar de encontrarse cerradas las contrataciones de personal base, las autoridades de la dependencia, continuaron contratando personal de confianza.

Al aplicar el cuestionario encontramos a más de 160 nuevas contrataciones de personal de confianza en los diferentes centros de trabajo, con una antigüedad menor a 6 meses, con una edad promedio de 28 años de edad, con escolaridad profesional, de los cuales 112 eran del sexo masculino.

Esta tendencia de la Secretaría a contratar personal más joven, de sexo masculino y mayor preparación académica bajo el régimen de confianza estaba dirigida a preparar el camino, para que en el futuro se pudiera adelgazar al sector público.

Los resultados permitieron a la dirigencia local, mayor claridad y argumentación, para confrontar a la Secretaría y al Sindicato Nacional, en la aplicación del programa de "Adecuación de la Fuerza del Trabajo".

Lo que pretendían al aplicar este programa era elaborar las plantillas de personal de la S.A.R.H, en donde a criterio de la autoridad, se determinaría que trabajadores eran necesarios y cuales tendrían que ser despedidos o reubicados.

En este programa no se tomaba en cuenta la antigüedad, experiencia y escolaridad de los trabajadores, instrumentar el argumento para su aplicación era la tarea que tenía la dependencia: disminuir el gasto público y preparar el terreno para que en el futuro se apliquen programas que disminuirían la planta laboral federal, era el objetivo de la secretaria y del gobierno federal.

De esta sistematización surgen dos preguntas que se pueden considerar hipótesis a nivel sensorial y que fueron parte de profundización en la investigación en las etapas posteriores :

1a Hipótesis ¿ La experiencia en el cumplimiento de una función, puede ser sustituto de la preparación académica?

2a hipótesis ¿ La secretaria pretende adelgazar la plantilla de personal a través de la aplicación del "Programa de Adecuación de la Fuerza de Trabajo?

Del análisis de la investigación se desprende el primer cuerpo teórico. Los resultados de esta correlación se resumen de la siguiente manera :

1.- se conoció en términos generales la función de los trabajadores y de los centros de trabajo.

Esto fue importante, por que el conocer la materia de trabajo de las diferentes áreas y las funciones de los trabajadores, le permitió a la sección sindical, confrontar a la autoridad, con suficientes argumentos: además se conoció el ámbito laboral de los trabajadores.

2.- Se detectó la necesidad de capacitación de la mayoría de trabajadores.

- 3.- Un porcentaje importante de los trabajadores se encontraba percibiendo un salario menor en relación a la función que desarrollaba.
- 4.- Inmovilidad total del escalafón propiciando niveles bajos en el tabulador general.
- 5.- Relaciones laborales problemáticas entre los mismos trabajadores y las autoridades.
- 6.- Prepotencia, despotismo y maltrato hacia los trabajadores por parte de las autoridades.
- 7.- Amenaza de la autoridad de aplicar programas con tendencia a disminuir la plantilla laboral y desconcertar la función de la secretaría hacia el interior del país con la consecuente afectación de los trabajadores.
- 8.- Desconocimiento total sobre la legislación laboral, C.G.T., etc.
- 9.- Pésimas condiciones de Seguridad e Higiene en la mayoría de los centros de trabajo.
- 10.- Violación sistemática de las Condiciones Generales de Trabajo, por parte de las autoridades de las direcciones generales y de la secretaría.
- 11.- Apatía total de los trabajadores hacia el sindicato.
- 12.- División entre los trabajadores.

De este diagnóstico se desprendieron las directrices programáticas que la sección sindical utilizó para poder dirigir su trabajo sindical, esta programación fue de dos formas :

- a).- Se realizó una programación por todos y cada uno de los integrantes del comité local, de las diferentes carteras sindicales de acuerdo a la función estatutaria.
- b).- De acuerdo al resultado de la investigación; en donde después de haber jerarquizado la problemática, se programó de acuerdo a la importancia y urgencia de la situación.

2.- Profundización de la investigación.

En esta etapa 1988-1992 se profundizó la investigación, con la intención de encontrar las relaciones internas y el origen de los problemas laborales.

Los problemas que se desprendieron de la relación laboral fueron confrontados en la práctica con la autoridades de la secretaría y del sindicato nacional, existiendo la necesidad de profundizar en el conocimiento de ellos mediante la reflexión y el análisis permanente de las condiciones objetivas que se vivían en ese momento.

El proceso de investigación se mantuvo actualizado dado el carácter permanente del trabajo sindical, la reflexión teórica y de análisis se daba al rededor de los problemas laborales que ya existían, los que iban surgiendo, así como de la correlación de los temas resultantes de la investigación y de la situación política, económica , laboral y social de nuestro país.

En esta etapa el proceso de sensibilización es intenso con la finalidad de concientizar a los trabajadores sobre sus problemas y la forma de como se deben de resolver a través de su participación, se utiliza el periódico mural, el volante, el boletín, el teatro, el cine etc.

En esta etapa se formula el cuerpo teórico de nuestra investigación .

Las técnicas que se aplicaron fueron:

- a).- cuestionario
- b).- entrevista formal.
- c).- discusión grupal
- d).- técnicas estadísticas
- e).- fichas de contenido
- f).- cuaderno de notas
- g).- técnicas audiovisuales

h).- técnicas de dinámica de grupo

i).- trabajo de equipo.

j).- informes de trabajo.

C).- Etapa de organización de los trabajadores.

Esta fase fue fundamental en la experiencia sindical, se instrumentaron técnicas para la planificar y programar en el desarrollo de las acciones, se instrumentaron técnicas de organización, movilización y sensibilización, que nos permitió alcanzar logros sindicales, tan importantes en cualquier lucha que se emprenda. El buscar la transformación como objetivo básico, implicó en la práctica, romper los esquemas tradicionales del trabajo sindical, dentro de estas acciones encontramos:

1.- Difusión de la investigación.

La sección sindical desde que inicio el trabajo, mantuvo informados a los trabajadores, sobre los resultados de la investigación que se realizaba, así como de la argumentación de los problemas que se abordaban con las autoridades de la secretaría, el análisis se hacia con el Consejo General de Representantes en secciones programadas periódicamente.

La información resultante de esas reuniones era difundida, a través de:

a).- periódicos murales

b).- volantes

c).- boletines

d).- fundamentalmente a través de las asambleas .

2.- Utilizó técnicas grupales

El trabajo en grupo es indispensable en cualquier lucha, favorece el desarrollo del sentido de compromiso común y de acción unificada de sus integrantes y por otro lado ayuda a identificarse como perteneciente a una clase social, que tiene problemas, objetivos y aspiraciones comunes.

Lo que se pretendía en el proyecto autogestivo, era consolidar la idea de grupo y que cada uno de sus integrantes lograra aprender frente y junto a los demás, a intercambiar ideas, acostumbrarse a someterse a una disciplina común, a la distribución equitativa del trabajo para el logro de objetivos colectivos y tener sentido de responsabilidad y mando, para lograr lo anterior se impulso:

a).- Formación de grupos (Consejo General de Representantes, deportivos, culturales, cooperativa de consumo)

No basta reunir a unas cuantas personas para decir que ya tenemos un grupo. Se necesita sobre todo la búsqueda de un objetivo común, que entre ellas exista una interacción, para que puedan tener vida propia; es por eso que el grupo es algo más que la simple suma de individuos.

El Consejo General de Representantes fue una instancia de organización importante, en una fase del proceso significó el órgano máximo de toma de decisiones de la sección 20.

Los grupos artísticos y culturales(cine, teatro) de la sección sindical, jugaron un papel importante en el intento por cumplir el objetivo de transformar la organización sindical, contribuyendo en la sensibilización de los trabajadores.

b).- Organización grupal

El organizar a los diferentes grupos fue una tarea importante, ya que no podía ser solo una organización de la fuerza política, sino que debía al mismo tiempo constituir una organización de la fuerza común y de sentimientos mutuos de unidad entre los trabajadores. Esta tarea significó en la práctica sindical un esfuerzo, que no se logro consolidar debido a la falta de unidad entre los integrantes de la sección sindical y el apoyo a la organización de estos grupos.

c).- Movilización grupal:

En todos los conflictos que enfrento la sección sindical, se noto la capacidad de convocatoria; esto dado porque los problemas que se abordaban, nacían de los trabajadores y respondían a sus necesidades, eran discutidos y analizados en conjunto trabajadores - representantes - sección sindical en asambleas en donde emanaban los acuerdos que se llevaban a la negociación con las diferentes autoridades de la Secretaría.

La sección sindical organizaba de forma periódica en coordinación con otras organizaciones eventos artísticos y culturales (Teatro, danza, cine, música, conferencias etc.), que tenían la finalidad de sensibilizar y educar a los trabajadores de su problemática y la del resto del país.

3.- En relación con los Planes y Programas.

Los factores que la sección sindical consideraba para elaborar los programas de acción son los siguientes:

- a).- Los planteamientos fundamentales de la organización basados en los objetivos ideológicos, estratégicos y tácticos.
- b).- Las reivindicaciones generales de la clase trabajadora.
- c).- Los motivos de la lucha
- d).- Las metas y las etapas de lucha.

Para dar respuesta a los problemas de los trabajadores, y a las causas que los producen, el programa :

- 1.- Sintetiza los objetivos de la organización
- 2.-Resume las aspiraciones de los trabajadores

El "Plan de Lucha":

Es el establecimiento de objetivos concretos e inmediatos, que se propone conseguir la sección sindical en un tiempo relativamente breve (a corto plazo).

Para que logré conquistar estos objetivos debe haber coherencia entre los objetivos, los recursos y las posiciones ideopolíticas de la organización sindical.

La sección estableció de manera clara cuales eran sus objetivos a corto mediano y largo plazo.

4.- En la etapa de organización

Todos los eventos en que participaba la sección 20 estaban debidamente programados, cada uno de ellos tenía un plan de acción, donde se contemplaban la participación de los trabajadores, representantes y dirigente sindical, con funciones y grado de responsabilidades delimitadas de manera clara.

5.- La Supervisión

Las formas de supervisión, estaban dadas de acuerdo a la organización de la sección sindical; cada uno de los dirigentes responsable de alguna comisión, tenía la responsabilidad de supervisar que las actividades se ejecutaran de la mejor manera. Así mismo el Srio. General del comité local, tiene como tarea obligatoria el supervisar de manera permanente todas y cada una de las acciones que se desarrollan en la organización sindical.

6.- La evaluación

Se aplicó para medir la eficiencia de la metodología que se utilizó en el trabajo sindical , en el logro de metas a lo largo de esta experiencia sindical, en el análisis antes de abordar cualquier problema laboral, situación conflictiva o en cualquier actividad programada la sección sindical.

La evaluación era ante, durante y después de toda actividad seccional, su intención era la de evitar errores y dar medidas correctivas de manera precisa cuando fuera necesario.

En la fase de organización, no se realizó la sistematización, debido al exceso de trabajo gestorial, la dinámica de los conflictos laborales absorbían la práctica sindical; pero fundamentalmente los problemas internos entre dirigentes, por diferencias personales y la creación de subgrupos que se disputaban la dirección sindical impidieron que se concluyera este proceso.

Capítulo 5 Comparación entre el perfil del Lic. en Trabajo Social y el Dirigente Sindical.

La respuesta sobre la elaboración de un perfil para el dirigente sindical responde a la necesidad de buscar que esta actividad sea profesional y satisfaga las necesidades que propicia los conflictos laborales y sociales de los trabajadores de nuestro país.

Este análisis tendrá como modelo de comparación a la profesión del Trabajo Social; se planteará desde el objetivo, objetivo de estudio, funciones, niveles de intervención hasta llegar a la comparación del perfil del Lic. en Trabajo Social y el dirigente sindical.

Este planteamiento tiene la finalidad, de buscar una alternativa viable para realizar un verdadero trabajo sindical; se tiene la necesidad de formar dirigentes que asuman la dirección del movimiento obrero de nuestro país.

Actualmente, este sector tan importante en el desarrollo de México, se encuentra en manos de "dirigentes" que en la mayoría de las veces ha encajonado al movimiento obrero, impidiendo con esto que asuma el compromiso de crecer como **clase social para sí**.

Históricamente el movimiento obrero ha estado maniatado a través del corporativismo de estado, propiciando un círculo vicioso en donde todos los actores pierden; la lucha de los contrarios y las contradicciones internas están en lucha permanente. Esto ha contribuido de forma importante al subdesarrollo de nuestro país.

Es necesario buscar un nuevo liderazgo que acabe con la Cultura cinica, corrupta, ignorante, sometida, agraviada, religiosa y sufrida que son y han sido un lastre de nuestra sociedad.

Esta búsqueda nos obliga a plantear alternativas que parecen utópicas, pero que tienen que remontarse a la Educación como una forma de buscar, que las conciencias despierten, se revelen y planteen una nueva forma de concebir la realidad; en donde la cultura de la sumisión se erradique y cada trabajador luche por ser el mejor en el ámbito en donde se desarrolle; que su participación política y social se de con fundamentos sólidos sobre el papel que históricamente le toca jugar.

Finalmente el ubicar un perfil en el dirigente sindical con conocimientos, habilidades y actitudes bien definidas y retomar a la Educación como una alternativa permitirá a mediano y largo plazo acabar con esa cultura tan vergonzante en la mayoría del pueblo de México; el romper las cadenas de la ignorancia debe de ser una meta, que acabara con esos vividores de la política, con los patrones y funcionarios cínicos y corruptos que tanto daño han hecho a nuestro país.

Para ubicar el lugar en donde se encuentra el dirigente en el Sindicato Nacional de Trabajadores de Agricultura Ganadería y Desarrollo Rural, se tomó como base el perfil del Lic. en Trabajo Social, porque se considera a esta profesión como la de mayor contacto con la población; además su formación académica, ideológica, política y social y sus prácticas profesionales, lo identifican con la realidad analizada y la necesidad que existe de rescatar el sindicato, para ponerlo al servicio de los trabajadores; con luchadores sociales comprometidos con la transformación y el cambio social.

El análisis del perfil real del líder sindical contempla lo que idealmente debería de ser un dirigente sindical, que conocimientos, capacidades y actitudes debería de tener para asumir los retos en la lucha sindical.

Justamente a partir de esa comparación se intentara explicar, el avance o retroceso del movimiento sindical democrático en la Sección 20 del Sindicato Nacional de Trabajadores de Agricultura y Desarrollo Rural.

⁹ Un perfil profesional se diseña atendiendo a las características generales de una práctica profesional, misma que no es única y estática, ya que está determinada por un modelo de desarrollo específico y por las relaciones que definen y organizan.

La práctica de una profesión no surge espontáneamente, sino que conlleva una consolidación, dentro de un proceso histórico. Esta determinada, también, por las concepciones del hombre y de la sociedad que se tiene y por los límites y alcances de su campo de acción, en cuanto a la problemática y al ámbito que considera como objeto de estudio⁹

⁹ Ma. de Lourdes Apodaca, "Perfil Educativo y Profesional del Trabajador Social, Trabajo Social No. 23, Septiembre. 1985, 3-19.

" El diseño del perfil ideal, este aspecto hace referencia al "deber ser" que estar determinado por un análisis del objeto de estudio y de la problemática que aborda el profesional, desde el momento que surge como profesión y se consolida en el ámbito del saber, con determinados grados de independencia" ¹⁰

Al considerar la necesidad de buscar el perfil ideal del dirigente sindical se tiene que contrastar esta actividad con la de una profesión que se encuentra también en búsqueda, de un perfil ideal que la lleve a consolidar su identidad y crear al profesional en la Lic. en Trabajo Social contemporáneo, que responda de manera más eficaz a los retos que le demanda la sociedad actual.

¹⁰ Lic. Ma. de Lourdes Apodaca Rangel, Perfil Educativo y Profesional del Trabajador Social, Trabajo Social, No. 23, Septiembre 1985, 1-19.



EDUCACION
SOCIAL

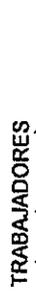


TRABAJADORES

FAMILIA

AMBIENTE

CULTURA



A los trabajadores se les ha visto y estudiado como una dicotomía: por un lado el padre de familia, por otra el trabajador y por otra el ciudadano, pero jamás como hombre integral y completo que tiene su problemática.

Objetivos:

E.N.T.S.

Formar profesionales en trabajo social de excelencia académica que respondan de manera eficaz a la problemática social a través de la generación de conocimientos teórico-metodológicos y el desarrollo de habilidades y actitudes creativas y propositivas.

SINDICATO

Poner al servicio de los trabajadores un instrumento de lucha que les permita mejorar sus condiciones de trabajo y de vida y como Organización exclusiva de los trabajadores, nació para luchar por la reivindicación constante de los intereses profesionales y de clase de sus agremiados.

OBJETO DE ESTUDIO:

E.N.T.S.

Su objeto de estudio es la interrelación acciones sociales-problemática social, conjunción que a su vez constituye el objeto de intervención profesional.

SINDICATO

Su objeto de intervención es el hombre y el trabajo que como actividad y cualidad esencial de la humanidad transforma la naturaleza, produce toda la riqueza y lo más importante hace que el hombre se desarrolle y se perfeccione así mismo.

COMPARACION DE LOS OBJETIVOS, FUNCIONES Y NIVELES DE INTERVENCION DEL TRABAJO SOCIAL Y EL SINDICATO

E.N.T.S

- Investigar la problemática social
- Planear y ejecutar los proyectos sociales
- Diseño y conducción de estrategias de organización de la población
- Educación social para el desarrollo de las capacidades y potencialidades de la población
- Gerencia de proyectos sociales
- Definición y promoción de políticas sociales de acuerdo con las necesidades y demandas de la población
- Supervisión de procesos de atención individualizada, grupal, comunitaria y de la sociedad
- Evaluación cualitativa y cuantitativa de proyectos sociales y su impacto.

SINDICATO

- Conocer e investigar la problemática de los trabajadores para intervenir en ella
- Luchar por las reivindicaciones laborales, económicas, sociales y políticas de los trabajadores
- Fomentar la participación y unidad de los trabajadores a través de esquemas de organización y participación social
- Impulsar esquemas y proyectos democráticos que incorpore a los trabajadores en la toma de decisiones
- Hacer del sindicato un instrumento de educación social que permita que el trabajador alcance una conciencia para sí
- Poner al servicio del trabajador todos los proyectos de de tipo social, laboral, cultural y políticos que maneje el sindicato; sin distinguir alguno
- Genera alternativas de solución de los problemas de los trabajadores
- Identifica y prioriza necesidades, demandas y problemas laborales
- Atiende casos individuales y grupales sin distinción alguna
- Respetar ideologías, credos y raza

INTERVENCIÓN

TRABAJO SOCIAL

Por su nivel:

- a) Sociedad
- b) Comunidad
- c) grupo
- d) individuo

Por su ámbito:

- a) nacional
- b) regional
- c) estatal
- d) municipal
- e) local

Por su ejercicio:

- a) instituciones públicas
- b) organizaciones privadas
- c) organizaciones sociales
- d) práctica independiente

SINDICATO

Por su nivel:

- a) sociedad
- b) comunidad (trabajadores)
- c) grupos
- d) individuo

Por su ámbito:

- a) internacional
- b) nacional
- c) regional
- d) estatal
- e) municipal
- f) local

Por su ejercicio:

- a) instituciones públicas (Art. 123 constitucional)
- b) instituciones privadas (art. 23 constitucional)
- c) organizaciones campesinas y apoyo solidario
- a todas aquellas sectores progresistas del país

OBJETIVO:

TRABAJO SOCIAL:

Establecer lineamientos y mecanismos de vinculación con distintos organismos, a fin de lograr un mejor aprovechamiento de los recursos profesionales como respuesta a los actuales compromisos que la sociedad propone.

SINDICATO

Buscar los mecanismos para vincular a las diferentes organizaciones sindicales y a aquellas que deseen sumarse a la búsqueda de nuevas formas de concertación y coordinación de los sindicatos para enfrentar las situaciones de los trabajadores

VENTAJAS DE LA VINCULACION

E. N. T. S.

Conocer los programas institucionales

Capacitación especializada

Mayor posibilidad de realizar trabajo interdisciplinario

Desarrollar la creatividad en acciones comunitarias

Apoyo con recursos: materiales y equipo didáctico

Asesoría de expertos en diversas temáticas

Proyección profesional

SINDICATO

Hacer valer el peso social de los trabajadores en las decisiones del país

Recuperar la iniciativa y capacidad de negociación de los sindicatos

Impulsar la unidad del movimiento sindical, bajo principios democráticos

Conformar un programa inmediato que permita hacer frente al deterioro actual de nuestras condiciones de vida y de trabajo

Después de haber realizado el análisis del papel del líder sindical dentro del sindicato se optó por escoger el perfil del Lic. en Trabajo Social, como perfil ideal para realizar un trabajo sindical en nuestro país

No	Perfil Real del Lic. en trabajo Social	Perfil Real del Líder Sindical	Perfil Ideal del Líder sindical
1	Teorías epistemológicas y socioeconómicas	Se desconoce el origen de los métodos y teorías socioeconómicas para comprender la realidad social.	Teorías epistemológicas y socioeconómicas
2	Diversos modelos de investigación, diagnósticos sociales, técnicas de análisis y de estadística	Desconoce de forma general las formas para conocer, analizar e intervenir la realidad	Manejo de modelos de investigación de análisis e interpretación de la realidad
3	Teorías biopsicológicas y socioculturales acerca de los sujetos sociales	Desconoce de forma general la interrelación biopsicosocial del individuo así como su interacción y relación con el medio ambiente	Manejo de teorías biopsicológicas y socio culturales
4	Organización y Administración del Estado mexicano en sus diferentes niveles de atención	Parcializado, cuando más la relación que existe son los Sindicatos Nacionales y la Federación de Sindicatos	Organización y Administración del Estado y la relación con los sindicatos
5	Procesos de planeación y Administración	Actúa conforme lo estipula el estatuto sin planear en la mayoría de las veces como intervendrá la práctica sindical	Procesos de planeación y administración para intervenir la práctica sindical
6	Estrategias teórico-metodológicas sobre procesos de organización, movilización, sensibilización, promoción y educación social	Carece de estos conocimientos y se organiza a través del método tradicional corporativismo sin pretender ser un proceso de educación social	Estrategias teórico-metodológicas sobre procesos de organización, participación, movilización, sensibilización, promoción y educación social
7	Principios, métodos y técnicas para el desarrollo social, regional	Utiliza el estatuto como única fuente para desarrollar su función	Principios, métodos y técnicas para el desarrollo sindical local, regional y nacional

C O N O C I M I E N T O S

Nº	Perfil del Lic en Trabajo social	Perfil Real del Líder sindical	Perfil Ideal del Líder sindical
1	Comprender e interpretar el contexto socioeconómico, político y cultural en relación a la problemática de la población.	Su comprensión es limitada, carece del ámbito de la lectura que le daría un panorama más amplio sobre la problemática socioeconómica política y cultural de nuestra sociedad	Comprender e interpretar el contexto socioeconómico, político y cultural en relación con la problemática de la población
H			
A			
B	Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de investigación social	Desarrolla la tarea que le es conferida de acuerdo a la función estatutaria sin diseñar procesos de investigación social	Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de investigación social
I			
L	Diseña y desarrolla modelos de intervención para la atención de problemas específicos	El trabajo sindical se realiza sin planeación alguna de acuerdo a la costumbre y al comportamiento general de los diferentes problemas	Diseñar y desarrollar modelos que faciliten la solución de problemas específicos
I			
D	Diseñar, gestionar y desarrollar políticas sociales	Se trata de cumplir con lo que esta planteado en las C. G. T. y no se dan alternativas nuevas para satisfacer las necesidades de los trabajadores	Diseñar, gestionar y desarrollar políticas sindicales tendientes a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores
A			
D	Diseñar, Administrar, ejecutar, coordinar y evaluar proyectos de desarrollo social	Únicamente se administran, ejecutan, coordinan funciones que marcan los estatutos. La planeación y la evaluación cuando se realiza se hace de forma deficiente.	planear, administrar, ejecutar, coordinar y evaluar procesos y proyectos sindicales
E			
S	Diseña y opera metodologías de supervisión y evaluación de procesos y proyectos sociales	La supervisión y la evaluación es contemplada en los estatutos, siendo ejecutados de acuerdo al criterio del Srto. Grai. y ocasionalmente la supervisión es apoyada por el Consejo Local de Vig.	Diseñar y operar metodologías de supervisión y evaluación de procesos y proyectos sindicales
7			
8	Gestionar y administrar bienes, servicios y recursos para el desarrollo social	Se gestiona ante la autoridad de la secretaría y del sindicato nacional todos los bienes, servicios y recursos para su desarrollo, haciéndolo dependiente de las decisiones cupulares sin proponer resistencia	gestionar y administrar bienes, servicios y recursos para el desarrollo de su trabajo pero manteniendo su autonomía sindical que le permita asumir decisiones libremente.

No	Perfil del Lic. en Trabajo social	Perfil Real del Líder Sindical	Perfil Ideal del líder sindical
H	Promover la organización, participación y coordinación entre individuos, grupos y comunidades y la sociedad hacia la solución de la problemática que los aquejan	No promueve la organización, participación y coordinación de los trabajadores, en la búsqueda de soluciones de los problemas. Únicamente promueven la participación corporativa, a cambio de premios, regalos etc.	Promover la organización, participación y coordinación de los trabajadores en la búsqueda de la solución de sus problemas; a través de un proyecto autogestivo
A	Sistematizar información concerniente a procesos sociales y a la intervención desarrollada para construir teorías de acción social	No se concidera de impartir el sistematizar la práctica sindical, ni construir teoría nuevas; únicamente se realiza la práctica sindical por la práctica misma, buscando satisfacer sus propias necesidades	Sistematizar permanentemente la práctica con la finalidad de construir nuevas teorías sindicales que permitan resolver la problemática sindical y contribuya a la organización de los trabajadores
I	Generar alternativas de solución a los problemas sociales	En lo general las alternativas de solución que se generan son en favor de las autoridades de la Secretaría y del Comité Ejecutivo Nacional del sindicato, en perjuicio de los trabajadores	Generar alternativas de solución que resuelvan los problemas de los trabajadores
D	Identificar y priorizar necesidades, demandas y problemas sociales	No es de su interés el identificar y priorizar las necesidades de los trabajadores que representan su acción esta encaminada a satisfacer sus ambiciones personales	Identificar, priorizar necesidades, demandas y problemas sindicales
E	Administrar casos sociales	En lo general su atención personalizada es deficiente y asume la actitud del favor, con la finalidad de comprometer al trabajador para seguir permaneciendo en el poder	Para apoyar de manera individual y de forma eficiente a cualquier trabajador que lo requiera
S			

Nº	Perfil del Lic. en trabajo Social	Perfil Real de Lider Sindical	Perfil Ideal del Lider Sindical
1	Disposición para asumir un compromiso ético con los actores sociales	En lo general no existe compromiso ético con sus compañeros de equipo ni con los trabajadores que representa	Disposición para asumir un compromiso ético con los actores sociales
A	Crítica propositiva hacia situaciones problema	No se realiza crítica propositiva y la que se da es destructiva, en perjuicio del equipo	Crítica propositiva hacia situaciones problema
C	Respeto al ser humano, sin ninguna distinción	Prepotencia, despotismo y paternalismo en la mayoría de los dirigentes sindicales	Respeto al ser humano sin distinción alguna
T	Responsabilidad en su deber y hacer profesional en beneficio de la sociedad	Iresponsabilidad en su deber profesional en perjuicio de los trabajadores, en la mayoría de los dirigentes sindicales	Responsabilidad en su deber y hacer profesional en beneficio de los trabajadores
U	Liderazgo para impulsar procesos de desarrollo social	El liderazgo que se ejerce es para impedir que los trabajadores se incorporen a procesos de desarrollo sindical	Liderazgo para impulsar procesos de desarrollo social
D	Concertación y negociación para toma de decisiones y optimización de recursos	Entreguismo y sumisión ante las decisiones que asume la Secretaría y derroche de los recursos	Concertar y negociar en favor de los trabajadores y de la organización sindical y optimizar los recursos
S	Empatía con los individuos, grupos y comunidad en la búsqueda de alternativa de solución en co.(responsabilidad, participación, facilitación).	Aparente empatía propiciada por el interés de los trabajadores por la necesidad de no estar en conflicto con el sindicato; las alternativas son tomadas de manera unilateral por el sindicato	Empatía con los trabajadores en la búsqueda de alternativas de solución en co.(responsabilidad participación, facilitación).

No	perfil del Lic. en Trabajo Social	Perfil Real del Líder Sindical	Perfil Ideal del Líder sindical
B	Disposición hacia el trabajo en equipo inter y multidisciplinario	El trabajo individualista es una tendencia estatutaria impulsada por quien dirige le comité, por lo que el trabajo inter y multidisciplinario no existe	Disposición hacia el trabajo en equipo inter y multidisciplinario
C	Compromiso hacia un crecimiento profesional y gremial	En lo general no existe disposición hacia la superación personal y hacia la capacitación mucho menos a transformar a la organización sindical como gremio	Compromiso hacia el crecimiento, superación y desarrollo personal, profesional y gremial.
I	Apertura ante diversas ideologías	Se impone por fuerza la ideología del partido oficial en caso contrario se es considerado un disidente de la organización sindical	Respeto y apertura a las diferentes formas de pensamiento
U	Perseverancia ante situaciones problemáticas de carácter social	No existe en lo general perseverancia en las problemáticas sindicales, es más fácil darle la espalda a ellos o turnarlos al comité nacional que asumir el compromiso de enfrentarlo	Perseverancia ante la problemática sindical con una ideología bien definida
S	Enriquecer su experiencia profesional y académica	No se tiene conciencia de que para ser sindicalista hay que ser profesional y hay que buscar la formación académica; por lo tanto no existe interés en fomentar esta actitud	Enriquecer su experiencia profesional y académica

Esta proyección nos demuestra la triste realidad que vive el sindicalismo, no solo el de la dirigencia del S.N.T.S.A.G.A.R.(Sección 20), sino del sindicalismo en general de todo el país.

Nos encontramos con "líderes" mesiánicos en el mejor de los casos creen tener la verdad absoluta no permiten que se desarrolle el sindicalismo democrático en el interior y en el exterior, impidiendo con su caudillismo el incidir en la transformación del sindicato.

Por otro lado nos encontramos con virus letales denominados "líderes vitalicios", quienes además de ser dueños de la verdad absoluta son verdaderos jefes totalitarios (llamase dueños absolutos del sindicato), ejem. de ellos Fidel Velázquez C.T.M., Francisco Hernández Juárez TELMEX Y Mario Santos Gómez S.N.T.S.A.R.H.(ahora S.N.T.S.A.G.A.R.), que hacen del patrimonio de los trabajadores grandes negocios para beneficio personal y de sus familias.

Aprovechando la ignorancia y ambición de la mayoría de los dirigentes quienes no tienen una formación ideopolítica y técnica, que les permita tener una visión mas objetiva de la realidad en que se desarrolla la práctica sindical; no existe la preocupación por parte de la cúpula sindical de elevar el nivel de conocimientos, habilidades y actitudes positivas de sus dirigentes nacionales y locales, mucho menos de los trabajadores.

Con estas tendencias se establecen círculos viciosos que arrastran los sindicatos en perjuicio de los trabajadores y del país. La aspiración de los "nuevos dirigentes" y de los de jerarquías inferiores, es de llegar con el tiempo a ocupar estos cargos para enriquecerse y lograr prestigio que los encumbre de forma definitiva a las grandes esferas de la política de nuestro país.

Para erradicar estos vicios existe la necesidad de desarrollar esquemas diferentes que permitan a los trabajadores acceder al poder, el conocer al hombre y al entorno en que se desarrolla, también es importante el conocimiento y la experiencia que exista del terreno sindical ya que a mayor grado de conciencia política, compromiso y definición ideológica determinara la calidad y rumbo de la práctica sindical

La definición y compromiso de clase con los que lo eligieron es fundamental pero no menos importante la formación académica, y la experiencia profesional acumulada en los años de ejercicio en la lucha sindical; estos factores contribuirán a iniciar un proceso de erradicación de la corrupción sindical.

El hacer de los sindicatos instrumentos de educación popular debé, de considerarse como una alternativa en donde, los profesionales del trabajo social juegan un papel fundamental.

Sin lugar a dudas esto es un desafío, pero es una obligación de los Lic. en Trabajo Social involucrados en la lucha de los trabajadores el asumirlo.

El conocimiento del hombre y el entorno en que se desarrolla es fundamental, pero no menos importante es el conocimiento que exista en el profesional que incursiona en el terreno de la lucha sindical, dado que su definición ideológica y política determinar el rumbo que tome su trabajo ; debe de haber definición y compromiso de clase con quienes asumió la obligación; pero tampoco basta con ,esto, se necesita que haya dentro del perfil los elementos del

conocimiento académico,y la formación profesional que permita que se enfrente el compromiso sin complejos y con capacidad de encauzar adecuadamente el quehacer profesional cotidiano

Sin lugar a dudas esto es un desafío, pero es una obligación de los profesionales en Trabajo Social involucrados en este campo el asumirlo ya que tiene la capacidad teórica, ideológica y política para hacerlo.

Hay que terminar con el trabajo sindical artesanal, que no se preocupa por conocer la realidad en que se va ha intervenir, que no se preocupa por realizar planes y programas de trabajo, para caer en la espontaneidad, el voluntarismo y el burocratismo en el mejor de los casos, ya que de manera general el carecer de una formación ideológico político y social comprometida con los trabajadores. hace que se encuadren en la corrupción sindical, tan nociva para los trabajadores de nuestro país.

Se tiene que impulsar el ejercicio de la planeación, programación, ejecución, evaluación, supervisión y seguimiento de proyectos viables que satisfagan necesidades de los trabajadores y posteriormente incida en la transformación social, ideológica, política de los trabajadores y de la población en genera.

Capítulo 6 Análisis de la práctica sindical 1986-1995

1.- Condiciones en que se desarrollo el proyecto.

El movimiento sindical mexicano se viene desarrollando inconteniblemente, en un proceso de avances y retrocesos, unas veces lento otras lanzándose a la ofensiva, con triunfos y fracasos pero siempre en un curso ascendente y cada vez más experimentado.

En las últimas décadas se han hecho presentes los trabajadores, los campesinos y la sociedad civil en el ámbito político nacional marcando directrices que han dejado un sello en el curso de la historia contemporánea de nuestro país.

Estos acontecimientos se han caracterizado por el surgimiento masivo y espontaneo de las luchas por las reivindicaciones de la clase trabajadora, los grupos proletarios que luchan por mejor sus condiciones de vida, la organización de la sociedad civil en la búsqueda de un gobierno democrático, la aparición de grupos armados, en respuesta a un gobierno arbitrario; en fin nuestro país está en un proceso de cambio.

El profundo deterioro económico que han sufrido todos los mexicanos desde hace varias décadas, ha obligado a que la lucha política, sindical y social se agudice involucrando a toda la sociedad en la búsqueda de la transformación social.

El Estado actual tiene como única alternativa el democratizar a nuestro país, que las decisiones del pueblo se respeten, que se erradique la corrupción dentro y fuera de las instituciones, que las decisiones que el gobierno tome y que involucren a la sociedad sea en beneficio de la mayoría, que se acabe con todas las formas de corporativismo político que tanto daño han hecho a México. De no hacerlo se correría el gran riesgo de una revolución armada en nuestro país, que tendría un costo muy grande para el pueblo de México.

La clase trabajadora se ha puesto a la cabeza del movimiento social y político, empleando diversas formas de lucha que le han permitido, sobrevivir y defender su fuente de trabajo y sus reivindicaciones laborales.

El impulsar un proyecto de auto-gestión sindical tuvo como objetivo el desarrollar formas y alternativas pacíficas y viables, que permitieran a través de la participación activa de los trabajadores coadyuvar a la transformación social de nuestra sociedad.

La aplicación del proyecto en la sección 20 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural fue difícil, entender que el sindicato es una organización que debe educar a los trabajadores, en el ejercicio de sus derechos, en la práctica democrática y en la toma de decisiones, generó descontrol en: los dirigentes, los trabajadores y las autoridades, quienes no estaban acostumbradas al ejercicio de estas prácticas.

La tarea era, impulsar un proyecto de participación amplia, que tendría como principal objetivo, el desarrollar un proceso educativo que tuviera como consecuencia el cambio de mentalidad de los trabajadores.

Entendiendo que ellos son la parte más importante de esta experiencia, porque son el elemento, que le da vida al proceso sindical, sin los trabajadores no existe el sindicato son estos quienes lo integran y le dan fuerza a las luchas por las reivindicaciones laborales y las transformaciones sociales y políticas de nuestro país

Los trabajadores a lo largo de la historia han conformado un grupo social dinámico; en las más diversas actividades, los identifica no solo su cualidad de asalariados y de prestar sus servicios en condiciones de subordinación a un patrón, sino también (en el sentido amplio) el trabajo creativo que desarrollan sean en el campo o la ciudad; los identifica también su conciencia o el sentimiento de solidaridad de clase, algo que invariablemente va más allá de su persona: los otros, los amigos, los jodidos, los que trabajan juntos, su clase: Aquellos que los diferencia de los patrones y de los que se identifican con esos intereses.

El intentar el cambio de mentalidad en todos los actores que intervinieron el proceso, nos enfrento con una diversidad de planteamientos:

a).- Los trabajadores estaban acostumbrados a que sus "líderes sindicales", la mayoría de las veces no escuchaban la voz de ellos y no respondían a sus demandas más urgentes .

b).- El ser "dirigente" se convertía en meta para algunos de los trabajadores, quienes veía en esto el remedio que aliviaría sus penalidades económicas, les brindaría la oportunidad de elevar su prestigio social ante sus compañeros, que manera tan falsa de concebir a un "dirigente" o líder sindical.

c).- Fue difícil que los trabajadores se incorporaran a la lucha sindical; en primer lugar, porque hasta antes de las grandes crisis económicas que han hundido a los mexicanos en la miseria, los trabajadores del Apartado "B" al servicio del Estado, se consideraban como trabajadores privilegiados, en virtud de que gozaban de prestaciones y salarios más altos que la mayoría de los trabajadores de nuestro país y segundo lugar, por la actitud que los "dirigentes sindicales charros", asumen al cumplir la función de mediatizar y manipular a los trabajadores en relación a las demandas que surgían de forma espontánea.

d).- Equipo dirigente

No estaba capacitado ni se contaba con las bases para realizar un trabajo coordinado y de grupo, existía bajo nivel académico en la mayoría de los dirigentes electos.

e).- Las autoridades (Secretaría de Agricultura Ganadería y Desarrollo Rural y Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Agricultura Ganadería y Desarrollo Rural).

Cuando se inicia la lucha por democratizar el sindicato de la S.A.R.H., surgen los conflictos entre las secciones sindicales llamadas disidentes (son quienes representan realmente a los trabajadores, y dan la cara a los conflictos laborales), y el sindicato nacional y las autoridades de la secretaria.

Las relaciones laborales con la dependencia, se caracterizaban por la prepotencia y maltrato hacia los trabajadores, por la violación sistemática de las Condiciones Generales de Trabajo, por pésimas condiciones laborales etc. ; con la complicidad del Comité Ejecutivo Nacional y las

secciones sindicales que lejos de protestar por estas actitudes manejaban "una buena relación" con las autoridades de la dependencia en perjuicio de los trabajadores.

Tuvieron que darse grandes conflictos con la secretaría y el sindicato nacional, para lograr que las relaciones laborales se transformaran y se respetara al trabajador como la parte más importante en el proceso productivo; que la autonomía sindical fuera inviolable y que las secciones sindicales tuvieran una mayor participación en la toma de decisiones a nivel de cúpula sobre los problemas de los trabajadores.

El movimiento democrático del cual era parte la sección 20, nunca pretendió resolver todos los problemas a través del conflicto y si se dio éste fue por la incapacidad de las autoridades para negociar y cumplir con la legislación laboral.

Los conflictos con el Comité Ejecutivo Nacional se dieron, por el incumplimiento a los principios que como sindicato debe tener y respetar; estaba acostumbrado a que todas las secciones sindicales hacían lo que ellos ordenaban de manera incondicional.

Estas condiciones estuvieron presentes siempre en el transcurso de la experiencia sindical dificultando el desarrollo del proyecto que requería de disciplina y capacidad de todos sus integrantes.

Las limitaciones de equipo propiciaron que la maduración político-sindical de los dirigentes fuera lenta, y en la mayoría de los casos nula, que la relación con las autoridades de la secretaría y del sindicato nacional fuera problemática, que los trabajadores no adquirieran confianza suficiente en la sección sindical y en el proyecto de trabajo.

La regla general para la mayoría de dirigentes de los comités locales que integran el sindicato nacional, es pretender ocupar un cargo en el Comité Ejecutivo Nacional y alcanzar posteriormente puestos en las élites de la dirección política nacional.

Esta actitud, demuestra de forma general, que gran parte de las personas que son electas para ocupar cargos sindicales, carecen de formación política, ética, conocimientos, habilidades, destrezas y de un proyecto en favor de los trabajadores, que les permita enfrentar el compromiso de representar a los trabajadores.

La necesidad de que el dirigente sindical cuente con un perfil bien definido, es una tarea urgente, para el sindicalismo de nuestro país, en el descansa la responsabilidad de la defensa de los derechos laborales de los trabajadores.

Estos factores, fueron los retos que la sección sindical tuvo que vencer; a lo largo del proyecto con altas y bajas; se emprendió un trabajo con la pretensión de sensibilizar a los trabajadores, mediante el impulso de mecanismos democráticos de participación colectiva que promoviera la educación de los trabajadores, esta meta no se logró completamente; se avanzó innegablemente en el proceso de la sensibilización.

Actualmente los trabajadores de la sección 20 del Sindicato Nacional de Trabajadores de Agricultura Ganadería y Desarrollo Rural, se han incorporado a la lucha de los trabajadores, siendo de los más combativos de este sector; un buen porcentaje de ellos, ya se identifican como un grupo social, que tiene la necesidad de formarse al fragor de la lucha, de capacitarse en el ámbito laboral, económico, político y social para poder defender su fuente de empleo, con el mejor de los argumentos el conocimiento de la materia de trabajo y el papel histórico social que como clase les toca jugar en la sociedad.

2.- El proyecto su viabilidad, dificultades y avances

Parece mentira, que el manejo de un proyecto colectivo evidencie todos los vicios, que tienen los "líderes" sindicales; su aplicación requiere de sus participantes el mayor esfuerzo, ética, conocimientos, actitudes y habilidades, para que sus resultados sean óptimos.

El buscar la participación de los trabajadores suena fácil, pero es muy complejo; en primer lugar hay que buscar que los mecanismos de información, de comunicación y de análisis sean los adecuados; que en la toma de decisiones participen el mayor número de trabajadores de forma consciente, que se identifiquen con la problemática que se esté analizando, que se discutan colectivamente las tácticas y estrategia la solución de los conflictos en fin que tengan una participación amplia.

En este proceso; la sensibilización es fundamental, se tiene que presentar a los trabajadores su problemática real, buscar las causas que dan origen a las situaciones problema, que

factores culturales, sociales, económicos y políticos intervienen en esta y como interactúan en la dinámica social.

En esta etapa del conocimiento es fundamental la reflexión para instrumentar las tácticas y estrategias que dirigirán las acciones que permitirán enfrentar los problemas (acción), así buscar la praxis transformadora (concientización).

Este proyecto pretendió hacer vigentes en la práctica mecanismos democráticos tales como:

a).- La Asamblea que fue un órgano de discusión y análisis, que contribuyó a formar y educar a los trabajadores dentro de la democracia.

b).- Los Consejos Generales de Representantes; que fueron instrumento en la toma de decisiones de los trabajadores, no permitiendo que el poder se concentrara en las cúpulas sindicales, tan dañino para los trabajadores y para el sindicalismo en general.

c).- Se socializó la información, con la finalidad de mantener informados a los trabajadores, sobre la problemática que están viviendo, facilitando así el análisis y la reflexión .

El proyecto tuvo un inicio importante de 1886-1989, en donde la movilización de los trabajadores fue vital para alcanzar una buena cantidad de logros sindicales en los diferentes centros de trabajo; ha demostrado que es funcional, si se dirige adecuadamente, si se tiene una disciplina militante, si se utiliza una metodología científica de forma sistemática, y se aplican las técnicas de forma correcta.

El vencer la resistencia de los trabajadores y convencerlos de participar de forma activa en la solución de sus problemas, depende de la actitud de quien dirige, de los instrumentos técnicos que utilice y de los logros que se alcancen en cada una de las luchas; la suma de estos factores contribuyen de forma importante en el cambio de mentalidad de los trabajadores.

3.- La capacitación como elemento para la viabilidad del proyecto democrático

Para que el proyecto sea viable debe de considerarse a la capacitación como un elemento fundamental, está debe de dirigirse a los dirigentes, líderes y a los trabajadores.

Este elemento constituyó para el comité local al interior y al exterior, uno de los factores en donde se falló profundamente, no existió un programa que garantizara la capacitación permanente de los dirigentes ni de los trabajadores.

Se impartieron algunos talleres sobre:

- Situación económica, política y social de los trabajadores
- Tácticas y estrategias de intervención en la práctica sindical
- Manejo de conflicto en el grupo
- Condiciones Generales de Trabajo
- Estatutos
- Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene
- Manejo de entrevistas, cuestionario y encuesta.

Estos talleres no fueron suficientes para cubrir la gran deficiencia que existía entre los dirigentes y mucho menos entre los trabajadores. El no contar con un proyecto de capacitación permanente, que permitiera formar a sus cuadros dirigentes propicio que un buen porcentaje de estos se conviertan, en "líderes" negativos que dificultaron el desarrollo del proyecto. A los líderes potenciales se les debe de capacitar para dirigir en el futuro los procesos de la lucha sindical, en virtud de ser personas con cualidades y aptitudes reconocidas, necesarias para el desarrollo de cualquier actividad en grupo y que tienen influencia sobre los trabajadores.

La falta de capacitación y de formación teórica quienes pretendían impulsar un proyecto de participación colectiva dificultó su implementación facilitó la corrupción sindical, el estatismo

político, la prepotencia y abuso de las autoridades hacia los trabajadores, por contar con dirigentes ignorantes e incapaces para asumir la defensa de los trabajadores.

Por otro lado los trabajadores lejos de fortalecer su concepción ideológica y política, asumieron una actitud pasiva y desmotivada hacia el sindicato, esta actitud expuso a los trabajadores ha programas de la dependencia que atentaban contra su seguridad laboral, como es el caso de los de retiro voluntario.

El revertir esta tendencia costo mucho trabajo y desgaste de las dirigencias sindicales democráticas, se perdieron espacios sindicales, existió la necesidad de depurar a los dirigentes, finalmente la meta que se tenía no fue alcanzada, pero hasta la fecha el proceso de lucha en la secretaría aun continúa con mayor fortaleza, reforzado por la necesidad que existe de democratizar y cambiar la estructura sindical del S.N.T.S.A.G.A.R.

La capacitación debe de ser un pilar de los sindicatos, existe la necesidad de impulsar proyectos colectivos y de capacitación sindical; organizados y promovidos por dirigentes capacitados que tengan como tarea hacer del sindicato un instrumento de educación para los trabajadores.

Finalmente los problemas internos, el desinterés por instrumentar programas de capacitación para los dirigentes, líderes y trabajadores, así como intervenir de forma eficaz en los programas de capacitación de la dependencia a través de las Comisiones Mixtas locales de capacitación y adiestramiento y el activismo sindical entre otros, impidió que se realizará un verdadero proyecto democrático, que estuviera sustentado en la capacitación como un instrumento de formación político sindical que dirigiera la lucha de los trabajadores.

4.- Repercusión de la práctica sindical en la S.A.G.A.R, en el sindicato nacional y en los trabajadores

Indiscutiblemente el efecto del trabajo sindical en los últimos 10 años, se ha sentido tanto en la S.A.G.A.R. , como en el sindicato nacional; las relaciones laborales que antes eran de prepotencia y despotismo se están transformando en relaciones de diálogo, concertación,

negociación, conciliación y de respeto, gracias a la permanente lucha de las dirigencias sindicales democráticas y de los trabajadores de la S.A.G.A.R.

No queremos decir con esto que los problemas de los trabajadores se hayan terminado, simplemente queremos decir que ellos a través de su esfuerzo y lucha permanente, han comenzado a equilibrar sus fuerzas con la cúpula en el poder.

La dinámica sindical actual se esta transformando, antes no existía preocupación por estudiar, conocer y analizar la realidad económica, política y social los trabajadores, ni se pretendía transformar su estructura ideológica, ni hacer del sindicato un instrumento de educación para ellos.

Actualmente es tarea prioritaria y compromiso de las dirigencias sindicales democráticas en la S.A.G.A.R., el intentar instrumentar procesos metodológicos para intervenir la realidad de los trabajadores, con la finalidad de acabar con el trabajo empírico, espontáneo, voluntario y paternalista. Ahora se pretende buscar en la capacitación la futura directriz de la lucha de los trabajadores.

Se busca impulsar por todos los medios posibles que, crezca el interés de los trabajadores por participar en las actividades sindicales, vencer la apatía política a través de incorporarlo a la toma de decisiones, para que poco a poca alcancen la conciencia para si.

Actualmente y gracias a las transformaciones que se han iniciado en nuestro país, la apatía y el desaliento se comienza a erradicar, los triunfos electorales de la oposición han fortalecido al movimiento de los trabajadores, quienes ven en ellos el triunfo de su esfuerzo y el de la sociedad civil.

Los proyectos que se consideraban en otros tiempos utópicos ahora surgen como una alternativa viable, que podrá contribuir a la transformación de los sindicatos, y de las instituciones del Estado, dentro de estos proyectos se encuentra la Escuela Sindical dirigida-y manejada de manera autónoma por el movimiento sindical democrático.

El resquebrajamiento del P.R.I., como partido de Estado se ha reflejado de manera evidente en el sindicato nacional del la S.A.G.A.R., ya que como parte de este partido político se encuentra

débilitado y en pugna por el poder; esta situación debe de ser aprovechada por las fuerzas democráticas de este sindicato, para expulsar de forma definitiva a tanto seudo líder que integra este sindicato.

Finalmente se tiene que impulsar a través de los diferentes foros sindicales:

a).- la unidad sindical democrática interna y externa

b).- la transformación de los estatutos de nuestra organización ; con la finalidad de no permitir que se vuelvan a enquistar los líderes vitalicios.

c).- buscar que se permita la libre asociación sindical y no permitir el corporativismo sindical hacia ningún partido político.

d).- que la elección de la dirección nacional se de a través del voto directo, secreto y universal de todos los trabajadores que integran este sindicato a nivel nacional.

e).- que se haga del sindicato un instrumento de educación de los trabajadores que contribuya a elevar su conciencia de clase.

f).- que se instrumente una escuela sindical dirigida y manejada por los trabajadores con la pretensión de formar a los futuros dirigentes de las luchas de los trabajadores.

PROPUESTA DE INTERVENCION DEL LIC EN TRABAJO SOCIAL EN EL AMBITO SINDICAL

plantear esta propuesta sobre el papel del Lic. en Trabajo Social en los sindicatos citaremos el mensaje de la Lic. Nelia Tello Peón, Directora de la Escuela Nacional de Trabajo Social de la U.N.A.M. en el Plan de Estudios de la Lic. en Trabajo Social aprobado el 10 de junio de 1996.

" La situación actual exige una mirada a lo social, espacio, que yacía olvidado entre lo económico y lo político, pero que hoy después de décadas de espera en que la prometida derrama económica no pasa de crisis, aumento de desempleo y pauperización de la población, a la vez que amenaza con desbordar la posibilidad de ser como sociedad. Esa mirada que nos hará percatarnos de los problemas y necesidades que de ella se derivan: no sólo como cómo aumento de unidades con características comunes; sino como entramado, como destejido, como causa de organización y movilización de la población que emerge como una fuerza nueva : exigiendo cambios, alternativas, respuestas, que requieren más que nunca del Trabajador Social como el profesionista formado para intervenir en lo social; no más como auxiliar de otra profesiones, no más labor asistencial, no más filantropía, ni revolución. El Trabajador Social, formado en este plan de estudios, ser capaz de abordar su objeto desde una perspectiva interdisciplinaria, integral: sujeto (individuo, grupo, comunidad, sociedad en general) con necesidades y problemas que requieren de la intervención profesional que conduzca a cambios. Objeto que en su conjunción marca el espacio propio de la profesión: ni sujetos vistos en su comportamiento, ni tensiones sociales como segmentos del sistema; la acción del Trabajador Social vincula procesos y actores a la posibilidad de intervención, elaboración de estrategias de acción con sentido, con intencionalidad sistemáticamente definidas

Así esta formación irrumpe el escenario del Trabajo Social tradicional, respondiendo a la exigencia actual de contar con un especialista que a partir de diagnósticos precisos de realidades concretas, construya junto con la población, alternativas que posteriormente convertir en modelos de intervención: de atención, de promoción y de prevención, que busquen a través de la política, planeación y organización social, respuestas concretas para trascender resultados inmediatos, en la búsqueda de una sociedad diferente".¹¹

Esta cita define de manera clara el perfil contemporáneo del Lic. en Trabajo Social, que tiene una profunda diferencia con el perfil del profesional de los años 80as; en este momento se busca darle a la profesión un carácter de excelencia académica que permita responder a las

¹¹ Lic. Nelia E. Tello Peón, Plan de Estudios E.N.T.S. de la U.N.A.M. , México 1996.

necesidades de la sociedad vinculadas estas con las instituciones; así mismo, se busca crear un profesional especialista que esté facultado para el trabajo interdisciplinario y pueda acceder a los cargos de dirección en el ámbito en que se desarrolle.

El Trabajo Social se define actualmente como una profesión de las Ciencias Sociales que diseña, desarrolla y evalúa modelos de intervención los cuales mediante metodologías específicas que contribuyen a impulsar procesos de cambio para el desarrollo social y al conocimiento de los problemas, necesidades y demanda social.

A partir de esta concepción y del nuevo perfil profesional del Lic. en Trabajo Social se plantea la siguiente propuesta sobre la participación de este profesional en el ámbito sindical.

El sindicalismo actual demuestra corrupción, carencia de conocimientos que permitan conocer la realidad económica, política y social de nuestra sociedad, ausencia de habilidades y actitudes carentes de ética y compromiso, por parte de los "líderes" que dirigen los sindicatos; han hecho de los sindicatos un aliado más del Estado, en contra de los trabajadores, esta práctica debe, de erradicarse totalmente.

El nivel de intervención del Lic. en Trabajo Social en esta tarea es importante, su participación se puede definir en diferentes ámbitos:

- 1.- En la capacitación
- 2.- En la formulación de diferentes proyectos
- 3.- En el proyecto político del sindicato
- 4.- En la asesoría a la dirección sindical

A).- La capacitación

Es el elemento más importante en donde la intervención del Lic. en Trabajo Social debe, de ser considerada vital, la necesidad de impulsar la transformación de los sindicatos y ponerlos al servicio de los trabajadores determina la necesidad de formar e impulsar una Escuela Sindical

Autogestiva, formada, financiada y dirigida por sindicatos democráticos de forma autónoma, que impulsen la organización de los trabajadores y la transformación de nuestro país.

El objetivo del proyecto es el siguiente:

Formar dirigentes en el ámbito sindical, capaces de analizar, explicar y comprender la problemática de los trabajadores en el ámbito local, sectorial, regional y nacional con la finalidad de intervenir su realidad y transformarla en beneficio de ellos, sus familias y de la sociedad en general.

El proyecto tendría tres ámbitos de intervención:

a).- Los cuadros dirigentes

b).- Los líderes

c).- Los trabajadores

Para su desarrollo se realizara un trabajo interdisciplinario, en donde cada especialidad tendría una función específica, siendo el Lic. en Trabajo Social por su formación académica y su práctica quien tendría la responsabilidad de supervisar su desarrollo

Los procesos de evaluación, supervisión y sistematización se llevarían a cabo por parte del equipo técnico profesional y la dirección sindical, estos procesos se programarían de forma periódica, con el objeto de medir su eficacia, eficiencia y rendimiento, en el terreno de la práctica sindical y social.

La metodología que se utilizaría sería la que el equipo técnico sugiriera de acuerdo a las circunstancias y a la problemática que se abordara.

Este proyecto de formación sindical se desarrollará a través de talleres y círculos de estudio, en donde la interacción en el aprendizaje será cotidiano, y se buscará la auto-formación de los participantes, formar hábitos, conductas, habilidades y conocimientos tendientes a entender, analizar, intervenir y transformar el medio ambiente que los rodea.

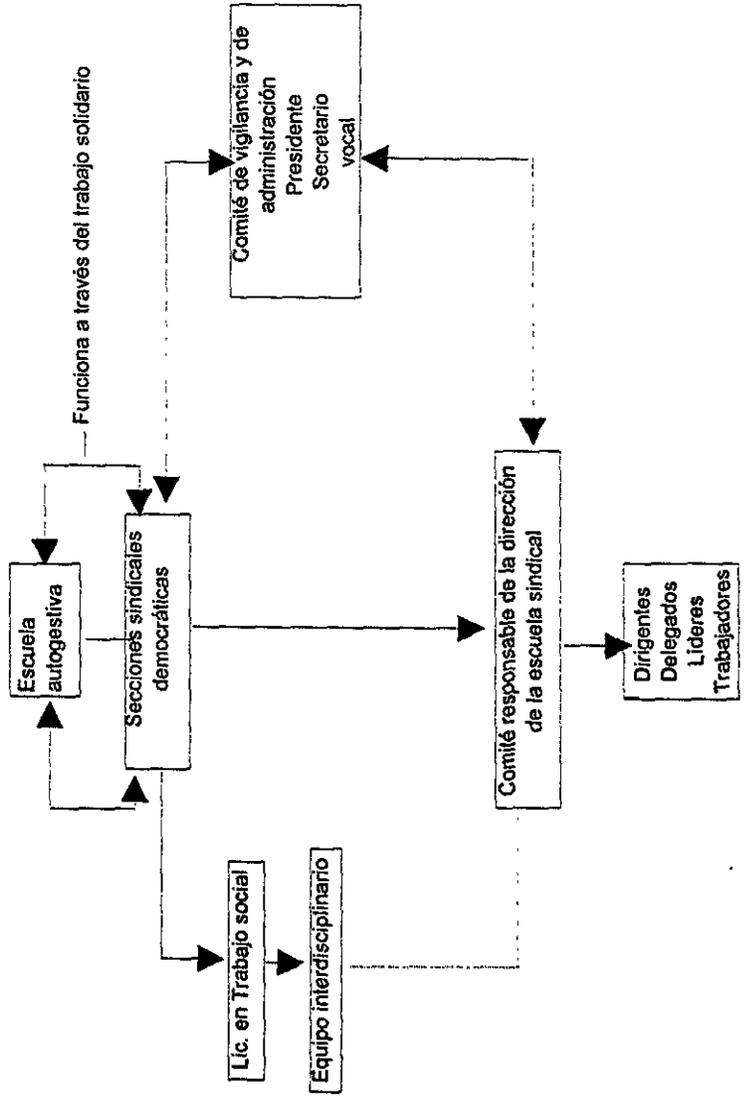
Se busca que esta forma de educación inter-activa tenga resultados a corto, mediano y largo plazo, con la intención de que su éxito permita consolidar el proyecto, y este sea un elemento dinámico en la lucha sindical para enfrentar los retos con mayor fortaleza en el futuro.

Este proyecto se presenta de la siguiente forma:

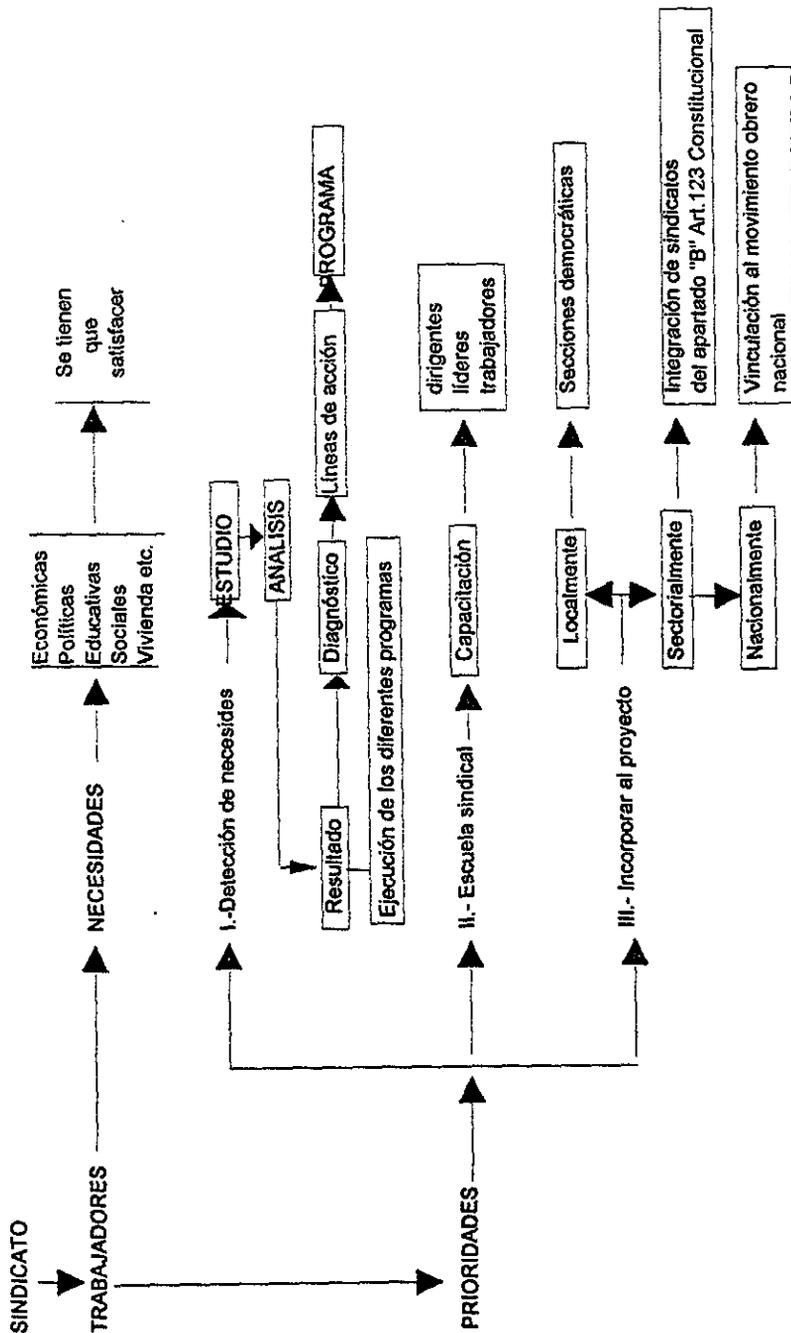
Proyecto de la Escuela sindical autogestiva

El comité responsable de la escuela sindical; estará a cargo de representantes de los secciones democráticas.

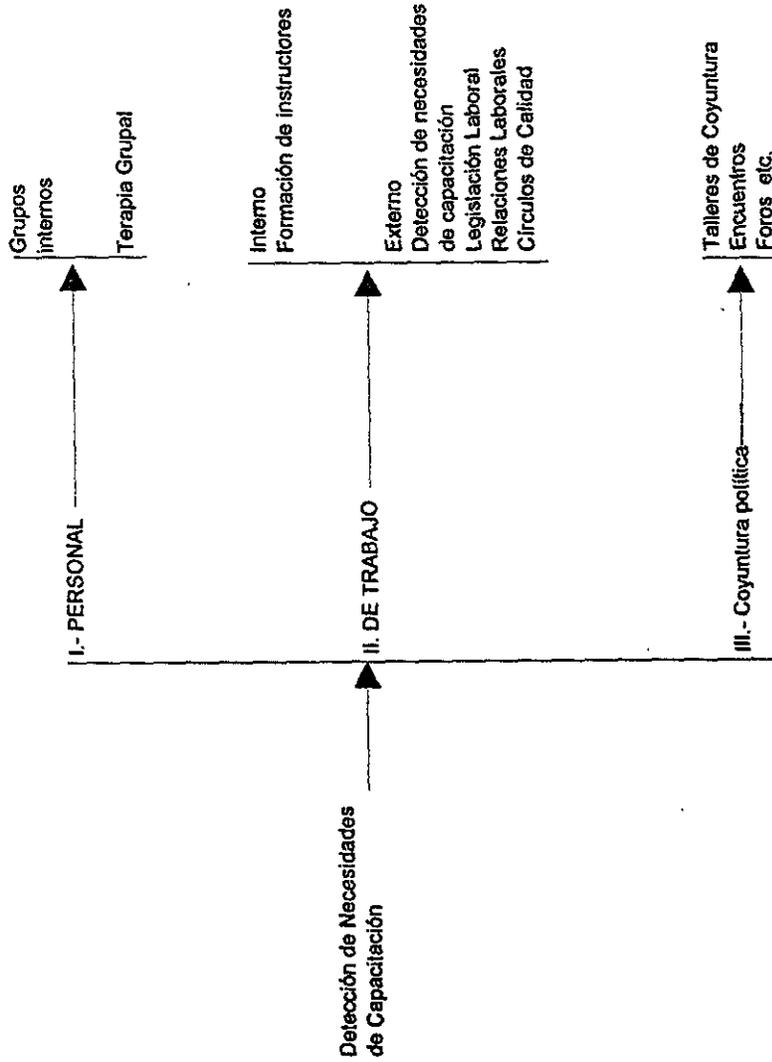
La función del Lic. en Trabajo Social es la de coordinar el trabajo interdisciplinario y establecer el vínculo con las secciones democr.



FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL PROYECTO DE LA ESCUELA SINDICAL



DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION EN EL PROYECTO DE LA ESCUELA SINDICAL NIVELES DE INTERVENCION



B).- Elaboración de diferentes proyectos.

En este aspecto se debe, de considerar también que la intervención del Lic. en Trabajo Social es importante, considerar que justamente el contar con buenos proyectos, que sean factibles, que satisfagan necesidades, que tiendan a fomentar la organización de los trabajadores, permitir que los sindicatos como institución al servicio de los trabajadores, cumpla con el objetivo por el que fue creado.

El nivel de intervención del Lic. en Trabajo Social será el de generar estos proyectos a través de la interacción y coordinación con las secciones sindicales democráticas, tendrá que contar con un equipo técnico formada por profesionales de diferentes áreas será el Lic. en T.S el coordinador, este equipo elabora los diferentes proyectos alternativos, que se ejecutaran en los diferentes centros de trabajo.

Estos proyectos serán independientes a las funciones de cada uno de los dirigentes sindicales y tendrán que rebasar el ámbito de los estatutos y satisfacer necesidades de la mayoría de los trabajadores.

Dentro de estos proyectos podemos considerar los siguientes:

1.- Vivienda.

Actualmente una parte importante de los trabajadores carecen de vivienda propia, que difícilmente se les proporcionara por parte de las Instituciones de Seguridad Social de nuestro país; una alternativa viable son las Cooperativas de Vivienda o la creación de Asociaciones Civiles que son figuras jurídicas que le permiten al trabajador aglutinado colectivamente el ser sujeto de crédito.

La formación de cooperativas permite que el trabajador se forme y se acostumbre al trabajo colectivo y solidario con sus compañeros.

Una cooperativa es un régimen socioeconómico de explotación, en donde todo es de todos en proporción y servicio de cada cual, cada socio es dueño y trabajador al mismo tiempo.

Los principios sobre los cuales se organizan las sociedades cooperativas son:

- a).- Tener un número de socios no menor a 10
- b). - Los integrantes deben de ser individuos cuyos ingresos son producto de su trabajo.

Las cooperativas se organizan de la siguiente forma:

- a).- Una asamblea General que es la máxima autoridad, est integrada por todos sus socios.
- b).- Un consejo de administración que tiene como función la administración de la cooperativa. Además de las comisiones que sean necesarias para su funcionamiento

2.- Cooperativas de consumo y programas de abasto de productos básicos.

El establecer proyectos de este tipo además de apoyar al salario y por ende a la economía familiar, fomenta el trabajo de grupo, la cooperación, la solidaridad, el compañerismo y la visión del trabajo colectivo, además permite que los trabajadores se auto dirijan y autogobienmen.

Estos proyectos tienen que estar sustentados por una detección de necesidades, investigación que tendrá que ser diseñada por el grupo técnico y ejecutada por los integrantes del comité local

Todas las fases que se ejecuten tendrán que ser supervisadas por la dirección sindical responsable y el grupo técnico en donde se encontrara el Lic. en Trabajo Social

3.- Podrá participar en la elaboración de proyectos de Comisiones Mixtas de Capacitación, Riesgos de Trabajo y Seguridad e Higiene.

Las comisiones mixtas tienen relevancia en la medida en que se les de su real valor y se pongan a funcionar en la práctica, es un elemento que se puede aprovechar como una nueva forma de lucha.

a).- Las Mixtas de Capacitación.

El sindicato generalmente le da poca importancia a la capacitación de los trabajadores, sin tomar en cuenta que es aquí donde se juega la materia de trabajo, esta actitud es asumida debido a que desconocen lo referente a la capacitación y su intervención no es notada por los trabajadores, además de que se carece de un proyecto de capacitación que pueda presentar como alternativa a la Autoridad de la dependencia

En relación al conocimiento, manejo y control de la materia de trabajo, se trata, de que a partir de la acción sindical, los trabajadores adquieran el conocimiento y la experiencia no sólo en lo referente al manejo de la máquina y de la fase que le corresponde en la producción, sino además de conocer y tener el control de lo que hace y se produce en el área de trabajo y en general, lo genera su centro de trabajo. Materia prima, máquinas, herramientas, costos de producción, mercado, etc., previendo que en cada cambio que pretenda la autoridad o movimiento que afecte a los trabajadores intervenga el sindicato.

No se debe de perder de vista que entre más se conozca y se intervenga en la materia de trabajo, se estará garantizando que los trabajadores no vean lesionados sus intereses laborales, y se estar fortaleciendo a las organizaciones sindicales.

b).- Proyectos de seguridad e Higiene:

Es de suma importancia la intervención en estos proyectos, en virtud de que la mayoría de los centros de trabajo que se encuentran en zonas insalubres y de alto riesgo. El contar con un buen proyecto y personal capacitado para su ejecución, evitaría que los accidentes de trabajo y los riesgos profesionales se disminuyeran en buena medida.

Un buen proyecto de Seguridad e Higiene debe de considerar los siguientes aspectos:

Políticas de la dependencia

Diagnóstico

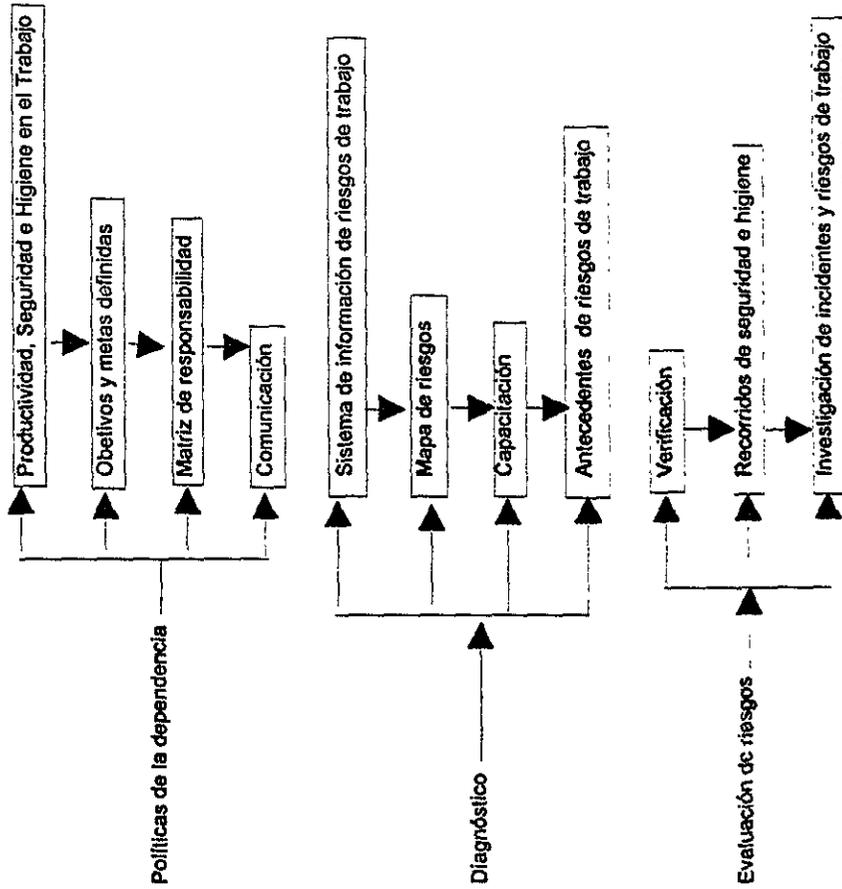
Evaluación

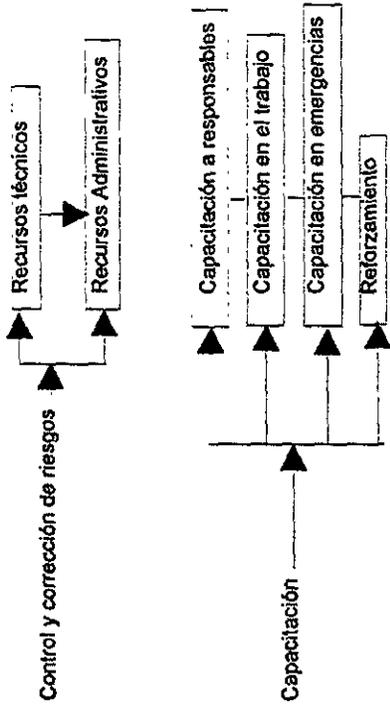
Control y corrección de riesgos

Capacitación

Seguimiento.

DESCRIPCIÓN DE LOS ELEMENTOS





Seguimiento y evaluación

Estas Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene deben de ser operativas a través de la participación del sindicato, quien tiene la obligación de fomentar la capacitación sobre:

a).- Conformación, registro y entrega de reportes de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social

b)- Protección Civil.

Un proyecto de seguridad en el trabajo debe, de considerar los simulacros de evacuación de los edificios, que son ocupados por trabajadores; los programas de protección civil, deben de estar muy bien delimitados y comprometidos en su ejecución por parte de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

Es tarea de la dirección sindical y del grupo técnico, el supervisar y evaluar sus resultados.

4.- En el proyecto político sindical.

El papel estratégico que juega el Lic. en Trabajo Social en el proyecto político, es fundamental, ya que siempre estar en la toma de decisiones que asuma el sindicato; de manera táctica determinar la línea política que tomar el sindicato en el ámbito local, sectorial, regional y nacional.

Sin ser un elemento electo por los trabajadores, sin ser dirigente sindical tiene los elementos estratégicos que determinan el rumbo también de los diferentes programas, el como, a donde, cuando y a quien, deben de ir dirigidos.

En el proceso de formación y consolidación de un proyecto sindical debe, de existir la coherencia entre la teoría y la práctica; entre lo que se esta formando y lo que se esta haciendo, entre lo que se dice y lo que se hace!

El papel profesional del Lic. en Trabajo Social en un proyecto democrático debe, de garantizar del sindicato ser un instrumento de educación de los trabajadores que tiene como fin el cambiar la mentalidad de quienes intervienen el proceso incluyéndolo a el como parte

integrante del mismo ; como profesional tendrá que garantizar que no asumir una postura neutra ante los conflictos que tenga que enfrentar el sindicato, tendrá que asumir el reto de luchar de la mano con los trabajadores, buscando la consolidación de la conciencia política (conciencia para si), que nos permita acceder a la transformación social, rescatando el concepto de democracia; que significa ; MANDATO DEL PUEBLO

Resultados

A través de este intento de sistematizar esta experiencia sindical, las reflexiones hechas dieron como consecuencia algunos resultados son cuantitativos y otros cualitativos.

El proyecto autogestivo logró probar su factibilidad en ciertas circunstancias; en donde los trabajadores tenían condiciones de trabajo totalmente contrarias al derecho, esto en particular en dos centros de trabajo que por localizarse fuera del D.F. , habían sido desatendidos permanentemente.

En los centros de trabajo urbanos el proyecto tuvo mayor dificultad en su aplicación, el personal se encuentra más disgregado y su actitud es más impersonal, pero a un con esto si existe factibilidad de éxito.

A través de la lucha se fue consolidando la democracia autogestiva en los diferentes centros de trabajo, pero en especial en el Centro Nacional de Salud Animal y en el Centro Nacional de Parasitología Animal ubicados en Tecamac Edo. de Mex. y en Cenapa Edo. de Morelos respectivamente.

Fue ahí donde los trabajadores, demostraron que solo mediante la movilización la autoridad cede en sus posturas intransigentes y se les obliga a cumplir con los derechos de los trabajadores; estos centros de trabajo se han mantenido impenetrables para la corrupción sindical, que infinidad de veces han intentado infiltrar personas para que siembren la división entre los trabajadores, sin que hasta hoy lo hayan logrado.

La obtención de logros sindicales mostraron que las luchas no pueden vivir cosechando derrotas y que es a través de ellos como crece la organización de los trabajadores.

La movilización juega un importante papel en el crecimiento de la conciencia política en los trabajadores, porque es ahí donde identifican a su enemigo de clase la burguesía.

En cierta medida se ha iniciado la renovación sindical ; en donde los trabajadores y los dirigentes sindicales plantean las tácticas y las estrategias para la resolución de sus problemas

a través de las asambleas y reuniones de trabajo, esta renovación sindical ya no tiene regreso y muy seguramente acabará con la cúpula sindical corrupta.

Se contribuyó a mejorar las condiciones de seguridad e higiene de gran parte de los trabajadores de la sección 20 que están expuestos a condiciones insalubres y de alto riesgo en su trabajo ; de manera simultánea se ha apoyado para que sus ingresos se mejoren al pagárseles el 20 % más en sus salarios.

El objetivo que se planteo al inicio de la gestión sindical se logró de manera parcial, algunos de los factores que impidieron su desarrollo, fueron :

- 1.- la división interna de los integrantes del Comité Ejecutivo Local
- 2.- El conflicto permanente con el Comité Ejecutivo Nacional.
- 3.- La baja escolaridad y desconocimiento de la metodología en las ciencias sociales de una buena parte de los dirigentes sindicales.
- 4.- Mayor capacitación en todos los niveles
- 5.- La dinámica de los conflictos laborales era muy superior a la aplicación de una metodología científica; propiciando esto que muchas veces se respondiera de forma empírica a la resolución de ellos.
- 6.- el no desarrollar esta metodología de forma sistemática.
- 7.- El temor de los trabajadores a perder sus empleos debido a las condiciones económicas, políticas y sociales que vive actualmente nuestro país.

Conclusiones

Esta experiencia sindical muestra que las condiciones de nuestro país están cambiando, y que la estructura del Estado esta en proceso de descomposición, la mentalidad de los trabajadores ya no es la misma.

El proyecto cumplió con su papel de ser un promotor en la organización y movilización de los trabajadores, que en el caso concreto de la S.A.G.A.R (Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural), si contribuyo a que los cambios se dieran.

Estos cambios fueron obligados por los trabajadores gracias a sus movilizaciones y encabezados por sus dirigentes en los Congresos y Convenciones Nacionales. Estas reformas a los estatutos de la organización sindical, les resta poder a las cúpulas sindicales, y demuestra que el sindicalismo actual o responde a los intereses de los trabajadores o muere.

Los dirigentes sindicales ahora tendrán el reto de prepararse más, para poder entender la realidad objetiva de los trabajadores, ya no es tiempo de los discursos demagógicos y esquizofrénicos de estos pseudo líderes, que tanto daño han hecho a los trabajadores. Existe la necesidad de buenos líderes y son los Lic. en Trabajo Social una opción para contribuir al cambio de la estructura social, por su formación académica y su práctica social.

Existe la necesidad de impulsar la aplicación de la metodología científica y de diferentes métodos de intervención de la realidad.

El Trabajo Social a través de una corta, pero sustantiva experiencia en el campo de la práctica a logrado perfeccionar poco a poco sus métodos y a hecho de su teoría la mejor herramienta para lograr hacer ciencia y formar profesionales que contribuyan a la transformación social en beneficio de su pueblo.

Esta experiencia es un buen ejemplo que dentro del marco institucional, se puede dar la lucha y contribuir a la sensibilización, organización y a la movilización de este grupo social tan importante; y que aun con sus deficiencias si es posible implementar métodos para intervenir la realidad.

El sindicato base de esta sistematización es una posibilidad de luchar por la vía pacífica, a través del uso de la ley ; es por esto que hay que aprovecharlo en su totalidad, como un coyuntura política que permite el Estado para apoyar a los trabajadores.

Esta experiencia demuestra la importancia que tuvo la investigación, en el desarrollo de todas las acciones, los logros obtenidos son el resultado del conocimiento de los problemas y el manejo de la argumentación en la negociación con la autoridad. El poder de confrontar la problemática con alternativas sólidas, dan mayor ventaja a quien las tiene, es por esto que nuestra práctica sindical estaba sustentada en el derecho de nuestros representados nunca en la necesidad de grupo, ni a demandas que no surgieran de los trabajadores.

Finalmente mi único interés fue cumplir como profesional interesado y comprometido con los trabajadores, no traicionar la formación recibida en la Escuela Nacional de Trabajo Social y estar orgulloso de ser Trabajador Social.

Sugerencias.

1.- Se propone que el dirigente sindical asuma un perfil bien definido; tendrá que ser creado por los sindicalistas comprometidos mediante la experiencia que a través del tiempo se ha ido acumulando y la formación que se desprenda de la capacitación. Este perfil debe identificar a los sindicalistas con los grupos sociales más desprotegidos, aportar una formación profesional (académica, ideológica, política y social) que le permita que su práctica sindical sea más objetiva y responda a las necesidades reales del grupo social con el que trabaje.

2.- Es necesario impulsar la utilización de diferentes modelos de intervención de la realidad y la metodología científica, en la práctica sindical, que contribuya erradicar la prepotencia y la corrupción en los sindicatos y contribuya a la transformación social.

3., Es necesario hacer del sindicato un instrumento de educación social para los trabajadores; a través de impulsar proyectos de participación colectiva tales como:

a).- Proyecto Autogestivo (impulsar la auto-dirección de los trabajadores)

b).- Creación de la Escuela Sindical

c).- Consejos Generales de Representantes

4.-Impulsar la capacitación entre los dirigentes y trabajadores ante la evidente ignorancia e impreparación, respecto a entender la realidad objetiva que viven actualmente los trabajadores de nuestro país.

5.- Desarrollar proyectos de participación colectiva que impulsen la democracia sindical y propicie la sensibilización, organización y movilización de los trabajadores en la búsqueda de la transformación social a través de:

a).- Impulsar la asamblea como instrumento de:

- socialización de la información
- propiciar la reflexión y discusión de la problemática
- en la toma de decisiones
- ejecución de los acuerdos.

b).- Ejercer control de los dirigentes sindicales mediante los Consejos Generales de Representantes. (no permitiendo que el poder se concentre en algunos dirigentes sindicales)

c).- Formar a través de la capacitación a los futuros cuadros que dirigirán la lucha sindical.

e).- Incorporar la lucha sindical a movimientos más amplios de carácter social, primero a nivel local y posteriormente a nivel nacional.

6.- Se debe de entender que el trabajo sindical, es un proceso de organización y de educación; que lo que pretende es cambiar, la manera de pensar y de actuar, contribuyendo así a alcanzar "la conciencia para sí" de los trabajadores.

7.- Es necesario acabar con la burocracia sindical en donde se da el verticalismo en la toma de decisiones; con el voluntarismo en el trabajo y el autoritarismo como forma de dirigir a los sindicatos.

a).- La organización de las bases por departamentos, áreas, turnos, etc. provocando que continuamente se reúnan para conocer y discutir sus problemas inmediatos.

b).- Dichos grupos deben tener independencia y libertad para difundir sus posiciones.

c).- Erradicar la formulación de asambleas extraordinarias que se lleven a cabo, sin importar el número de participantes, que aprueba sin considerar a la base mayoritaria.

d).- Impulsar la participación directa y discusión permanente en las bases como forma de educación y lucha que permitan ir acabando con el caudillismo y con las decisiones autoritarias de los dirigentes sindicales.

e).- Los trabajadores deben mantener un control sobre sus dirigentes, existiendo el derecho de revocabilidad en el momento de que las mayorías lo pidan cuando han dejado de cumplir con sus tareas.

f).- Luchar contra el corporativismo sea cual sea su carácter.

9.- Tener un programa mínimo de acción que permita coordinar acciones, con otras organizaciones sindicales, sociales y políticas que persigan el cambio social.

10.- Que el Lic. en Trabajo Social participe más en el contexto de la lucha social, como provocador del cambio.

11.- Que luche por que su actuación esté a nivel de dirección en el cambio social.

12.- No debe de asumir el papel asistencial tan nocivo para el Trabajo Social y para la sociedad y ejercer el liderazgo que lo debe caracterizar.

13.- Luchar por mejorar su posición en el campo profesional pero sobre todo en el ámbito autoridad - responsabilidad.

14.- Debe de insertarse en la realidad, para luchar de la mano con los diferentes grupos sociales que lo requieran, siempre reivindicando el derecho de las mayorías.

15.- Debe de asumir un rol en la lucha sindical, tomando su lugar que como profesional tiene ante el pueblo de México. El Lic. en Trabajo Social tiene el compromiso de capacitar a la sociedad que lo requiera dentro de los modelos de intervención de la realidad, que contribuya al cambio social de nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALAYON N., El desafío al servicio social, crisis de la reconceptualización.
Editorial Humanitas, Buenos aires.,1975.
2. ANDER EGG Ezequiel, Metodología y práctica de desarrollo de la comunidad, Editorial El Ateneo, Argentina, 1980
3. ANDER EGG Ezequiel, Técnicas de investigación social, Editorial El Cid. Argentina, 1981
4. APODACA RANGEL Ma. de Lourdes, La sistematización en trabajo social, ENTS-UNAM, México, 1992
5. CARR Barry, El movimiento obrero y la política de en México, SEP, México, 1976
6. LEAL Juan Felipe , Agrupaciones y burocracias sindicales en México, Terra Nova, México 1985
7. MELÉNDEZ Eduardo , Ideología , ciencia y práctica profesional, Editorial Tiempo Contemporáneo, Buenos Aires. 1970
8. SILVA Ludovico, Teoría y práctica de la ideología, Editorial Nuevo Tiempo, México 1971
9. TERAN Margarita y otros, Modelos de intervención de comunidad en trabajo social, UNAM, México, 1986
10. Peña Moyrón Enrique, Crónicas de una Lucha Sindical. Editorial Costa - Amic, México 1973
11. Mao Tsetung, Cinco Tesis Filosóficas, Editorial del Pueblo, Pekín, 1965.

12. Grupo Parlamentario del P.R.D., Foro Legislación Laboral: Situación Actual y Perspectivas, Edición Area de Comunicación Social P.R.D., México 1993.
13. Gazmuri Jaime, Aprendiendo la lecciones del pasado para construir el futuro, Ediciones Barco de Papel, Chile, 1991.
14. Cisneros Espinoza Constantino Noe, Los trabajadores y sus Organizaciones Gremiales, Tesis Profesional Facultad de Derecho, U.N.A.M., México, 1991
15. Cisneros Espinoza Constantino Noe, Perspectivas del Trabajo Social en la Organización de los Trabajadores, Tesis Profesional E.N.T.S., U.N.A.M., México, 1980
16. Contreras de Wilhelm Yolanda, Trabajo Social de Grupos, Editorial Pax - México, México, 1980
17. Paulo Freire, Cultura, Poder y Liberación, Barcelona, Buenos Aires, 1990

OTRAS FUENTES DOCUMENTALES

18. Revista TRABAJO Y DEMOCRACIA HOY, Las 100 luchas más importantes de los trabajadores. México, 1995
19. Historia sindical de los trabajadores al servicio del Estado, EDO, 1982
20. Estatutos del SNTARH, 1992
21. Condiciones Generales de Trabajo del SNTARH. 1992
22. Reglamento de la Comisión administradora de los fondo de prestaciones económicas y de retiro, SNTARH, México, 1992
23. Revista de Trabajo Social No.2 abril - junio, E.N.T.S., U.N.A.M., México, 1978
- 24.- Revista de trabajo Social No. 3 julio - septiembre., E.N.T.S., U.N.A.M., México, 1978

- 25.- Revista de Trabajo Social No. 3 julio - septiembre, E.N.T.S., U.N.A.M., México 1979
- 26.- Revista de Trabajo Social No. 11 enero - marzo, E.N.T.S., U.N.A.M., México 1976

27. Revista de Trabajo Social No. 12 abril - junio, E.N.T.S., U.N.A.M., México 1976.

28. Revista de Trabajo Social No. 15 enero - febrero - marzo, E.N.T.S., U.N.A.M., México, 1977.

29. Revista de Trabajo Social No. 16 abril - junio, E.N.T.S., U.N.A.M., México, 1977.

30. Revista de Trabajo Social No. 18 octubre - diciembre, E.N.T.S., U.N.A.M., México, 1977.

31. Revista de Trabajo Social No., 19 enero - marzo, E.N.T.S., U.N.A.M., México, 1978.

32. Revista de Trabajo Social No. 18 abril - junio, E.N.T.S., U.N.A.M., 1984.

33. Revista de Trabajo Social No. 23 julio - septiembre, E.N.T.S., U.N.A.M., México, 1985.

34. Revista de Trabajo Social No. 25 enero - marzo, E.N.T.S., U.N.A.M., México 1986