

10



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL

EL TRABAJADOR SOCIAL Y LA CREACION DE UNA
COOPERATIVA EN EL CENTRO DE TRABAJO
TECMARKETING, EN VINCULACION CON EL
SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPUBLICA
MEXICANA

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL
P R E S E N T A :
MARIA DEL CARMEN ALVARADO BRITO



CIUDAD UNIVERSITARIA,

JULIO DE 2002.

TESIS CON
FALTA DE OR.GEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

Carmen y Jaime:

Gracias por haberme dado la vida, y la oportunidad de cumplir uno de tantos sueños.

*Mi titulación no es suficiente para demostrar mi gratitud,
sólo es el principio de una nueva etapa.*

*Mi vida no bastará para decir lo mucho que los quiero
y lo feliz que soy al dedicarles este pequeño esfuerzo.*

*Mil gracias papá por enseñarme lo mejor
que has adquirido en tu gran escuela: "la vida".*

Mil gracias mamá por ser una gran "mujer"...

Sin su creación, apoyo y cariño, este momento no existiría, Gracias...

Jymy y Katy:

*Pocas veces tengo la oportunidad de expresarles lo mucho que los quiero
y éste es el momento para dejarlo plasmado en un papel.*

*Este trabajo pude concluirlo porque tuve siempre un buen equipo,
Gracias Hermanos.*

Lic. Carlos Belio

*Gracias por su paciencia, tiempo y dedicación.
Pero sobre todo, por creer en mi propuesta.*

Familiares y Amigos

*Soy muy afortunada, porque a mi alrededor siempre han estado aquellos y aquellas
personitas que con su entusiasmo y cariño, me fortalecen para ser cada día mejor.
A ustedes les brindo este pequeño reconocimiento. Gracias.*

EL TRABAJADOR SOCIAL Y LA CREACIÓN DE UNA COOPERATIVA EN EL
CENTRO DE TRABAJO TECMARKETING, EN VINCULACION CON EL
SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA

INDICE

Introducción	1-2
I. El sindicalismo y la Globalización	3-5
1.1 Una breve introducción del movimiento sindical	6-11
1.2 Una nueva forma de apoyo al trabajador	12-14
1.3 Los retos del sindicalismo en una sociedad globalizada	15-18
II. El cooperativismo	
2.1 Antecedentes del cooperativismo	19-25
2.2 El cooperativismo actual en el Mundo	26
2.3 El cooperativismo actual en México	27-28
2.3.1 Las cooperativas, un proyecto social, como alternativa ante las situaciones económicas que enfrentan los trabajadores en México	29-31
2.3.2 El corporativismo en las cooperativas	32-33
III. Telmex y el STRM	34-37
3.1 Los telefonistas: una clase trabajadora privilegiada	38-40
3.1.1 Materia de trabajo de los telefonistas	41-42
3.1.2 La creación de Filiales en el área de las Telecomunicaciones; caso específico la empresa de Tecmarketing, S.A. de C V	43-47

IV.	Intervención del trabajador social, como impulsor del cambio hacia un nuevo sindicalismo mediante el fomento de proyectos productivos de tipo social en Tecmarketing	48-52
4.1	Relación sindicalismo-cooperativismo	53-56
4.2	La participación del STRM en la creación de una cooperativa como proyecto alternativo para contribuir al mejoramiento de los trabajadores en el ámbito alimenticio y económico	57-59
4.3	Tipo de cooperativa propuesta en la empresa Tecmarketing	60-62
4.3.1	Aspectos legales	63
4.3.2	Perfil económico	64-65
4.3.3	Participación de los trabajadores en la formación de una cooperativa de consumo de alimentos	66-67
4.3.4	Principios bajo los que se registrará la cooperativa	68
4.3.5	Funcionamiento y administración	69-71
4.3.6	Trabajo social y su participación a nivel sindical y cooperativo	72-78
V.	Conclusiones	79-81
VI.	Anexos	82-95
VII.	Bibliografía	96-100

INTRODUCCION

Se han dado muchas movilizaciones por los trabajadores, en pro de la conservación de su empleo, de mejorar las condiciones del mismo, terminar con infinidad de injusticias, a lo largo de la historia; cómo olvidar la revolución industrial, misma que todavía no acaba ya que siguen los desplazamientos de la mano de obra por máquinas automatizadas, lo que entre otras cosas ha generado grandes índices de desempleo con las consecuencias que ya todos conocemos

Durante la revolución industrial, los trabajadores recibían sueldos precarios con los que difícilmente solventaban sus necesidades básicas, por lo que los trabajadores empiezan a organizarse para defenderse de las injusticias de los empleadores, pero también para buscar alternativas que les permitiera satisfacer sus necesidades básicas, como fue la creación de la primera cooperativa del mundo en el año de 1844 en Inglaterra, donde un grupo de trabajadores se organizaron para comprar en común productos de consumo básico y con esto abaratar costos, con lo que lograban que sus precarios ingresos les rindieran un poco más. Asimismo, otro tipo de participación organizada de los trabajadores para luchar por el bienestar laboral dentro de las empresas, fueron los sindicatos que poco a poco han ido desvirtuando su razón de ser en pro de la defensa de los trabajadores, empezando a aliarse con el Estado, otros tantos quisieron ser radicales y finalmente otros se fusionaron con la misma empresa.

De una u otra forma, el bienestar de los trabajadores siempre ha estado supeditado a terceras personas que difícilmente dan solución total a las verdaderas necesidades; actualmente el movimiento sindical no ha cambiado en mucho, y si ha dejado atrás nuevas formas de participación en un entorno de economías que sigue abatiendo a los trabajadores

Tal es el caso de la empresa que maneja las telecomunicaciones en México, Telmex; en donde el STRM ha tenido logros importantes para el bienestar de los telefonistas, (actualmente son una clase privilegiada dentro de la clase obrera, ya que cuentan con un contrato de los más caros aquí en el país), esta empresa ha ido generando fuentes de empleo mediante la creación de empresas filiales, como es el caso de Tecmarketing, cuya materia de trabajo no está destinada a los telefonistas, ya que la estrategia de Telmex al crear filiales, es seguir creciendo contratando mano de obra barata que puede obtener no precisamente a través de los telefonistas

Tecmarketing es la empresa en la que actualmente estoy laborando y a pesar del poco tiempo que tengo en ella, me he percatado de la problemática por la que atraviesan los trabajadores, a pesar de la intervención del STRM para ir mejorando esta situación, cada avance que se llega a dar es muy lento, los problemas de productividad, capacitación, escalafón, salarios, etc., son algunos de tantos pendientes que el STRM debe mejorar. Ante esto la modernidad y los cambios tan drásticos en el ámbito económico del país dan muestra de la necesidad de una transformación en el campo laboral por un lado empresarialmente y por otro y más sustancialmente en las

estructuras de los sindicatos. Hoy en día todas las empresas han visto en los trabajadores un humano universal que puede hacer de todo a un solo precio, (flexibilización y productividad) además aprenden a trabajar solos ya que la empresa pretende una individualización, y si a esto le agregamos la cotidiana y llana participación del sindicato sabremos que los trabajadores cuentan con pocas oportunidades de crecimiento; por supuesto, analizando a fondo sabremos que tal situación repercutirá en una célula tan pequeña pero tan importante como lo es la familia.

Sin embargo, no todo está perdido si la participación de cada uno de nosotros desde el ámbito en el que nos encontremos es clara, apropiada y contundente. Este es el caso de la presente investigación en la cual no queda sólo como un trabajo escolar e hipotético, sino también propositivo y llevado a la práctica. Me refiero a mi participación como trabajadora en Tecmarketing, aún cuando el nombre pareciera trivial (ventas por teléfono) queda corto para lo que en realidad se hace en dicha empresa, dicho tema lo desarrollaré más adelante.

En tal trabajo se han generado muchos problemas dada la situación en la que se crea y en la que va evolucionando no sólo como empresa si no también en la vida sindical, por lo que para mí ha sido relevante participar en uno de tantos problemas laborales; tal es el caso del área de seguridad e higiene que no ha dado ninguna respuesta eficaz al problema de la cafetería.

El trabajo social en este proyecto, cubre desde un área laboral, el liderazgo dentro de una sección del sindicato de telefonistas a nivel sector trabajo, lo cual permite estar al tanto de los cambios y negociaciones con la empresa-sindicato, pero también dar propuestas a las diferentes problemáticas que se dan en éste y que las comisiones encargadas probablemente por la presión de tener un puesto en el sindicato, descuidan el aspecto de investigación para fundamentar esa necesidad y presionar a la empresa con bases suficientes para que se den los cambios a corto plazo.

Considero que los programas fragmentados, y discontinuos en el ámbito laboral, no permiten arrancar de raíz los problemas en los centros de trabajo; pues si consideramos que cada dos años hay un cambio de comités locales y cada cuatro años de comités nacionales, permite dar cuenta de las propuestas inconclusas y del nulo seguimiento de programas que pudieron ser consolidados con un poco más de tiempo o con el interés de otros compañeros en dar seguimiento a esas propuestas.

Es por lo tanto, de gran relevancia que el trabajo social junto con las comisiones y la estructura del sindicato sea el impulsor de una nueva estrategia en la consolidación de programas y seguimiento de éstos. De este problema se desprenden diversas propuestas en que una de ellas involucre una fusión del sindicato con una cooperativa de consumo, de aquí en adelante se tendrá que desarrollar dos movimientos que en su tiempo fueron generadores de cambio y que en la actualidad han quedado rezagados, estoy hablando del sindicalismo y el cooperativismo; por lo que en la presente investigación doy una propuesta fundamentada y respaldada con lo más importante; las necesidades de los trabajadores.

I. El sindicalismo y la Globalización

La palabra sindicalismo envuelve todo un movimiento laboral, sin embargo más adelante daré breves detalles de éste ya que lo importante es revisar la participación en la actualidad de las estructuras sindicales ante nuevos y excluyentes modelos económicos que hacen de lado toda organización de los trabajadores.

Pero ¿Qué es la Globalización?

Hay muchas definiciones y estudios sobre lo que es la globalización y retomo por una parte a Javier Oliva Posada¹ de la revista Cooperativismo empresarial y solidario, y a Kofi A. Annan² (secretario de la ONU), quienes manifiestan que este fenómeno no es de nuestro tiempo, es tan antiguo como las ambiciones humanas, para compartir valores, culturas, economías, etc., sin embargo hoy en día este intercambio no es con un objetivo de engrandecer y compartir, sino de imponer y destruir modelos para implantar nuevos a conveniencia de las grandes potencias

No por eso dudo que la globalización tenga como objetivo generar riquezas a un país, el problema es que no ha sabido llegar a todos los sectores, y al contrario ha perjudicado a los más pobres.

Con lo que respecta en el campo laboral, la globalización crea políticas neoliberales sobre los asalariados inventando lo que han llamado "nueva cultura laboral", que no es otra cosa que nuevas estrategias para maniobrar con las prestaciones y condiciones de trabajo, encaminadas a seguir protegiendo el capital privado.

Es indudable que los mayores problemas que padecen las organizaciones sindicales de nuestro país en la última década se derivan, en gran parte, de los procesos de globalización y de la instrumentación de políticas económicas y laborales ajenas a la voluntad de los trabajadores.

La llamada flexibilización y nueva cultura laboral sigue fomentando empleos inseguros, (algo por lo que siempre lucharon los trabajadores, contar con seguridad en sus centros de trabajo) pero esta modalidad ya se ha convertido en un apoyo para las

¹ Oliva Posada Javier. El Cooperativismo En La Globalización. Mexico
Revista: Cooperativismo Empresarial y Solidario Agosto 2001 No 4 p 8 pg 35

² Periódico La Jornada escrito por Horacio Labastida "Globalización y Soberanía Nacional" Kofi A. Annan
(Secretario De La Onu) Marzo-03-2000 p 17

empresas, pues enfocan más sus objetivos a la productividad para que puedan ser más competitivos, que darles mayores beneficios a los trabajadores.³

Con esta propuesta se puede concretar lo que se quiere hacer: acabar con puestos de planta, implantar contrataciones por hora, en fin se quiere una reforma regresiva que atenta con los derechos de los trabajadores, tratan de romper con la estabilidad en el empleo.

Ante este escenario los sindicatos se han ido moldeando a las nuevas necesidades empresariales y si fuera poco, al interior de los sindicatos se sigue deteriorando la misma estructura, lo cual se refleja en la participación y apatía para creer en las organizaciones.

El neoliberalismo propone la libre competencia como norma suprema. Para tal fin elimina las barreras que le estorban como son los subsidios y los aranceles, etc. Minimiza la intervención del estado, privatiza empresas para-estatales y servicios públicos limitando el gasto social.

"Finalmente todo apunta hacia la globalización, como término más suave en vez de decir Gobierno Mundial, y se ha pretendido presentar la globalización como una coordinación de esfuerzos, como alianza, como sociedad de naciones, como una fraternidad universal".⁴

Sin embargo estas medidas van imponiendo duras y estrictas normas en todas las esferas y una de ellas es en el ámbito laboral, pues los principios y lineamientos de la política en esta área exigen del obrero una flexibilidad en el trabajo (lo que quiere decir ocuparlos en todo un poco), modernizar la Ley Federal del Trabajo, revisar rezagos que tiene México con relación al acuerdo en materia laboral al firmar el TLC, establecimiento de la contratación y pago del personal por hora y jornada, individualización de las negociaciones sociales, nuevas condiciones que faciliten la rescisión de contratos de trabajo, erradicar el viejo sindicalismo para sustituirlo por un nuevo sindicalismo moderno y funcional sin compromisos de afiliación.

Principios como los anteriores deben estudiarse para conocer en realidad los cambios que se darán en políticas laborales y que en definitiva poco beneficiarán a los trabajadores.

De hecho un trabajo de Max Ortega⁵ sintetiza muy claramente el programa del Banco Mundial en el que participaron funcionarios de la pasada administración de Ernesto Zedillo y miembros del equipo de transición del nuevo gobierno foxista.

"Se debe eliminar- aconsejaba el Banco Mundial.

³ Periódico Reforma "Trabajo A Cuenta Gotas" Noviembre 2 de 1998 p 7-A

⁴ Salvador Borrego, Neoliberalismo México Tipografías Editoriales 1996 p 105-106 pg 109

⁵ Max Ortega Doctor en Ciencias Políticas, Profesor-Investigador de la UAM Iztapalapa miembro del Área de Estado y Movimientos Sociales

- El sistema actual de pagos por despido
- Negociación colectiva
- El ingreso obligatorio a sindicatos (cláusula de exclusión)
- Repartición obligatoria de utilidades
- Restricciones a los contratos temporales
- El registro de programas de capacitación proporcionado por la empresa.
- Que los aportes a la seguridad social estén más estrechamente relacionados con los beneficios que obtienen los trabajadores.

Más claro no podía ser: a juicio del Banco Mundial se trataba de eliminar toda forma de contratación colectiva y toda forma de organización sindical verdadera; de suprimir todo vestigio de estabilidad laboral y cancelar toda protección y generación de derechos; de abolir los programas de capacitación y adiestramiento, de desaparecer el reparto obligatorio de utilidades, de suprimir la antigüedad como factor para ascensos y ocupar vacantes, de privatizar INFONAVIT y convertirlo en una empresa hipotecaria privada.

Dichas propuestas aún están en la mesa de la reforma laboral; por supuesto es un hecho que los trabajadores no quieren ningún cambio, pues según una encuesta realizada por la subsecretaría del Trabajo del Gobierno del D.F., entre afiliados a la CTM, CROC, UNT y FAT, se observó una acentuada tendencia de dar marcha atrás o posponer la reforma a la ley laboral.

Sin embargo, propuestas como las del Banco Mundial se pueden ir implementando poco a poco, ya que aún cuando sindicatos, federaciones y confederaciones se opongan, lo cierto es que la organización y sobre todo la estructuras sindicales que actualmente existen, permitirán que se individualice la clase trabajadora y haya apatía a sabiendas que está de por medio su bienestar.

1.1 UNA BREVE INTRODUCCIÓN DEL MOVIMIENTO SINDICAL

A pesar de que éste capítulo puede abarcar información muy extensa; no debe caer en un libro de historia sobre el movimiento obrero y el sindicalismo; por lo que sólo consideré información de manera general de este movimiento que en la actualidad hay poco que decir y mucho que hacer.

El surgimiento del movimiento obrero antes que un movimiento sindical, es el resultado de una trayectoria y un gran esfuerzo de organización y lucha por el reconocimiento de los derechos laborales.

La Revolución Industrial marca una etapa importante para la gestación de diversos movimientos en un principio dispersos y sin una formal organización, pero posteriormente con los cambios que la población comenzó a vivir no en el campo si no en las ciudades, en condiciones deplorables; va impulsando al trabajador a buscar y demandar soluciones ante tales circunstancias.

La Revolución Industrial, se inicia en la segunda mitad del siglo XVIII, se convierte en un fenómeno universal que desarrolla el sistema capitalista de producción a un ritmo creciente, debido a la aplicación de los descubrimientos científicos.

El desarrollo de la industria fue atrayendo grandes masas de trabajadores sobre todo de origen campesino, a las ciudades, ésta población tenía grandes desventajas como son: encontrar alojamiento, asegurar la alimentación y el vestido, dichas cuestiones no sólo no las consideran las empresas si no que prácticamente dejan de lado todo bienestar al trabajador.

En el periodo de auge industrial, las fábricas absorben la mano de obra que se presenta. Sin embargo, al saturarse el mercado y no encontrar salida para sus productos, los fabricantes cierran sus empresas despidiendo a los obreros.

A fines de dicho siglo se producen los primeros levantamientos obreros, que reclaman la prohibición de las máquinas, al no lograrlo, las destruían, pues veían en ellas la causa de sus males.

Posteriormente ante las decadencias que trajo consigo la explotación de los trabajadores, se ven en la necesidad de buscar alternativas de solución; que van desde la creación de sociedades de las diferentes actividades económicas que existían, pasando por el **círculo de obreros** que nace bajo la idea del **cooperativismo**, ya que se pretendía una organización y unión de los trabajadores

para apoyo mutuo, en donde ellos mismos disponían de los recursos que podían aportar para el bienestar de las familias.

En ese mismo siglo se generan las primeras formas de asociación obrera, como son: ayuda mutua (asociaciones llamadas Mutualidades, creando un fondo en común), las cooperativas de producción y consumo, así como los clubes obreros que practicaban la solidaridad proletaria, y más tarde los primeros sindicatos.

Es importante resaltar que tanto el movimiento sindical como el movimiento cooperativistas en un momento trascendente llegaron a fusionarse para el beneficio único de los trabajadores.

Posteriormente se van dando diversas luchas que traen consigo muchos despidos, torturas y demás advertencias hacia los obreros, quienes a pesar de todo nunca permitieron el sometimiento y la degradación de su clase, exigían solamente lo que les correspondía; aún cuando en ese tiempo los obreros todavía no tenían conciencia de la clase que constituían.

Movimientos como la Casa del obrero Mundial, luchas como las de Cananea, Río Blanco, los mártires de Chicago; fueron momentos que a pesar de la violencia y la tortura, lograron avances para la clase trabajadora.

Sin embargo desde ese entonces va dando un giro la esencia del movimiento obrero, en el cual empieza a intervenir el Estado para calmar la efervescencia de los trabajadores y finalizar con la constitución de sindicatos; que no es otra cosa que la organización de los trabajadores para "El estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"⁶.

Para poder llegar a una definición de lo que es un sindicato como lo expresa así de sencillamente la ley, existió todo un movimiento obrero; hubo una organización de esfuerzos por cambiar la precariedad de todos los trabajadores, sin embargo existe una nota de Vicente Lombardo Toledano que menciona⁷ "El movimiento no puede llegar a una victoria cuando la vía no es clara, cuando no se ve bien el objetivo que se quiere alcanzar, cuando no se sabe apreciar la correlación de fuerzas, cuando se les estima insuficiente o excesivamente..."

Considero ante tal cita, que si existía una clara visión por lo que se estaba luchando, pero no existió la suficiente organización con gente que pudiera dirigir al grueso de los obreros que enfrentaban una nueva etapa del trabajo, por lo tanto hubo quien supo manejar la situación para ir moldeando todo el movimiento a una cúpula oficial y quienes se salieran de esa directriz eran considerados como las diversas corrientes que actualmente conocemos:

⁶ Ley Federal del Trabajo Art. 365

⁷ Lombardo Toledano Vicente. Teoría Y Práctica del Movimiento Sindical Mexicano. México Biblioteca del Trabajador Mexicano 1974 p 53 pg. 192

OFICIAL(Charro).....Organizaciones miembros incondicionales del partido oficial, representantes y seguidores de la política del Estado Mexicano.

BLANCO.....Controlada y regenteada por la patronal (por la empresa)

INDEPENDIENTE... Pretende presentar alternativas a la clase trabajadora, seudo independiente, seudo democrática.

INSURGENTE... Autonomía frente a la patronal, al estado, a los partidos políticos, cuentan con democracia e independencia.

Tras diversas luchas como lo he venido mencionando, se lograron no sólo la consolidación de las organizaciones, si no también la creación de una ley federal del trabajo que reconoce el derecho de los trabajadores para asociarse y crea otra clasificación de los sindicatos, ya que la anotada anteriormente son las corrientes que se fueron dando en la práctica como parte de una realidad

Dicha ley promulgada el 18 de agosto de 1931, establece las bases institucionales para la organización sindical, y clasifica los diferentes tipos de sindicatos que existen, como son:

- Empresa
- Industria
- Nacionales de industria
- Oficios varios
- Gremiales

A su vez se establecen cláusulas como la de **admisión** (el patrón admitirá como trabajadores exclusivamente miembros del sindicato) y **exclusión** (el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante), a su vez cuentan con el derecho a redactar sus **estatutos** y reglamentos, elegir "libremente a sus representantes", organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de acción

A pesar de que en dicha ley se establece el derecho a la huelga, al mismo tiempo el Estado impone un complejo mecanismo de manipulación y control a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que está en manos de las autoridades si un sindicato es legítimo o no y si una huelga es legal o no. Entonces, como vemos no se da autonomía desde un principio a los sindicatos; si bien es cierto que se promulga una ley que defiende los intereses de los trabajadores, también a su vez, no dejan de lado los intereses de las empresas, ya que por medio del Estado se mantiene un control de la organización sindical en las empresas

"La asociación profesional como llama Baltasar Cavazos⁶ a la organización de los trabajadores en sindicatos, es una de las principales garantías sociales de los trabajadores y se basa en el principio de que la unión hace la fuerza; con ello se quiere alcanzar un equilibrio entre los factores de la producción capital-trabajo"

⁶ Cavazos Flores Baltasar, Et, All Nueva Ley Federal del Trabajo, Lematizada Y Sistematzada México Trilla 1988 p 25 pg 150

En el siguiente cuadro anoto las fases del sindicalismo que Leal Juan Felipe⁹ considera relevantes en el proceso de este movimiento:

FASE DE EVOLUCION DEL ESTADO	Estatuto Institucional de los sindicatos
ESTADO LIBERAL OLIGÁRQUICO 1856-1915	Fase de prohibición 1856-1911
	Fase de tolerancia 1912-1917
	Fase de reconocimiento 1918-138
NUEVO ESTADO	Fase de integración a las Instituciones del estado 1938 a la fecha

A este cuadro es importante anexarle dos etapas, una de ellas se ha hecho llamar la Etapa de Oro del movimiento obrero ya que de 1930 a 1940 México vivió el segundo momento más intenso de lucha después de la Revolución

La congelación de salarios, la inflación, la intensificación de las jornadas de trabajo, y en sí la explotación del trabajo, provocaron un alto número de huelgas y nuevas movilizaciones que de nuevo pusieron a los obreros y a los sindicatos existentes en posiciones difíciles.

En este pequeño cuadro podemos dar cuenta de que el movimiento obrero para que llegara a un movimiento organizado y se crearan los sindicatos, pasó por fases difíciles, pero que aún cuando se consolidó terminó por reprimir su propio movimiento porque al alinearse a las políticas institucionales reprime las victorias que se llegaron a dar.

"El surgimiento del movimiento obrero organizado en el mundo, es el resultado de una larga trayectoria y un gran esfuerzo y lucha por el reconocimiento de los derechos laborales".¹⁰

⁹ Leal Juan Felipe México, Estado, Burocracia y Sindicatos, Mexico Editorial El Caballito 1976 p 141 pg 198

¹⁰ Rodríguez Alcaide Leonardo El Movimiento Obrero en México, Mexico Editorial Porrua 2000 p 80 pg 200

No obstante podemos mencionar que el sindicalismo fue tomando caminos diferentes llevando la bandera de la lucha por la defensa de los trabajadores, pero con una dirigencia que se alineara a condicionamientos ya sea de partidos, del Estado o de las mismas empresas.

Considero importante toda esa lucha que fue consolidando el surgimiento del sindicalismo, como lo anoté anteriormente; sin embargo, existe otra etapa como se ilustra en el cuadro, que a partir de 1938 se da una fase de integración a las instituciones y es aquí donde la esencia de los sindicatos se va transformando

Y la segunda etapa, de 1971 a la fecha, que es cuando, desde la perspectiva de aquel entonces presidente de la República Luis Echeverría vio la necesidad de "modernizar" el aparato de control obrero, pero siempre quedó claro que en ningún momento se pensaba en la modernización suprimiendo desde arriba el charrismo

Los objetivos fueron otros:

- Aflojar el clima de tensión sobre la clase obrera ante una perspectiva de crisis económica; es decir, manejar diversas variantes que justifican el porqué de la situación de los obreros, cuestión que en la actualidad no ha cambiado.

- Y tomar como arma el aparato sindical para que políticamente se defendieran los intereses más inmediatos de la clase obrera y abriendo cauces para que la represión fuera lo más "legal posible".

Una de esas estrategias fue cuando a mediados de 1972 se pone en marcha el INFONAVIT, en ese momento Echeverría colocó en manos de los charros una bandera de enorme importancia para los trabajadores: la posibilidad de contar con una vivienda propia.

Posteriormente otra bandera de lucha cayó en manos de la burocracia sindical: al conceder la semana de 40 hrs a los empleados del Estado

Esta etapa quise resaltarla ya que aún cuando estos avances fueron un arma para callar y tranquilizar los movimientos obreros; de alguna forma se dio un beneficio real al trabajador, sin embargo actualmente los avances laborales no han sido notorios como al inicio de la lucha, sólo algunos sindicatos mantienen prestaciones y otros tantos las van perdiendo.

Así que existe un retroceso en la actual situación de los sindicatos, pues como lo mencioné en la introducción; las propuestas del Banco Mundial degradan las victorias y avances de todo un movimiento de lucha obrera

Volviendo a la etapa en que se van minimizando los triunfos obreros, también es importante mencionar que en varias esferas de la actividad económica se siguieron dando luchas obreras, pero ahora con un enemigo más: el mismo sindicato.

Diferentes movilizaciones y huelgas se dieron en este periodo (1971-1976) aún cuando la represión era inmediata. A pesar de que se pretendía por algunos sectores, mantener un sindicalismo independiente, la violencia de la patronal y de los sindicatos charros fue alcanzando proporciones insospechadas y los esfuerzos por mantener una estructura organizativa, ahora resultan poco consistentes.

Cuando en sus inicios lo importante fue la organización de los trabajadores por medio de sindicatos para el mejoramiento de sus condiciones laborales, posteriormente se volvió sólo función contractual, es decir la comprobación de su peso, su contribución a la lucha obrera en la sociedad, se halla basada fundamentalmente en su eficacia operativa como protagonista de acuerdos realizados en el ámbito institucional: la contratación de las relaciones de trabajo.

La fuerza, incluso política, del sindicato, radica en su capacidad de ampliar continua y progresivamente su poder y su área contractual. La funcionalidad ya no importa, lo que importa es la afiliación y los avances que se puedan ir dando serán "el esfuerzo de toda una maquinaria sindical que sigue buscando el bienestar para el trabajador".

Ese es el escenario que vislumbro de los sindicatos, sin embargo no quiere decir que todo lo que se luchó fue en vano, ya que los sindicatos por lo menos no permitirán la violación total de los derechos laborales, pudiendo renovar sus victorias.

1.2 UNA NUEVA FORMA DE APOYO AL TRABAJADOR

A pesar de que los sindicatos siguen siendo el único organismo representativo de los trabajadores a nivel mundial, es necesario que haya diferentes formas de renovar el apoyo a la clase trabajadora.

El sindicalismo debe practicar una participación socio-política, no limitarse a resolver los problemas que se originan en las empresas, pues aún cuando son muchos; el sindicato y empresa tienen los tiempos establecidos para las negociaciones, lo demás es puro protagonismo del sindicato.

El sindicato resurge en los momentos de efervescencia sindical, como son en las revisiones contractuales, salariales, para votar por las planillas, por comisiones, por delegados; sin embargo actualmente el protagonismo de los sindicatos se va deteriorando y hasta se va volviendo obsoleto.

En muchos casos la misma empresa resuelve los problemas que el sindicato como representante del trabajador no logra hacer. Sólo por comentar uno de tantos ejemplos; en la empresa en la que laboro, cuando se necesita que el sindicato gestione un pase de salida, en ocasiones no puede tramitarlo por diferentes circunstancias, pero si se le pide al gerente quien por supuesto es empleado de confianza, de la nada logra el permiso para el trabajador.

Para no permitir que la figura de los sindicatos sea sólo un actor más, que sólo medie los problemas entre empresa y trabajador, considero que debe proponer y actuar en todo aquel ámbito que el trabajador se vea necesitado de respaldo.

Puede empezar por un apoyo que es el más sencillo, dentro de la misma empresa, cuando los trabajadores están padeciendo las precariedades en sus centros de trabajo y cuando las revisiones contractuales y salariales se hacen más lejanas, debe el sindicato permitir que los propios trabajadores propongan alternativas a todos aquellos problemas, pues quién mejor que ellos para debatir y exigir mejores condiciones de trabajo para un mejor rendimiento laboral.

Como ejemplo está la propuesta de un comedor en mi centro, pues a pesar de que es una necesidad, ahora resulta que es un lujo para algunas empresas y un gran reto para los sindicatos ya que por medio de su gestión se puede obtener este beneficio, pero en fin, este tema lo desarrollaré en el capítulo cuatro.

En ocasiones la falta de organización y sobre todo de una **formación sindical** por parte de los trabajadores, limita su participación en dichas propuestas, y es aquí donde el sindicato debe cubrir esa formación que si bien por naturaleza el obrero sabe

que debe luchar por mejoras laborales, también es cierto que la estructura debe formar y pulir la preparación de todo obrero en el ambiente sindical.

El movimiento sindical debe encontrar un nuevo sentido de la solidaridad, quiero decir con esto, que debe tener una visión de ayuda en aquellos ámbitos en donde la estructura gubernamental o privada no logran abatir las carencias por las que atraviesa el país y esto a su vez va acrecentado la pobreza.

A pesar de que en su propio ámbito los sindicatos han perdido la fuerza y la esencia de apoyo al trabajador, considero que la ayuda externa puede reforzar su imagen y la credibilidad en él.

"El sindicato puede y debe fungir como apoyo no sólo de los trabajadores afiliados, sino también de aquellos que están en el trabajo informal"¹¹

Existen dos aspectos de la posible intervención del sindicato:

1. Por un lado aquellos trabajadores afiliados que no sólo tienen problemas empresariales, sino en el círculo en el que se desarrollan: trabajo-familia-comunidad.
2. Y por otro, aquellos trabajadores que tienen un trabajo informal, pero que con una adecuada asistencia técnica y con el financiamiento necesario pueden obtener mejores condiciones de trabajo.

Si recordamos la esencia de los sindicatos, podremos enfatizar que una central sindical no puede ignorar a un número significativo de trabajadores que no cuentan con las mínimas necesidades, ya que ese organismo tan poderoso que aglutina al grueso de los obreros como lo es el sindicato, es quien debe cumplir con una simple función: velar por los beneficios laborales.

También podemos considerar que el apoyo que prestan las organizaciones no gubernamentales en aquellas áreas en las que el gobierno llega a tener una baja o hasta nula participación, o incluso la iniciativa privada que logra en ocasiones cubrir necesidades latentes en diferentes comunidades, es de gran relevancia; sin embargo, siempre surge el gran problema "el financiamiento", algunas cuentan con intenciones honestas para la ayuda, pero no tienen suficientes recursos, otras tantas lucran con el apoyo brindado.

Todo lo anterior tuve que mencionarlo para concluir que el sindicato como organización que vela y pelea por derechos y obligaciones laborales y sobre todo que cuenta con la representatividad de un sector importante como son los trabajadores, puede emprender financiamientos para programas de aquellas organizaciones que no cuentan con los recursos suficientes para ponerlos en marcha, también para aminorar la pobreza de trabajadores que no cuentan ni con las mínimas prestaciones y que sin

¹¹Anderson Luis, Trentin Bruno "Trabajo, Derechos y Sindicato en el Mundo"
Venezuela Editorial Nueva Sociedad 1996 p 43-44 pg. 145

embargo son en muchas ocasiones el motor de muchas empresas para generar riquezas al país.

Si consideráramos la fortuna que aglutinan los sindicatos y que por supuesto la originan los trabajadores, sabríamos que pueden dar más allá de la acostumbrada gestión sindical y aportar algo de lo mucho que dejan los obreros en cada representante sindical.

El término solidaridad que mencioné párrafos anteriores, hace alusión a la gran necesidad de que el sindicalismo actual torne su participación en los nuevos "modelos de crecimiento" que tienden a potenciar el egoísmo en la sociedad y en la persona. Probablemente como dice Bruno Trentin: "hace treinta años representaba una blasfemia asumir en la lógica del sindicato vínculos de carácter ecológico, pensar en incluir al sindicato a los trabajadores informales e incluso a los desocupados"¹².

Pero no es una idea loca y alejada de la realidad, es un hecho que el sindicato puede sin descuidar su fin, participar más allá de la materia que le compete. Con el dinero que maneja un sindicato gracias a las cuotas que le quitan a cada trabajador semanalmente; puede al cien por ciento cubrir su función de negociador al interior de cada empresa y a su vez fungir como financiador en los ámbitos marginados, en crecimiento de la población anciana, mujeres y hombres, que quieren continuar siendo protagonistas de la vida social y política del país.

El sindicato debe dotarse de nuevos instrumentos de acción además de la contractual; ser un sindicato en sus orígenes, era actividad de contratación, dirección de las huelgas, pero era también construcción de experiencias comunes en la formación de adultos, escuelas populares, creación de cooperativas para la ayuda mutua entre los trabajadores, era batalla concreta en las calles por cuestiones como el alojamiento o el agua en las zonas más pobres. Yo pienso que volver a encontrar esa dimensión sobre temas completamente nuevos quiere decir introducir una **nueva cultura sindical**.

¹² Ibid.

1.3 LOS RETOS DEL SINDICALISMO EN UNA SOCIEDAD GLOBALIZADA

Es indudable que los mayores problemas que padecen las organizaciones sindicales de nuestro país en la última década se derivan, en gran parte, de los procesos de globalización y de la instrumentación de políticas económicas y laborales ajenas a la voluntad de los trabajadores.

La privatización y el cierre de múltiples empresas pequeñas y medianas, la proliferación de maquiladoras, los acuerdos de libre comercio, y la adopción de políticas de precarización laboral como la llamada flexibilización y nueva cultura laboral que no es otra cosa que modificar tareas, requisitos, destrezas, horarios, jornadas o sitios de trabajo; esta flexibilización sería exitosa si cada cambio que se le da al trabajador, es para un mejor nivel y no para un retroceso tanto en salario, prestaciones y hasta en la limitante de la creación de nuevos espacios de trabajo ya que prefieren un trabajador universal (todólogo) que la apertura de nuevas vacantes

También la subcontratación o el incremento del personal por honorarios o de confianza, que crea un choque entre los mismos trabajadores, ya que por una parte los sindicalizados saben que venden su mano de obra pero que no son dueños y a su vez, los trabajadores de confianza que protegen los intereses del empresario, llegando a creer que son suyos los medios de producción y pasan a ser la disputa entre la misma clase trabajadora

Es importante considerar que por el hecho de no ser empresarios, no se deba cuidar a la empresa, pues de alguna forma genera empleos y riquezas a un país; pero no empleos que enriquezcan cada vez más al dueño y minimice la canasta básica de cada trabajador.

Estos vicios que se van generando y siguen siendo el círculo de nunca acabar, lo crea también el corporativismo sindical que Francisco Zapata¹³ define como el control político del sindicalismo y el uso del sindicalismo como mecanismo de apoyo político, que a su vez debilita y deteriora la visión de los sindicatos en los distintos sectores y ramas de la economía.

La sujeción de los sindicatos a políticas de austeridad laboral, recortes de personal y programas de renuncias voluntarias, son dificultades que no permiten

¹³ Noticiero Canal 11 entrevista hecha el 1° de Mayo de 2001 a Zapata Francisco Investigador del Colegio de México

avanzar, sino sólo mantener a sus afiliados para que no desaparezca la imagen como tal, porque como esencia del movimiento sindical ya no queda mucho.

Los procesos de precariedad laboral que incluyen tanto el crecimiento de formas de subcontratación, como del personal de confianza y por honorarios, han generado segmentos importantes de trabajadores imposibilitados de participar en la organización sindical; y si a esto le añadimos la poca formación sindical de la que carecen los representantes, podremos dar cuenta que sindicalizados o no, los trabajadores van teniendo pocas oportunidades de organización real para mantener o mejorar los triunfos que en un inicio dio el movimiento obrero, y en consecuencia el movimiento sindical.

Así mismo, el crecimiento del empleo informal (en el que participa casi la mitad de la población económicamente activa del país) y por tanto, de trabajadores no sujetos a relación laboral, sin derecho a prestaciones, salarios fijos o seguridad social, produce un nuevo sector de trabajadores no sindicalizados

La proliferación de un sindicalismo virtual de carácter patronal, tanto en el sector industrial que más ha crecido a partir del Tratado de Libre Comercio, (TLC) el maquilador, como en las grandes transnacionales que se instalan en el país en la última década, son la fórmula de simulación que permite mantener desorganizados a los trabajadores.

Si vemos al interior del movimiento sindical, la decadencia de los viejos líderes corporativos que encabezan la mayoría de las federaciones así como la dispersión y debilidad del sindicalismo independiente, enfrentando a las viejas y renovadas políticas de represión estatal y patronal, también favorecen los cambios que hasta ahora se traducen en un mayor debilitamiento del sindicalismo como fuerza organizada de la sociedad.

En este contexto, el estado sigue actuando con la gran discrecionalidad que le otorgan las leyes vigentes, aplicando en todo caso las políticas que aseguren a la inversión extranjera y al empresario nacional "paz social y estabilidad laboral", así sea a costa de ilegalidades, represión, corrupción e imposiciones, todo en aras de mantener los incentivos laborales y económicos para atraer inversión y desarrollo del modelo económico vigente, así como la estructura corporativa sindical.

Ante tales circunstancias los retos del sindicalismo deben ir más allá de la simple representación de la clase trabajadora, de la gestión y negociación de paliativos que finalmente deben darse sin farsas y manipulación

Me refiero a los contratos colectivos, a las revisiones salariales, a los conflictos obrero-patronales y a toda un área de tramitología que se queda corta con referencia, por un lado, a la democratización de los sindicatos y a la formación sindical, por otra, a participar en ámbitos sociales con aquellos sectores que carecen de cualquier apoyo ya sea gubernamental, no gubernamental o privado.

El hecho de que las empresas avancen, mejoren y nos invada todo un cúmulo de tecnología, no quiere decir que los sindicatos no deban participar en cada cambio, pues son ellos quienes deben presionar a las empresas para que cada trabajador cubra las exigencias de los nuevos cambios y no así, permitir que las empresas compren tecnología fuera del país y la instalen en nuestro país como simple maquilador.

Los sindicatos deben también al interior de sus gremios, reforzar o mejor dicho reestructurar objetivos de lucha laboral, aún cuando la huelga es un arma, se debe plantear la conciencia de clase, porque cuando los mismos trabajadores pierden la esencia de su razón de ser, rompen también todo apoyo a los demás gremios.

Como es el caso del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), pues muchos telefonistas han perdido el espíritu de lucha ya que ahora con un buen sueldo, poco les importa si otro gremio está en dificultades y no les importa tener una formación sindical siendo que como integrantes y representantes de los trabajadores deben conocer la realidad de un sindicalismo de lucha y no de subordinación.

La globalización como lo califica "Kofi A. Annan"¹⁴ "nos trae nuevas oportunidades, nos familiariza con la diversidad mundial, pero millones de gentes están convencidas de que el fenómeno en nada se parece a un factor de progreso, pues surge con tal fuerza que puede destruir vidas, empleos y tradiciones.

La sociedad rural está en franca decadencia; la prueba de esto son los millones de braceros que emigran a E.U. y las enormes masas de campesinos que se mueven en áreas de pobreza está igualmente trastornada la sociedad urbana; las industrias y comercios medios y chicos quiebran porque no disponen de créditos ágiles y baratos ni perciben un futuro atractivo, y "conste que en éstas áreas industriales trabaja la mayoría de los obreros mexicanos".

Ante esto ¿Qué deben hacer los sindicatos con estos retos que impone la globalización?

Considero en primera instancia:

1. Un relevo generacional en las cúpulas sindicales democratizando las prácticas internas
2. Que aquellos sindicatos charros sirvientes de las políticas de los gobiernos, que no les interesa sindicalizar a masas crecientes que están fuera de toda organización y tampoco desean preparar cuadros para la disputa con la patronal; deben renovarse o desaparecer, ya que con sindicato o sin él, los trabajadores no han alcanzado logros que en los inicios del movimiento sindical se dieron.

¹⁴ Periódico La Jornada escrito por Horacio Labastida "Globalización y Soberanía Nacional" Kofi A. Annan (Secretario De La Onu) Marzo-03-2000 p. 17

Por supuesto que este trabajo empieza desde la base; desde la iniciativa de cada trabajador por no estancarse en vicios sindicales y avanzar proponiendo y trabajando.

3. Como tercera alternativa, se necesita que todo sindicato se enfoque no sólo a mantener las negociaciones obrero patronales, si no también a involucrarse más a fondo en todos los procesos tecnológicos que las empresas vayan teniendo para así, exigir nuevo personal, capacitar al que ya se encuentra y mantener su materia de trabajo.
4. Participar en áreas que vayan más allá de las laborales, como pueden ser: apoyo a programas sociales, apoyo a trabajadores no sindicalizados buscando la forma de contribuir a que cuenten con una mejor organización.

Los puntos anteriores son anotados sólo para englobar que:

- La crisis del movimiento, deviene de las imposiciones en el liderazgo sindical, y por lo tanto, les es difícil participar en nuevas coyunturas político-económico-social, en las cuales debe experimentar cambios en su participación.
- El sindicalismo no es propiedad del líder obrero ni un instrumento para su enriquecimiento.
- Depurar aquellas centrales que no representan a nadie.

Si los sindicatos miraran estas necesidades al interior de sus organismos, seguramente el proceso de globalización que pretende constituir campos experimentales de tecnologías de vanguardia y vincular la destrucción masiva de los sistemas de producción, podrían dar alternativas de participación al grueso de los trabajadores en estos procesos.

II. EL COOPERATIVISMO

2.1 ANTECEDENTES DEL COOPERATIVISMO

Fernando Garrido es uno de los pioneros de los sistemas cooperativos, pues en su libro titulado "Historia de las Asociaciones Obreras en Europa" (1864) da a conocer los éxitos económicos y el funcionamiento interno de las cooperativas, al igual que el conocimiento preciso que de alguna manera influyó en los líderes obreros.

Libros como el de Fernando Garrido fueron tomados como manuales, los artesanos encontraron la forma práctica de cambiar la estructura de la sociedad y emancipar a los trabajadores. a través del Cooperativismo.

Posteriormente vieron una forma de difundir y concientizar a más obreros por medio de un periódico llamado el "Socialista". La relevancia del periódico fue tal que no faltaron los malos tratos de los capitalistas para ridiculizar la información, sin embargo, no pudieron acabar con los grupos ya organizados y por lo tanto, tampoco lograron quitar al periódico de la mira de los trabajadores los cuales poco a poco incidían más en éste

Autores europeos como Fourier, Saint-Simon, Proudhon, Louis y posteriormente Robert Owen y su escuela cooperativista que conocieron a través de Fernando Garrido, influyeron directamente en el pensamiento de los fundadores de las organizaciones obreras.

Aún cuando quedaba claro que muchos obreros, artesanos y dirigentes obreros no eran personas de vasta cultura, comenzaban a observar los resultados de la aplicación de la doctrina del liberalismo económico y sus consecuencias. Por eso ya era claro un rompimiento entre la doctrina nueva sustentada por los socialistas mexicanos y la clásica economía política del liberalismo.

El sistema cooperativo lo toma como un método adecuado para la salvación de las masas, en 1872 se crea la "Cooperativa Unión Progreso", y un gran Bazar Nacional, de tal manera influyó en la población, que uno de los artesanos más convencidos a este ideal, fue Luis G. Miranda, el cual era fundador del círculo Obrero Mexicano y tenía muy claro que la misión del cooperativismo no era la de destruir por medios violentos la gran propiedad, sino, a través de la organización obrera, de esta manera podrian formarse sociedades cooperativas

de producción y de consumo para combatir el terreno económico del capitalismo.

Es evidente que al iniciarse todo un movimiento obrero, se necesitaba de fuertes organizaciones que cumplieran con lo demandado, una de esas organizaciones llegaron a ser los Sindicatos como lo detalle anteriormente, los cuales "tenían o tienen la función de defender, estudiar y mejorar las condiciones laborales"

También se dan otras organizaciones, las cuales no tienen por objetivo seguir atados a los patronos, sino al contrario; tienen claro que al volverse independientes por medio de cooperativas, lograrán un avance hacia diferentes formas de adquirir su propia economía.

La parte ideológica del cooperativismo y las posturas e inquietudes de los precursores quienes dan cuenta de su gran interés por la formación de cooperativas argumentan que son una gran opción para competir con los capitalistas sin dañar o perjudicar el derecho de propiedad.

Así mismo, la idea del cooperativismo siempre ha estado presente en México. El Calpulli azteca fue considerado una forma de cooperación natural, en la cual la población vivía en comunidades que practicaban el trabajo en común.

Durante la época colonial operaron las cajas de comunidades indígenas, los pósitos y las alhóndigas establecidas por los españoles.

- En 1839 fue fundada la "Caja de Ahorros de Orizaba", como banco, montepío y caja de ahorro.
- En 1876 se da la primera cooperativa de consumo "Primera Asociación Cooperativa de Consumo de Obreros Colonos"
- En 1879 nace la Caja Popular Mexicana.
- En 1889 se dio la primera normatividad para las cooperativas en el Código de Comercio, el cual rigió hasta 1927.
- En 1927 se crea la primera Ley General de Sociedades Cooperativas por el presidente Plutarco Elías Calles.
- En 1933 se publicó la segunda Ley de Cooperativas, por el presidente Abelardo L. Rodríguez.
- En 1938 fue promulgada la tercera Ley General de Sociedades Cooperativas, vigente hasta 1994, por el presidente Lázaro Cárdenas. Ocupando otros campos: los ejidos, las uniones de crédito, los seguros, la educación, las relaciones internacionales.
- En 1932 es fundada la Cooperativa Editorial Excelsior, contando con diferentes beneficios: seguros, educación, préstamos monetarios, vacaciones, jubilaciones, servicios médicos, programa de vivienda, etc.
- En 1931 se fundó la Cooperativa Manufacturera de Cemento Portland Cruz Azul, en Hidalgo y Oaxaca.

- En 1951 se crean las Cajas Populares por sacerdotes católicos como cooperativas de ahorro y crédito.

Personajes Principales del cooperativismo:

- Isidro Becerril: en los años 20 inició el cooperativismo escolar.
- Antonio Salinas Puentes: autor del libro "El Derecho Cooperativo"
- Guillermo Álvarez Macías: arquitecto del complejo cooperativo Cruz Azul
- Rosendo Rojas Coria: destacado en la docencia, economía e investigación de las cooperativas.

Pedro y Manuel Velázquez Hernández: hermanos sacerdotes, fundadores de las cajas populares como medio educativo del pueblo.

Todo este movimiento da lugar a la creación formal de lo que actualmente conocemos como sociedades cooperativas las cuales se definen de la siguiente manera:

"Las cooperativas son sociedades autónomas representadas por gente de manera voluntaria, las cuales se convierten en propietarios y por supuesto, en responsables del trabajo que se ejerza en dicha cooperativa para poder así, obtener buenos resultados. Su finalidad no es de lucro, si no de bienestar para sus socios y para la comunidad. Es una obra humana que procura las ventajas económicas, sociales y humanas".¹⁵

Los objetivos principales son:

- Elevar el nivel de vida de las clases económicamente débiles
- Satisfacer crecientes necesidades ya sea de consumo como de producción

La cooperativa además busca los siguientes beneficios:

Beneficios económicos:

Reduce gastos de venta, disminuye costos de transformación, mejora la calidad de los productos, elimina intermediarios, proporciona crédito y seguros a precios de costo de autogestión constante.

Beneficios sociales:

Despierta el sentido grupal y social, restablece la confianza entre los hombres, los métodos que emplean se oponen a toda violencia pero generan luchas constructivas, pacíficas y de compromiso constante, fomenta la ayuda mutua.

Beneficios morales

Se fomentan valores como la honestidad, responsabilidad, veracidad, igualdad, solidaridad y justicia.

¹⁵ Macpherson Ian, Eguía Villaseño Florencio *Identidad Cooperativa*. México Alianza Cooperativa Internacional ACI 1997 p. 29-30 pg. 207

También debemos mencionar los principios cooperativos por los cuales se rige el movimiento cooperativo, éstos dan un enfoque distinto a cualquier negocio o empresa. En cada principio se refleja la importancia que se le da a cada uno de los socios los cuales juegan el papel principal dentro de este proceso.

A continuación a noto un cuadro que detalla los principios universales del cooperativismo:

" Principios Universales del Cooperativismo "

Adhesión voluntaria: Da libertad para incorporarse y excluirse, las personas actúan por voluntad propia, sin embargo, sólo las personas que sean capaces de utilizar los servicios y estén dispuestos a aceptar las responsabilidades de ser socio, podrá, ser parte de éstas.

Gobierno Democrático de los Socios: Se antepone el valor de la persona al del capital, el poder reside en los socios, los cuales administran democráticamente la cooperativa.

Participación Económica de los Socios: Contribuyen equitativamente al capital, ya que para funcionar se necesita de capital, dicho capital se fijará equitativa y democráticamente, los excedentes podrán asignarse al desarrollo de la cooperativa, en caso de pérdidas, éstas se asumirán en forma equitativa.

Autonomía e Independencia: Son organizaciones autónomas, pueden conseguir capital de fuentes externas pero siempre asegurando su autonomía y su control democrático.

Educación, Capacitación e Información: La cooperativa cuenta con una función más que la económica, como lo es; el aspecto educativo para el desarrollo humano, ya que éste lo ve como un derecho y una obligación para poder tener un crecimiento personal de los propios asociados, de ésta manera ir enriqueciendo las actividades dentro de las cooperativas

Cooperación entre Cooperativas: Lo principal de éste principio es la integración de diversas cooperativas para obtener más representatividad, pues una cooperativa aislada difícilmente podrá trascender para su propio beneficio. Dicha integración no anula la autonomía, al contrario, facilita el cumplimiento de la misión social.

Compromiso con la Comunidad: Las cooperativas se comprometen al desarrollo de la comunidad en la que operan, procuran alcanzar la más amplia cooperativización de la comunidad y la economía. Por lo tanto es menester contar con un espíritu de solidaridad hacia dentro de la cooperativa, para poder reflejar esa camaradería y voluntad hacia el trabajo.

A partir de que se establecen los principios universales del cooperativismo, a su vez se da una clasificación de cooperativas que actualmente son las que prevalecen en las diferentes ramas de la economía. A continuación presento un cuadro que de manera general define cada uno de los tres tipos de cooperativas:

COOPERATIVAS DE CONSUMO	COOPERATIVAS DE PRODUCCION	COOPERATIVAS DE CREDITO
<p>Sus inicios deben buscarse en la cooperativa de Rochdale, de 1844, y se dice que las cooperativas de consumo son las más importantes y las que más han influido en el desarrollo de la cooperativa mundial.</p> <p>Algunos precursores: Carlos Gide y Francisco Frota, quien afirma que este tipo de cooperativas, son una despensa colectiva que efectúa sus adquisiciones a la vista y al por mayor en las fábricas a fin de ceder los géneros de consumo, a sus socios, por el menor precio posible y de la mejor calidad.</p>	<p>En Francia se dan las cooperativas de producción, las cuales brotaron de las condiciones miserables a causa de la Rev. Indust. y después de las guerras napoleónicas.</p> <p>Algunos precursores: Carlos Fourier (1772-1837) decía que la asociación, es el principio de atracción entre hombres como la gravitación en el mundo físico. Felipe Buchez (1796-1865) ideó en 1831 las normas esenciales de las asociaciones autónomas de produc. con una inspiración mística. Luis Blanc (1812-1882) crea los talleres sociales.</p>	<p>Surgieron en Alemania a mediados del siglo XIX. Algunos precursores: Victor Aime Huber (1800-1869) a las entidades las denominó "Uniones de Crédito". Herman Schultze-Delitzch (1808-1883) fundó el primer "Banco Popular" en 1850. Federico Guillermo Raiffeisen (1818-1888) promovió desde diversas iniciativas filantrópicas para ayudar a los campesinos. Luigi Luzzati (1841-1927) ideó y adoptó las responsabilidades limitadas para sus bancos populares. Alphonse Desjardins (1854-1920) creador de las cajas populares en Canadá.</p>
<p>DEFINICIÓN: Su objetivo es distribuir entre sus miembros lo necesario para el sostenimiento de sus familias.</p> <p>La Ley General de Sociedades Cooperativas promulgada en 1994 la define en el Art. 22 como: Aquellas donde cuyos miembros se asocian con el objeto de obtener en común bienes o servicios</p>	<p>DEFINICIÓN: La Ley General de Sociedades Cooperativas las define en su Art. 27: Son sociedades cooperativas de producción aquellas cuyos miembros se asocian con el objeto de trabajar en común en la producción de bienes y/o servicios, aportando su trabajo personal, físico o intelectual</p>	<p>DEFINICIÓN: La cooperativa de ahorro y crédito son un grupo de vecinos que desean mejorar su condición económica y social estimulando el ahorro sistemático para concederse préstamos en condiciones favorables.</p> <p>Los estatutos adoptados en México las definen así</p>

<p>para ellos, sus hogares o sus actividades individuales de producción. Y la forma de distinguirla es que toda cooperativa cuya producción de bienes o servicios se destine exclusivamente a satisfacer las necesidades de sus socios o sus familias o para el desarrollo de sus actividades individuales de producción en cualquier rama, se considerará de consumo.</p>	<p>Independientemente del tipo de producción a la que estén dedicadas, éstas sociedades podrán almacenar, conservar, transportar y comercializar sus productos, actuando en los términos de ésta ley.</p>	<p>en su primer art.: Las cajas populares son sociedades cooperativas de capital variable y responsabilidad limitada, en las cuales sus miembros, unidos por un vínculo común natural, profesional local, se agrupan para ahorrar en común y para obtener préstamos a un interés razonable.</p>
<p>BENEFICIOS: Es tratado como dueño y no como cliente, obtiene mejor calidad en los productos, paga exactamente lo que obtiene, va adquiriendo conciencia grupal y sentido solidario, va satisfaciendo sus necesidades inmediatas, dispone de alternativas de mejorar su calidad de vida, la ayuda es extensiva a la comunidad en la que se encuentra y con ese mismo espíritu de servicio pueden ampliar sus operaciones.</p>	<p>BENEFICIOS: Adquieren una presencia social, controlan sus propias empresas por la administración democrática que se da, son accionistas de sus propios negocios, reciben un trato justo, participan de los beneficios, elevan su condición humana y contribuyen a la conformación del sector social de la economía a lo cual aspiran las cooperativas de producción unidas a las de consumo.</p>	<p>BENEFICIOS: Asociación libre de personas, suscripción obligatoria de un monto bajo de acciones personales para conformar el capital social, fomentan el ahorro sistemático, adopción del régimen de responsabilidad limitada, préstamos para fines productivos, de utilidad personal como vivienda, salud, educación u otros, destinar el excedente al desarrollo de la cooperativa o a la comunidad y fomento a la educación.</p>

Los tres tipos de cooperativas que se mencionan en la lectura, forman parte de un mismo proceso de cambio para las comunidades y la sociedad en general, por lo tanto, considero que las tres son de suma importancia pero sobre todo de reciprocidad y solidaridad entre ellas mismas, aún cuando alguna de ellas pueda tener mayor incidencia.

Lo más importante es lograr que estos tipos de cooperativas, formen un círculo de posibilidades y de ayuda mutua.

El aspecto educativo que se le debe dar no sólo para el beneficio y desarrollo de las personas y de las comunidades, si no también para crear una base teórica y práctica de las cooperativas es la principal base que sustenta a los tres tipos de cooperativas.

Finalmente quiero señalar que las cooperativas de producción, pueden crear grandes espacios de trabajo, como ejemplo; sólo por señalar las más conocidas: Cooperativas Pascual y Cementos Cruz Azul, sin embargo, también hay que hablar de los vicios que se llegan a dar como puede ser la limitante al ingreso de personal esto con el fin de crear su propio círculo de familiares, para seguir creando la cultura cooperativista pero no de manera general.

Con respecto, al funcionamiento y administración de las cooperativas independientemente del tipo de éstas, la Ley General de Sociedades Cooperativas en el Art. 34¹⁶ establece que las cooperativas estarán a cargo de:

Art. 35 y 36. La Asamblea General Es la autoridad suprema y sus acuerdos obligan a todos los socios, presentes, ausentes y disidentes, siempre que se hubiesen tomado conforme a esta ley. Resolverá todos los negocios y problemas de importancia para la sociedad cooperativa y establecerá las reglas que deben normar el funcionamiento social.

Art. 41. El consejo de administración Será el órgano ejecutivo de la Asamblea General y tendrá la representación de la sociedad cooperativa y la firma social, pudiendo designar de entre los socios o personas no asociadas, uno o más gerentes con la facultad de representación que se les asigne, así como uno o más comisionados que se encarguen de administrar las secciones especiales.

Art. 45. El consejo de vigilancia Estará integrado por un número impar de miembros no mayor de 5 con igual número de suplentes, que desempeñarán los cargos de presidente, secretario y vocales, designados en la misma forma que el Consejo de Administración.

Art. 48. Las comisiones que esta ley establece y las demás que designe la asamblea General, las sociedades cooperativas tendrán las áreas de trabajo que sean necesarias para la mejor organización y expansión de su actividad cooperativa.

¹⁶ Ley General de Sociedades Cooperativas. México Comisión de Fomento Cooperativo 1995 p. 13-17 pg.59

2.2 EL COOPERATIVISMO ACTUAL EN EL MUNDO

Actualmente en el ámbito internacional existen cerca de 990 mil cooperativas distribuidas en 100 países y agrupan aproximadamente 760 millones de socios. En países como Inglaterra, el 20% de la población forma parte de cooperativas principalmente de consumo; en Francia cerca del 40% de la población total forma parte de cooperativas de producción.

En América Latina, Argentina ocupa uno de los lugares importantes, pues alrededor del 25% de la población se ocupa en cooperativas de servicios; en Estados Unidos de Norteamérica existe un buen número de cooperativas, en especial entre las pequeñas y medianas empresas en diversos sectores productivos".¹⁷

Es importante ver que hasta en las grandes potencias, existan las cooperativas como una alternativa económica, aún cuando estén en un modelo capitalista se pueden adecuar, pues como se mencionaba en el ejemplo de E.U. "Las cooperativas toman bastantes rasgos del sistema económico imperante".

Mencionar algunos países en donde las cooperativas han tenido un papel importante en el desarrollo de su economía: Alemania, Bélgica, Italia, Rusia, Japón India, Israel y Australia.

Por lo tanto, se puede deducir que las cooperativas no se limitan por el modelo o la estructura económica, por el poco o basto territorio, si no más bien por la iniciativa, responsabilidad e interés pleno en hacer por sí mismos las cosas, sin depender de alguien y mucho menos sin responsabilizar a nadie de nuestros propios actos.

De esta manera, la importancia de las cooperativas se va tornando cada vez más importante, sin embargo, considero que la trascendencia que han tenido en esos países, reside en el peso que se les da no sólo en el nivel laboral, si no también en el nivel educativo; ya que se hacía referencia a los centros de Investigación, y a la aplicación de ésta en los centros de enseñanza para preparar a la gente con ese tipo de ideas de auto ayuda, de independencia, al igual que los congresos y la difusión que se trasmite a los estudiantes, crea mayor inquietud y conciencia de mejorar su calidad de vida.

¹⁷ Trabajo de Práctica Institucional Grupo 1914 Coordinadora del Grupo:
Lic. Elvira Yesenia Ramirez Vayone. México 1999

2.3 EL COOPERATIVISMO ACTUAL EN MEXICO

En México existen Cooperativas desde hace más de cien años. Actualmente según datos de la Secretaría de Relaciones Exteriores, dependencia que otorga los permisos para uso de la denominación de las sociedades, tiene registradas a nivel nacional 20,245 cooperativas solicitantes de dicho permiso (datos del 2000)¹⁸.

A sí mismo, en el año de 1998 se funda la confederación Nacional de Cooperativas de Actividades Diversas de la República Mexicana, quien agrupa a 9 Uniones de Cooperativas y 7 Federaciones, representando a 10 Entidades Federativas: D.F., Oaxaca, Hidalgo, Sinaloa, Sonora, Jalisco, Morelos, Querétaro, Veracruz y Chiapas, cuyo objetivo es el fortalecimiento del cooperativismo mexicano, en campos como la identidad cooperativa, desarrollo de las relaciones económicas y sociales, la creación de organismos especiales de apoyo y la promoción de la asistencia técnica.

De 1994, año en que se promulgó la nueva Ley General de Sociedades Cooperativas a finales de 1999, según datos de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se han registrado un poco más de 400 cooperativas. En una Investigación del grupo de prácticas de la Escuela Nacional de Trabajo Social¹⁹, se localizaron 141 y de ellas se comprobó que 109 están en operación; es decir, el 77.3% de las cooperativas registradas en los últimos cinco años están funcionando.

En la Unión de Sociedades Cooperativas de Actividades Diversas del D.F., se han integrado ya 20 organizaciones cooperativas de distintas ramas económicas, ellas generan empleo para cerca de 400 socios, con beneficio directo para 2000 personas.

El cooperativismo mexicano ha pasado por diversas etapas, en algunos momentos ha desempeñado un papel importante en la lucha social; ha habido periodos en que las empresas cooperativas han sido fomentadas por los diferentes gobiernos que ven en ellas una forma de solución a los problemas de producción y del empleo; también han sido utilizadas con criterios políticos; y en los últimos años, con la agudización de los efectos del neoliberalismo, las cooperativas han tenido que buscar espacios en lo económico, en lo social y en lo político para poder subsistir y no claudicar a los principios y fines que les dieron origen y que les dan sustento.

¹⁸ Información obtenida de la Cooperativa de Asesores para el Avance Social, en donde labora mi asesor de tesis Lic. Carlos Belio Campos.

¹⁹ Trabajo de Práctica Institucional Grupo 1914 Coordinadora del Grupo Lic. Elvira Yesenia Ramirez Vayone. México 1999

A ocho años de haberse publicado la Ley General de Sociedades Cooperativas en agosto de 1994, se vive una nueva etapa para el movimiento cooperativo mexicano.

Las cooperativas que carecían de proyecto propio están siendo sustituidas por cooperativas con convicción, autogestivas, con capacidad de competir en nuestro difícil mercado, y, sobre todo con profundo compromiso con los principios universales del cooperativismo.

A estas fechas la Organización Internacional del Trabajo y diversos movimientos cooperativos internacionales han reconocido en la Ley Mexicana una de las más avanzadas del mundo, según lo ha informado la Secretaría de Relaciones Exteriores de México, un par de ejemplos: el concepto de autonomía e independencia incluido en dicha ley fue incorporado como principio cooperativo un año después por la alianza Cooperativa Internacional. Por otra parte en el país, el cooperativismo se ha abierto a todas y todos los mexicanos (obreros, campesinos, técnicos, nacionalistas y que permea todos los segmentos de nuestra sociedad.

Sin embargo sabemos que las cooperativas tienen aún muchas deficiencias, pero no por eso dejan de ser una alternativa económica, sin perder su vocación solidaria y de ayuda mutua, debe estructurar sus formas de organización superior, como son las uniones, federaciones, confederaciones y el Consejo superior del Cooperativismo, a partir de una amplia representatividad y validación social horizontal

2.3.1 LAS COOPERATIVAS, UN PROYECTO SOCIAL, COMO ALTERNATIVA ANTE LAS SITUACIONES ECONÓMICAS QUE ENFRENTAN LOS TRABAJADORES EN MÉXICO.

El cooperativismo ha tenido logros sustanciales como los señalados antes, sin embargo, su desarrollo tiene carencias importantes, como son la tecnología de punta, lo mismo para la producción que para la administración y la comercialización, recursos financieros, recursos humanos limitados en conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes pertinentes con los requerimientos del proceso económico actual.

A pesar de las necesidades y las dificultades que enfrenta el cooperativismo, las sociedades cooperativas contienen las bases para constituirse en el medio idóneo para resolver problemas de autoempleo, autoconsumo y autodesarrollo personal, comunitario y social. Para constituirse requieren del convencimiento de los que la integrarán, ya que ellos deben ser capaces de resolver sus propios problemas; para lo cual, necesitan de pequeños apoyos que los orientan hacia la consecución de metas tangibles.

Si reconocemos que las cooperativas son organizaciones cuyo principal patrimonio es el trabajo, no el capital; que son empresas sociales que enmarcan su operación y administración en valores y principios (libre adhesión, administración democrática, valoración del trabajo, educación a los socios, reparto de rendimientos en función del trabajo, integración cooperativa, libertad política, religiosa y cultural), lo que permite humanizar el trabajo y la economía, la dualidad de ser dueños y trabajadores, una distribución más justa de la riqueza que genera; son una opción de trabajo organizado, no sólo para obreros y campesinos, también para técnicos y profesionistas y, además aportan una parte importante de la producción económica y social, lo cual constituye un instrumento valioso para la globalización de la solidaridad y la ayuda mutua.

Podremos entonces percatarnos de que son una opción viable para enfrentar la crisis de nuestro país, por su puesto no son la respuesta a todos los problemas económicos de México, pero sí una alternativa más para aquella población en desempleo y subempleo condenados a percibir ingresos que los tiene en condiciones desfavorables, y no sólo estoy hablando de la población en condiciones de extrema pobreza, si no también de los que pertenecemos a una clase "supuestamente media"

De esta forma las cooperativas pueden satisfacer las necesidades básicas de bienestar social (empleo, vivienda, salud, etc.), trabajando de manera conjunta y formal a través de una empresa social, además de que en ellas encontramos los espacios en donde el ser humano puede desarrollar libremente todas sus potencialidades al participar de manera activa en todo el proceso de trabajo, desde la toma de decisiones hasta la distribución de los rendimientos, reconociendo su esfuerzo y contribuyendo a su desarrollo.

A pesar de que los embates de los gobiernos neoliberales y globalizadores que la República y el pueblo han padecido desde la década de los ochenta, las sociedades cooperativas fueron privadas de incentivos y facilidades para constituirse y para trabajar; con la nueva Ley el cooperativismo obtiene logros de no poco valor, como son: librarse de ataduras con el gobierno, facilidad para constituirse, autogestión económica, administrativa y política.

Hoy en día la captación de algún empleo que cubra las mínimas necesidades de un trabajador, se torna casi imposible, pues no sólo se deja de contratar gente gracias a la flexibilización del trabajo como lo llama la nueva cultura laboral, si no también existen recortes de personal y menos oportunidades en aquellas empresas que ofrecen sueldos todavía considerados; ante esto una filosofía que apela a la solidaridad y responsabilidad individual y en equipo, y sobre todo que le confiere al individuo una tarea específica de la que no puede sustraerse, como lo son las cooperativas, se deben seguir fomentando y no permitir que el proceso globalización del cual se desprende la pérdida de identidad, el aplauso al individualismo, la nula organización y participación de los trabajadores en los avances de las empresas; tire años de lucha no sólo en la consolidación de lo que fue el movimiento cooperativista, si no hasta del mismo sindicalismo.

La principal dolencia en este caso del cooperativismo mexicano es la falta de educación en prácticamente todos sus cuadros. No se ha considerado la cooperación como un instrumento de elevación de los necesitados por la autogestión. Se pretenden crear cooperativas por decreto y visualizándolos sólo como empresas, ignorando la democracia; la asunción de responsabilidades y la consigna de cambiar el modo egoísta de vida, implantado por el neoliberalismo actual.

Podrán existir cooperativas pero sin la esencia de éstas, y como consecuencia, no podrán elaborarse proyecciones sociales o económicas y una promoción planificada. Hace falta una acción conjunta y decidida de las cooperativas de todo nivel al igual que con las autoridades.

Considero que ésta forma de economía no es imposible de implantar o transmitir, sin embargo, requiere de una educación en cuanto a la materia, ya que muy pocos hemos considerado los beneficios económicos, morales y responsables que adquirimos en este modo de trabajo.

Aún así cuando ese tipo de organizaciones sean una alternativa, debemos entender que el éxito o fracaso de éstas; dependerá de cada uno de los integrantes que la conformen, pues como dijo Luis Miranda: "El que carece de instrucción no puede hacer respetar sus derechos ni cumplir con sus deberes" * Este es el siglo del libre examen; la accesibilidad es amplísima a todas las inteligencias, para ocurrir a fecundarse y procurar la perfección.²⁰ Pero ante tales ideas aún no nos acostumbramos a ser parte activa de lo que nosotros mismos creamos.

²⁰ Miranda Luis "El Socialista" México Ediciones Biblioteca del Obrero No 23 Año 1957 p 20 pg. 140

Si recordamos la idea de Fox, acerca de financiar "changarros", es muy importante analizar que la proliferación de éstos de manera individual, y sin bases sólidas que permitan su desarrollo para su permanencia, hace de este gasto público una idea inútil para crecer.

Si entonces consideramos no changarros, pero sí cooperativas que ya cuentan con toda una estructura que las consolida y además abarca un sector más amplio para generar empleos y a su vez ayuda a la misma comunidad para un mejor desarrollo, nos daríamos cuenta que no es difícil implementarlas, tanto con la ayuda del gobierno que pretende dar, como de los sindicatos que también pueden financiarlas.

Las cooperativas son una realidad y pueden ser parte de un proyecto social como alternativa al desempleo o bien, para complementar la economía de muchos mexicanos.

Por poner sólo un ejemplo, PEMEX²¹ cuenta con una cooperativa de consumo que es una organización formalmente constituida por trabajadores de Petróleos Mexicanos, sin fines de lucro, que tiene tres funciones básicas:

- a) El ahorro,
- b) El otorgamiento de crédito a sus socios y usuarios, y
- c) La protección familiar.

Los socios son empleados de planta del régimen de confianza, activos y jubilados de Petróleos Mexicanos y sus filiales. Petróleos Mexicanos por extensión del Contrato Colectivo de Trabajo, ha aplicado a la Cooperativa, desde su creación, las disposiciones contractuales relativas a la deducción por nómina de los salarios de los trabajadores activos y jubilados, tanto de las cuotas para su constitución y desarrollo, así como para la liquidación de los adeudos que por consumos tuvieron los trabajadores y jubilados.

La misión de ésta cooperativa:

*Administrar la fuerza económica del conjunto de integrantes de la Cooperativa ofreciendo servicios que coadyuven al mejoramiento del poder adquisitivo y calidad de vida de los socios y sus familias.

*Proporcionar el mejor sistema de crédito para el consumo de productos y servicios para:

*El hogar, esparcimiento, ahorro, salud, vestido y protección de los trabajadores de Petróleos Mexicanos y sus familiares.

Como este ejemplo hay muchos acerca de la funcionalidad de las cooperativas como alternativas de apoyo a los trabajadores, por eso en este trabajo las considero como un proyecto que deben tomarse en cuenta en el campo de los trabajadores sociales

²¹Información recabada de la página de Internet www.pemexcooperativa.com.mx

2.3.2 Corporativismo en las Cooperativas

Durante 56 años prevaleció una ley cooperativa que poco a poco estableció un modelo de cooperativismo dependiente del control y apoyo estatal, provocando hacia su interior baja participación de sus socios y por ende campo propicio para el surgimiento de líderes caciquiles. Dicha situación derivó en un movimiento cooperativo débil, aspecto que se refleja en su contribución marginal dentro de la economía nacional.

El cooperativismo en México fue un sector que contó con privilegios otorgados en sus inicios por el propio estado, (como en la pesca con especies reservadas en exclusividad y en el transporte con preferencias en las rutas, entre otros). Con la instauración de la política neoliberal, la situación de privilegios que se sustentó, representaba un obstáculo para la economía de libre mercado, de ahí se inició un proceso de desregulación Estado-Cooperativas, de esta manera se efectuaron acciones como la desaparición de instituciones financieras de apoyo al cooperativismo.

Esta situación aunada a la prolongada crisis económica de los últimos años, propició la desaparición de gran número de cooperativas y que en la actualidad otras más estén en situación de sobrevivencia. Este panorama deja ver que sólo las grandes cooperativas pueden mantener su funcionamiento, sin que ello las exima de problemas de mercado, financieros, asesoría técnica, educación cooperativa, entre otros.

Como parte de estas medidas, se aprobó la Ley General de Sociedades Cooperativas, publicada en el diario oficial de la federación el día 3 de agosto de 1994, la cual vino a marcar un cambio en el modelo cooperativo al terminar la vinculación con el Estado y finalizar con el corporativismo tácito que se tenía con el partido oficial.

En el marco actual de la globalización de las economías y mercados, el nuevo cooperativismo debe actuar con mayor capacidad empresarial-sin perder su carácter social- buscando aumentar su productividad, calidad y competitividad de los servicios y productos que ofrece, para ello es necesario contar con un liderazgo con más capacidad de participación y una vida interna democrática, de tal forma que se pueda tener la flexibilidad requerida en un mercado competitivo y cambiante.

Dentro del nuevo contexto legal, han surgido cooperativas de ahorro y préstamo, culturales (cine, teatro, música, etc) de lucha libre, de profesionistas y otras, que conjuntamente con las ramas tradicionales como pesca, transporte, agropecuaria, etc., están desarrollando otra visión del cooperativismo, buscando una mayor representatividad para hacer valer los beneficios marcados en la ley y avanzar en la conformación de un movimiento cooperativo más fuerte en lo político, económico y social.²²

²² López Carvajal José Ignacio. Cooperativas de Cine y Video (publicación bimestral) "El nuevo paradigma cooperativo" p. 4, 5

Lograr lo anterior requiere de la activa participación de los cooperativistas y sus líderes, para demostrar que las cooperativas son una alternativa a los embates económicos por los que atraviesa el país. Sin embargo debe quedar claro que aún cuando el Estado dejó de lado el control y registro de las cooperativas, seguirá con la supervisión, ya que este tipo de organizaciones que aglutina y organiza a la población para mejorar su condición de vida, siempre estará en la mira del Estado para que no se salga de lo permitido en cuanto a la participación de la ciudadanía.

Además, el corporativismo se caracteriza también, por avalar la parte sustancial del proyecto económico defendido por el estado, a pesar de las discrepancias de matiz que pudiera tener. Romper con el corporativismo implica romper con el estado y definir una postura en la que la clase trabajadora y los sindicatos y cooperativas asumen la construcción de un nuevo orden.

Esto ha implicado que no se tome una clara visión, en el caso de las cooperativas para dar una educación cooperativa, y esto se puede ejemplificar con el poco o nulo interés en manejar dentro del programa educativo, la materia de cooperativismo, como fue el caso de la ENTS, en donde en su actual plan de estudios ya no aparece esta materia. Y es por lo cual que muchas personas consideran que las cooperativas son obsoletas, por un lado porque creen que sólo existe Cruz Azul o Pascual (a veces tampoco lo saben) y por otro porque en muchos con respecto al tema se toca muy poco y en las escuelas no se considera importante dar a conocer la alternativa de las cooperativas como una opción para mejorar nuestra calidad de vida. Finalmente la falta de financiamientos, asesoría técnica y sobre todo una formación cooperativista permiten que dicho movimiento caiga en un atraso o en una falta de interés para participar.

Cuadro comparativo

1ª ETAPA	2ª ETAPA
<p>1938 a 1994, el Estado y el Partido en el poder (PRI) mantenían controlados a tres sectores claves:</p> <p>CTM: obreros CNOP: cooperativas CNC: campesinos</p> <p>Con respecto a las cooperativas, se mantenían controladas, supervisadas y registradas por esos dos protagonistas. De esta manera se fue generando una burocracia y corrupción al interior de las cooperativas, ello daba pie a dejar de lado el objetivo principal de estas organizaciones</p>	<p>1994 se crea la Ley General de Cooperativas y a pesar de que con esta se les otorga individualidad e independencia, el Estado no deja la supervisión de las sociedades cooperativas</p> <p>Sin embargo la cooperativas pueden caer en vicios internos que a su vez generan inestabilidad y desorganización; lo cual conlleva al fracaso de éstas como puede suceder en cualquier otra empresa u organización civil</p> <p>El funcionamiento dependerá de un compromiso real y una apropiación de responsabilidades en el trabajo</p>

Tanto las cooperativas como los sindicatos, han pasado por el poderío del Estado como un control de la clase trabajadora, pero aún así pueden seguir teniendo logros sustanciales si se les otorga un espacio para la formación cooperativa, así como la formación sindical.

III. TELMEX Y EL STRM

Para poder mencionar el tema de las filiales, como se desarrollará en el siguiente subtema, haré una breve cronología de lo que ha sido la compañía Teléfonos de México (Telmex) y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM).

TELMEX

En 1978, nuestro país se unió a los países que contaban con el servicio de telefonía y cuyo desarrollo alcanzaría proporciones que nunca supuso su inventor Alejandro Graham Bell.

El 19 de abril de 1905, el gobierno mexicano otorgó la concesión para la comercialización del servicio telefónico a dos compañías: La Compañía Telefónica y Telegráfica Mexicana y la Compañía de Teléfonos Ericsson, S.A. La primera con capital americano y la segunda sueco, que operaban con diferentes tecnologías, por lo que los clientes sólo podían comunicarse con aquellos cuyos contratos estuvieran establecidos en la misma compañía.

Años más tarde la industria telefónica se expandía y se integraba, en torno a Ericsson; fue así como el 23 de diciembre de 1947 se da la fusión (Ericsson y la Compañía Telefónica y Telegráfica Mexicana, S.A.) para constituirse Teléfonos de México, S.A.

"Desde su constitución Teléfonos de México fue eminentemente privada y hasta 1972, año en el cual el gobierno adquirió la mayoría de sus acciones para ser de esta forma paraestatal."²³

51% GOBIERNO

49% PRIVADO

Sin embargo, en esta etapa la ineficiencia de la empresa y el mal servicio daba mucho que pedir para la mejora de éste; pues para llegar a contar con una línea pasaban meses o hasta años para obtenerla.

Posteriormente en 1989 anuncia el gobierno mexicano la privatización de la empresa Telmex, como paso necesario para la modernización en las Telecomunicaciones.

²³ Xelhuantzi López María. *Telecomunicaciones y Estrategias Sindicales en las Américas*. Estudio realizado para la Internacional del Personal de Correos, Telégrafos y Teléfonos (IPCTT) México 1997 p. 150-174 pg. 193

Diversas justificaciones se dieron para llegar a esta iniciativa, como fue: "Telmex carecía de recursos para su expansión; esta privatización fue parte del reordenamiento económico, productivo, financiero y político dictado por los esquemas de globalización"

A pesar de que el gobierno todavía en 1994 contaba con un porcentaje de acciones, Telmex, posteriormente quedó en manos privadas, vendida al Grupo Carso, encabezada por Carlos Slim (dueño de toda una cadena: El Globo, SEARS, Sanborns, etc.)

En 1996 comienza una diferente etapa para Telmex, ya que se prevé la apertura de la competencia de larga distancia; esto trae consigo una reducción de un 45% de tráfico internacional y el 50% de larga distancia nacional, que quiere decir, pues simplemente, que la competencia extranjera tiene la libertad de ofrecer los servicios de larga distancia en muchos casos más económica que Telmex, sin embargo, la empresa ve la forma de tomar vínculos con dichas trasnacionales para que renten su red y tengan otros porcentajes.

Esto por supuesto crea problemas laborales porque aún cuando no hubo despidos, sí se limitó y se sigue limitando, la entrada de nuevo personal a Telmex. A su vez se fueron creando filiales que tuvieron una gran ventaja para la empresa: abaratar la mano de obra y además dar una incipiente contratación de nuevo personal por medio del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM).

Actualmente las empresas que compiten con Telmex son:

ALESTRA, AVANTEL, ATT, GTE, IUSATEL, INVESTCOM, CABLEADOS Y SISTEMAS, MARCATEL, MIDITEL.

SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA. "STRM"

Por su parte el STRM, se constituye el 1º de Agosto de 1950, quedando establecido como sindicato nacional de industria en los términos de la fracción V del artículo 233 de la Ley Federal del Trabajo; adoptando el lema: Unidad, Democracia y Lucha Social, al igual que reconoce los siguientes principios en que se basa su organización:

- La lucha de clases como móvil de procesos históricos
- La liberación económica, política y cultural de las clases trabajadoras
- La lucha organizada y sistemática para eliminar los obstáculos que se opongan al progreso de los trabajadores

- La Democracia y autonomía Sindical
- La no-intervención del sindicato como organismo en las luchas electorales para designar funcionarios de elección popular

A continuación doy una breve cronología de los secretarios generales que han estado a la cabeza del STRM:

1950 Fernando Murrieta Pérez que comenzó por entregar a la nueva empresa varias de las conquistas que ya se tenían pactadas con el anterior sindicato llamado Sinatel, una de ellas fue la facultad de la empresa para reservarse el derecho de contratar la realización de obras y servicios con compañías (filiales) no representadas por el STRM y por lo tanto con personal no sindicalizado; "cláusula 9 del Contrato Colectivo de Trabajo", hecho que en la actualidad sigue siendo un problema.

1952 Jorge Ayala Ramírez asume la dirigencia, "se dice que impuesto por Murrieta". En 1955 el STRM se afilia a la CTM; pero en 1959, un movimiento dentro del mismo sindicato no sólo consiguió por medio de elecciones la dirección del sindicato, si no la separación de la CTM. En ese mismo año el STRM emplaza a huelga por un 25% de aumento salarial pero también por la llamada depuración sindical que encabezó Pablo Zendejas en contra del actual secretario. Ante esto surgen corrientes representantes de dos planillas, por un lado: Miguel Villa (del grupo de Ayala) y por otro Agustín Avecia (apoyado por el movimiento Restaurador por la Democracia Sindical).

1959 Agustín Avecia ocupa la secretaria general, estableciendo los siguientes acuerdos: reformar los estatutos, voto directo y secreto, periodo de los dirigentes de seis años y creación de la Comisión Nacional Electoral; con estos acuerdos el STRM inicia la acción de lo que sería la nueva dirección sindical, con un gobierno sindical autónomo e independiente.

1961 Arturo Velazco Valerdi (movimiento Restaurador)

1962 Manuel Guzmán Reveles (asesorado y confeccionado por la misma empresa).

1964 Antonio Sánchez Torres (disidente que enfrenta al STRM)

1966 Salustio Salgado Guzmán (parte de la estructura empresarial).

En estos periodos se dieron diversas corrientes que por un lado eran parte de la estructura sindical y otros por los viejos liderazgos apegados a políticas empresariales

1976 Finalmente llegamos a la etapa de la "reestructuración" en donde Francisco Hernández Juárez llega para quedarse hasta nuestros días (26 años como secretario general 1976-2002)

A partir de esa fecha comienzan diversas movilizaciones y sobre todo huelgas para obtener mejores aumentos salariales, revisiones de contratos, de hecho la huelga fue el eje de la actividad sindical durante los últimos tres años (1978-1980).

Uno de los puntos importantes en las huelgas, fue el debate en torno a la cláusula 9ª del Contrato Colectivo de Trabajo, ante el cambio tecnológico y la modernización de la empresa (cláusula que describo en el capítulo 3.1.1) y que hasta la fecha sigue siendo debate sin respuesta favorable.

El STRM, estaba conciente de que la modernización conlleva riesgos como posibilidades de fortalecimiento; ya que en efecto existe el peligro de despido, pero también de la oportunidad de duplicar la planta de personal. Si las concesiones de estos servicios a Telmex son el elemento definitivo entre el desplazamiento o el fortalecimiento de la plantilla de trabajadores, entonces es claro que el STRM, luche porque los nuevos servicios sean concesionados definitivamente a la empresa o en su caso ser los trabajadores mejor capacitados para atender estos servicios.

Durante la evolución del STRM como nos podemos dar cuenta, hubieron luchas constantes por ir mejorando cada día más su contrato colectivo para poder llegar a ser la clase privilegiada que muchos comentan, sin embargo actualmente ha estado pasivo a los cambios en las telecomunicaciones y como consecuencia a la proliferación de filiales las cuales tendrán que pasar por todos los embates que acontecieron a los telefonistas para obtener algo de lo que ahora tienen.

A pesar de que este sindicato logró avances cuantiosos en el contrato de los telefonistas, actualmente pretende sindicalizar a aquellas empresas filiales de Telmex, pero con pobres contratos colectivos que dejan mucho que desear de la gestión de un sindicato como el STRM, y lo menciono porque yo soy parte de él y los cambios probablemente serán lentos pero eso no quita que es otra época, otras circunstancias y sobre todo otro tipo de trabajadores que sindicalizar

Actualmente el STRM lleva 26 años (acaso una dictadura) liderado por Francisco Hernández Juárez con 50 mil afiliados y con otras empresas que está logrando afiliar ojalá que para bien de éstas, y esperemos que en su afán de progresar, el STRM tenga una visión a corto plazo para aquellas empresas que hacen el mismo trabajo que los telefonistas pero con mejor calidad, para que de alguna manera obtengamos satisfactorias condiciones de trabajo, ya que se torna difícil desaparecer la terciarización de la mano de obra y sobre todo encontrar un buen empleo que cubra nuestras necesidades profesionales

3.1 LOS TELEFONISTAS: UNA CLASE TRABAJADORA PRIVILEGIADA

Hablar de una clase privilegiada a estas alturas de la vida, es considerar beneficios que aún siendo obreros, hay diferencia y jerarquía entre estos ya que cuentan con más ventajas que otros.

Dentro del sector obrero si podemos considerar que hay grupos privilegiados, por ejemplo los trabajadores de TELMEX, a pesar de que en sus inicios la empresa no exigió un determinado nivel académico, actualmente personas que tienen a lo más un nivel secundaria, están percibiendo sueldos superiores a los de cualquier otro obrero en su misma situación escolar, o lo que es peor pueden llegar a ganar más que un profesionista.

En una entrevista que el Sr. Rosalio Morales²⁴, telefonista, fue miembro del comité nacional y actualmente coordinador de su pueblo (Zapotitlán) claro sin dejar de lado su trabajo en Telmex; recordaba que hace aproximadamente 15 ó 20 años ofrecían trabajo al por mayor en Telmex limpiando pozos y haciendo tendido de cables, además era muy fácil entrar a esa empresa ya que exigían a lo mucho contar con la primaria.

Mucha gente recuerda: "despreciaba ese trabajo y preferían trabajar sus tierras en el pueblo, otros tantos accedieron y empezaron a echar raíces en Telmex; por eso en la actualidad Zapotitlán es considerado un pueblo de telefonistas, ya que fueron de los primeros trabajadores que formaron parte de la empresa".

Posteriormente los cambios que se fueron dando en Telmex, como lo desarrolló en la introducción de este capítulo, generó más empleos pero empezaron los requisitos para poder ingresar, por ejemplo ser familiar del telefonista, contar con mínimo nivel secundaria y acreditar ciertos exámenes; actualmente el nivel académico debe ser preparatoria y los exámenes son cada día más complicados con toda la intención, por supuesto, de ir descartando personal.

Durante esta entrevista a pesar de que fue breve, el Sr. Morales mencionó estos datos que considero relevantes para darnos cuenta de que un avance en Telmex significa un retroceso en la contratación ya que prefiere buscar mano de obra con niveles hasta de licenciatura para realizar lo mismo pero a menor costo, y evitarse de capacitaciones y apertura de nuevas plazas de trabajo.

En la tesis de María Josefa Santos Corral²⁵, desarrolla su experiencia con algunos telefonistas que se enfrentaron a la nueva tecnología: ¿hasta dónde la

²⁴Morales Ríos Rosalio es coordinador de un pueblo llamado Zapotitlán, el cual se encuentra ubicado en la Delegación Tláhuac y a su vez trabajador de Telmex.

²⁵ Santos Corral María Josefa. Tesis "Cien Mujeres Llamadas Por el Ojo de una Aguja".

introducción de fibra óptica implicaba un rompimiento con los esquemas técnicos, organizacionales y de proceso de trabajo anteriores?

Ella cita que muchos trabajadores no conocían sobre el funcionamiento y opciones técnicas de la nueva herramienta, pues sólo tenían lejanas referencias de lo que estaba sucediendo con la introducción de la fibra óptica. También en las estrategias de capacitación para los telefonistas sólo se habían preocupado por mejorar el trato a los clientes (que no mejoró en mucho) y las pláticas de superación personal que recibían no tenían funcionalidad para el trabajo que realizaba a diario y sobre todo ahora con los nuevos avances.

Hablarles de fibra óptica, como lo menciona María Josefa "era hablarles de hechicería, aseguraban que era un proceso tan calificado que requería incluso de una carrera universitaria técnica para poderlo realizar".

Yo no conozco términos de ingeniería que involucran la fibra óptica y el avance en las telecomunicaciones, pero lo que sí entiendo es la situación que prevalece al momento de lograr avances, los cuales no tendrían porqué ser negativos para los trabajadores, sin embargo al parecer es así. Tan sólo con la mención anterior nos damos cuenta de que tan atrasados se quedaron los telefonistas para realizar su propio trabajo, pero sobre todo como el sindicato y por supuesto la empresa prefirieron tener otras filiales con gente capacitada para enfrentar los nuevos retos.

A pesar de todo eso sabemos que los telefonistas siguen siendo una clase trabajadora con privilegios en donde no nos cabe la menor duda que les han costado años de lucha para lograr lo que tienen, sin embargo les falta mucho para seguir reproduciendo mejores trabajadores.

Hay una cita de Alicia Sepúlveda²⁶ que sin tapujos expresó: "Considero que muchos telefonistas han perdido, el espíritu de lucha, porque ahora con un buen sueldo en el bolsillo, poco les importa si otro gremio está en dificultades y lo pero que nos puede pasar es sentirnos príncipes en un país de jodidos o creer que en un sindicato de 50 mil personas sólo existe una persona capaz e inteligente para encabezarlo, eso sí es grave, qué tristeza entonces que en 26 años no se haya formado cuadros alternativos"

El problema del desempleo agrava todavía más el espectro; amenaza convertir a aquellos que cuentan con un trabajo estable y decoroso en una aristocracia defensora tan sólo de sus intereses, mientras el universo de miles de desempleados mira con suspicacia a los portadores de privilegios que ellos no comparten. Y eso es precisamente lo que pasa con los trabajadores de Telmex, se han mantenido con un contrato colectivo de trabajo envidiable ante los ojos de otros obreros, pero indirectamente, han permitido que la materia de trabajo que les corresponde se vaya

Facultad de Filosofía y Letras México, DF 1997

²⁶ Periódico: La Jornada "La Democracia, Mero Formalismo" Alicia Sepúlveda, Secretaria de Relaciones Exteriores, Miembro del Comité Ejecutivo Nacional del STRM México, Septiembre 18 de 2000 p 18

colando a empresas filiales restándoles la apertura a más vacantes tanto a sus familiares como a personas ajenas a la empresa.

En un proceso de globalización una clase trabajadora no sólo debe ser privilegiada por contar con un "contrato colectivo (en el caso de los trabajadores telefonistas sindicalizados) que brinde cómodamente las prestaciones de jubilación (prestación que se ha venido dejando a un lado y se está dejando ese papel a las afores), guarderías, descuento en el recibo telefónico, primas dominicales, trabajo nocturno, jornada de 40 hrs., fondo de ahorro, ayuda para gastos escolares, préstamos sobre el ahorro, anticipos de aguinaldo, fideicomiso de vivienda, anticipos de aguinaldo, permisos, pagos por antigüedad, etc."²⁷ si no también debe considerar los logros obtenidos en anteriores revisiones contractuales para no disminuir en las próximas y mucho menos perder la calidad y competitividad en el trabajo, no es con trabajo mal pagado, y poco calificado como se pueden obtener beneficios de productividad.

Este pequeño análisis del tema de la globalización lo consideré oportuno para recalcar que los trabajadores de Telmex pueden cubrir aspectos que demuestren la calidad de su trabajo y sigan predominando no sólo como una clase privilegiada, si no que abran la posibilidad de acceso a nuevo personal.

Si están catalogados como obreros afortunados por toda una serie de cuestiones que ya mencioné anteriormente; tienen que ser audaces para mantener su materia de trabajo y no permitir que se fugue en filiales que la misma empresa crea.

Probablemente los telefonistas consideran que una filial que la empresa forme y el sindicato retome, nunca llegará a contar con un contrato de lujo, sin embargo si analizan la situación con detalle, sabrán que sus propios hijos serán parte de esos nuevos empleos y difícilmente echarán raíces en una empresa que poco a poco va cerrando posibilidades de nueva contratación.

Si recordamos también el nivel académico que la mayoría de los telefonistas tiene (nivel primaria y secundaria), daremos cuenta por un lado de el porqué Telmex busca otras opciones con personal mejor preparado y a menor costo, y por otra la apatía de participación por parte de los telefonistas para mejorar el trabajo que realizan.

Ante esto tendrían que ser concientes y mejorar tanto su trabajo con la empresa como su participación en el sindicato para acrecentar todavía más sus condiciones laborales, y no estar satisfechos con lo que ya tienen, pues las telecomunicaciones no se quedan atrás y cada día existe nueva materia de trabajo que si no se encuentra capacitado el personal y el sindicato no lucha por que lo esté, seguirá la fuga de esa materia y por lo tanto la creación de terceras empresas con miseros contratos si es que tienen la "fortuna de que un sindicato los respalde".

²⁷ Contrato Colectivo de Trabajo Celebrado entre Telmex, S.A de C.V y el STRM México 1998-2000
Cláusula 9 Capítulo I Pg. 7-9

3.1.1 MATERIA DE TRABAJO DE LOS TELEFONISTAS

Desde 1976 hasta la fecha, como lo menciona la cláusula 9ª del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) en el capítulo II:

"Empresa y sindicato reconocen como interés fundamental de sus trabajos asegurar la prestación de servicios de telecomunicaciones de la mejor calidad y en la mayor amplitud al cliente, al menor costo. Por ello reconocen la necesidad imprescindible de incrementar la capacitación del personal, mejorar la eficiencia utilizando métodos modernos de administración y en general hacer uso de la más alta tecnología en beneficio del cliente, con el fin de que los trabajos encomendados al personal sindicalizado se presten en condiciones de competencia tanto en lo que se refiere a costo como calidad, oportunidad y garantías con los trabajos que realicen otras empresas de telecomunicaciones y los que pudieran ser encomendados a terceros...

La empresa conviene en que la aplicación de ésta cláusula no afectará a los trabajadores de planta que actualmente prestan sus servicios que ya existen en la empresa, en los cuales se cubrirán todas las vacantes que existen y que ocurran en el futuro, pero en la inteligencia de que cuando no exista trabajo, los trabajadores podrán ser ocupados provisionalmente en otros departamentos.

Cuando en un futuro la Empresa decida formar otra u otras empresas filiales o subsidiarias para operar dentro del Territorio Nacional, cuyo objeto social corresponda al ramo de las telecomunicaciones o servicios conexos, deberá hacerlo del conocimiento del sindicato y, previa fijación entre las partes de las condiciones de trabajo que habrán de corresponder a las labores y alcances reales de la nueva empresa...²⁸

Me permití anotar la mayor parte de esta cláusula por la simple razón de que en ella se da por hecho la libertad de crear filiales en el ramo de las telecomunicaciones, pero sobre todo la contrariedad de ésta misma cláusula, al no hacer cumplir a la empresa con referencia a mantener aquellas actividades con prioridad para el personal.

A pesar que desde 1987, se venía elaborando un proyecto que pretendía lograr la capacitación para evitar la subcontratación por Telmex de terceras empresas y obtener por lo tanto la materia de trabajo, en la actualidad no se ha llevado a la práctica.

Como importante prioridad, se debe entender que para elevar la productividad y los niveles de calidad en forma consiente, se requiere que los recursos humanos sean

²⁸ Ibidem

protagonistas principales de la innovación tecnológica y no dejarlos de lado como simples expectantes de las transformaciones, en este caso de las telecomunicaciones.

Si sabemos que la nueva tecnología o los nuevos retos que implica ésta no pueden ejercerla los propios telefonistas, si se tendría que plantear nuevas estrategias de capacitación que involucren a la mayoría de éstos, pues lo que se estaría creando es mantener a Telmex sólo como imagen de una empresa de telefonía para que a su vez otras siga la proliferación de empresas especializadas que hagan el trabajo de los telefonistas con mejor calidad pero con ningún beneficio de éstos.

En 1992 se obliga a Telmex que los trabajadores de las nuevas empresas filiales que implante deben estar sindicalizados en el STRM, lo cual si bien puede sonar favorable a los telefonistas, también abre la puerta a la creación de más filiales y a la confrontación por la materia de trabajo entre trabajadores del mismo STRM, pero con un contrato colectivo diferente (por supuesto, más precario). Se trataría aquí de un intercambio de beneficios mutuos entre la dirección de la empresa y del grupo Juarista en el poder dentro del sindicato. aquella crea filiales que le convengan y ésta puede lucir más afiliados.

Considero que lo importante ya sea con o sin filiales, es la participación organizada y democrática dentro de la estructura del STRM para poder abatir si es posible la creación de filiales, y si no, tratar de sindicalizar a todas aquellas empresas dedicadas a las telecomunicaciones y en corto tiempo negociar más y mejores contratos de trabajo, pues si la empresa empezó jugando de esa forma, lo propio es que el STRM tenga alternativas a esos juegos y demostrar su capacidad de negociación para mantener a sus afiliados contentos en las empresas, ya que por su parte el STRM se encuentra feliz recibiendo más cuotas sindicales.

La permanencia de la materia de trabajo para los telefonistas, muchas veces depende de la capacitación adecuada y del desempeño de los trabajadores en la práctica, porque de nada sirve que haya una buena capacitación si ésta no se pone en práctica gracias a la apatía de cada telefonista, o viceversa, si el trabajador está en toda la disposición de aprender pero la empresa y hasta el mismo sindicato se muestran indiferentes para capacitarlos.

Lo mismo sucede con las mismas empresas filiales, en el caso de Tecmarketing, existen diversas campañas que deberían permanecer ahí, sin embargo la empresa pone como pretexto que los trabajadores no cuidan su trabajo y la calidad de éste no cubre sus expectativas. Lo cierto es que la empresa siempre buscará otras alternativas que le permitan encontrar mano de obra más barata que siga haciendo el mismo trabajo pero siempre a menor costo, tampoco debemos negar que la rutina de un trabajo, llega a descuidar esa parte de amabilidad y servicio que se le debe a toda persona, esto no se puede generalizar y mucho menos poner como excusa para mal baratar el trabajo de cualquier obrero o profesionista.

3.1.2 LA CREACIÓN DE FILIALES EN EL AREA DE LAS TELECOMUNICACIONES; CASO ESPECIFICO LA EMPRESA TECMARKETING, S.A. DE C.V.

Filial es aquella sucursal que depende de un establecimiento central, de una matriz.

Así es como llanamente lo define el diccionario; y también es así de sencillo como se crean en los diferentes negocios con el sólo objeto de beneficiar a los empresarios.

Crecimiento de Telmex con empleos precarios y trabajos temporales. ¡El gran negocio!
¡Para crecer, creo mi filial, me contrato, me superviso y me pago! Frase en la que se puede resumir la vieja política de los directores Telmex.

Y mientras los trabajadores en los centros de trabajo discuten cómo podrían recuperar y participar en esta materia de trabajo, las compañías constructoras filiales ya están por todos lados ampliando la red de cobre, resaltan las pésimas condiciones en que desarrollan su trabajo.

La preguntas más frecuentes que se hacen los telefonistas ¿Cuánto ganan?, ¿Tienen seguro? ¿Tendrán prestaciones?, ¿Son trabajadores de planta? ¿Están sindicalizados? No es necesario ser adivino para suponer que una compañía que crece y se achica de esta forma mantenga una notable seguridad en el empleo.

Por ejemplo existe una filial de Telmex llamada Comertel Argos²⁹ (Agencia de Contratación de personal), que se ha servido con la cuchara grande en lo relativo a la invasión de labores propia del sindicato, ya que Argos lleva la administración del personal de confianza activo y jubilado de Telmex, así como el ingreso de personal a dicha empresa.

Uno de sus objetivos consiste en proporcionar a Telmex un servicio especializado de selección de personal a través de normas y procedimientos debidamente autorizados que permiten garantizar la presentación eficiente y oportuna de candidatos a ocupar puestos vacantes.

Que quiere decir esto, muy sencillo, que las personas que están en espera de una vacante que la empresa le pida al STRM, pues seguirá esperando no sé cuantos años, ya que no es necesario ese personal sindicalizado, teniendo la oportunidad de

²⁹ Revista: "Renovación Sindical" No. 2 México 1999 Edita la alternancia del STRM p 3 pg 15

contratar gente de confianza que ocupe puestos que la empresa necesite en ese momento. Esta es una de las razones por las cuales se ha dado una invasión de materia de trabajo propia del STRM.

De esta forma, Argos en realidad es una agencia de contratación de personal de Telmex y al servicio de Telmex mismo, que ha logrado anular el derecho de contratación colectiva que tiene el STRM.

Como estas empresas, existen muchas más y con lo que respecta al interés de este trabajo es hablar de TECMARKETING.

Tecmarketing, se crea en 1994 fundada por Grupo Carso y en 1998 pasó a ser filial de Telmex.

Acerca de la Tecmarketing y el STRM, hay muy poca información y fue por medio de entrevistas realizadas a compañeros que estuvieron desde que inició esta empresa (hace seis años) como pude saber que antes de que el STRM tuviera la titularidad del contrato colectivo; fue la CTM quien se encargó de sindicalizar a estos trabajadores, al parecer aún con este sindicato no se sentían protegidos y mucho menos hubieron cambios laborales, ya que se mantenían en constantes cambios de personal por un lado por que los salarios eran muy bajos y por otra, porque si existía algún conflicto con los gerentes fácilmente los podían dar de baja sin que la CTM gestionara el problema; de hecho cada quince días había nuevas contrataciones. Probablemente una de las facilidades que encontraban en ese entonces, fue que no exigían el nivel licenciatura a lo mucho nivel bachillerato para poder entrar a laborar.

Afirman algunos compañeros que esta confederación sólo servía para cobrar las cuotas sindicales ya que nunca vieron un avance; los lugares de trabajo eran muy pequeños e incómodos y las herramientas de trabajo, insuficientes y en pésimas condiciones. De hecho no existía ninguna representación (representantes de célula, delegados, etc.) como actualmente con el STRM

Con estos problemas el STRM vio la oportunidad de introducirse con el objetivo de irse convirtiendo en un sindicato de Telecomunicaciones, pues lo que necesita es abarcar a todos los sectores que trabajen en el ramo de las telecomunicaciones

Finalmente el STRM toma posesión y actualmente es el sindicato que está al frente; muchos consideran que han visto mejoras, porque anteriormente no contaban con herramientas de defensa de los trabajadores como son el Programa de Productividad, Reglamento interior de Trabajo, Escalafón y comisiones como la de Capacitación, Seguridad e Higiene, y lo básico, una revisión contractual cada dos años y una revisión salarial cada año; además del incremento en los salarios; otros tantos dicen que es lo mismo o peor ya que ahora exigen nivel licenciatura para poder ingresar y hay más de 1800 vacantes paradas, **pues ahora resulta que ya somos muy caros para la empresa y prefiere abrir otras filiales pero que no estén sindicalizados y que hagan el mismo trabajo pero a menor costo: "la terciarización de la terciarización"**

Probablemente lo que está sucediendo con Tecmarketing es que el STRM dio forma a la organización de los trabajadores, pero a su vez implantó un control para que los cambios en esta empresa sean paulatinos y así convenga tanto a ésta como al sindicato seguir con negociaciones de mejoría en el contrato pero a un plazo muy lejano; mientras tanto se sigue sacando provecho de la calidad del trabajo con profesionistas que reciben a cambio sueldos que no les corresponden.

En Tecmarketing se trabajan diferentes campañas que engloban los servicios de: servicios digitales, segundas líneas, largas distancias, seguros con lada, pagos desde E.U., asesoría técnica de Internet, (prodigy) venta de computadoras, recuperación de clientes que se encuentran con otras empresas de larga distancia, (la campaña más grande de Tecmarketing) y otras tantas campañas que se vayan anexando con el tiempo, dependiendo la temporada y los cambios, pues según somos una empresa que lo trabaja exclusivamente a Telmex, sin ser Telmex.

La organización de esta empresa es la siguiente:

Cuenta con dos centros de trabajo uno llamado **Irrigación** que se divide en dos turnos, matutino (800 personas) y vespertino (700 personas) **Chapultepec**, en donde hay tres turnos: matutino (500 personas), vespertino (530 personas) y nocturno (70 personas), el total de la población de ambos turnos es de 2600 trabajadores.

Los centros de trabajo se dividen por sectores, con lo que respecta a Irrigación que es donde yo laboro; hay cinco sectores con 18 células (áreas) cada uno y a su vez, cada célula con 12 posiciones. En cada sector se encuentran diferentes campañas y diferentes categorías, y de acuerdo a ellas se les otorga un salario, como lo muestro a continuación:

A	AA	AAA	SOPORTE TÉCNICO
\$82.00	\$87.00	\$94.00	\$137.00

Y un bono de productividad que dependerá de la calidad y cantidad del trabajo realizado, gracias a este bono, es que seguimos en la empresa, pues con esos sueldos difícilmente cubrimos gastos escolares y en muchos casos, gastos como padres de familia.

Al paso del tiempo Tecmarketing no sólo ha crecido en recursos humanos, si no también en problemáticas laborales, aún cuando su misión es "Brindar la mejor calidad en servicios de mercadotecnia especializada, por medio de personas altamente capacitadas en su ramo, con la ideología de la mejora continua, apoyadas por los recursos tecnológicos más avanzados para la atención, servicio y cumplimiento de las necesidades de los clientes de una manera eficiente y profesional; contribuyendo así al desarrollo del país"; ésta idea se va distorsionando por la precariedad en la herramienta de trabajo, en las capacitaciones

de 2 min., en bases de datos insuficientes, constantes fallas en los sistemas; y hasta en ocasiones la poca preparación de los gerentes para auxiliar a la base, entre otras.

Tecmarketing tiene como esencia el trabajo de cientos de profesionistas que pretendemos estar ahí sólo mientras encontramos un trabajo que competa a nuestras profesiones, que sea bien remunerado y si tenemos suerte que haya opciones para elegir.

Pues sí, es mucho pedir, sin embargo lo seguimos soñando porque creemos que puede ser real y dejar Tecmarketing a un lado, lamentablemente hay quienes ya tienen más de tres años trabando en esta filial y aún no tienen para cuando salir, esto por su puesto dependerá de cada uno, pero la realidad es que la oferta de trabajo cada día se vuelve más precaria; de hecho se ha estado manifestando que en este año (2002) se prevén 2 millones de desempleados, ante esto si una filial nos brinda medios tiempos, un trabajo cómodo y sin responsabilidades y con sueldos un poco más allá de los mínimos, fácilmente aceptamos dicha oferta, no importando si es materia de trabajo de otros obreros, si son pésimas las condiciones en que se labora y sobre todo las pocas prestaciones.

Por su parte el STRM, nos representa por medio de la sección 159 quienes son de la misma base de Tecmarketing y se encuentra de la siguiente manera su cronograma:

- Comité Ejecutivo Nacional.....Integrado por trabajadores de Telmex
- Comisionados..... Que son parte del comité nacional del STRM y "asesoran a nuestro comité local".
- Comité Ejecutivo LocalIntegrado por trabajadores de Tecmarketing que por consenso de la base tienen dos años de gestión.
- Comisiones de trabajo.....Son parte de la base trabajadora de Tecmarketing y se encargan de estudiar los problemas más frecuentes en el trabajo con respecto a las áreas de Productividad, Seguridad e Higiene, Capacitación y Escalafón
- Delegados.....Encargados de gestionar entre empresa y trabajador todo trámite, como pases de salida, pases de entrada, permisos escolares, etc. También son elegidos por la base y su gestión dura un año.
- Representantes de célula.....Son el filtro para bajar información a toda la célula con respecto a las juntas sindicales que realicen las comisiones o los delegados

Lo anterior, fue, de manera general la historia de Tecmarketing y lo que ahora nos importa es la evolución tanto de la empresa como del STRM, ya que a muchos nos da la impresión de que aun cuando ha mejorado la situación en la empresa, también vemos con tristeza que ya tiene los tiempos definidos para ir negociando de gota en gota algunas prestaciones.

El STRM piensa que estamos jugando al sindicatito, (somos una de las clases trabajadoras más jóvenes que pertenecemos a un sindicato tan grande como lo es el STRM) y desgraciadamente es también menester decir, que la poca organización de esta base que presume de profesionistas, a incrementado la apatía por participar e involucrarse más en comisiones de trabajo, en revisiones salariales, y a su vez da oportunidad para que se vayan dando las cosas a medias y así el sindicato como la empresa tenga bases para justificar nuestra condiciones de trabajo.

Esto es una cuestión que debemos quitar todos los trabajadores de Tecmarketing, si es que pretendemos avanzar más rápido que los telefonistas, pues a ellos les llevó más de 20 años contar con todos los beneficios que tienen; sin embargo, creemos que nosotros no debemos esperar tanto tiempo para obtenerlos.

Es importante ahora más que nunca, exigir el respeto hacia nuestra sección y avanzar a pasos agigantados para lograr un mejor contrato colectivo, ya que por su parte la cúpula sindical con su inercia seguirá permitiendo que los empresarios se expandan con filiales beneficiando sus bolsillo, aún cuando el de los trabajadores siga disminuyendo, por lo que debemos permanecer al tanto de los avances o retrocesos que pueda tener la sección 159.

Es por lo tanto, muy importante tener una conciencia laboral, que permita una armonización con la empresa y el sindicato, la conciencia laboral no es otra cosa que la mejora en nuestro trabajo, en el cuidado de éste y de la misma empresa, ya que aún cuando no somos los dueños de esos medios de producción, si somos parte de un proceso; así entonces, se debe dejar de lado la idea de que los sindicatos deben solapar vicios que muchas veces tenemos los trabajadores, y a su vez debemos vender la mejor mano de obra para poder así exigir mejoras laborales, ya que de nada sirve tener el apoyo de un sindicato si no sabemos distinguir la tarea que le compete tanto con el trabajador como con la empresa. Finalmente esta actitud hacia el trabajo permitirá que con bases sustentemos cualquier exigencia tanto al sindicato como a la misma empresa.

IV. INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL, COMO IMPULSOR DEL CAMBIO HACIA UN NUEVO SINDICALISMO MEDIANTE EL FOMENTO DE PROYECTOS PRODUCTIVOS DE TIPO SOCIAL EN TECMARKETING.

Todos los proyectos que los trabajadores sociales impulsamos siempre tienen una pequeña limitación que es el respaldo económico, en otros casos influye el poco interés personal por el sector al que nos estamos dirigiendo, y hasta la apatía a la misma carrera.

También los problemas de comunicación entre comunidades, instituciones y sectores apáticos, poca importancia a investigaciones sobre procesos de participación y organización social, ausencia de retroalimentación y redefinición de acciones, carencia de una metodología que guíe la intervención, desconocimiento de la cotidianidad de los grupos, comunidades y sectores acciones de poca o nula trascendencia para las comunidades y/o sectores populares, desencadenamiento de procesos que no se concluyen, entre otros, son barreras a las que nos enfrentamos los trabajadores sociales a la hora de nuestra labor.

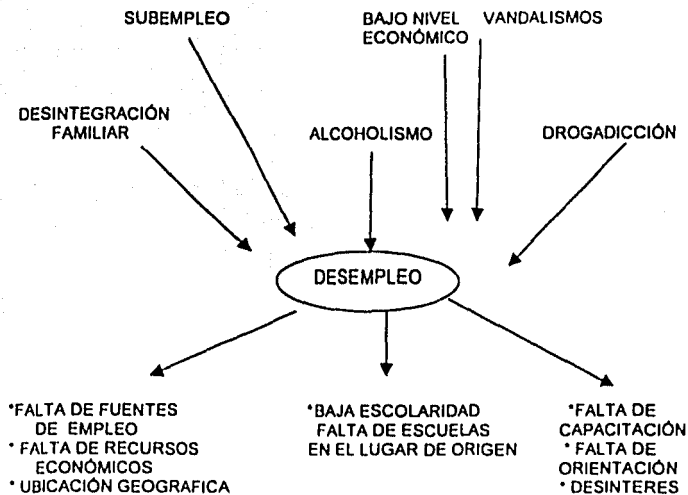
Aún con todos los problemas que conlleva no sólo nuestra actitud, si no también las situaciones que prevalecen en las diferentes áreas de trabajo, no debemos limitarnos para buscar nuevas formas de participación o complementar las ya existentes con otros apoyos que hemos olvidado como pueden ser los sindicatos y las cooperativas.

La intervención del trabajador social en el ámbito laboral, no precisamente en las empresas y en el área de Recursos Humanos, si no en las estructuras sindicales que en ellas existen, puede impulsar nuevos proyectos que involucren a los trabajadores.

Los sindicatos deben ser considerados como organizaciones con objetivos más allá de lo laboral, abarcando el aspecto social de los trabajadores

Si recordamos este árbol de problemas:

ARBOL DE PROBLEMAS



Sabremos lo grande que es nuestro ámbito de trabajo, en el caso del área laboral, ya que el desempleo o un empleo precario implica para los trabajadores afectaciones como:

1. La percepción de sí mismo: la inseguridad en el empleo y la incapacidad de obtener un salario suficiente, trae sentimientos de frustración que pueden llevar al aislamiento
2. Los proyectos familiares y personales que se ven afectados en la medida que no se puede planear a largo plazo, teniendo que subordinar los intereses de cada uno de los miembros de la familia al interés general de apenas sobrevivir cada día
3. La dinámica familiar que puede volverse conflictiva y amenazante, principalmente entre los cónyuges, datos de la Procuraduría General de Justicia del D.F., señalan que el 84% de los casos de mujeres que denuncian haber sido golpeadas por sus compañeros³⁰, éstos lo hacen cuando están desempleados, por supuesto que no es justificante para que haya maltrato a la mujer, sin embargo es sólo una de tantas causas que lleva consigo la precariedad del empleo

³⁰ Periódico: La Jornada "Violencia Familiar" México 28 de marzo de 1993 p. 14

Como ejemplos anteriores se pueden seguir mencionando muchos más, pero lo importante es ejercer sobre ellos alternativas de solución que sólo se resuelven con empleo seguro bien remunerado y atención a la familia. Para lo cual se necesita de apoyos profesionales pero también de financiamientos que cubran los programas necesarios en los diferentes sectores.

Y es precisamente la participación del trabajador social en combinación con los sindicatos que pueden cubrir ese círculo vicioso que envuelve a los trabajadores y que la estructura sindical se ha cerrado para intervenir. Como lo he venido mencionando, los sindicatos y las cooperativas pueden trabajar en conjunto con los trabajadores en aquellos ámbitos no necesariamente laborales, que afectan directamente el bienestar del obrero y a su vez de la familia; y una forma de apoyo puede ser financiando programas sociales, (de salud, vivienda, capacitación, etc.) creando cooperativas para abaratar costos y tener un ingreso más, etc.

Lo anterior lo puse en práctica precisamente con la propuesta de una cooperativa que en vinculación con el sindicato cubriría la necesidad de la alimentación sin esperar que la empresa diera una respuesta a tal petición desde hace ya mucho tiempo.

Para poder demostrar tanto a la empresa como al sindicato la viabilidad de un proyecto cooperativo era necesario una investigación amplia que fundamentara nuestros programas de acción; de hecho las comisiones representativas de Tecmarketing que revisan los problemas de seguridad e higiene, escalafón, capacitación, productividad, etc., no cuentan en muchas ocasiones con instrumentos que les permitan llegar a una investigación que justifique a la empresa las peticiones de los trabajadores. Toda investigación requiere de un estudio situacional, que nos permita contemplar las posibilidades de cambio que puedan existir en un ambiente de trabajo como lo es, en este caso Tecmarketing. Por lo general, el trabajo de campo que realizan las diferentes comisiones en la empresa, es muy escueto, en algunos casos probablemente por la presión de darlo a conocer a la empresa en los tiempos que tienen para la negociación, pero en otros considero que es por falta de una acción planificada.

Esto no quiere decir que los compañeros no estén aptos quizá para negociarlo y un trabajador social sí, pues muchas veces depende de el carácter, el liderazgo y la personalidad de cada uno para llegar a ser un representante sindical; sin embargo la gran variedad de profesiones que se encuentran en Tecmarketing, no permite, por ejemplo que un veterinario, un doctor, u otras disciplinas que no estén relacionada con proyectos sociales puedan presentar un trabajo fundamentado y bien dirigido como lo podrían hacer las carreras en el área social.

Esa es la parte que considero, hace falta en Tecmarketing, una asesoría para la elaboración de una buena investigación que plantee los problemas. Si juntamos un buen trabajo de gabinete con un buen líder que tenga representatividad, podremos

contar con mejores bases para ir ampliando las prestaciones en nuestro centro de trabajo.

En el caso de los trabajadores sociales, considero que llegan a cubrir la parte de la investigación y la relación más directa con la gente, pues en mi experiencia, puedo mencionar que siempre me sentí muy relacionada con todo lo que hacían las comisiones y por eso la inquietud de aportar algo nuevo.

Pero también debemos ser concientes de que nuestra labor en ocasiones se mantiene limitada ya sea por nuestra propia inercia a contribuir para algo nuevo o a las barreras que siempre nos encontraremos los trabajadores sociales en el área empresarial para mediar entre empresa-trabajador la problemática que se suscite, o en otro caso, con los sindicatos en donde tenemos que alinearnos a las negociaciones que ya tienen pactadas con las empresas.

A pesar de que en ambos lados siempre obstaculizarán nuestras acciones que conlleven pleno beneficio a los trabajadores, debemos estar concientes de que nuestro papel puede ser de mediador pero con empeño en dar opciones que apoyen la situación del obrero; pues finalmente nosotros también somos trabajadores y mientras no tengamos los medios de producción siempre estaremos limitados para actuar no en contra de una empresa si no más bien a favor del trabajador.

Por eso la aspiración de formar una cooperativa, ya que en ella se forjaría la unión, organización, pero sobre todo la responsabilidad de una empresa dirigida por los propios trabajadores.

Proyectos como éstos reafirmarían el papel de los sindicatos como organizaciones que no sólo sirven para cobrar cuotas semanales y negociar contratos vendidos, si no para volver a la esencia y el objetivo por lo que se formaron.

Sin embargo, si este proyecto no fue viable para el sindicato y mucho menos para la empresa, no quiere decir que hasta aquí haya llegado mi intervención ya que existen muchos problemas a los cuales debe darse alternativas de solución, porque es muy fácil para los trabajadores quejarse de las malas condiciones laborales, pero también es importante contribuir, proponiendo y dando lo mejor de cada uno de nosotros en nuestra área de trabajo y en la participación sindical, la cual no necesariamente tiene que darse si somos representantes formalmente, si no también a nivel base (trabajadores) debemos incluirnos en cada toma de decisiones y propuestas.

Posterior a la presentación de la propuesta, (que en capítulos más adelante detallo) y con respuesta negativa por parte de la empresa y sindicato, se elaboró un nuevo proyecto llamado "Un comedor Inteligente", el cual fue presentado nuevamente al sindicato, obteniendo una nueva negativa, tanto del sindicato como de la empresa mencionando que ningún proyecto se hará mientras la empresa no sea viable, esto quiere decir que ven el futuro de Tecmarketing incierto, y por lo tanto no quieren invertir en un lugar que según los dueños no ha dado buenos resultados.

Todos los que ahí laboramos sabemos que eso no es cierto, ya que una de las filiales que mayor ganancia a dejado a Telmex, es precisamente Tecmarketing, pues no sólo da sueldos muy por debajo de Telmex, si no que a cuenta gotas va cubriendo algunas necesidades, pero que finalmente no pretende cerrar la empresa porque sabe que tiene materia de trabajo de calidad y con un nivel que en muchos de los casos los Telefonistas no tienen.

Sin embargo, la empresa no piensa dar nada si los trabajadores no cubren sus metas; por supuesto, como empresarios deben garantizar sus ganancias para mejorar las condiciones laborales, pero por parte de los trabajadores debemos no sólo cubrir la meta empresarial, si no también la parte de organización, participación y planificación de nuestras acciones.

Cuando menciono estas tres variables, me refiero a involucrarnos más en las comisiones y en los círculos de análisis que el sindicato ha creado con el fin de mejorar el trabajo, esto a su vez reflejará una mejor producción y sólo entonces empezarán los cambios en Tecmarketing

Mi participación después de la propuesta, no queda limitada, al contrario, podré colaborar ahora que el tiempo sindical ya me lo permite, en alguna delegatura, en las diversas comisiones y en los círculos de análisis, a su vez, en la formación sindical que nunca debe olvidarse para ubicarnos dentro del contexto laboral que nos compete. Se debe concientizar de nuestro papel como trabajadores sindicalizados y a su vez como responsables del crecimiento o deterioro de nuestra empresa, para poder así exigir cada día más y mejores prestaciones pero ahora sin pretextos para otorgar concesiones que realmente merecemos

Mi participación, por lo tanto se basará en un trabajo de campo que por lo menos en mi sector se vea reflejado a nivel productividad, y a su vez nuestra intervención más directa en todas las actividades sindicales, ya que nos debemos ubicar en dos organismos, por un lado a la empresa para generar un elevado nivel de productividad y a su vez con el sindicato para contribuir de manera organizada con participaciones de calidad y no caer en el simplismo de ser luchadores sociales pero sin propuestas.

Espero que de mi parte, siga la iniciativa de seguir participando, independientemente si considero o no a Tecmarketing, como un trabajo de "paso", pues mientras me encuentre en esta empresa, debo aportar algo nuevo y no caer en la apatía de crearme un profesionista que merece un mejor trabajo (y claro que lo merecemos, pero eso se demuestra aquí y en cualquier lado), si en uno como éste ni siquiera sabemos organizarnos y contribuir para mejorar nuestras condiciones laborales.

4.1 RELACION SINDICALISMO-COOPERATIVISMO

A lo largo de este trabajo se hizo mención de manera breve sobre dos grandes movimientos como fueron los sindicatos y las cooperativas, los primeros con el objetivo desde el punto de vista de la Ley Federal del trabajo:

"Asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

O como una agencia de integración de los trabajadores que adapta a sus afiliados al sistema y dentro de este obtener algunos beneficios, ya que si queremos que los sindicatos sean más democráticos y combativos se deberá evitar toda infiltración y dominación capitalista en las estructuras, pero como esto es casi imposible, lo que si podemos hacer es lograr que quienes pertenecemos a un sindicato no dejemos de lado la unión y sobre todo la organización de la clase trabajadora para así demostrar con inteligencia nuestra lucha laboral.

Las segundas (cooperativas) como las define la ACI: (Alianza Cooperativa Internacional) sociedades autónomas formadas por personas unidas voluntariamente para satisfacer sus comunes necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales, mediante una empresa de propiedad compartida gobernada democráticamente

Ambos movimientos se crean en la lucha de las masas reprimidas y en defensa de sus derechos sociales, se establecen sobre la base de la autoayuda, la asistencia mutua y la solidaridad de los miembros, con el objeto de mejorar las condiciones económicas y sociales de éstos mediante la acción organizada. Ni los sindicatos ni las cooperativas existen como grupos individuales aislados, sino que se han desarrollado en forma de movimientos

El movimiento sindical y el cooperativo persiguen fines similares, es decir, trabajar por el progreso general del desarrollo social y económico de las masas, ambos movimientos pueden fortalecerse y aumentar su efectividad si colaboran estrechamente. En la práctica hay escasa colaboración entre los dos movimientos. Por lo contrario en muchos países los sindicatos y las cooperativas tienden a mantenerse institucionalmente separados entre si

Hay un cierto elemento de desconfianza entre éstos, las razones de este hecho pueden ser, entre otras, que los sindicatos están con frecuencia políticamente alineados, mientras que las cooperativas tratan por lo común de mantenerse aisladas de la política partidaria, los sindicatos tienden a pensar y argumentar sobre la base de una estructura tripartita (gobierno-empleador-empleado), enfoque que no es común en las cooperativas.

Pese a estas dificultades prácticas hay buenas razones por las que tanto los sindicatos como las cooperativas deben relacionarse. Por un lado es un medio de aumentar la cantidad de miembros y la lealtad al sindicato, al ofrecer a los afiliados servicios cooperativos adicionales. Los sindicatos podrían adquirir conocimientos sobre los métodos de producción y de administración de negocios, lo que les permite fortalecer su posición frente a los empleadores.

Los sindicatos podrían crear empleos adicionales y constituir reservas humanas y financieras a utilizar para mejorar la situación de la población trabajadora, aumentar la influencia política y social, el status y el poder del sindicato, podrían desempeñar un papel en la planificación e instrumentación de los programas generales de desarrollo de un país. Así mismo podrían incluir demandas de servicios cooperativos para sus afiliados en las negociaciones con las patronales, por ejemplo seguros colectivos, ayuda para por el empleador para establecer cooperativas de consumidores, sociedades de ahorro y préstamo o comedores cooperativos a nivel de planta fabril, y así podemos enumerar diversos beneficios que en conjunto pueden dar tanto los sindicatos como las cooperativas.

Los sindicatos y las cooperativas podrían constituir una organización a nivel nacional que tendría a su cargo la tarea de representar a los dos movimientos en sectores de interés común, frente al gobierno, los legisladores y el público.

Según las relaciones entre sindicatos y cooperativas en un determinado país, podrían establecerse en forma de un comité para actuar como grupo de presión con el fin de influir sobre ciertas decisiones gubernamentales, también ser un comité asesor para el gobierno sobre cuestiones sindicales y cooperativas, para estudiar la nueva legislación o planes de desarrollo propuestos para organizar seminarios y conferencias conjuntos y para servir de mecanismo consultivo y de unidad conjunta de investigación y encuestas.

Si las cooperativas y los sindicatos unieran sus fuerzas para constituir organizaciones de autoayuda dentro del marco de los programas generales de desarrollo, tal acción conjunta podría inducir a los gobiernos a reconocer más de lo que han hecho hasta ahora. El rol positivo que desempeñan los sindicatos y las cooperativas en el desarrollo económico del país y haría que ambos movimientos pudieran hacerse oír más fácilmente por los gobiernos.

Organizaciones que cuentan con un limitado espacio para difundirlas, como es el mismo gobierno e inclusive Instituciones Académicas como la ENTS (Escuela Nacional de Trabajo Social) donde la materia de cooperativismo fue eliminada del actual plan de estudios.

Sin embargo para ambos movimientos hay mucho camino que recorrer, pues a pesar de que en sus inicios nacen con el simple objetivo de mejorar las condiciones de los trabajadores, actualmente sobrevive la idea pero en la práctica hay muchos

errores, y si no llegamos a darles nuevos bríos difícilmente resurgirán como alternativas.

Ambos términos describen todo un movimiento en donde el principal protagonista fue y sigue siendo la clase trabajadora. Cuando surgen estas alternativas de organización para mejorar las condiciones de vida; como se ha mencionado en este trabajo, no se dan por separado ya que las dos establecieron bases de las cuales se sostenían los trabajadores para cambiar su situación.

De hecho la participación de los sindicatos en sus inicios no sólo se limitó en el campo laboral, si no también abarcó aspectos sociales que involucraban necesidades latentes.

Para poder ejemplificar esta relación sindicalismo-cooperativismo, consideré importante ver una película llamada "La sal de la tierra" presentada por el Sindicato Internacional de Mineros y Fundadores y escrita por Rosaura Revueltas y Juan Chacón en 1953.

Precisamente, la historia se basa en la experiencia de los mineros, que se encontraban en la frontera con E.U., pasaron por muchos problemas para obtener las mínimas prestaciones, ya que los dueños de las minas eran extranjeros y no les importaba darles ningún beneficio (como hasta el momento). Los mineros, se habían organizado y formaron un sindicato que mantenía contacto con otros para brindar apoyo en el momento que se necesitara.

Cuando los mineros se dan cuenta que los dueños de las minas no ven al sindicato como una organización que pelea por los beneficios de ellos, toman la iniciativa de realizar la huelga

Al paso de los meses, y sin respuesta de los dueños, la comunidad minera comienza a pedir apoyo a otros sindicatos, los cuales secundaron con despensas de comida para que las familias de los trabajadores sobrellevaran la situación que estaba ocasionando la huelga. Estas despensas eran parte de los sindicatos que habían formado cooperativas de consumo, para sus propios agremiados, y obtener así mejores precios

A su vez las mujeres, comenzaron a formar brigadas para apoyar las guardias que los hombres hacían, con el objetivo de empezar a participar en los sindicatos y así exigir los servicios básicos que a diario carecían, haciéndoles más difícil su tareacomos amas de casa; como el agua potable, -que sin ella constantemente había problemas de salud con los niños y hasta con ellos mismos-, drenaje, caminos, etc

Cuando vi la película, reafirmé mi propuesta, ya que la participación de los sindicatos en otras áreas no está lejos de ser una realidad, pues en sus inicios así lo fue. A su vez esa fusión y relación que se da con ambos movimientos sindicalismo-cooperativismo, puede proporcionar fuertes elementos para disminuir o hasta abatir los rezagos económicos en muchas familias

Al momento de plantear la propuesta de la creación de una cooperativa en mi centro de trabajo, algunas personas comentaban que a pesar de que sonaba bien, consideraban que era una idea "socialista", la cual por supuesto era difícil de implantar en una empresa que pertenece a uno de los veintitantos millonarios del mundo, como lo es Carlos Slim. Probablemente esos comentarios sin fundamentos pero si obvios, permiten que se vayan desechando propuestas como éstas, pero desde mi punto de vista, no son imposibles si se contara al cien por ciento con el apoyo de los sindicatos, por que quien mejor que ellos para hacer crecer proyectos dirigidos especialmente a los trabajadores, sin ningún miedo al fracaso; pues finalmente quien sigue manteniendo vivo a los sindicatos son los obreros, mientras que las cooperativas podrán continuar siempre que haya organización de los trabajadores

4.2 LA PARTICIPACIÓN DEL STRM EN LA CREACIÓN DE UNA COOPERATIVA COMO PROYECTO ALTERNATIVO PARA CONTRIBUIR AL MEJORAMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN EL AMBITO ALIMENTICIO Y ECONOMICO

El STRM cumple dentro de sus objetivos, el bienestar laboral de los trabajadores, sin embargo todo cambio es muy lento y en ocasiones no satisface por completo las mínimas necesidades de la base trabajadora. Es importante citar que en la lucha de este sindicato, se ha logrado que trabajadores como los de Telmex sean obreros con un contrato colectivo que es envidiado por muchos otros; la respuesta del sindicato es: "se luchó por más de 20 años para conseguir que estos trabajadores sean en México, la clase privilegiada de los obreros".

Ante esto, vemos con "optimismo" que Tecmarketing, una empresa filial de Telmex que exige a sus trabajadores un perfil mínimo de licenciatura, para realizar trabajos meramente operativos, que cada día enriquecen a esta empresa a costa de trabajadores calificados y por si fuera poco que no cuentan con las mínimas necesidades que merecen, (como lo es un comedor); podemos creer tal vez, que en 20 años nos toque la suerte de los telefonistas

La vinculación del sindicato de telefonistas y la creación de una cooperativa en el centro de trabajo Tecmarketing, S.A. de C.V. Irrigación, es una alternativa viable si consideramos los logros que ha tenido el STRM ante Telmex, y de la capacidad del sindicato para apoyar económicamente cualquier proyecto sin que éste sufra alguna crisis financiera

El sindicato afilia a más de 50 mil trabajadores, si esto lo multiplicamos con mínimo diez pesos que obtiene de cada uno semanalmente, daría un resultado aproximadamente de 500 mil pesos semanales. Y me pregunto ¿Qué hace con tanto dinero?, tal vez contestará el secretario general Francisco Hernández Juárez, que hay que mantener todos los edificios del STRM tanto en el D.F. como en los diferentes estados de la República, sueldos para los empleados que laboran para éste, sueldos para los comisionados, financiamientos en eventos culturales para los telefonistas (que pocos aprovechan), no creo que pueda incluir al gimnasio, el deportivo de Zumpango o la casa de Acapulco ya que el servicio no es gratis porque aún cuando son bajas las cuotas se tiene que pagar por todos esos "beneficios" y de ahí mismo se siguen manteniendo.

Podría enumerar más cosas, pero no creo que con todo y eso se gaste 500 mil pesos a la semana; ahora imaginémonos qué se hará con lo que sobra.

Por la anterior deducción estoy segura que el apoyo a diferentes proyectos sociales es viable y sobre todo si éstos vienen de sus propios afiliados, como en el caso de una cooperativa que cubra la no menos importante necesidad de consumo en alimentos de calidad y sobre todo económicos. El STRM gestionó tres comedores industriales para los telefonistas en donde les cobraban \$1.00, ahora ya subió a \$2.00 aún así sigue siendo mínima la cantidad, entonces ¿porqué no gestionarlo para los empleados de Tecmarketing?, sabiendo que la empresa pueda dar eso y más.

La propuesta en sí, no fue un comedor industrial, sino una cooperativa de consumo de alimentos y en donde los propios trabajadores se involucraran en el proceso administrativo y de dirección, esto con la plena intención de mantenernos más organizados y obtener un ingreso más.

Esta propuesta beneficiaría a tres actores importantes, por un lado a los **trabajadores**; quienes además de tener una responsabilidad en todo el proceso de la cooperativa, obtendrían una nueva experiencia en su organización y participación, también la ventaja de consumir alimentos de calidad, a precios considerables y si fuera poco, obtener ganancias por el simple hecho de consumir.

Por otro lado, el **sindicato** quien gracias a su financiamiento para iniciar con lo necesario en la cooperativa, hubiera obtenido ganancias que no sólo reeditarían el préstamo si no también, obtendría apoyos para los programas que Tecmarketing requiriera, al igual que para el mismo sindicato u otras filiales en condiciones de desventaja.

Y finalmente la **empresa**, que con el sólo espacio que destinara para iniciar la cooperativa, habría dado inicio a una propuesta que le quitaría de encima la prestación de un comedor, ya que al paso del tiempo con las ganancias de la misma cooperativa, se habría construido el comedor industrial, el cual sería la ganancia mayor para la empresa, pues aún cuando los trabajadores lo hubieran impulsado y consolidado; no se puede olvidar que se encuentra en terreno ajeno (que es de la empresa) y por lo tanto, pertenecería a ella con o sin cooperativa.

Como podemos darnos cuenta, no se veía tan difícil la propuesta, pero el sindicato antes de analizarla, estudiarla, modificarla, y todo lo que se tuviera que hacer, la señaló imposible e idealista.

Su participación era imprescindible porque sería la base que sustentaría la gestión de este proyecto ante la empresa, pues si nos presentábamos como trabajadores y no como organización, entonces sí hubiera sido muy difícil.

Cuando se comenzaba a construir esta propuesta con el apoyo de los compañeros, fue importante investigar hasta dónde el STRM había apoyado diferentes proyectos no sólo laborales sino fuera de éste ámbito, y me tope que a la

filantropía le llaman apoyo a programas (según algunos miembros del comité nacional, quienes me dieron esa información) y sigue siendo bandera de muchas organizaciones, como es el caso del STRM que apoya a comunidades que se encuentran en alguna desgracia, y pusieron el ejemplo del problema de Chalco, cuando se desbordó el canal de aguas negras e inundó muchas casas; en esa desgracia el sindicato aportó artículos de primera necesidad, por supuesto que a esto no se le llama programas, sino simplemente ayuda y solidaridad.

No por lo anterior estoy considerando obsoleto el respaldo que brinda el sindical en esos casos, pero si me permito señalar que puede y debe brindar un mejor apoyo, ya que cuenta con la estructura económica suficiente para dar otro tipo de colaboración.

Cuando me encontraba investigando este tipo de ayuda sindical, también descubrí que el STRM junto con otros sindicatos, uniones y federaciones; desde hace aproximadamente cuatro años ha estado impulsando una organización llamada:

"Movimiento Social de los Trabajadores" que es un proyecto de organización política de los trabajadores Mexicanos, construida por los propios trabajadores del campo y la ciudad, de la industria, el comercio y los servicios, de la educación, la cultura, la ciencia y las artes. En donde se propone la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores, a saber: el derecho al trabajo, a la alimentación, la salud, la vivienda, la educación, el descanso y la recreación.

A pesar de que se escucha muy bonito este proyecto, aún no se aterriza y mucho menos se ha llevado a cabo, ya que se ha invitado a los compañeros telefonistas a que pertenezcan a esta agrupación política, para que se inicie una campaña de afiliación y reuniones para acordar un programa de trabajo.

Esa parte de organización que está impulsando el STRM, es muy importante retomarlo, sin embargo no se ha dado un seguimiento. Todo lo anterior deja ver la participación que pudo haber tenido el sindicato en nuestro proyecto, ya que si ha participado en obras de solidaridad y probablemente llegue a consolidar esta organización, pudo también apoyar la generación de una cooperativa, siendo ésta un arranque de organización de los trabajadores como lo manifiesta su propuesta en el Movimiento Social de los Trabajadores

4.3 TIPO DE COOPERATIVA PROPUESTA EN LA EMPRESA TECMARKETING, S.A. DE C.V.

La Universidad Obrera de México³¹, llevó a cabo un Foro sobre la Salud de los Trabajadores, en donde se reflexionó sobre la necesidad de promover la organización de los trabajadores para la defensa de su salud, toda vez que existen pocas o muy limitadas intervenciones de las comisiones de seguridad e higiene dentro de los sindicatos para hacer valer y exigir sus derechos en este campo. La salud es una de las partes que deben considerarse como prioridad en toda empresa, ya que de eso depende el mejor rendimiento de los trabajadores, a su vez disminuye el ausentismo y permite que haya una alta productividad.

En el caso de Tecmarketing uno de tantos problemas es la falta de un comedor que brinde alimentos de calidad y precios justos

Ante tal situación, la cafetería, que se mantuvo cerrada por más de tres meses, dejó ver la gran necesidad de un lugar que cubriera carencias por la falta de un servicio indispensable como lo es un comedor para beneficio de los trabajamos, esto a su vez generó la venta de comida dentro de las horas de trabajo, vendiéndose principalmente comidas rápidas (sandwich, tortas, sopas maruchan, refrescos) que poco contribuyen en la nutrición mínima de las personas que allí laboramos, además que el costo por este tipo de comida es alto, cabe mencionar que en su mayoría somos jóvenes que aun estamos estudiando y algunos recién egresados, que pocas veces tenemos la oportunidad de comer en nuestras casas o en alguna cocina económica debido principalmente al tiempo tan limitado que se tiene cuando se estudia y trabaja. Además esta situación de venta en el centro de trabajo, generó molestia en la empresa, cuestión que me llevó a considerar la importancia que tendría la participación del sindicato y de los mismos trabajadores para buscar alguna alternativa para operar nuevamente el comedor como beneficio y necesidad de los trabajadores, que seguimos recibiendo sueldos precarios como para todavía tener que mal alimentarnos a costos altos.

Creimos que la forma de organización entre el sindicato y los trabajadores pudo ir encaminada a crear una **cooperativa de consumo** (son sociedades cooperativas de consumidores, aquellas cuyos miembros se asocian con el objeto de obtener en común artículos, bienes y/o servicios para ellos, sus hogares o sus actividades de producción³²) para operar la cafetería de la empresa formada por los propios trabajadores, esto sin descuidar labores de los trabajadores, en los horarios

³¹ Universidad Obrera de México. "Vicente Lombardo Toledano" ubicada en San Ildefonso No 72 Col Centro Histórico México, D.F.

³² Ley General de Sociedades Cooperativas México Comisión de Fomento Cooperativo 1995 p 11 pg 59

correspondientes y además de contribuir en la generación de una fuente de ingreso para aquellos que deseen participar en este proyecto cooperativo.

Este tipo de acciones y propuestas en un centro de trabajo con gente sindicalizada y en beneficio de esta, pudo contribuir a un nuevo enfoque del sindicalismo como ente facilitador y propositivo de proyectos sociales alternativos en beneficio de sus agremiados, y con esto intentar recuperar un poco de la razón de ser de los sindicatos a pesar de los tantos vicios que se han generado en la "evolución del sindicalismo".

A continuación desarrollo la propuesta:

El objetivo general, era crear una cooperativa de consumo con un grupo de trabajadores afiliados al STRM, para operar y administrar un comedor en coordinación con el sindicato, de tal forma que se satisfagan las necesidades de consumo de alimentos de los trabajadores de la empresa Tecmarketing. Así mismo vincular al sindicato en la creación y consolidación de la cooperativa, participando como ente importante en la gestión ante la empresa Tecmarketing, y en la operación y administración de la cooperativa en coordinación con los trabajadores

La presente investigación estuvo apoyada en un trabajo de campo directamente en Tecmarketing; se conoció el sentir de los compañeros mediante opiniones, sugerencias y propuestas que dieron base a este proyecto

También cabe mencionar que para la elaboración de este proyecto fue necesario buscar asesoría ya que después de la revisión, codificación y sistematización de la información de las personas que decidieron apoyar el proyecto, fue indispensable contar con expertos en la creación de cooperativas. Esta asesoría la brindó mi asesor de tesis, que precisamente es parte de una cooperativa llamada: "Cooperativa de Asesores para el avance Social"

Los representantes de cada célula, fueron el filtro y el medio para recolectar la información por medio de instrumentos que elaboraron los responsables del proyecto y las personas que se interesaron en participar directamente.

Dentro de este proceso, se realizó todo un trabajo de investigación, partiendo de un diagnóstico que reflejó la necesidad real y sentida de los trabajadores de Tecmarketing, se planeó y programó ¿Qué deseábamos lograr?, ¿Para qué? ¿Porqué? ¿Cómo? ¿Cuánto? ¿Con qué medios? ¿Quiénes lo harán? ¿Dónde?

La ejecución y evaluación estuvo a cargo de todos los profesionistas que se unieron a la investigación, ya que desde diferentes puntos de vista pudimos dar cuenta de la funcionalidad de una cooperativa creada por los trabajadores.

El objetivo finalmente, era crear una cooperativa para satisfacer las necesidades básicas y reales de un grupo, por medio de la organización, la solidaridad, esfuerzo propio y ayuda mutua, a través de la realización de actividades de producción, distribución y consumo de alimentos

Ante tal misión de formar una cooperativa es como propusimos que la cafetería fuera una organización de los trabajadores contribuyendo no sólo a la atención de la demanda alimenticia, si no también a la participación de la base y para contar con un ingreso más.

Este tipo de proyectos cubre no sólo necesidades inmediatas, ya que una cooperativa genera empleos y contribuye a nuevos proyectos sociales que benefician directamente a los trabajadores.

En este caso, consideramos que el STRM pudo haber contribuido a la creación de una cooperativa, de la cual habría obtenido recursos para seguirlos destinando a proyectos de cultura, recreación y otros de vital importancia para los trabajadores.

Por otra parte, el beneficio que obtendrían todos los compañeros sería el de un consumo de alimentos baratos y de calidad, pero también a la par contribuir a generar ganancias que serían para los mismos trabajadores

La meta era constituir un proyecto para el sindicato, elaborado por la población de la empresa Tecmarketing, sabíamos que este tipo de propuestas no son fáciles de consolidar, sin embargo creímos en el apoyo que el sindicato daría a una nueva forma de participación de la base.

El mayor alcance no sólo habría sido la constitución de dicha cooperativa, si no de la organización y el compromiso que los compañeros darían a este proyecto.

4.3.1 ASPECTOS LEGALES

ESTRUCTURA ORGANICA DE LA COOPERATIVA

La cooperativa propuesta sería una "Cooperativa de Consumidores", misma que se define en la Ley General de Sociedades Cooperativas (LGSC) en el Art. 22 "Son sociedades cooperativas de consumidores, aquéllas cuyos miembros se asocian con el objeto de obtener en común artículos, bienes y/o servicios para ellos, sus hogares o sus actividades de producción".

Aunque en este caso no se proponía formalizar legalmente a la cooperativa de acuerdo a la ley que las rige por motivos también de tipo legal, ya que no se puede crear una empresa dentro de otra empresa. Durante el proceso de investigación, se entrevistó a uno de los abogados de la empresa, quien mencionó que una cooperativa como tal tenía que darse de alta legalmente pero fuera de la empresa y después pedir a la empresa, la concesión de la cafetería, o en otro caso, si nuestro objetivo era estar apoyados con el STRM, entonces crear una organización de trabajadores con el respaldo del sindicato y tener como directriz los principios del cooperativismo y funcionar como tal.

Con respecto a este análisis legal de la cooperativa, también el Lic. Carlos Belio asesor de mi tesis y a su vez asesor en la creación de la cooperativa, coincidió con esta visión, ya que eran dos caminos a seguir para llevar a cabo el proyecto

Por lo anterior, las personas que apoyaron este trabajo, decidimos dirigir la propuesta como una cooperativa no establecida legalmente, pero sí que trabajara con los principios cooperativos y la estructura que de ésta se desprenden.

Por otra parte se trataba de una propuesta en donde el sindicato era uno de los principales protagonistas, por supuesto con la participación de quienes conformamos la clase trabajadora en Tecmarketing, además este proyecto podría haber formado parte de un programa del propio sindicato, vista quizá como un eje estratégico a nivel secretaría general del STRM

Dicha propuesta iba encaminada a buscar un mayor bienestar para los trabajadores, tratando por un lado de cubrir una necesidad alimenticia, así como buscar una mejor participación y compromiso de los trabajadores y de la propia representación sindical, a través de la generación de programas y proyectos en donde la colaboración de ambas partes era la punta de lanza para alcanzar mejores niveles de vida dentro y fuera del ámbito laboral.

4.3.2 PERFIL ECONOMICO

A pesar de que no se logró la participación de todo el centro de trabajo para obtener un balance general de las personas que estarían de acuerdo en la creación de una cooperativa y a su vez en el consumo de alimentos en ésta, sólo tome como base el estudio de un solo sector.

Si consideramos que la mayoría de los trabajadores estarían dispuestos a gastar entre 16 y 25 pesos diarios en una comida completa (sopa, guisado y agua), se puede deducir que el consumo promedio sería de \$700,000.00 mil pesos anuales, ésta cantidad sólo se está generando de un sector de 150 personas de la empresa, que fue donde se llevó a cabo el estudio. Si a esto le añadimos el consumo de 1000 personas más no considerando el total de la población que es de 1500 en ambos turnos y a parte el personal administrativo, podemos estar hablando de más de 4 millones de pesos anuales en el consumo de comida.

Por supuesto que de esta cantidad se desprende el gasto para la elaboración de los platillos, transporte de mercancía, sueldos, la creación de fondos sociales como son: Previsión Social, Reserva, Educación cooperativa entre otras, para los socios, apoyos para las diversas actividades culturales, deportivas que se generen tanto en la empresa como en el sindicato. A su vez la cooperativa generaría empleos para aquellas personas que trabajen en la cocina y para quienes decidan socios consumidores que decidan trabajar medio tiempo.

Sin embargo, esa cantidad puede aumentar y cubrir sin ningún problema todos los gastos que generaría una cooperativa de consumo en Tecmarketing.

Para poder contar con un sustento económico y darle a conocer a los trabajadores, al sindicato y a la empresa sobre las ganancias que generaría esta propuesta contacté una entrevista con el Secretario General de Gastronomía Antonio Baltierra Morales³³ de la sección 27 de la CROC (Confederación Revolucionaria, Obrero Campesina) e investigué cuál sería el costo de un buffet diario con dos diferentes platillos para más de 1500 trabajadores, él me comentó que si deseábamos incluir al personal que atendiera y elaborara los platillos, se elevaría el costo, sin embargo es recomendable contar con gente especializada en este ramo para que no se desperdicie ni la más mínima cantidad de comida, así de esta forma los socios de la cooperativa estarían al tanto sólo de la administración y la supervisión.

³³ Antonio Baltierra Morales, es secretario de la Unión Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia Refresquera, Turística, Hotelera, Gastronómica, similares y conexos. Ubicada en Hamburgo No. 250 Col. Juárez

El costo diario por platillo sería de \$4.00, entonces si consideramos dos platillos serían \$8.00, esto da como resultado que para alimentar a un aproximado de 1500 personas se estaría invirtiendo anualmente 3 millones de pesos ya considerando los sueldos de los cocineros.

Así a grandes rasgos pude analizar que la inversión que el sindicato daría para el arranque de la cooperativa, fácilmente se recuperaría y poco a poco se irían consolidando los fondos sociales para los socios consumidores.

Este ejercicio económico fue muy escueto, sin embargo al momento de que se permitiera la investigación en todo el centro de trabajo, se habría dado un balance más confiable y aproximado al total de la población, dicha investigación habría estado asesorada por compañeros que son administradores y contadores.

Considero que para cubrir un aspecto económico de un proyecto como éste, se necesita de todo un proceso, el cual no se podía concluir con las barreras que tuvimos para el trabajo de campo en la empresa y a su vez con el poco tiempo que el propio sindicato dedicó a este trabajo.

*Nota: se anexa el instrumento que se utilizó para el estudio de campo y las gráficas con su respectivo análisis.

4.3.3 PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA FORMACIÓN DE UNA COOPERATIVA DE CONSUMO DE ALIMENTOS

PARTICIPANTES

LOS TRABAJADORES

Toda la base conformado por los 1500 trabajadores, decidirían la participación que cada uno tendría dentro de la cooperativa, el compromiso y responsabilidad al que estábamos obligados en todo el proceso de este trabajo, pero sobre todo al profesionalismo con que se haría cada actividad.

A pesar de que en la primer etapa de este proyecto, sólo algunos compañeros estuvieron involucrados, en especial del sector uno, consideramos que conforme se fuera dando mayor información y difusión de la propuesta, habría más gente interesada en participar, pues al menos en el sector uno donde se trabajó el instrumento y se dio la plática con los compañeros acerca de la cooperativa, hubieron diversas sugerencias e inquietudes para poder participar.

EL SINDICATO

El STRM sería el participante que apoyaría en la gestión con la empresa y también con el financiamiento que en determinado momento pudo cubrir por medio de las mismas cuotas sindicales o de algún préstamo para abrir la cooperativa

La participación del STRM habría dado la consolidación de la cooperativa ya que aún cuando fue la base quien propuso una nueva forma de participación y avance social, el sindicato sería la estructura que respaldaría la cooperativa ante la empresa

Los representantes dieron información sobre la propuesta que estaba en marcha, mientras que el delegado de ese sector, permitió el acercamiento con la base para llevar a cabo la investigación de campo por medio del instrumento y de entrevistas

Cuando se obtuvo la codificación y el análisis de la investigación en ese sector, se presentó la propuesta al comité local para obtener su aprobación y así cubrir el trabajo de campo en todos los sectores y en ambos turnos; para así poder desarrollar más ampliamente el aspecto económico de la cooperativa así como de la estructura de

ésta. Fue necesario entregar sólo una parte del proyecto, ya que no se podía trabajar con todo el centro de trabajo por diversas razones, una de ellas era la disposición de tiempo, ya que para cualquier actividad que pertenezca al sindicato, se debe contar con la autorización de éste para que ante la empresa no haya problema, pues durante la investigación surgieron problemas, por un lado, con la empresa por que nos encontrábamos en horas de trabajo cubriendo actividades sindicales, y por otra, el sindicato no había dado la autorización para alguna comisión acerca de ese trabajo.

Por lo anterior, fue necesario entregar un trabajo inconcluso para tener el respaldo del sindicato y trabajar libremente en la empresa.

Cuando presentamos el trabajo, tuvimos una entrevista con integrantes del comité local y comisionados, durante ésta expusimos el trabajo y las razones que nos motivaron para realizar este proyecto, y les pedimos su apoyo para seguir con él y consolidar el trabajo.

Nunca se negaron a brindar el apoyo, de hecho felicitaron la propuesta y sobre todo la iniciativa de un grupo para mejorar la problemática en Tecmarketing, con respecto a la cafetería. Sin embargo posteriormente no se tuvo respuesta y cuando se cuestionaba acerca del trabajo, sólo mencionaban que la estaban estudiando y posteriormente nos avisarían.

Finalmente algunos comisionados e integrantes del comité local dijeron que era una propuesta muy difícil de implementar en esta empresa, pero en cuanto se tuviera hubiera oportunidad se llevaría a cabo.

LA EMPRESA

Con respecto a la empresa se esperaba el respeto a los comisionados para elaborar todo el trabajo dentro de la empresa y la libertad para ejercer nuestro derecho de asociación sin descuidar nuestra labor en Tecmarketing.

También se tenía contemplado negociar con la empresa algunos beneficios en apoyo a la cooperativa, como es el pago de luz y agua.

4.3.4 PRINCIPIOS BAJO LOS QUE SE REGIRA LA COOPERATIVA

Tomando como base los principios que la Ley General de Sociedades Cooperativas establece:

- Libertad de asociación y retiro voluntario de los socios
- Administración democrática
- Limitación de intereses a algunas aportaciones de los socios si así se pactara
- Distribución de los rendimientos en proporción a la participación de los socios
- Fomento de la educación cooperativa y de la educación en la economía solidaria
- Participación en la integración cooperativa
- Respeto al derecho individual de los socios de pertenecer a cualquier partido político o asociación religiosa y
- Promoción de la cultura ecológica

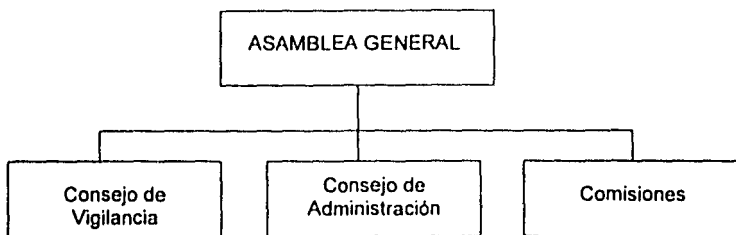
Así como los principios universales del cooperativismo que establece la ACI (Alianza Cooperativa Internacional, los cuales anoté en el capítulo 2), eran las bases que se pretendía establecer en la cooperativa de la empresa.

Dichos principios cubren la parte esencial del proyecto, ya que no sólo abarcaría el aspecto económico, el cual es uno de los principales factores por el que se origina la propuesta, sin embargo, hay otros aspectos, como el de educación, organización, responsabilidad, solidaridad y compromiso que permite un pleno desarrollo en la participación de quienes la integraran.

A pesar de que ya existen principios establecidos, también se tenía contemplado elaborar los propios para esta cooperativa, éstos serían elaborados por los propios trabajadores para tener un sentido de pertenencia y no percibir un proceso ajeno.

Los principios no pudieron establecerse ya que sin la consolidación del proyecto, no quisimos desarrollarlos, porque el objetivo era crearlos con la participación de toda la base.

PROPUESTA DE LA ESTRUCTURA PARA LA COOPERATIVA
DE CONSUMIDORES EN LA EMPRESA TECMARKETING.



El anterior organigrama se tomó de la estructura propuesta y establecida en la Ley General de Sociedades Cooperativas.

Asamblea General: Estaría conformada por todos los socios de la cooperativa, los cuales se clasificarían en 3 categorías, por los socios que participen en la operación de la cafetería, los representantes del Sindicato y los socios consumidores que serán los trabajadores que compran sus alimentos en la cooperativa (cafetería), para estos últimos se tenía contemplado nombrar delegados que representarían a un determinado grupo de trabajadores para asistir a las asambleas, dichos delegados podrían ser los propios representantes sindicales quienes informarían al grupo de trabajadores sobre la situación que guarde la cooperativa, estos delegados participarían con voz y voto en las asambleas al igual que las demás categorías de socios

Consejo de Administración: Los candidatos a formar parte del consejo de Administración de la cooperativa serían propuestos por los socios con la categoría de "socios que participan en la operación" y "los socios representantes del sindicato", pero electos por la Asamblea General.

Este consejo tendría como función principal la de llevar la administración de la cafetería y serían los representantes de la cooperativa para cualquier negociación con el sindicato y/o empresa. Así mismo como órgano ejecutor de las decisiones de la Asamblea.

Consejo de Vigilancia: Los candidatos a formar parte del consejo de Vigilancia de la cooperativa serían propuestos por los socios con la categoría de "socios que participan en la operación" y "los socios representantes del sindicato", pero serían electos por la Asamblea General.

La función principal de este consejo es la de vigilar que las decisiones de la asamblea efectivamente se llevan a cabo por el consejo de administración, además vigilan toda la operación de la cafetería, de tal manera que se garantizara el buen funcionamiento de la misma como centro de alimentos y sobre todo como cooperativa.

Comisiones: Los candidatos a formar parte de las comisiones de la cooperativa serían propuestos por los socios con la categoría de "socios que participan en la operación" y "los socios representantes del sindicato", pero serán electos por la Asamblea General.

Se podían haber creado las comisiones que sean necesarias, de tal manera que ayudaran a garantizar los buenos resultados de la cooperativa, podrían haberse creado comisiones de conciliación y arbitraje independiente a la que ya tiene el Sindicato como tal, ésta se encargaría de conciliar conflictos entre los socios de la cooperativa en asuntos que atañan a esta únicamente, también la creación de una comisión de educación, la cual entre sus funciones hubiese sido gestionar diferentes cursos para los socios ya sea buscando financiamiento por parte del sindicato, la empresa o mediante los recursos del fondo de educación que se cree.

Esta sería entonces la estructura de la cooperativa, por lo que podemos concluir que:

Mediante la organización y participación de los trabajadores de Tecmarketing y la colaboración del sindicato, hubiera sido factible la creación de dicha cooperativa que coadyuvaría a la satisfacción de necesidades de consumo de alimentos, con beneficios tales como: bajos costos, mejor calidad, un buen servicio y finalmente un apoyo entre trabajadores

Si consideramos la organización, participación y cooperación como variables que miden la iniciativa de cada uno de los trabajadores para mejorar las condiciones laborales, podremos decir que a partir de esto, todo es posible siempre y cuando nos hagamos responsables de nuestros actos

OPERACIÓN DE LA COOPERATIVA

- Se buscaría el apoyo económico del sindicato a modo de financiamiento que sirva de arranque de la cafetería, mismo que sería reintegrado de manera diferida en función de las ganancias obtenidas. La cafetería sería operada por trabajadores de Tecmarketing afiliados al sindicato, por representantes del STRM y por personal contratado de forma externa.
- Los trabajadores que participaran en el funcionamiento de la cooperativa (cafetería) lo harían en horarios que no interfieran en sus actividades cotidianas en la empresa.
- El personal externo podría ser contratado a través del sindicato, sin que dicho personal forme parte de la plantilla de la empresa, si no únicamente para trabajar en la cooperativa, (produciendo alimentos) cuyos sueldos saldrían directamente de los ingresos de ésta, por lo que no se afectarían las cuotas del sindicato.
- Los socios-trabajadores, quienes serían los propios empleados de Tecmarketing, habrían recibido un apoyo económico, mismo que se obtendría de los ingresos de la cooperativa
- Las ganancias obtenidas por la operación de la Cooperativa, serían destinadas a la generación de fondos sociales (Salud, Educación, Recreación, Cultura, Etc.), cuyos beneficiarios serían los propios trabajadores de Tecmarketing, siempre y cuando funjan como socios consumidores, es decir que tendrían el compromiso de consumir en la cafetería y en función de esto poder acceder a los beneficios de los fondos sociales.

En este punto debo resaltar que el fondo social que se pensaba crear, apoyaría proyectos basados en problemas no sólo laborales si no también de carácter social, como puede ser la familia.

En Tecmarketing, en varias ocasiones, se ha dado la situación de que algunos compañeros han tenido la necesidad de pedir apoyo para problemas de enfermedad o muerte de algún familiar, o problemas legales. Este tipo de situaciones también se debe considerar como parte del objetivo de ayuda de una cooperativa, pues por medio del fondo de previsión social pueden cubrirse estos imprevistos, ya que cualquier trabajador que está pasando por alguna de esas presiones, resta calidad en el trabajo o hasta la pérdida del empleo si llega a caer en una fuerte depresión.

- Se llevará un control de los socios consumidores de la cooperativa, para fines de los beneficios de los fondos sociales.

4.3.6 **T**RABAJO **S**Ocial Y SU PARTICIPACIÓN A NIVEL **S**INDICAL Y **C**OOPERATIVO

Cuando ingresé a la empresa Tecmarketing, tuve la oportunidad por primera vez de pertenecer a un sindicato y además participar en él, fue entonces cuando aproveché la oportunidad para dar propuestas en el problema que sigue existiendo en este centro de trabajo, como lo es la cafetería.

En reuniones sindicales que se tienen con representantes (en donde yo era representante) para dar información a la base sobre diferentes asuntos, se estuvo tocando la problemática en el área de seguridad e higiene, uno de tantos puntos fue precisamente la falta de un lugar apropiado para comer.

Entonces mi función comenzó con preguntas acerca de la creación de una cooperativa que cubriera las necesidades alimenticias de nuestro centro de trabajo, algunos apoyaban la idea y otros tantos estuvieron incrédulos a esta, sin embargo, con las personas que me apoyaron desde un principio, se aterrizó la propuesta.

Desde ese momento visualicé todo un contexto en que los trabajadores sociales podemos participar e influir en todo un proceso de cambio.

Entre los principales objetivos del Trabajador Social se encuentran:

- Conocer e interpretar las necesidades y carencias de los grupos sociales, a fin de promover la participación organizada en actividades de autoayuda y asistencia mutua en la resolución de sus problemas
- Contribuir a la satisfacción de necesidades básicas de la población, mediante la organización de ésta y el aprovechamiento de los recursos humanos, materiales e institucionales.
- Participar en la organización y el funcionamiento de las instituciones en los sectores público, social y privada, y estimular la creación de servicios de bienestar social para la población
- Intervenir a través de trabajo interdisciplinario y proponer alternativas de solución a la problemática social.
- Generar procesos de capacitación y educación social.
- Establecer vínculos entre las instituciones y la población.

Siendo las funciones básicas que permiten la realización de los objetivos antes mencionados, investigación social, gestión social, planeación y programación, administración, capacitación, organización y educación social; parto para mostrar que en el ámbito sindical y cooperativo el trabajador social encaja a la perfección en las diferentes áreas que cada organización tiene.

Por un lado, en el área sindical se necesita un trabajador social que sea líder, organizador, participativo pero sobre todo con la visión de impulsar programas que fundamenten su existencia. Para poder intervenir, es necesario ser parte activa de un sindicato, contar con representatividad, proponer, tomar iniciativas y preocuparnos por la problemática que ocurra en nuestros centros de trabajo, con estas características la misma base se dará cuenta del interés por mejorar las condiciones laborales, por lo tanto el apoyo de la gente que es lo primordial, estará ganado para seguir con el trabajo.

En mi experiencia práctica puedo decir que es muy difícil participar en estructuras sindicales que de alguna forma están viciadas ya sea por la empresa o por el gobierno, y si pretendemos cambiarlas lo más seguro será que tengamos que cambiar nosotros de trabajo.

El trabajo social en el área empresarial como lo maneja el modelo de Carmen G. Casa Rata³⁴ "Trabajo social en empresas y la organización de Recursos Humanos", debe cubrir la función de investigador para detectar el problema a fondo y no sólo el aspecto laboral, ya que si un trabajador social no trasciende institucionalmente del área de Recursos Humanos, considero que limita sus expectativas en cuanto al apoyo al trabajador; ya que sólo servirá para mediar entre empresa y trabajador, como lo precisa el Lic. Carlos Artega Basurto: "El trabajador social industrial se ha subordinado a las autoridades de las empresas, como reproductor de la ideología capitalista, tratando de adaptar al obrero al sistema actual, subordinándolo a una estructura jerarquizada vertical, tendiente a perpetuar las relaciones de explotación y reproducción del capitalismo"³⁵

Probablemente se considera que los trabajadores sociales estamos aquí para que de una forma humanitaria, concienticemos a los obreros de su función y responsabilidad en estas estructuras económicas, políticas y sociales; sin embargo, no por eso un trabajador social deberá descartar el área empresarial como una opción más, pues somos parte de esta sociedad y antes de ser profesionistas, somos trabajadores que al igual que todos los sectores, somos vulnerables a todo cambio. La pequeña diferencia radica que nuestro objetivo es abrir nuevas alternativas de participación que nos incluyan y a su vez, englobar a los grupos a los que nos dirigimos.

Es muy difícil tomar una postura radical para combatir las injusticias de los modelos económicos, sin embargo debemos encontrar alternativas desde nuestro ámbito de trabajo que den sustento a todos los proyectos que pretendemos poner en marcha, dicha labor se torna difícil cuando carecemos de fundamentos en los programas y más aún, cuando no sabemos organizar al sector que nos dirigimos

³⁴ Casas Rata Carmen Guadalupe.

Tesis: Modelo de Trabajo Social en Empresas y La Organización del Recurso Humano.
ENTS México 1997

³⁵ Arteaga Basurto Carlos

Tesis 'Movimiento Obrero y Trabajo Social en México' ENTS México, 1976

Cuando el trabajo se hace con el apoyo de el sector que en ese momento es vulnerable a una problemática, es más fácil nuestra participación; este es el caso de la intervención de los trabajadores sociales en las estructuras sindicales; hay potencial humano para manejar muchas opciones de mejora laboral, aún cuando los sindicatos tienen muchos vicios son un organismo que cuenta con más representatividad que un trabajador que pretende obtener cambios por sí solo.

Desde un sindicato se puede contribuir:

- Asesoría de las comisiones: Seguridad e Higiene, Productividad, Capacitación, elaborando proyectos y programas de cada área.
- En los círculos de análisis para evaluar el trabajo y mejorarlo.
- Siendo parte de la estructura como tal, es decir, ser Delegado Sindical o parte del Comité, lo cual permitiría estar en cualquiera de las carteras y desde ahí elaborar evaluaciones constantes e implementar acciones que nos lleven a mejorar el trabajo con la base.

Es importante diferenciar entre ser un trabajador social que gracias a su labor y al apoyo de la base puede ser un representante, delegado, comisionado o del mismo Comité, y desde esa estructura actúe en función de las necesidades de los trabajadores, y por la otra, ser un trabajador social que ofrezca sus servicios directamente al sindicato y permanecer en alguna cartera asesorando a los trabajadores que en muchas ocasiones se encuentran en la estructura sindical por simple populismo; ya que de sindicatos y funciones de éste saben muy poco.

Por supuesto que la misma estructura sindical oficial o empresarial, no permite la cientificación y formación de cuadros que vayan más allá de las gestiones rutinarias y pasen a ser personas críticas y propositivas.

Lo anterior permite analizar que cada función de nuestra disciplina como lo es el estudio situacional, evaluación, los diseños de programas, la educación, etc. pueden llevarse a cabo siempre y cuando no se pierda esa relación de clase, y no de repente sentirnos empresa; es muy importante cuidar la empresa y laborar con eficacia para que ésta siga produciendo y generando empleos, pero también no se debe permitir la explotación de la clase trabajadora con el apoyo de profesionistas como es el caso de nosotros los trabajadores sociales

A continuación anotaré los elementos que influyen en el desempeño laboral y es ahí en donde hay mucho que hacer para los trabajadores sociales desde la estructura sindical:

INDIVIDUO
(acción laboral)

Problemas Externos: Familia, contexto,
necesidades de superación

Actitudes y Forma de Conducta: Liderazgo, falta de
identidad laboral, necesidad de autonomía

Interacción social: Relación con otros,
empleados problema

Motivación y Cultura: Pago insuficiente, necesidades de
ascenso, falta de capacitación.

De los puntos anteriores se desprende inmensidad de programas y líneas de acción en el ámbito laboral que requieren ser analizadas no sólo por el departamento de recursos humanos de una empresa (que en muchas ocasiones no lo toman en cuenta) si no del propio sindicato.

En el caso de mi propuesta, con respecto a la creación de la cooperativa, atañe a la comisión de Seguridad e Higiene, sin embargo no ha pasado de sus gestiones con la empresa para mejorar la cafetería que ya se tiene, pero definitivamente no se ataca el problema de raíz.

El objetivo de esta comisión debe ser el proporcionar educación social, basada en la cultura del trabajador, para mejorar la productividad de la empresa, basándonos en este objetivo, es preciso señalar que un trabajador dará mucho de sí a su empresa si ésta se preocupa por mantenerlos en las condiciones más propias para desarrollar su labor. En el caso de la empresa Tecmarketing, como lo mencioné anteriormente, se debe contemplar como prioridad la creación de un comedor.

Para realizar y concretizar una propuesta de este tipo, se necesitó de la iniciativa del trabajador social para impulsar la idea y sostenerla con el apoyo de la base.

Todo lo anterior desprende el cúmulo de expectativas y funciones que los trabajadores sociales podemos tener en un sindicato.

Por otro lado, cuando se habla de nuestra participación en las cooperativas, también podemos mencionar un sin fin de actividades tanto en la promoción de cooperativas a nivel comunitario, en los centros de trabajo y en el interior de éstas.

En términos prácticos, los Trabajadores Sociales pueden participar a las labores que realizan las diferentes comisiones y áreas de trabajo que existen en el interior de las cooperativas. En este sentido, podemos colaborar con nuestra metodología en las siguientes instancias:

*Comisión de Previsión Social: Colaborando a través de constantes evaluaciones de las condiciones de trabajo, estableciendo las prestaciones que sirvan verdaderamente a las necesidades individuales y familiares de los socios, llevando a cabo un seguimiento muy escrupulosos de cada uno de los beneficios.

*Comisión de Educación: Colaborando en la formulación, implementación y seguimiento de los problemas de capacitación básica, operativa y cooperativa, además vigilando que dicha capacitación esté orientada a fortalecer la conciencia cooperativa de los socios.

*Comisión de Seguridad e Higiene: Ayudando en la impartición y seguimiento de programas orientados a elevar la conciencia de protección física de los socios, buscando, las condiciones óptimas de seguridad de las herramientas y las áreas de trabajo.

*Consejo de Administración y Vigilancia: Colaborando con los Consejos para establecer programas de continuidad entre casa Administración, para evitar que las acciones emprendidas se vean afectadas por la rotación de los integrantes de los Consejos y Comisiones.

*Área de Recursos Humanos: En este caso el Trabajador Social puede ser el responsable del área, poniendo en práctica programas que estén orientados no solamente a cubrir los puestos vacantes, sino capacitando e impulsando a los trabajadores que pudieran ser candidatos a socios de la cooperativa.

*Área de Trabajo social. El establecimiento de esta área permite ver la importancia del factor humano en el interior de la cooperativa, ya que el Trabajador Social se convierte en el motor de un cambio en la organización del trabajo, que conlleva nuevos valores, actitudes, relaciones y un clima de cordialidad dentro de la organización laboral. Esto permite el mejor desarrollo de los individuos y, como reflejo, la obtención de las metas sociales y económicas de la cooperativa en su conjunto.

Si recordamos los principios bajo los que se rige una cooperativa, estaremos de acuerdo en señalar que uno de ellos no por ser el más importante si no porque a mí me parece relevante en la función de los trabajadores sociales, es el: Compromiso con la Comunidad. Las cooperativas se comprometen al desarrollo de la comunidad en la que operan, procuran alcanzar la más amplia cooperativización de la comunidad y la economía. Por lo tanto es menester contar con un espíritu de solidaridad dentro de la cooperativa, para poder reflejar esa camaradería y voluntad hacia el trabajo

Nuestra labor si es que pretendemos impulsar diferentes alternativas para mejorar nuestras condiciones de vida, debemos enfocarnos por un lado, a la vida comunitaria en donde realizamos prácticas, diseñamos proyectos muy bonitos, entusiasmos a la gente para que se organice y participe, pero que al final, resulta que siempre no se concluye nada por falta de financiamientos y tiempo.

Desde esta perspectiva, propongo que la consolidación de proyectos puede darse con el apoyo de los sindicatos por un lado, para el financiamiento de programas y por otro, las cooperativas que sean una de las alternativas para empezar a involucrar a la gente en responsabilidades de sus propios intereses.

Los trabajadores sociales y me incluyo; a veces estamos acostumbrados a ser parte de una institución, apegarnos a las normas y dentro de nuestras posibilidades cubrir las necesidades de ese sector, sin embargo no nos visualizamos como profesionistas independientes, ya sea por que nadie conoce a un trabajador social que de asesorías y que cobre por ellas o bien porque no sabemos como vender nuestro trabajo.

En mi tesis quise hablar de dos grandes movimientos como fueron los sindicatos y el cooperativismo, para ejemplificar que un trabajador social puede involucrarse en áreas más allá de las acostumbradas e innovar alternativas, como el desarrollo económico mediante cooperativas para no estar siempre atendidos a las pocas bondades del capital privado, y si queremos ser parte de una estructura, pues porqué no serlo dentro de un sindicato que aún cuando muchos ya no son de fiarse; siguen siendo la organización más grande de los trabajadores y por lo tanto el lugar idóneo para estudiar y mejorar las cuestiones laborales.

Como lo menciona David Soto Sánchez³⁶ 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.

Trabajador	Familia Ambiente Cultura
------------	--------------------------------

Ante esto, los trabajadores sociales podemos incluir nuestra labor en cualquiera de éstas áreas. Con respecto al sindicato, David Soto hace una comparación entre los objetivos y funciones del trabajador social y el sindicato. Ambos tienen como principal objetivo la interrelación de actores sociales junto con su problemática para estudiar y mejorar sus condiciones. Así como la investigación de la problemática social, la planeación y ejecución de proyectos, como fue la propuesta de la cooperativa.

Estas variables que el autor menciona, tienen no sólo una estrecha vinculación, si no una fusión en la práctica, al igual que con las cooperativas ya que esta triada: sindicato-trabajador social-cooperativa, forma un enlace entre el individuo la institución y la comunidad. Si de este grupo logramos una fusión, podremos mejorar cualquier ámbito

³⁶ David Soto Sánchez David

Tesis: "Sistematización de la experiencia profesional como miembro de un sindicato" México ENTS 1998

"El Trabajador Social está capacitado para interpretar desde una perspectiva integral la problemática social e intervenir en los procesos sociales orientados a la satisfacción de las necesidades sociales y a la realización del hombre en un plano de dignidad humana. Por lo que promueve el desarrollo social, incorporando de manera activa y comprometida a la población en estrategias que contribuyen a elevar el nivel de vida. Así el campo profesional se delimita en la atención de necesidades básicas de salud, vivienda, educación, alimentación, empleo y desarrollo urbano. Además de atender problemas que por las consecuencias del mismo desarrollo y la compleja trama de las interrelaciones de la dinámica social, se han convertido en prioritarios: ejemplo de ello lo representa la ecología, y medio ambiente, derechos humanos, seguridad pública, desarrollo local y regional"³⁷

Por lo tanto, considero que los trabajadores sociales tienen por naturaleza una acción directa no sólo en las áreas comúnmente conocidas, si no también en los sindicatos y en las cooperativas.

³⁷ Sánchez Rosado Manuel
"Manual de Trabajo Social" Compilador México 1997 UNAM ENTS p. 168

V. CONCLUSIONES

La propuesta para la creación de una cooperativa de consumo y elaboración de alimentos en la empresa Tecmarketing, surgió de una necesidad real y aún latente, este trabajo sirvió de base para dar alternativas a la comisiones que ante este problema se mantuvieron en la inercia al igual que el sindicato para poder gestionar un comedor.

La comisión revisora de seguridad e higiene siempre supo contestar ante los cuestionamientos sobre la cafetería y su mejoramiento; sus respuestas fueron, se está negociando, pero la empresa está renuente a nuestras peticiones.

Al final de todo ese protagonismo (por que no era la primera vez que cerraban la cafetería por la misma situación de mal trato, comida pésima, lentitud y precios altos) y no por mi por mi propuesta, nuevamente se abrió la cafetería con los siguientes, supuestos avances

- Ampliaron la cafetería para que hubieran tres cajas y fuera más rápido a la hora de cobrar
- Cambiaron al personal, el cual daría una mejor atención
- Diario habría dos guisados diferentes con un mejor sazón
- Los precios serían los mismos considerando que todo mejoraría
- Los tres hornos que están a disposición de los trabajadores para quienes llevan comida y necesiten calentarla, se mantendrán en buenas condiciones siempre y cuando los sepamos cuidar.

Todo lo anterior no fue así, de las tres cajas siempre funcionan sólo dos y la lentitud para cobrar empeoró, el personal te da buena atención pero pésimo servicio, no hay variedad de guisados y con respecto a los hornos deberían funcionar los tres, pero en ocasiones no es así.

En fin todos preferimos seguir comprando afuera, ya sea tortas, hamburguesas, tacos o comidas económicas en platos desechables que algunas señoras venden, para fortuna de ellas no se les acabó su venta afuera de Tecmarketing. Pero para nosotros nada cambió y creemos que hasta fue peor, porque ahora resulta que la empresa se vio espléndida invirtiendo en la ampliación de nuestra cafetería

Con la propuesta no sólo se aspiraba a mejorar nuestra cafetería si no contribuir a una nueva forma de participación sindical a través de una organización un poco olvidada como son las cooperativas

Al momento de presentar el trabajo a los representantes sindicales, se obtuvo una felicitación por la "gran propuesta", pero no hubo posteriormente ninguna respuesta para poder seguir.

Los comentarios que surgieron en torno a ella, fue que era una idea muy socialista y que por supuesto la empresa no permitiría que se implantara, el sindicato por su parte la vio como escenario para hacer proselitismo de algunos compañeros que se postulaban en ese momento para delegados sindicales. Una infinidad de pretextos hubieron en torno a la propuesta, de la cual sólo quedó éstas conclusiones.

Al manejar esta alternativa para el mejoramiento de nuestro problema con respecto a la cafetería, siempre estuvo presente la participación tanto del sindicato, de la base en general y de la misma empresa; la intención era cumplir un ciclo de organización de los trabajadores por medio de una cooperativa que permitiría la unión, participación y un sentido de pertenencia a la misma empresa; para que posteriormente con los frutos de esta cooperativa se llegara a tener un comedor industrial financiado con los ingresos obtenidos y con la facilidad de contar con un lugar de la misma empresa para construirse

Mi labor durante este proceso lo consideré muy importante y gratificante, al deducir que lo que se inició como una idea, terminó en una propuesta real y viable, ya que muchas personas la apoyaron y sobre todo creían en ella.

Con el desarrollo de este trabajo, logré poner en práctica mis funciones básicas como trabajadora social, pues la investigación, organización, la relación con la gente, el liderazgo que un momento dado me dio la batuta del trabajo y la misma elaboración de este, permitió darme cuenta que en el área sindical y en las cooperativas existe mucho que hacer.

Sin embargo, debo mencionar que las limitantes del propio sindicato a las que me enfrenté para realizar mi trabajo, hacen que se pierda por un momento el entusiasmo de proponer y querer ser parte de uno, pues como sabemos, éstos pondrán ciertas barreras para que el trabajador no tenga una clara visión de su participación.

Aún así, no doy por hecho como varios autores anotan, que los sindicatos se estén volviendo obsoletos en esta época, considero que lo obsoleto es su forma de participar en el ámbito laboral, y lo importante es que esa figura no desaparezca, por que cuenta con uno de los sectores más importantes de nuestra sociedad, como son los trabajadores, a quienes se debe mantener no sólo organizados si no también participativos

Los medios idóneos para que la carrera de trabajo social cumpla con muchas de las funciones, son precisamente en las cooperativas y en los sindicatos, en las primeras por su presencia con la sociedad en general y la contribución de ayuda a las comunidades, ya que se basa en la voluntad de las personas que la integran para satisfacer sus necesidades económicas, así como las de naturaleza cultural y social, mediante el esfuerzo propio y la ayuda mutua, y los segundos, por su esencia de organización de los trabajadores para que tengan un mejor ambiente laboral, más y mejores prestaciones, lo que su vez repercute en su entorno.

El hablar de ambos movimientos, me permitió precisar mi intervención en espacios que muy pocas veces hemos considerado los trabajadores sociales y que hace falta los tomemos en cuenta, para abrir alternativas a viejos y caducos modelos sindicales y a la participación en cooperativas que muy poco se sabe de ellas y sin embargo son una opción de crecimiento tanto económico como personal.

Como mencioné a lo largo de este trabajo, lo que se pretende con los nuevos escenarios económicos, en el ámbito laboral, es disminuir la capacidad de organización colectiva de los trabajadores, a fin de que éstos no puedan defender sus derechos adquiridos tras años de lucha, también se pretende individualizar prestaciones, como seguros, jubilación, préstamos bajo el control de los bancos y las aseguradoras, todo esto a su vez rompe con los contratos colectivos de trabajo y por lo tanto el papel de los sindicatos se estaría volviendo obsoleto.

En cambio las empresas, pueden desde ese panorama, imponer sin mayor problema, las condiciones de trabajo que más les convengan, como es la libre movilidad, ya sea en los lugares de trabajo o en las funciones que haya que realizar, hoy en día esto es posible, pero con la intervención de la organización colectiva, la empresa se ve obligada a restituir al trabajador los costos del movimiento. Como vemos, el sindicato sirve de alguna manera de tope para que a las empresas les cueste más trabajo llevar a cabo cambios que minimicen los beneficios de los trabajadores.

En realidad la precariedad del trabajo, el desempleo creciente, y la pérdida del poder adquisitivo, no sólo niega los derechos laborales, si no también humanos. Hoy el acceso al trabajo es casi por definición un trabajo precario, por lo que éste no le asegura la elevación de su nivel y calidad de vida (acceso a la vivienda, la salud, la alimentación, recreación, etc) y si a esto le añadimos la paulatina intervención de los sindicatos, tenemos que no basta afiliarse por afiliarse a trabajadores, si no implementar más y mejores formas de participación. La OIT (Organización Internacional del Trabajo) establece que los sindicatos no deben rendir cuentas a nadie, "sólo a sus agremiados". Entonces si tienen autonomía para ciertos aspectos, quiere decir que cuentan con la independencia total para llevar a cabo distintas acciones no solamente en el campo laboral.

Este trabajo dio como alternativa la creación de una forma nueva de participación, sin embargo no se concretó, esperemos que los trabajadores sociales, desde cualquier ámbito no limitemos nuestra intervención, y aún cuando muchos crean que las propuestas que damos, en ocasiones son inalcanzables, considero que cualquier propuesta que involucre programas bien estructurados y sobre todo fundamentados, no son imposibles, sólo se tornan más difíciles que los comunes.

A N E X O S

RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO EN EL CENTRO DE TRABAJO:

Se tomó como muestra de trabajo al sector uno con una población de 150 trabajadores.

La propuesta que se presentaría al sindicato debía contar con un respaldo, que precisamente lo darían las encuestas ya que éstas contemplaban variables económicas y de participación en la creación de la cooperativa, a continuación incluyo el instrumento que utilizamos.

PROYECTO DE COOPERATIVA EN TECMARKETING SECTOR 1

El presente cuestionario fue elaborado por compañeros de Tecmarketing, con el fin de conocer el interés que tiene la base en participar en la creación de una cooperativa en el centro de trabajo, y analizar la problemática de la cafetería.

1.- SEXO

2.- PROFESIÓN

3.- ¿ Sabes lo que es una cooperativa ?

SI NO

4.- ¿Te gustaría que la cafetería fuera una cooperativa de todos los trabajadores?

SI PORQUE NO PORQUE

5.- ¿ Cuántos días comes fuera de tu casa ?

1) 1 a 3 2) 3 a 6 3) Nunca

6.- ¿ Qué tipo de comida prefieres por lo general ?

1) comida corrida 2) antojitos 3) vegetariana

7.- ¿ Consideras que tu forma de alimentarte es nutritiva ?

1) Mucho 2) Poco 3) Nada

8.- ¿ Cuánto dinero destinas semanalmente para alimentarte ?

1) \$60 a \$120 2) \$120 a \$180 3) \$180 a \$240 4) otro \$

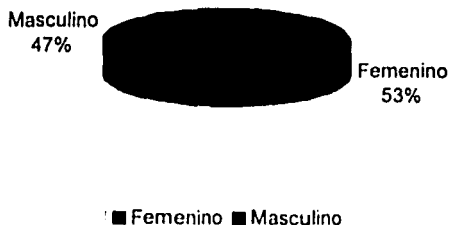
9.- ¿Cuánto estarías dispuesto a pagar en tu alimentación, en un lugar que te brinde limpieza, calidad y precios económicos? Un promedio diario \$

10.- ¿ Consideras que el STRM (Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana) tiene que apoyar los proyectos de la base; en este caso la cooperativa de Tecmarketing?

SI PORQUE NO PORQUE

En las siguientes gráficas se ejemplifican las respuestas y se anexa el diagnóstico de cada una

Población del sector 1



En el momento de realizar las encuestas, en el sector uno (área en la que yo me encuentro) de un total de 180 lugares sólo hay 168 personas laborando; los otros lugares se encuentran vacíos, ya que no ha habido contrataciones desde aproximadamente 8 meses

El total de las encuestas realizadas, fueron 150, de las cuales 80 fueron contestadas por las mujeres y 70 por hombres. Es importante resaltar que en este centro de trabajo predominan las mujeres.

Profesiones que prevalecen en este sector

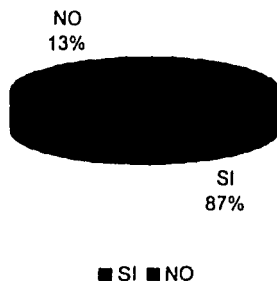
Trabajo Social	2
Sociología	2
Ing en alimentos	2
Odontología	3
Psicología	4
Ciencias de la Comunicación	7
Economía	9
Pedagogía	10
Contaduría	10
Derecho	10
Diseño Gráfico	10
Informática	14
Relaciones Comerciales	15
Ing en Computación	16
Administración	18
No contestaron	18

Hay dos trabajadores sociales en este sector, y como podemos observar, son poco frecuentes los sociólogos, quienes también pueden colaborar en el proyecto, aún cuando todas las carreras tienen algo que aportar en trabajos como éste, es importante resaltar que las carreras que proliferan son los ingenieros en computación e informática, ya que se encuentran en boga por los avances tecnológicos en el campo de las computadoras; también administración y relaciones comerciales, fueron carreras muy frecuentes

Considero que la gran variedad de profesiones en un centro de trabajo tan grande como Tecmarketing, puede tener muchas ventajas a diferencia de otros empleos, ya que la participación puede darse desde diversas áreas, sin embargo también esa virtud que encontramos en Tecmarketing, puede llegar a ser un lastre ya que muchas veces la presunción de ser profesionistas limita la participación directa en el sindicato, considerándolo más allá de una organización que puede y debe mejorar las condiciones de los trabajadores, como un círculo vicioso del que ya no quieren ser parte, y por lo tanto se mantienen a la defensiva y apáticos a la participación

Sabemos que los sindicatos han dejado mucho que desear con su protagonismo, pero es tarea de todos cambiar situaciones que nos degradan como obreros, técnicos o hasta como profesionistas, ya que actualmente serlo no es suficiente para poder obtener un mejor nivel de vida

**Conocimiento de lo que es una cooperativa por parte
de los trabajadores de Tecmarketing**



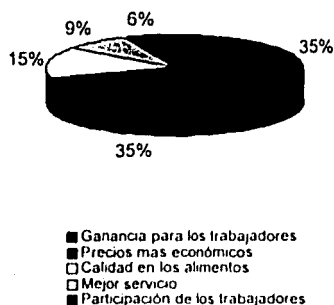
Me sorprendió mucho, saber que 130 personas de 150 que fueron encuestadas, dijeron saber lo que era una cooperativa y sólo 20 personas no lo supieron.

Al momento de considerar esta pregunta, en un principio la creí muy directa y tenía temor de que la mayoría no supiera lo que es una cooperativa; por lo tanto el proyecto tendría una gran limitante, ya que si no saben de lo que estamos hablando, mucho menos participarán.

Afortunadamente muchos refirieron conocer lo que es una cooperativa y ésta pregunta se complementó con un sondeo que realicé a los mismos compañeros encuestados, para saber qué entendían por cooperativa.

Muchos recordaron la experiencia de la escuela, en donde la cooperativa de la escuela a final de año les entregaban dinero a todos por la venta de los dulces que durante ese periodo se había vendido con la ayuda de los estudiantes. Y otros dijeron conocer algunos beneficios de la cooperativa Pascual, como es el apoyo a las escuelas para pintar sus fachadas, en algunos eventos como el día del niño, regala bebidas, etc.

La cafetería: una cooperativa de todos los trabajadores

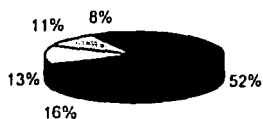


Cuando se preguntó si les gustaría que la cafetería fuera una cooperativa de todos los trabajadores, 112 (75% de la población) personas contestaron que sí y dieron las razones, por las que apoyaban esa propuesta; también hubieron 38 (25% de la población) personas que consideraron que no era apropiada la idea; sin embargo, prevalece una mayoría apoyando este trabajo

Como se muestra en la gráfica, dos de las variables principales por las que apoyaban la propuesta de la cooperativa, fueron las ganancias para los trabajadores (54 personas) y por los precios más económicos (52 personas) que se podrían manejar. Es importante señalar que el gasto a diario en comida, aminora nuestro sueldo, siendo que éste además no cubre por completo todas las necesidades como estudiantes y mucho menos como padres de familia.

Posteriormente, la calidad en los alimentos, (22 personas) y el mejor servicio (13 personas) que se brindaría, fueron dos razones no con mucho apoyo, pero sí importantes en el proyecto de la cooperativa.

Finalmente, 9 personas estimaron que la participación de los trabajadores en todo el proceso de una cooperativa, era importante considerarla, de hecho, dentro del objetivo del proyecto se involucra esta variable como eje fundamental para lograr la conformación de la cooperativa.



- No saben lo que es una cooperativa
- No hay responsabilidad en los compañeros
- Habría corrupción, como en los sindicatos
- Legalmente no se puede constituir una empresa en otra
- Es preferible gestionar un comedor industrial

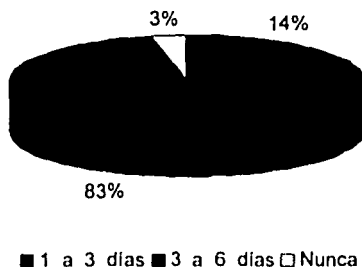
En esa misma pregunta, hubieron 38 personas, como lo señalé anteriormente, que dijeron no estar de acuerdo en la cooperativa, dieron cinco motivos; uno de ellos y el de mayor peso fue el desconocimiento de lo que es una cooperativa, (20 personas) a pesar de que la mayoría tiene al menos una idea de lo que son las cooperativas, es importante considerar que si este proyecto hubiera tenido la libertad para echarlo a andar, era necesario dar una formación cooperativista para aterrizar mejor la idea.

Hubo dos respuestas, que son importantes de señalar, una de ellas con 6 personas que opinaron por la falta de responsabilidad en los compañeros para que tenga éxito el trabajo y 5 personas coincidieron que la corrupción en el manejo de ésta limitaría el avance. Lo anterior demuestra que no importando el nivel de estudios que se tenga, existe la incertidumbre de hacer mal uso del poder que en determinado momento confiere la base trabajadora a proyectos como éste.

La variable acerca de que una empresa no se puede constituir en otra empresa, (4 personas) es cierta, ya que al preguntar a trabajadores de confianza de Tecmarketing sobre la posible constitución de una cooperativa, señalaron que legalmente no se podría formar adentro, por lo que se estaban considerando dos alternativas una de ellas, involucrando directamente al sindicato, el cual finalmente no apoyó dicha propuesta, pero se pretendía hacer de la siguiente manera: constituir la cooperativa pero no registrarla oficialmente, sólo tomar los principios y la identidad de una cooperativa, manteniendo una organización de los trabajadores con el apoyo del sindicato para que funcionara como tal pero con el respaldo del sindicato pues éste tiene constituida su estructura que nos serviría para tener la formalidad que se necesita.

Finalmente, la última respuesta en donde se anotaba que era preferible gestionar un comedor industrial (3 personas) y quitarnos de problemas con un proyecto como este, es precisamente lo que se busca, ya que un comedor no es un beneficio, en una necesidad que debe cubrir la empresa, sin embargo lo que se pretendía al formar la cooperativa, era cubrir en un corto plazo la problemática de la cafetería actual y posteriormente lograr la construcción de un comedor industrial con el apoyo del sindicato, la empresa y con la misma cooperativa.

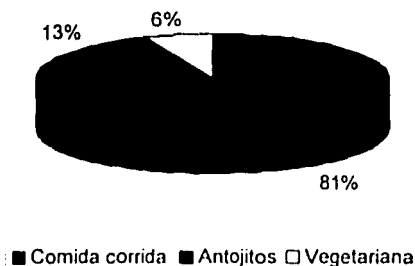
Los días que consumen alimentos fuera de la casa



124 personas dijeron que de 3 a 6 días consumen alimentos fuera de su casa, esto permite justificar la importancia de un lugar apropiado para comer ya que la mayoría son estudiantes, trabajadores, padres de familia y hay quienes combinan este trabajo con otro empleo; por lo tanto el tiempo tan limitado hace que la casa sea sólo lugar de reposo.

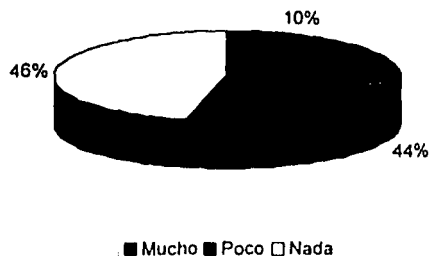
Pocas personas (21 personas) dijeron comer de uno a tres días, pero aún así llegan a consumir alimentos fuera de su casa y sólo cinco personas hicieron referencia que no compraban en la calle, por problemas de salud.

Tipo de comida que prefieren consumir



Por lo completa que puede ser una comida corrida y además económica, es la preferencia que se tiene a la hora de elegir un platillo fuera de la casa, 122 están de acuerdo con eso, ya que los antojitos a lo largo no sólo restan calidad en la alimentación, si no en la salud, a pesar de eso fueron 19 personas que prefieren estos alimentos. Con respecto a la comida vegetariana, a pesar de que cubre una basta gama de nutrientes, los mexicanos han mantenido su alimentación basada en carne, de hecho sólo 9 personas refirieron comer este tipo de platillo.

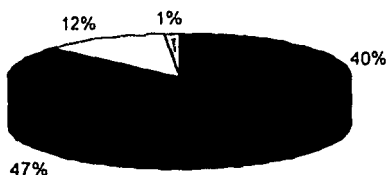
La calidad de los alimentos que se consumen



A pesar de que en la anterior gráfica se ilustró que la comida corrida es la preferida por la mayoría, es importante mencionar que la realidad es otra, pues al final terminan comiendo alimentos de dudosa calidad y consideran que su alimentación pocas veces cubre lo necesario proteínicamente.

De 150 personas, 66 mencionan que su alimentación es poco nutritiva, 69 personas, dijeron que en nada consideran apropiada su forma de comer y sólo 15 personas dicen todo lo contrario.

El dinero que semanalmente destinan para alimentarse



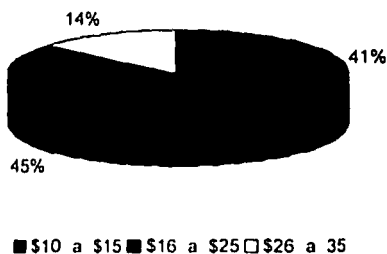
■ \$60 a \$120 ■ \$121 a 180 □ \$181 a \$240 □ Otros

Fueron 60 personas que consideran que de 60 a 120 pesos llegan a gastar semanalmente en comida, sin embargo 70 personas oscilan entre 121 y 180 pesos. Por lo general es un promedio de 20 pesos diarios ya que las comidas que venden afuera del trabajo cuestan 15 pesos y aparte la bebida ya sea agua, refresco o jugo.

En el rubro de 181 pesos a 240 fueron 18 personas que señalaron gastar esa cantidad, en muchos casos se incrementa por que quienes estudian o tienen otro trabajo, hacen también un doble gasto en la alimentación. Y fueron dos personas que dijeron gastar 350 pesos semanales en comida.

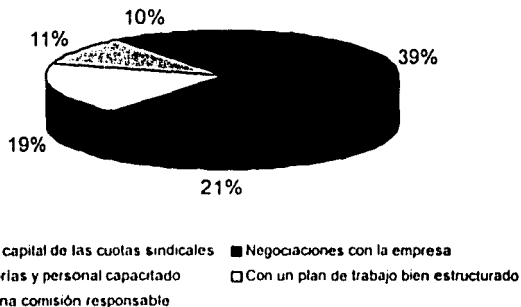
Si a estas cantidades le añadimos los gastos de transporte, que fluctúan entre 120 pesos a 250 pesos semanales, dependiendo la distancia de donde nos encontremos y cuando ya es tarde la alternativa de tomar taxi, podremos analizar el resultado de un sueldo de aproximadamente \$600 semanales.

La disposición de pagar por una alimentación, en un lugar que te brinde limpieza, calidad y precios económicos



La mayoría está de acuerdo que la alimentación es parte fundamental, para mantenerse en condiciones óptimas para realizar diversas actividades durante el día. Sin embargo, también es importante obtener precios que se ajusten al salario percibido, por lo que 68 personas consideraron que en un rango de 16 a 25 pesos diarios estarían dispuestos a pagar por una buena comida, a su vez 62 personas optaron por el rango de 10 a 15 pesos diarios y finalmente 20 personas refirieron que de 26 a 35 pesos diarios, es todavía una cantidad apropiada para la alimentación.

El STRM, un apoyo a los proyectos elaborados por la base trabajadora de Tecmarketing; en este caso la cooperativa



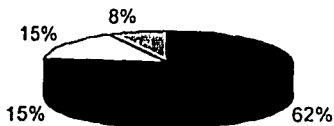
Esta fue una de las preguntas más importantes, ya que de alguna forma se cuestionó el papel del sindicato. Cuando se preguntó si el STRM tiene que apoyar proyectos de la base y en este caso la cooperativa, 124 personas contestaron que sí, enunciando diversas razones, por lo que de manera general están englobadas en la gráfica anterior.

La mayoría coincidía en que por medio de las cuotas sindicales se puede apoyar todo tipo de proyecto, fueron 60 las personas que tuvieron esa reciprocidad; de hecho nuestro propio trabajo no sólo genera riquezas al empresario, si no también de ahí mismo se mantiene el sindicato, por lo tanto, llevar a cabo este tipo de proyectos no le estaría costando al sindicato si no al mismo trabajador.

Por otro lado 31 personas anotaron que la manera de apoyar sería por medio de negociaciones y gestiones del sindicato con la empresa para lograr la concesión de la cafetería y así poder emprender el proyecto; sabemos que esto sonaba muy difícil pero considero que no imposible, ya que los beneficios que se le plantearían a la empresa serían atractivos para ella misma, pues sabemos que no podemos dejar de lado a quien es dueño de esos medios de producción.

También 28 personas mencionaron que las asesorías y el personal capacitado son imprescindibles para participar en un proyecto así, a su vez 16 trabajadores plantearon que por medio de un proyecto bien estructurado en coordinación con el sindicato, sería lo óptimo para estar preparados en este gran reto y finalmente 15 encuestados opinaron que era necesario tener a una comisión responsable del proyecto, pero dicha comisión debería salir de la base y democráticamente. Sabemos que en una cooperativa todos somos socios y todos participan en el proceso, sin embargo antes de la consolidación de la cooperativa, era necesario que los encargados del proyecto estuvieran al tanto de todos los detalles y avances para mantener una retroalimentación constante con la base.

A pesar de que el 82% del total de la población, opinó que el STRM, tiene que apoyar este tipo de trabajo, hubo un 9% (13 personas) que manifestó que el sindicato no debe cubrir ese trabajo, por las siguientes razones que muestro en la gráfica:



- Es preferible la gestión de un comedor industrial
- Porque habría intereses personales
- Es muy lenta la gestión del STRM
- Es problema de la empresa, no del sindicato

Una de las razones que tuvo mayor peso en aquellos compañeros que opinaron (8 personas) que no deben apoyar en estos proyectos, fue por que lo importante sería la gestión de un comedor industrial, el cual no es responsabilidad de los trabajadores, si no del sindicato y la empresa, sin embargo, considero que al no obtener una respuesta favorable de ninguno de los dos, lo más apropiado es que la participación de los trabajadores deje ver la iniciativa y las propuestas que están dispuestos a sustentar y llevar a cabo para mejorar las condiciones de trabajo. Además recordemos que el sindicato somos todos.

Otra de las respuestas fue la desconfianza en el manejo de esta cooperativa, ya que anotaron algunos comentarios haciendo referencia, a los intereses personales que siempre estarán presentes en la cooperativa, 2 personas consideraron esta variable; a su vez hubo quien calificó al STRM como un negociador lento, pues a pesar de que ha habido avances en Tecmarketing, también se ha mantenido en el letargo para gestionar muchas problemáticas en el centro de trabajo, y por lo tanto tardaría más en negociar una cooperativa. También hubo quien mencionó que el problema no compete al sindicato sino a la empresa, por lo que el STRM queda libre de toda responsabilidad para brindar ese beneficio.

Finalmente sólo 13 personas (9%) no contestaron, lo cual me parece que la participación y apoyo de la base no hubiese sido obstáculo para iniciar este proyecto, sabemos que la organización de muchos trabajadores no es nada sencillo, y mucho menos cuando hay diferentes posturas en cuanto al sindicato y a la misma empresa, sin embargo, en este sector se demostró que la base se encuentra unificada en criterios y a su vez en un interés en común.

Bibliografía

Aguilar García Javier.

Educación, telefonistas y bancarios

Editorial Taurus México 1989

Alburquerque Rafael, De Buen Nestor

El derecho del trabajo ante el Nuevo Milenio.

Editorial Porrúa México 2000

Arteaga Basurto Carlos

Tesis: "Movimiento Obrero y Trabajo Social en México" ENTS México, 1976

Alcántara López Silvia

Inducción a la Organización Sindical

Material del participante 1-agosto-2000

Ander-Egg Ezequiel

Metodología de Trabajo Social.

Editorial El Ateneo 1988

Anderson Luis A. et al.

Trabajo, derechos y sindicato en el mundo.

Editorial Nueva Sociedad 1996

Borrego Salvador.

Neoliberalismo

Editores Tipografías México, 1996

Bensusán Areous Graciela Irma.

Negociación y conflicto laboral en México. 1990

Camacho Marcelino

Comisiones Obreras.

Ediciones de Cultura popular, biblioteca del militante México 1979

Casas Ratia Carmen G.

Tesis: El modelo de Trabajo Social en empresas y la organización del Recurso Humano. ENTS 1997

Cavazos Flores Ballasar, Et, All.
Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada Y Sistematzada.
Editorial Trillas México 1988

Cisneros Espinoza Constantino
Tesis: Perspectiva del Trabajo Social en la organización de los trabajadores.
ENTS 1979

Contrato Colectivo de Trabajo.
Celebrado entre Teléfonos de México, S.A. de C.V. y el
Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana 1998-2000

ESTATUTOS del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.

Gordillo Elba Esther
"La construcción de un proyecto sindical"
Editorial Taurus México 1995

Jones Tamayo Claudio Gerardo.
Acción colectiva y autonomía sindical los telefonistas y la reestructuración de Telmex,
1976-1989 México

La Jornada: Kofi A. Annan. Secretario de la ONU "Globalización y Soberanía Nacional"
Marzo 2000

Laski Harold.
Los sindicatos en la nueva sociedad.
Editorial Fondo de Cultura Económica México 1985

Leal Juan Felipe. México, Estado, Burocracia y Sindicatos.
Editorial El Caballito México 1976

Ley General de Sociedades Cooperativas
Editorial Comisión de Fomento Cooperativo México 1995

Ley Federal del Trabajo 12ª Edición 1996

Lombardo Toledano Vicente
Teoría y práctica del movimiento sindical mexicano.
Colección: Biblioteca del trabajador mexicano 1974

MacPherson Ian, Eguía Villaseñor Florencio
Identidad Cooperativa, ACI (Alianza Cooperativa Internacional)
Editorial Confederación de Cajas Populares, A.C. México, 1997

Medina Núñez Ignacio.
Sindicalismo y Estado, los telefonistas en México
Editorial Trillas México 1996

Miranda Luis
"El Socialista"
Ediciones Biblioteca del Obrero México 1957

Moncayo Pascual Pablo et al
Los sindicatos Mexicanos.
Editorial Instituto de estudios para la transición democrática México 1993
Mondragón Pérez Yolanda.
Cambio en la relación corporativa entre estado y los sindicatos, el caso del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana 1987-1993

Munker Hans
Cooperativas y Sindicatos.
Editorial: Revista de la Cooperativa Internacional Alemania 1977 pg. 1-22

Ortega González Flor Alina
Tesis: Propuesta de Intervención del Lic. En Trabajo Social dentro de las Sociedades Cooperativas de Producción, Caso práctico Sociedad Cooperativa "Plantas Ornamentales Xochiquetzal, S R L. ENTS 2000

Revista: Horizonte Sindical, Estudios Laborales y Sindicales.
Editorial Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América
México 1994 Julio No. 3

Revista: Horizonte Sindical, Estudios Laborales y Sindicales.
Editorial Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América
México 1996 Enero No. 8

Revista: Horizonte Sindical, Estudios Laborales y Sindicales.
Editorial Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América
México 1997 Septiembre No. 9

Revista: Restaurador 22 de abril "Reformas a la Ley Federal del Trabajo"
Organo de información para los trabajadores del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana Julio de 1998

Revista: Restaurador 22 de abril "el salario una visión actual"
Organo de información para los trabajadores del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana Septiembre-Octubre 2000

Revista: Restaurador 22 de abril "Diálogo para la Reforma Laboral y Productiva".
Organo de información para los trabajadores del Sindicato de Telefonistas de la
República Mexicana. Noviembre-Diciembre 2000

Revista: Restaurador 22 de abril "Asegurar el trabajo del futuro" Organo de
información para los trabajadores del Sindicato de Telefonistas de la República
Mexicana. Marzo-Abril 2001

Revista: Restaurador 22 de abril "Impacto de la Reforma Hcendaria" Organo de
información para los trabajadores del Sindicato de Telefonistas de la República
Mexicana. Mayo-Junio 2001

Revista: Renovación Sindical "Organo de expresión del Movimiento Telefonista de
Renovación Sindical" No. 2 Marzo-1999

Revista: Fibra Telefonista "La contratación Colectiva en Telmex"
Editorial Movimiento Independiente de Telefonistas Septiembre 2001

Revista: Trabajadores "Intervencionismo y colonización salvaje del sureste
mexicano" Universidad Obrera de México (Vicente Lombardo Toledano).
México Julio-Agosto 2001 No. 25

Revista: Trabajadores "La mentira como arma de guerra" "La lucha indígena en la
coyuntura actual" Universidad Obrera de México (Vicente Lombardo Toledano).
No. 26 Septiembre-Octubre 2001

Revista: Trabajo y Democracia Hoy "Las lucha de la mujer trabajadora"
Editorial EPESSA No. 41 Especial México, Noviembre-Diciembre 1997

Revista: Trabajo Social No. 8 y 9 ENTS Enero-Junio 1995
Editorial Buena Onda S.A.

Revista: Trabajo Social No. 44 ENTS Octubre-Noviembre-Diciembre
Editorial Buena Onda S.A.

Revista: Trabajo Social No. 23 ENTS Marzo 1999
Editorial Buena Onda S.A.

Rodríguez Alcaine Leonardo. El Movimiento Obrero en México.
Editorial Porrúa México 2000

Sánchez Rosado Manuel
"Manual de Trabajo Social" Compilador ENTS 1997

Santos Corral María Josefa.

Tesis: Cien mil llamadas por el ojo de una aguja. Facultad de Filosofía y Letras 1997

Serge Mallet, et all.

Economía y Política en la acción sindical

Editores Siglo XXI, cuadernos del pasado 2ª edición México 1980

Solo Sánchez David

Tesis: "Sistematización de la experiencia profesional como miembro de un sindicato"

ENTS 1998

Terán Trillo Margarita

Modelos de Intervención en comunicación en Trabajo Social. ENTS

Xelhuantzi López María.

Telecomunicaciones y estrategias sindicales en las Américas.

Estudio realizado para la internacional del personal de correos, y telégrafos.

Editorial IPCTT México 1997

Zapata Francisco. Investigador del Colegio de México

Noticiero: Canal 11 transmitido el 1º de Mayo de 2001