

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL



**EL TRABAJO SOCIAL EN LA INDUSTRIA DE LA
TRANSFORMACION DEL HIERRO Y DEL ACERO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL
P R E S E N T A
MARGARITO RAMIREZ SALGADO

MEXICO, D. F.

1 9 7



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.

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION	1
CAPITULO 1 - PROCESO EVOLUTIVO EN LA VIDA - ECONOMICA Y SOCIAL DE MEXICO	3
1.1. La Industria de la Transforma- ción del Hierro y del Acero ..	12
CAPITULO 2 - CARACTERISTICAS GENERALES DE - LA INDUSTRIA CADENAS DE MEXICO, S.A.	17
2.1. Recursos Materiales y Humanos.	21
2.2. Situación del Trabajador en la Empresa	24
2.3. Salarios	28
2.4. Sindicato	32
2.5. Incentivos	36
2.6. Seguridad Social	39
2.7. Unidad Habitacional	42
2.8. Fonacot	48
CAPITULO 3 - PAPEL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LAS RELACIONES LABORALES Y FA- MILIARES	52
3.1. Ambiente de Trabajo	56
3.2. Ambiente Familiar	59
3.2.1. Situación Económica ...	69
3.2.2. Situación de Salud ...	72
3.2.3. Situación Educacional .	75

	Pág.
CONCLUSIONES	95
SUGERENCIAS	97
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS ...	103

I N T R O D U C C I O N

En este trabajo se tiene la pretensión de -- transmitir las experiencias obtenidas dentro del -- área laboral, donde se trató de aplicar los conocimientos generales académicos adquiridos, y aprovechar las experiencias de los que ya habían participado o están participando en ella.

Se revisarán los acontecimientos revolucionarios sociales e industriales, con el objeto de ver cómo el hombre a medida que avanzaba en estos as--pectos, era absorbido en la complejidad del sistema.

Los avances técnicos y científicos que se venían sucediendo para un crecimiento industrial, tenía como objetivo principal ayudar al hombre en su pesada tarea diaria de producción. Sin embargo, -- sucedió un efecto contrario a lo previsto; estos -- avances, sujetaron aún más al trabajador, perdiendo con ello su individualidad en forma progresiva en el engranaje de la producción, constituyéndose en una pieza más de la máquina inventada por él -- mismo.

Con el auge industrial que se le ha imprimido al país, marca la importancia que se le debe de -- dar al Trabajo Social en esta área. Con la industrialización se vienen a sufrir cambios sustanciales en la vida de los hombres en todas sus manifestaciones, y es aquí donde tiene que intervenir la labor del profesionista en Trabajo Social, para lograr un mejor equilibrio entre los factores que generan los bruscos desajustes en la vida del trabajador y su familia.

Específicamente en la industria Cadenas de México, S.A., se analizan las actividades de sus trabajadores, la situación y condiciones, a través de las diferentes prestaciones a que tienen derecho y cómo se llevan a cabo, instituciones que fueron - creadas pensando en la vida del trabajador y su familia, los beneficios que se obtienen en cada una de ellas y sus diferentes prestaciones. Luego, es el Licenciado en Trabajo Social quien debe realizar las actividades encaminadas a mantener un equilibro justo en las relaciones laborales, pero sobre todo, en donde el más beneficiado sea el trabajador que siempre ha sido utilizado para fines de explotación.

C A P I T U L O I

PROCESOS EVOLUTIVO EN LA VIDA ECONOMICA Y SOCIAL DE MEXICO

1. La Industria de la Transformación del Hierro y el Acero

PROCESO EVOLUTIVO EN LA VIDA ECONOMICA Y SOCIAL DE MEXICO

La dependencia económica en que se encontraba México en relación con España, era un impedimento para la prosperidad de la industria mexicana. Sin embargo, algunas industrias se vieron favorecidas en su desarrollo, entre ellas se cuenta la minería con ciertas reservas, a fin de evitar la competencia que pudiera hacerle a las de la Madre Patria.

A raíz de la conquista, nuestra industria comienza a florecer. Y lo hace porque Cortés, misioneros, obispos y unos cuantos Virreyes importaron de Europa nuevas industrias, transformando radicallmente las rudimentarias industrias indígenas.

Las primeras industrias fueron organizadas - por Cortés: construcción de armas, fábricas de - pólvora, combinaciones químicas con el salitre, ganadería, trabajo en las minas, agricultura, estalblecimiento de ingenios azucareros, así como otras de primera necesidad, fundamentalmente para la defensa, para conservar la paz de su colonia.

La industria de la Nueva España se estructuró sobre bases gremialistas; cada gremio tenía sus orodenanzas específicas, hechas o aprobadas por los - virreyes y existía un juez especial encargado de - velar por el cumplimiento de las mismas.

Los gremios constituían agrupaciones de artesanos que disfrutaban del derecho exclusivo de -- ejercer una profesión de acuerdo con normas elaboradas por ellos y sancionadas por las autoridades. La jerarquía artesana era la siguiente: maestros, oficiales y aprendices.

La historia del trabajo en México comienza - con el sistema de encomiendas, que fue implantado por primera vez en las Antillas, como instrumento suministrador de servicios personales y se desenvuelven a través de dos instituciones de características económicas: el taller artesano y el obraje capitalista.

Las formas de producción económica mantuvieron a los mexicanos en un estado de servidumbre - muy parecido al de la esclavitud, que originó tremendo malestar social que se fue desbordando con - el incremento de procedimientos capitalistas a base de explotación sin límites. A consecuencia de este sistema económico, surgieron los primeros defensores, porque las condiciones de vida laboral - eran intolerables; las normas tutelares de las Leyes de Indias creadas por los reyes católicos españoles, que tenían como propósito defender al indio pero que en realidad fueron Leyes muertas, y nunca se pusieron en práctica.

Los primeros actos de descontento y rebeldía colectiva de los trabajadores originada por bajos salarios y malos tratos, se registra en contra de la iglesia que en el primer siglo de la conquista, tenía un poder superior al gobierno.

Por el año de 1768, aparecen brotes de protesta en las grandes fábricas del Estado, cuando intentaron aumentar las horas de trabajo, suspendiendo sus labores y saliendo por las calles de la ciudad en son de protesta. Es así como se escriben - las primeras defensas colectivas por unas mejores condiciones de trabajo, que constituyen no sólo -- protestas, amenazas y suspensión de labores, sino de acción directa contra los explotadores o sus representantes.

Aunque teóricamente la vida colonial se desenvolvía al amparo de reglamentos del trabajo, en el campo, talleres y obrajes que protegían a los indios, en la práctica se utilizaba la violencia para conservar el régimen de esclavitud. Esta situación provocó un abismo entre explotadores y explotados, con todas las consecuencias conocidas.

La política económica que el gobierno español había impuesto a sus colonias, además de la falta de libertad de trabajo, prohibición de asociación de los trabajadores y las suspensiones colectivas de trabajo, impidió el desenvolvimiento industrial; fue así como destruyeron fábricas o se les recargaba de impuestos, para evitar que le hicieran competencia.

El abuso de los señores feudales, el sistema de coloniaje y sus instituciones, el estado de servidumbre del peón; originaron profunda división de clases: compuesta una parte por los vencedores, - encomendaderos, maestros, artesanos, dueños de obraje, y por la otra, por los vencidos, peones y jornaleros. Este contraste de condiciones sociales dio origen a la rebeldía de los de abajo, hasta culminar en la guerra de Independencia.

Progresivamente se fueron obteniendo algunas libertades en el trabajo de los indios al ir corrigiendo el estado de servidumbre en que se encontraban, ya que la situación del peonaje era desesperante, obligando a trabajar en jornadas inhumanas, sujetos a castigos crueles, despojados de todo aquello a que tenía derecho natural.

Para fines del siglo XVIII, las clases sociales estaban divididas de la siguiente manera:

Clase Explotadora: Capitalistas, mineros, industriales (dueños de obrajes), comerciantes, y clero.

No Capitalistas: Terratenientes (señores feudales), artesanos (maestros).

Clase explotada: Proletarios, jornaleros, mineros, jornaleros industriales, oficiales artesanos.

No Proletarios: Peones (siervos), Ejidatarios.

En la Nueva España éstas fueron las luchas de clases que escribieron la historia y que fueron decisivas en la guerra de Independencia, además de otras fuerzas externas (europeas) que ambicionaban explotar el Nuevo Mundo.

En pleno fragor de la guerra de Independencia, el Cura de Dolores expide un trascendental decreto, aboliendo la esclavitud, señalando pena de muerte para los dueños de esclavos que no dieran libertad, en un plazo previamente fijado.

Más tarde las Cortes Españolas expidieron leyes que prohibían el repartimiento de indios y otros servicios especiales con el propósito de hacer efectiva la Constitución de Cádiz.

A la muerte del Generalísimo que encendió la antorcha de la Redención, surge otro no menos digno de suceder en la lucha de Independencia, Morelos, el siervo de la Nación quien al darse cuenta que no era posible luchar en plan de concordia y conciliación, empleó procedimientos más enérgicos, en donde estaban en juego dos clases irreconcilia-

bles: Privilegiados y oprimidos.

Don José María Morelos redactó un proyecto, - que tenía como finalidad confiscar los bienes de europeos y americanos que simpatizaban con el gobierno español, algunos de cuyos puntos que contiene el proyecto, son los siguientes:

"Se consideran como enemigos de la Nación a los adictos de la tiranía, a todos los ricos, nobles y empleados de primer orden, criollos o gachupines, porque todos tienen autorizados sus vicios y pasiones en el sistema y legislación europea, cuyo plan se reduce a castigar severamente la pobreza y falta de talento, únicos delitos que conocen los magistrados y jueces de los corrompidos tribunales". 1/

Otra de las cláusulas que contenía el mismo documento eran:

-- Repartir a los vecinos dinero, semillas y ganado, etc., enseguida menciona la destrucción de las aduanas, garitas y demás edificios reales, etc.

Morelos organiza el primer Congreso en Chilpancingo, integrado por los representantes de la insurrección donde se formuló la declaración de la Independencia. El caudillo defensor de la libertad, fue capturado y ejecutado en 1815.

Nada pudo detener el curso de la guerra de Independencia iniciada por los Curas Hidalgo y Morelos. Le sucedieron a los Adalides Insurgentes donde se sintetizaron los ideales libertarios, Guerrero, Mina y otros hasta la consumación de la Inde--

1/ Márquez M.J.: Anotaciones de Historia de México. Edit. Jus. México, 1965.

pendencia en 1821, donde se liquidó la organiza---
ción política de la Nueva España, y sobre la cual
se construyó una nueva Nación.

Consumada la Independencia de México se expi-
de la Constitución de 1824, cuyas bases filosófi--
cas se fundamentan en el Contrato Social de la De-
claración de los Derechos del Hombre y en la Cons-
titución de Cádiz de 1821. Pero ni una ni otra to-
maron en cuenta los decretos de Morelos; la reivin-
dicación económica, libertad de trabajo, solamente
garantizaron la libertad de pensamiento, de prensa
y libertad individual, o sea que las ideas giraban
alrededor del individualismo liberal.

La libertad política de la primera etapa inde-
pendiente, se manifestó a través de diversos cam--
bios gubernamentales, y como consecuencia hubo gue-
rras civiles, cuartelazos, rebeliones, traiciones,
etc. Esta situación impidió el progreso en el as-
pecto económico y social. Dejando en bancarrota:
agricultura, ganadería, minas, comercio, etc., co-
mo consecuencia se explica los salarios de hambre
de los trabajadores, y por lo tanto la imposibili-
dad de industrializar al país.

La Ley de Desamortización de 1856 puso en cir-
culación los bienes de la iglesia, que habían trai-
cionado a la patria y estorbaba su progreso, me--
diante el atesoramiento egoísta de riquezas. Don
Benito Juárez, héroe del período histórico de la -
Reforma, nacionalizó los bienes de la iglesia su-
friendo con esto una derrota definitiva el clero y
el Partido Conservador.

Los reformistas mexicanos destruyeron el mono-
polio de los medios de producción que estaban en -
manos del clero, pero se desentendieron siempre de

aniquilar a la obligarquía terrateniente, establecida desde la época colonial, que resultó favorecida debido a las estructuras de la propiedad comunal, cambiando la relación de clases sociales en que antes se hallaban. Ya no es el clero el que acumula la riqueza, sino los señores terratenientes de las haciendas.

De lo anterior podemos deducir cómo en la vida nacional va naciendo la libertad de trabajo y desapareciendo los gremios, la transformación de los obrajes en empresas capitalistas, el florecimiento de éstas, la aparición de movimientos sindicales y las tragedias de la clase obrera para obtener su reconocimiento en sus luchas. Esta es la pugna interminable de la historia de México, manifestación de la lucha de clases entre privilegiados y desposeídos.

En el ocaso de la dictadura porfirista, Díaz se resiste en el pedestal del poder, su alianza -- con la burguesía y el clero aún le dan fuerza a su régimen para mantener esclavizadas a las masas campesina y obrera, manteniéndolos dentro de la más completa ignorancia, con salarios de hambre; en cambio, los burgueses y el clero que eran los privilegiados se encontraban en la opulencia exhibiendo su poder y riqueza, síntoma ficticio de bienestar de la República. En medio de esa paz porfiriana, comenzaron a surgir protestas de inconformidad y lanzar ataques al anciano dictador, que para contrarrestarlos utilizó medios de represión sangrientos para conservar su régimen. Estos medios sólo sirvieron para intensificar la lucha política y la lucha obrera, para defender la libertad de la patria de un régimen en decadencia.

La inconformidad popular era encabezada por --

los hermanos FLORES MAGON, a través del periódico "Regeneración" que aparece por primera vez el 3 de diciembre de 1900, combatiendo a la dictadura, pidiendo la libertad del pueblo para que obrara según su voluntad.

Como respuesta a este impulso renovador, el gobierno encarcela ciudadanos y clausura periódicos de combate, esto prepara el ambiente general en el campo de la Revolución, al mismo tiempo se preparan las puertas del exilio para los inconformes en contra del régimen.

En el exilio los Flores Magón y otros compatriotas, organizan el Partido Liberal Mexicano, lanzando posteriormente un manifiesto a la Nación mexicana y el programa de dicho partido. Los puntos que contenía el programa era una clara manifestación de la situación económica y social en que se encontraba la clase proletaria, por eso la acción obrera se identificó con la lucha para dar bases de reivindicación económica. Para contener las ansias de liberación que han emprendido los trabajadores a través de la unión sindical, se recurrió a la violencia y asesinato derramando sangre de los proletarios en las primeras huelgas iniciadas en Cananea y Río Blanco, donde su situación era insoportable, por los bajos salarios, y recargo de trabajo en condiciones infrahumanas. Los miembros de la Unión Liberal se reunieron en sesión secreta para protestar por la tiranía industrial, y contrarrestar la explotación capitalista.

1. LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACION DEL HIERRO Y EL ACERO

Revisados los acontecimientos históricos que convulsionaron la vida nacional del pueblo mexicano, a través de sus diferentes etapas revolucionarias que permitieron logros en el aspecto económico y social de la clase trabajadora, se va a ver cómo el trabajador en la industria de la transformación del hierro y el acero se ha beneficiado en su carrera por alcanzar la seguridad social, por la cual se lanzó a la lucha.

Las siguientes páginas se van a referir exclusivamente a una descripción histórica de la búsqueda por la transformación de los metales, sus formas y utilización.

Los primeros antecedentes de que se tiene conocimiento de la transformación del hierro y el acero, a través de una fundición formal en Hispanoamérica, fue la que por encargo del Tribunal de Minería, empezó a construir en 1803 Don Andrés Manuel del Río en Coalcomán, Michoacán, cerca de la región ferrífera de Colima; en ella se instalaron dos hornos o fraguas a la catalana, avivadas por el soplo de trompas de agua y, además de hierro, se obtenía acero por una especie de pudelado.

Los hornos comenzaron a trabajar en 1807 y produjeron hierro de gran calidad, cuyas primeras remesas se destinaron a la famosa mina de La Valenciana de Guanajuato. Los Insurgentes la aprovecharon para fabricar cañones y municiones, y en el mes de octubre de 1911, fue destruida la ferrería por las tropas del Virrey José de Iturrigaray, al no poder dejar guarnición en ella.

Durante el siglo XIX nuestro país es sobre todo un exportador de sus materias primas, y un importador de acabados y de herramientas que precisa su lento desarrollo. La ferrería apenas si resurge en el México Independiente, y no es sino a principios de nuestro siglo XX cuando se instala el primer alto horno en la laboriosa ciudad de Monterrey, que equivale al signo que ha de marcar en lo sucesivo la meta que México requería, con el propósito firme de emancipar a nuestro país de las cargas de importación, mediante una industrialización que propicie un desarrollo económico progresivamente acelerado.

La industria siderúrgica es esencial para ese apetecido desarrollo, todas las demás industrias dependen de la provisión oportuna y suficiente de hierro y acero en cualquiera de sus múltiples formas, que aquélla pueda garantizar a su establecimiento para proveer a su sostén.

La urgencia de aumentar y diversificar la producción nacional de hierro y acero se agudizó al interrumpirse su importación por la segunda guerra mundial. Pero esta privación sirvió como saludable acicate para que nuestra industria siderúrgica nacional se esforzara en afrontar la demanda de artículos que ya contaban con un mercado interior.

A fines del siglo XIX, con el propósito de aprovechar los recursos naturales, Don Lucas Alamán sugirió se le diera más auge al progreso de la minería, para convertir nuestra materia prima en artículos manufacturados porque además y tomando como base la mentalidad de la época, la riqueza no es de los pueblos a quienes la naturaleza concedió ricas ventas, sino de los que por sus industrias deben utilizar dichos recursos y multiplicar sus

valores por una activa circulación, que hace vivir con abundancia a todas las manos por donde aquéllos pasan.

Estas personas convencidas de la estrecha relación que existe entre la industria y la agricultura, para el desarrollo de un país atrasado, se funda el Banco de Avío, orientado a dar auge a la agricultura y a la compra de equipos industriales destinados al fomento de diversas ramas industriales.

Más tarde con la invasión extranjera (norteamericana), quedó inactivo todo progreso de desarrollo industrial, volviendo otros años de estancamiento económico. La nación tiene que enfrentarse contra poderes extranjeros que pugnan por colonizar de nuevo a México, aunque políticamente era independiente, ya sentía la presión creciente de la dependencia económica del exterior.

Con los extranjeros, promotores de concesiones mineras, aparecen los inversionistas potenciales y banqueros (extranjeros naturalmente), dispuestos a iniciar empréstitos y, enseguida, los constructores de vías y servicios de comunicación. Las vías de comunicación y puertos no se orientaron a lograr el beneficio y transporte de nuestras materias primas, sino más bien, pensando en el inversionista; en última instancia, en el interés de los exportadores, orientando las obras de infraestructura a una industrialización en el exterior y no precisamente a la que México necesitaba, por donde se tuviera la facilidad de sacar la materia prima, que posteriormente nos regresarían en objetos manufacturados.

Este período puede concretarse que transcurre

rrió en un orden severo y que fue muy elogiado en el extranjero, basándose en la negación absoluta - de los derechos civiles, y el desarrollo económico se basó fundamentalmente en la exportación de mate rias primas que beneficiaban al extranjero, por lo que con esta situación la industrialización nacional fue tan exigua que poco favoreció al pueblo me xicano.

En el período revolucionario se ven interrumpidos todos los intentos dispersos de industrialización, por las cruentas luchas en contra del ante rior régimen (de Porfirio Díaz) y los grupos armados entre sí. Los campesinos y los obreros se incorporan a la lucha armada, abandonándose los campos y las industrias, creando con ello una incerti dumbre a los empresarios y consecuentemente, la pa ralización casi total de la inversión industrial. Después del período revolucionario y de la formu lación de la Constitución, se fincan las bases del - desarrollo en todos sus aspectos, logrando la li bertad, la soberanía de México y el progreso econó mico y social.

Al inicio de esta nueva etapa Constitucional, el Estado Mexicano emprendió la tarea de realizar las obras de infraestructura materiales, sanita rias y educativas, indispensables para el desarrollo económico, y que no ofrecían atractivo de lu cro para el empresario privado, promovió la cons trucción de caminos, obras de riego y electrificación, y como resultante de ello la comunicación de centros productores y la capacidad de consumo, in crementándose así el cultivo agrícola y ganadero.

Con el crédito que se le ha otorgado al sec tor agrícola y ganadero incrementa el desarrollo - en el campo, y con ello propicia nuevas factorías,

tales como: laboratorios de artículos de tocador y farmacéuticos, etc.

La producción del hierro y el acero se incrementó a partir del establecimiento de La Consolidada, que creó una laminadora de alambrón. A fines de 1930 la Vidriera de Monterrey inauguró una --- planta de vidrios para ventanas y la industria del calzado y de muebles continúan su ritmo de progreso.

La industria de la transformación también reflejaba para esas fechas un incremento favorable, mientras que el 55% de la ocupación industrial estaba encuadrada en la forma de producción artesanal y familiar, ya un 45% restante pertenecía al sector fabril.

En la Segunda Guerra Mundial, la industria mexicana había alcanzado un grado de madurez que le permitió, neutralizar los efectos de ella e incrementar sus actividades para cubrir el déficit de importaciones de manufacturas en nuestro mercado y en algunos mercados latinoamericanos, a consecuencia de la desviación del sistema industrial de los países desarrollados hacia la producción bélica.

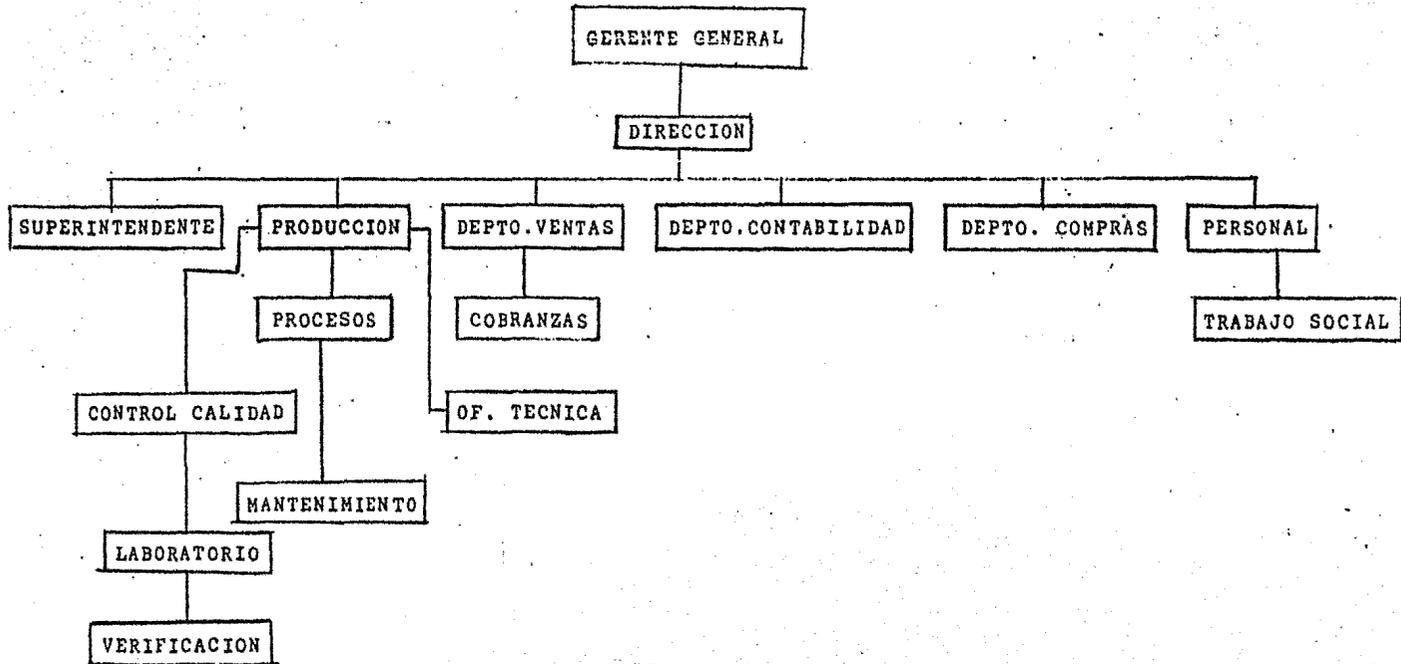
El progreso alcanzado por nuestro país, es debido a que a partir de 1940 se ha desenvuelto dentro de una causa de relativa estabilidad política, un gran crecimiento económico y una expansión y diversificación mayor de su capacidad productiva, que ha permitido logros de los cuales todos podemos ver y disfrutar, y van en constante crecimiento en beneficio del pueblo mexicano en todos sus órdenes.

C A P I T U L O 2

CARACTERISTICAS GENERALES DE LA INDUSTRIA CADENAS DE MEXICO, S. A.

- 2.1. Recursos Materiales y Humanos.
- 2.2. Situación del Trabajador en la Empresa.
- 2.3. Salarios.
- 2.4. Sindicato.
- 2.5. Incentivos.
- 2.6. Seguridad Social.
- 2.7. Unidad Habitacional.
- 2.8. Fonacot.

ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA CADENAS DE MEXICO, S. A.



CARACTERISTICAS GENERALES DE LA INDUSTRIA CADENAS DE MEXICO, S.A.

La empresa Cadenas de México, S.A., está ubicada en la Colonia Industrial Vallejo, zona eminentemente industrializada. Es una empresa de la iniciativa privada, dedicada a la transformación del hierro y del acero en productos para toda maquinaria de tracción en rodillos.

La cadena que se fabrica tiene varios usos de acuerdo al destino que se le asigne. Se fabrican cadenas para bicicletas, motocicletas, cadenas de transmisión para automóvil, grúas, para máquina de perforación de diferentes tonelajes, tortilladoras, etc. Todas son de la más alta precisión y tonelaje de acuerdo al destino o uso que se les vaya a dar.

Se fundó en el año 1962, sus fundadores fueron alemanes-judíos; al principio aplicaron para la fabricación de sus productos una técnica alemana, con procesos muy rudimentarios, prácticamente se podía considerar manual, a pesar de que en otros países altamente industrializados ya se utilizaban los más grandes avances técnicos en la fabricación para el mismo ramo, por lo cual su producción para esas fechas era deficiente, tanto en calidad como en cantidad.

Fue hasta el año de 1965, y después de haber renunciado los fundadores de la empresa, cuando los nuevos socios dieron el impulso que se requería para darle la proyección que actualmente tiene, porque además conocían que en esta actividad no tenían competencia y con toda confianza su inversión estaba asegurada para poder explotarla sin riesgo alguno. Estos nuevos socios solicitaron de otra -

empresa similar española, asesoría técnica, que -- contaba con mayor experiencia en la fabricación de cadenas de rodillos. Además de la asesoría técnica solicitada, también solicitaron personal altamente capacitado, que tenía no sólo los conocimientos requeridos, sino también la experiencia necesaria en la fabricación de cadenas que se pretendían hacer en esta empresa.

Para darle el impulso que seguramente se propusieron dentro de su programa, contrataron personal con la capacidad que el momento requería, sobre todo en lo que se refería a los altos mandos. En la parte técnica, se fueron especializando con el ejercicio y la práctica que iban obteniendo al transcurrir el tiempo.

La superficie que ocupa la empresa es de unos 3,000 m². aproximadamente, está dividida en cuatro naves, y cada una a su vez está subdividida en varios departamentos de acuerdo a las necesidades de la producción.

A todo lo largo de la construcción y en cada una de las naves tiene grandes tragaluces, además de una construcción especial para dejar entrar suficiente luz y aire para una adecuada ventilación en todos los departamentos. Los techos están sostenidos por una estructura prefabricada de acero, característico de este tipo de empresa.

Las oficinas son de una construcción moderna y se localizan en el primer piso, cuenta con privados para el gerente general, el de producción y el de ventas, sala de juntas, están también las oficinas propiamente dichas donde se encuentra el departamento de contabilidad y las secretarias, a la entrada de esas mismas oficinas se encuentra el come

dor. En la planta baja, y abajo precisamente de las oficinas se encuentra la de los ingenieros, el laboratorio, sanitarios y baños para uso exclusivo de los trabajadores, habitaciones para el portero-velador, y a la entrada de la empresa se encuentra la oficina de Trabajo Social.

Para su funcionamiento cuenta en todos sus departamentos y oficinas con todos los implementos necesarios, como son: herramientas, muebles, etc. contando hasta con lo más elemental para la producción, por lo que nunca habrá motivo de suspensión por falta de ellos.

Cuenta además la zona donde está ubicada la empresa con todos los servicios públicos indispensables, tales como: agua, luz, camiones, mercados, pavimentación, etc.

2.1. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

Para cumplir adecuadamente las necesidades de producción, tiene como planta de trabajadores la empresa Cadenas de México, S.A.:

Un gerente general,
 Un gerente de producción,
 Un gerente de ventas,
 Un superintendente,
 Un auxiliar de ventas,
 Un agente de ventas,
 Un contador,
 Un jefe de personal,
 Un trabajador social,
 Cuatro ingenieros del ramo metalúrgico,
 Cuatro secretarias,
 Un cobrador,
 Un portero,
 Dos veladores-policías, y
 Ciento cuarenta trabajadores exclusivamente para la producción.

Teóricamente se supone que para colocar al trabajador en el puesto que le corresponde, de acuerdo al análisis de necesidades de producción, se tiene que tomar muy en cuenta la preparación, capacidad y eficacia, para colocarlo exactamente al nivel que demuestre o para el puesto que resulte más apto.

Pero la realidad dentro de la práctica es totalmente opuesta, y se ve que está irreconciliablemente divorciada una de otra. Porque en forma arbitraria, se coloca al trabajador en un puesto sin previo análisis de actividades, capacidad y eficacia. Estos elementos que son indispensables en otras empresas para evitar pérdida de tiempo-hom--

bre en el lapso de su adaptación y entrenamiento, aquí, en Cadenas de México, nunca se ha puesto en práctica esta técnica, por lo que, los conocimientos y la experiencia se van obteniendo con el tiempo y el trabajo desempeñado, es decir, empíricamente.

Por lo que respecta al aspecto de Recursos Materiales, es natural que toda empresa que tiene como objetivo principal la superación y alcances de los fines propuestos, esté constantemente revisando sus recursos materiales existentes, y esta empresa no podía ser la excepción, por tal motivo, siempre está tratando de obtener la maquinaria más moderna, que le rinda una mayor producción con un máximo de calidad y cantidad. Como resultado de esta política, en un lapso relativamente corto, ha podido ascender en una forma casi vertical en el proceso de su producción.

En el aspecto de recursos humanos, la empresa cuenta con un total de 168 trabajadores, contando desde dirigentes, administrativos, técnicos y trabajadores (obreros). Siendo exclusivamente los que aparecen en una de las nóminas que se presentan oficialmente ante las autoridades, porque existe otra confidencial a la que tienen acceso únicamente los gerentes y unos cuantos administrativos, o sea los que la manejan. Pero no sólo existe otra nómina confidencial, sino también lo referente a la contabilidad. En la primera se consignan los salarios que perciben realmente los gerentes y los familiares de ellos (que nunca se presentan ni siquiera a cobrar). Son manifestaciones claras de la manera como explotan al trabajador, y por lo tanto, a la economía del país.

Dentro del proceso de producción, la empresa está dividida en departamentos para un mejor fun--

cionamiento y cada uno de ellos cuenta con: departamento de troquelado tiene 18 trabajadores que atienden a 36 máquinas; departamento de taladro de bridas, 6 trabajadores en 12 máquinas; embutición y desbastes, 5 trabajadores y 9 máquinas; departamento de desfondado, 5 trabajadores y 12 máquinas; deparramento de hornos, 2 trabajadores que atienden a 2 hornos de cementación giratorios y 2 isotérmicos; departamento de arrollado, con 5 trabajadores y 10 máquinas; departamento automático tiene 58 trabajadores y 62 máquinas; departamento de remachado, 4 trabajadores en 4 remachadoras especiales y 6 trabajadores en 2 remachadoras de repercusión; departamento de recuperación y revisión, 4 trabajadores; sección de engrasado y empaque, 2 -- trabajadores; taller mecánico, 12 trabajadores especializados en el ramo; departamento técnico, 3 -- ingenieros en el ramo metalúrgico; laboratorio, 1 ingeniero y 2 ayudantes; además existen, un soldador, un recepcionista del material y un comisionado para la limpieza en general.

2.2. SITUACION DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA

Todo trabajador contratado por la empresa que da bajo el reglamento interno que la rige. Al -- igual que la mayoría de las empresas, en ésta hay una tolerancia de 10 minutos de retraso en la hora de entrada, cuando esto sucede permite explicar al trabajador los motivos que ocasionaron su retraso.

A partir del momento en que el trabajador entra a sus labores del día, a diferencia de otras - empresas, no está sujeto permanentemente a su má-- quina, tiene la libertad de platicar y recorrer - los pasillos a lo largo y ancho de la empresa, -- mientras que su máquina no requiera de su presen-- cia. Sólo se le llama la atención o castiga cuando en forma deliberada y manifiesta se les ve perdiendo el tiempo, cosa que sucede muy raramente.

El reglamento interior es muy elástico, ya se ha mencionado hasta cuándo se le puede aplicar una de las normas disciplinarias que rigen en la empresa, es decir, que sólo se les castigará cuando han rebasado los límites de tolerancia, que para el - caso es muy amplio, aún así, el trabajador tiene - la posibilidad de acudir ante el Delegado Sindical, Trabajador Social y, en última instancia, a la gerencia.

El supervisor general que es el encargado de vigilar que el trabajador permanezca en su lugar - de trabajo y produzca lo programado por la jefatura de producción, tiene a su cargo también, apli-- car las sanciones a que se han hecho acreedores - por violar alguna o algunas de las normas disciplinarias interiores. Se puede decir que esta persona encargada de aplicar las normas, lo hace con un amplio criterio humano, tal parece que el hecho de

haber escalado puestos desde su condición de trabajador como obrero, le ha ayudado para comprender - la de sus subalternos.

Realmente la situación del trabajador, dentro y fuera de la empresa que se menciona, se le puede considerar privilegiada, en comparación con otras. Así por ejemplo, cuando tiene la necesidad de solicitar una ayuda, sea de cualquier índole, tiene - acceso directo con la gerencia, sin previos trámites para ser recibidos, no necesita de terceras -- personas para exponer su problema, y así, de esa - manera, saben inmediatamente el resultado de su pe - tición.

Sin embargo, se debe consignar que en la ge-- rencia, específicamente en la de producción, se - adopta una actitud paternalista que a todas luces es nociva; en cambio, la mayoría de los trabajado-- res ve con buenos ojos, quizá porque aún no valo-- ran lo que esta actitud trae como consecuencia.

Las relaciones de los trabajadores, se pueden considerar como buenas, ya que no existen motivos para que surjan problemas, ni siquiera por los --- puestos. Estas posibilidades se eliminan porque - no hay movilidad de puestos, ya que a todos se les puede considerar dentro de un mismo nivel de jerar - quía en responsabilidades, de ahí que exista muy - poca diferencia entre sueldos percibidos. No suce - de lo mismo con los preparadores, llamados trabaja - dores de confianza, que desde el momento de ocupar ese puesto tienen que demostrar mayor capacidad y sentido de responsabilidad, y a partir de ese mo-- mento, están considerados en otro nivel jerárquico.

Con relación a la situación higiénica se ha - mejorado sustancialmente, así por ejemplo, en cues -

ción de sanitarios y baños, actualmente se encuentran en muy buenas condiciones, debido a una labor conjunta de Trabajo Social, Delegado Sindical y Supervisor de Personal, pero principalmente por iniciativa de Trabajo Social.

Tienen un comedor que trabaja a través de cooperativa con los trabajadores en general, organizándose comisiones diversas de acuerdo a la necesidad, éstas son: de compras, cocineros, meseros, etc., en forma rotativa, con esto el valor de la comida se ha reducido a un 25% en relación a lo que sucedía cuando otra persona ajena se los hacía; además, se ha logrado elevar la calidad y cantidad de las comidas, según opinión de ellos mismos.

Otro aspecto importante dentro de su situación, es que el trabajador cuenta con todos los equipos de protección para cada uno de los casos en que tenga que laborar y que marca la Ley Federal del Trabajo. Sólo que aquí sucede algo especial de mencionar, el trabajador se rehusa a hacer uso de ellos. Por una parte, porque al parecer son incómodos, y por otra, les impide realizar su trabajo normalmente. A este respecto, se llevan a cabo pláticas para hacerles ver la conveniencia de la utilización de sus respectivos equipos de seguridad.

Con el transcurso del tiempo, se puede apreciar cómo el trabajador va perdiendo su individualidad, para formar parte indiscutible del engranaje de la producción; si antes de formar parte de ese engranaje, podía pensarse que era la pieza más importante, ya estando dentro de ella, se da cuenta que sólo forma parte de un todo mayor; y lo que le resultará más triste aún, es que sólo estará por y para la máquina. Así, estará condicionado -

al menor capricho y exigencia de su máquina en turno, ya que al oír un ruido fuera de lo normal, acudirá a ella para ver qué es lo que está fallando.

Desde el punto de vista como Trabajador So---cial y, siempre que realmente se llegue con el propósito de aplicar los conocimientos y sobre todo - con ética profesional, se podrá ver claramente cómo el individuo realmente va perdiendo su indivi--dualidad, por el sistema de la división del traba--jo, como lo va parcelando más concretamente en la división de la técnica del trabajo y la política - adoptada por la empresa, y sobre todo con la apa--rentemente libertad, de la cual se hace referencia en - este mismo inciso. Es aquí donde el Trabajador Social debe cuestionar la verdadera situación del - trabajador, justificando de esa manera su nivel - profesional, aún en contra de los propios intere--ses de él mismo.

Llevando a cabo pláticas encaminadas a con---cientizar al trabajador, con respecto no sólo al - problema que se ha mencionado, sino que en su más - amplio sentido como trabajador.

2.3. SALARIOS

Hemos visto en términos generales la situación del trabajador desde el punto de vista humano, ahora lo veremos desde el punto jurídico, conforme a los derechos que la Ley Federal del Trabajo le otorga:

El salario es una relación dialéctica en el derecho del trabajo, porque es el elemento que además de asegurar definitivamente la salud y la vida, permite al hombre elevarse hacia una vida auténticamente humana. Es por ello que el verdadero patrimonio del trabajador es su fuerza de trabajo.

El concepto de salario que nos da Agustín Reyes Ponce, es: "Toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo" ^{2/}. El Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el salario se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

Generalmente el plazo para pagar el salario -

^{2/} Reyes, Ponce, Agustín. Administración de Personal. Editorial Limusa. México, 1974.

se ha fijado en una semana, pues siendo el ingreso lo principal con que cuenta el trabajador, no sería posible dejar transcurrir un mayor número de días. También está aceptada la forma de pago quin cenal, pero sería para los trabajadores intelectua les que se supone tienen una mayor cultura y tienen un sentido de previsión mayor.

El lugar de pago debe ser en el centro de tra bajo y debe efectuarse precisamente en días labora bles, el que será fijado por convenio entre el tra bajador y el patrón con la modalidad de que ese pa go puede hacerse durante las horas de trabajo o in mediatamente después de su terminación.

Al salario se le pueden dar dos significados: salario en efectivo y salario en especie. Partiendo de estas denominaciones podemos decir que el sa lario en efectivo es el que consiste en una suma determinada de monedas de curso legal y que el sa lario en especie es el que se compone de toda suer te de bienes, distintos de la moneda y de servi--- cios que se entregan o prestan al trabajador por su trabajo. Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y razonablemente proporcionado al monto del salario que se pague en efectivo, el sa lario en especie es el que se paga con comida, pro ductos, habitación, servicios, etc.

Otros autores le atribuyen un significado más:

El salario mixto, el que se paga, parte en mo neda, y parte en especie.

El Legislador ha tomado muy en cuenta la forma de proteger el salario del trabajador, y algunas de las medidas que ha tomado son: tiempo, lu-

gar y forma de pago.

Por lo que se refiere al salario no podrá ser embargado salvo en el caso de pensiones alimenticias decretadas por las autoridades competentes en favor de la empresa, y de los hijos, ascendientes y nietos del propio trabajador. Fuera de estos casos, los patronos no están obligados a cumplir niguna orden judicial ni administrativa de embargo, en contra del salario del trabajador y que afecta sus intereses.

La fracción VI del Artículo 123, ha sido re--formada con relación a la materia de los salarios mínimos, para establecer claramente la existencia de los salarios mínimos generales y los salarios -mínimos profesionales, quedando de la siguiente --forma:

Los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un je--fe de familia en el orden material, social y cultu--ral y para proveer a la educación obligatoria de -los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de -las distintas actividades industriales y comercia--les.

Los principios básicos en materia de salarios mínimos que se debe tomar en cuenta son:

- Las necesidades de los trabajadores que van a recibirlos.
- Las posibilidades de los empresarios que van a pagarlos, y
- Las condiciones económicas generales de la re

gión del país.

La labor del Trabajador Social al respecto se concreta en orientar al trabajador, de las posibles formas de cómo aplicar sus recursos económicos de una manera más racional y justa, con el propósito de que no contraigan compromisos que están fuera de sus posibilidades. De esa manera se contribuye en cierta forma a la solución o alivio de los problemas del trabajador.

Para tal caso se organizan pláticas sobre diversos tópicos, pero sobre todo donde se destaca lo relativo a la utilización adecuada de sus recursos económicos.

2.4. SINDICATO

Los sindicatos en México aparecen en 1906, en donde se comienza a manifestar la conciencia de clase de los grupos de trabajadores.

La definición del sindicato que nos da el Maestro Estrella Campos y que se apoya en la definición de la propia Ley Federal del Trabajo es: "Sindicato es la Asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio, o especialidad similares o conexas integrada para el estudio, mejoramiento y, sobre todo, para la defensa de los intereses comunes de los asociados" ^{3/}. Como se puede apreciar en la definición, el sindicato debe ser una organización de lucha, nunca de conciliación o intermediaria.

La finalidad del sindicato debe ser clara y concreta, promover al trabajador para una organización positiva, fortaleciendo a los ya organizados y los que no lo están. Se impone la necesidad de luchar por la concientización del trabajador, con el objeto de que se dé cuenta de la importancia que para él representa el sindicato.

Después de la revolución y tras la caída del régimen porfirista, se intentaron diversos proyectos federales y estatales en que se sostuvo el principio de la libertad de asociación, pero fue hasta 1917 cuando la Constitución General estableció el derecho de los obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos y asociaciones profesionales.

^{3/} Estrella Campos, Juan. Principio de Derecho del Trabajo. Apuntes. México, 1973.

Con los años el sindicato ha tomado tal fuerza que sus dirigentes políticos han venido ocupando puestos de importancia dentro de la organización gubernamental, esto ha sucedido desde las primeras organizaciones nacionales sindicales. Traicionando de esta manera el principio del sindicato y su finalidad, porque ya no se está al frente de una lucha, en la consecución de los derechos del obrero, sino que se entra en el engranaje de la burocracia política.

Hubo gobernantes que dentro de su programa de beneficio a la clase trabajadora, dio facilidades para que se organizara a los obreros con objetivos progresistas, en este período y para su organización, colaboraron líderes limpios y sinceros; sin embargo, dentro de ese mismo grupo hubo algunos que hasta la fecha traicionaron su finalidad revolucionaria, respecto a su programa establecido.

(En el período del régimen a que se refiere el párrafo anterior). En el año de 1934, nace la C.T.M., con el advenimiento de los nuevos regímenes presidenciales se puso de manifiesto la ambición de poder y notoriedad de los malos dirigentes, que traccionaron a los trabajadores que habían confiado en ellos.

A partir de la llegada en la dirección de esta organización obrera en México, empieza el período de prostitución del sindicato en nuestro país, en contra de los propios trabajadores, de servilismo con los gobernantes; sindicatos blancos contrarrevolucionarios y al servicio incondicional de los patrones, de acuerdo con las igualas que reciben al vender a los obreros.

Esta actitud propicia no sólo la prostitución,

sino también el reparto de curules en el poder Legislativo y poder Judicial, pero no entre los más preparados y más honestos, sino entre los más obedientes, corruptos y serviles.

Con referencia a la creación del puesto de Trabajo Social en esta empresa, fue por petición y aceptada en una Revisión de Contrato Colectivo de Trabajo, y como se puede ver claramente, el sindicato tiene gran participación en la aceptación del pliego petitorio del trabajador. Sin embargo, el sindicato no acepta que el Trabajador Social participe en los problemas del trabajador y que tenga ingerencia con él.

La labor del Trabajador Social en este renglón puede ser tan amplio como las facilidades que se le brinden, pero las limitaciones que se le imponen en la participación de los problemas sindicales, sólo se reduce a tener conocimientos a nivel de empresas y orientación de gabinete.

Así por ejemplo, cuando un trabajador se presenta a exponer un problema y que se tenga que resolver a través del sindicato, la única participación que se realiza, es orientar al trabajador de cómo debe exponer su problema ante quien corresponde y cómo debe hacerlo.

Con el Delegado Sindical se revisan los problemas presentados por los trabajadores, orientando cómo se tiene que enfrentar para una óptima resolución.

Con el líder seccional que corresponde para esa área, tener la comunicación necesaria sobre los problemas presentados por el delegado.

La inclinación del Trabajador Social cuando se tiene que enfrentar a un conflicto laboral, no puede ser parcial, sino que su veredicto lo dará después de una investigación y análisis del problema. Aunque en su generalidad será el trabajador quien resulte responsable del problema (pero eso se dará siempre y cuando no se actúe con ética profesional), por ser el más débil, estará en manos del Trabajador Social evitar que el patrón siga abusando de su poder, en combinación con el sindicato.

Consideramos importante mencionar que el paternalismo del sindicato en México, está plenamente amparado por el Estado, porque considera que las organizaciones sindicales no son capaces de gobernarse por sí mismas, y aún de defenderse eficazmente; además, teme que caigan en manos de extremistas, que actuarían bajo consignas también extremas. Según opiniones de los líderes sindicales, el pueblo mexicano aún no está capacitado para vivir la democracia, por lo tanto que debe ser gobernado y protegido tanto por el Estado como por sus líderes, campeones defensores de los incapacitados, quienes deciden y ejercen el mando, quienes también usufructúan las mejores ventajas interpretadas a su manera.

2.5. INCENTIVOS

Los incentivos pueden ser los objetivos propuestos, que satisfagan las necesidades impulsadas por un deseo. Las necesidades que están impulsadas por influencias de carácter físico, psíquico y social. De la misma manera los incentivos varían de acuerdo a los factores existentes. Por lo que si tomamos en cuenta las influencias que los impulsa, un incentivo sería imposible de satisfacer las necesidades del individuo, ya que éstas experimentan al mismo tiempo diversas necesidades. Los incentivos están sujetos a:

--La influencia de la cultura, de la sociedad, de las organizaciones y grupos a los que pertenece el individuo;

--La influencia de factores biológicos, como son: el sexo y la edad;

--La influencia de factores psicológicos, lo que supone la existencia de diversos motivos en la conducta individual.

El incentivo económico no es uno de los más poderosos, encima de él prevalecen valores morales y sociales más deseables. Sin embargo, para el trabajador cuando menos para el de esta empresa, sigue teniendo mayor interés el incentivo económico, ya que éste le permite resolver sus más apremiantes problemas.

Las necesidades se presentan en una jerarquía creciente, que va desde las biológicas hasta las espirituales a medida que se van resolviendo las primeras, surgen otras más complejas o secundarias.

Hay diversas formas de incentivos:

--INCENTIVOS FORMALES POSITIVOS, que son: Salarios, bonos, promociones, privilegios, posibilidades de iniciativa en el trabajo, selección justa de personal, comunicaciones, prestaciones, etc.

--INCENTIVOS FORMALES NEGATIVOS, están relacionados con la disciplina: castigos, despidos, -rotación de puestos, favoritismo, etc.

--INCENTIVOS INFORMALES POSITIVOS: Solidaridad, reconocimiento, apoyo, actitudes amistosas, -respeto y consideración humana por parte de sus -compañeros, jefes y de la administración en general.

--INCENTIVOS INFORMALES NEGATIVOS: Rechazo y desaprobación, falta de cooperación y de apoyo, -crítica, envidias, intrigas, falta de respeto, etc.

Los incentivos que el trabajador obtiene dentro de la empresa son generalmente los que casi todas las empresas tienen, tomando como base sus propias características, la empresa en estudio, tiene como incentivos los siguientes:

--Cuando se rebasa cierta cantidad de metros procesados que ha fijado la gerencia de producción.

--Dividir la cantidad del valor total (en dinero) obtenido de los metros que se produjeron durante el lapso de un mes, entre el número de trabajadores.

--En forma individual, cuando su producción -es arriba de la que se le ha marcado como mínimo.

--Premio adicional en efectivo, cuando no ha faltado en el transcurso del mes (que se va descontando de la siguiente manera: si ha faltado un día, un 25% y 50% si ha faltado dos días, siempre que no los haya justificado, después de esos días, pierden totalmente el premio mensual).

--Premio a los que durante todo el año no faltaron ningún día, salvo aquellos justificados.

--Ayuda de un 25% para alimentación.

--Proporcionar de sobresueldo un 10% arriba - del salario mínimo fijado, procurando conservarse siempre con este porcentaje.

La intervención del Trabajador Social en este aspecto es muy importante, pues trata de que se conserven los incentivos establecidos, a través de pláticas encaminadas a fortalecer su unificación gremial, con el objeto de que el trabajador tenga un mayor número de beneficios.

2.6. SEGURIDAD SOCIAL

Para satisfacer esta necesidad, la Constitución Política de 1917, en el artículo 123, recomienda la expedición de la Ley del Seguro Social, donde comprenderán seguros de invalidez, cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes de trabajo y otras con fines análogos. Pero fue hasta el 19 de Enero de 1943 cuando se promulgó en el Diario Oficial la Ley del Seguro Social, creando un servicio público nacional de carácter obligatorio, descentralizado y personificado en el Instituto Mexicano del Seguro Social, estableciendo los seguros de:

--Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

--Enfermedades no Profesionales y Maternidad.

--Invalidez, Vejez y Muerte.

--Cesantía en Edad Avanzada.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, para cumplir más ampliamente con sus funciones, además de las ya señaladas, va introduciendo nuevas prestaciones que surgen a medida que la sociedad avanza y que beneficia realmente a la clase trabajadora, y dignifica al ser humano como tal. Dentro de sus planes encaminados a proteger al trabajador se tiene otra proyección más amplia todavía, y es la de proteger a toda la población no asalariada como son: boleros, cargadores, campesinos, etc.

El Trabajador Social en este renglón, tiene la obligación de conocer las prestaciones que se derivan de esta ley para orientar al trabajador so

bre sus derechos, los cuales ya han adquirido desde el momento en que se ha firmado un contrato de trabajo con la empresa en la que prestará sus servicios.

Si revisamos las prestaciones que el Seguro Social otorga al trabajador, veremos que desde que nace el individuo hasta la vejez y su muerte (en sus diferentes etapas; atiende el nacimiento de sus hijos hasta determinada edad, la esposa, los padres que vivan y dependan económicamente de él, lo jubila en edad avanzada y proporciona gastos para funeral en su muerte), es atendido a través de las clínicas específicas con que cuenta dicha Institución. Por ello se puede afirmar que la vida del trabajador está prácticamente ligada y asegurada en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La labor del Trabajador Social tal parece que no tiene ninguna complicación, dado lo anteriormente expuesto, pero el problema radica en el personal encargado de proporcionar el servicio, que adopta una actitud indolente y carente de sentido humano con el trabajador cuando llega a solicitar un servicio, del que ya tiene derecho de recibir y de exigir en ocasiones. Pues la creación del Seguro Social, se hizo pensando principalmente en la solución del problema de la clase trabajadora.

Por lo tanto, los Trabajadores Sociales que laboran dentro de esta área, deben tener siempre presente el motivo de la creación de este Instituto, para que realmente reciban el beneficio en toda su amplitud.

Además, al fin de cuentas el que paga el servicio que se le va a proporcionar, es el mismo trabajador; al trabajador se le descuenta un porcentado

je de su salario, lo que paga el patrón, es lo que ha ganado por el trabajo de sus obreros y, lo que aporta el Estado, es parte de los impuestos que en sus diferentes formas paga el trabajador. Como se podrá ver, no se le está haciendo ningún favor al solicitar un servicio, por lo que con todo derecho puede en un momento dado exigir al personal que el trabajador sea tratado con más cortesía y consideración. Esta labor corresponde al Trabajador Social realizarla, tratando siempre de utilizar las prestaciones adecuadamente a que tienen derecho y que realmente los beneficie.

2.7. UNIDAD HABITACIONAL

La casa es el lugar donde se forma la familia y se educa a los hijos, constituye una de las condiciones primordiales para la elevación de los niveles de vida de los hombres.

Con la creación del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se reforma la Constitución de 1972, en su Fracción XII, donde suple el derecho de los trabajadores en contra de las empresas, introduce en la Constitución la mayor mentira Constitucional, y condena la obligación de -- las empresas a aportar un porcentaje sobre el salario registrado e impone al pueblo la obligación de constituir un fondo en beneficio de los trabajadores. Con esta nueva reforma Constitucional la -- cuestión de las habitaciones de los trabajadores - dejó de ser un capítulo de la Ley Laboral.

Las Leyes reglamentarias Constitucionales, de terminan que toda empresa está obligada a propor-- cionar a los trabajadores habitaciones cómodas e - higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda, a fin de constituir depó-- sitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos, un crédito barato y suficiente para que ad--- quieran en propiedad habitaciones.

El Maestro Mario de la Cueva, analiza el concepto de despojo al trabajador en la Reforma Constitucional de la Fracción XII del Artículo 123, de la siguiente forma: "El trabajador sólo podrá solicitar se le entregue un cinco por ciento acumulado sobre los salarios que hubieren devengado durante diez años o que se les otorgue un crédito para

adquirir una habitación" 4/, pero nunca más podrán exigir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje que la empresa les proporcione una habitación cómoda e higiénica. Por lo tanto, el trabajador ha perdido gran parte del camino recorrido donde han quedado sus huellas marcadas para las generaciones venideras, ha sido despojado de un derecho que se logró a base de constantes luchas, y que con estas modificaciones quedaron prácticamente nulificadas. Nada podrán reclamar de las empresas y tendrán que esperar diez años para reunir el anticipo de una habitación.

Pero el mayor despojo consiste en que, el Fondo para la Vivienda que se supone deben cubrir los patronos de la parte de las utilidades obtenidas por el trabajo de los obreros que están a su servicio, la tiene que pagar el pueblo, ya que esas empresas cargarán el cinco por ciento que está aportando en favor de sus trabajadores a los artículos o bienes que producen, y que será el pueblo en general quien en última instancia tendrá que absorberlo.

El Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, es un organismo público de servicio social, con personalidad jurídica y patrimonio propio, integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos.

Las funciones que realiza el Instituto son:

Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda;

4/ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1969.

Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para obtener en propiedad habitación cómoda e higiénica;

Para construir, reparar, ampliar o mejorar sus habitaciones;

Para el pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores;

Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

En cumplimiento de una obligación Constitucional todos los patrones están aportando a favor de sus trabajadores, el cinco por ciento sobre los salarios ordinarios con que están remunerados. Los cuales constituyen un fondo de ahorro a favor de cada trabajador por quien se aporta y permiten que el Instituto Nacional del Fondo para la Habitación de los Trabajadores otorgue créditos a los trabajadores que sean titulares de dicho crédito.

El trabajador podrá recoger su fondo de ahorro en los casos siguientes:

--Cuando deje de estar sujeto a una relación de trabajo durante un período mínimo de un año;

--En caso de jubilación;

--En caso de incapacidad total permanente;

--En caso de fallecimiento, se entregará el fondo de ahorro a la persona designada en la tarjeta de beneficiaria;

--En caso de no haber sido designado beneficiario, se entregará a la persona con quien haya vivido durante los cinco años que precedieron a la muerte, o con quien se haya tenido hijos, siempre que hubieren permanecido libre de matrimonio;

--A los ascendientes, padre, madre, abuelos, etc.;

--A la viuda ó viudo y a los hijos que dependan económicamente del trabajador en el momento de su muerte, también se podrá entregar a los hijos - que no dependan económicamente de él, siempre que se justifique, y los ascendientes que no dependan económicamente.

También tiene derecho a que se le haga entrega periódica de los depósitos que se hubieran hecho a su favor, a partir del décimo año en que se haya estado aportando.

La labor que el Trabajador Social realiza en este aspecto, en favor del trabajador, es:

--Informar a los trabajadores de la periodicidad de los sorteos que efectúa el Instituto;

--Orientar cómo deben de llenar sus solicitudes y con qué periodicidad;

--Informar cuando solicitan conocer su fondo de ahorro;

--Orientar la forma de funcionamiento del Instituto y en qué forman van adquiriendo derechos, y cómo son esos derechos;

--Orientar en su caso, de cómo se han perdido

ciertos derechos adquiridos en luchas anteriores;

--Gestionar ante el Instituto los derechos adquiridos por el trabajador.

En términos generales se puede considerar que el trabajador no ha sido favorecido con la creación del Instituto de la Vivienda, porque ésta al operar no hace un análisis real de las necesidades y proyecciones del trabajador, ni trabaja al ritmo que se requiere como para proporcionar de habitación a los miles de trabajadores que la necesitan.

2.8. F O N A C O T

El Fondo Nacional de Consumo y Garantía para los Trabajadores es una Institución de reciente - creación por iniciativa de Ley, que tiene como objetivo principal la protección del salario del trabajador.

En el momento más difícil para el país y principalmente para el trabajador, cuando el poder adquisitivo de nuestra moneda estaba atravesando por una situación realmente alarmante, situación que - era un reflejo mundial, pero que se resentía con - mayor repercusión en los países del tercer mundo; es cuando nace dicha institución, para contrarrestar la voracidad de los comerciantes y productores.

El Fondo Nacional de Consumo y Garantía para los Trabajadores se creó por iniciativa de la Ley el 30 de Abril de 1974, publicada en el Diario Oficial el 2 de Mayo del mismo año, y comenzando a -- funcionar a fines de Octubre de 1974.

El Fondo Nacional de Consumo y Garantía, proporciona al trabajador créditos en forma proporcional a su sueldo, o sea, igual a la remuneración de un mes, con lo cual puede adquirir artículos como: refrigeradores, consolas, televisores, o bien calzado, ropa, etc., en tiendas o almacenes que previamente son afiliados a éste, y que además se han comprometido en vender a precios más bajos que al público en general.

Los artículos adquiridos se pagan por lista - de raya, esto está legalmente permitido desde el - momento que fue instituido por iniciativa de Ley, con descuentos también proporcionales a su sueldo, y en base al monto de lo adquirido, y con la moda-

lidad de pago en su empresa, además se le agrega - un 8.3% anual de intereses sobre lo adquirido por gastos de administración.

A simple vista puede considerarse que efectivamente FONACOT, sí ayuda al trabajador para proteger el salario percibido, pero al hacer un análisis somero de la realidad, veremos cómo el Estado se va convirtiendo en una tienda de raya, en donde el trabajador sólo trabaja para pagar lo que en diferentes formas se le descuenta.

Estas formas de descuento son las siguientes:

--Descuento por cuota al Instituto Mexicano - del Seguro Social;

--Descuento por Ingresos sobre la renta Personal;

--Descuento por cuota sindical;

--Descuento por concepto de comidas;

--Descuento por préstamo de Fonacot;

--Descuento por concepto de Caja de Ahorro;

--Descuento por préstamo de la Caja;

--Descuento por intereses del préstamo de la Caja;

--Descuento por concepto de Infonavit.

La caja de ahorro reporta cierto beneficio al trabajador, ya que le permite recuperar su cuota - a fin de año, aunque en el transcurso del mismo es

té sufriendo las consecuencias de los descuentos. No sucede lo mismo con los descuentos que le hacen por concepto del INFONAVIT, pues espera ser favorecido por su buena suerte para ser premiado con una habitación en algún sorteo, o bien, esperar hasta diez años para poder solicitar su retiro de fondos.

A fin de cuentas, el salario que supuestamente va a percibir el trabajador, es sólo una quimera, ya que con todos los descuentos que se le hacen, más otros extras, no le queda más que para cubrir sus más apremiantes necesidades.

Quando el Poder Ejecutivo gira al Congreso - una iniciativa de Ley para su aprobación, el sector empresarial lo analiza a través de su personal especializado para ver hasta dónde los puede beneficiar. En este caso de la creación del Fonacot, no tuvieron inconveniente en aceptarlo y lo vieron con buenos ojos, pues se dieron cuenta que los beneficiaba ampliamente en el incremento del volumen de producción y ventas. De otra manera se hubiera protestado, como sucede con otras iniciativas que van en contra de sus intereses mezquinos.

La mecánica que sigue este proceso, es la misma que utiliza la iniciativa privada para crear - las necesidades de consumo, es por ello, que al ver la situación que imperaba se vieron precisados a echar mano de todas las posibilidades y de fuerzas a su alcance, para equilibrar hasta donde fuera posible la situación por la que estaba atravesando el país. Todavía no se está en condiciones de dar un juicio ni aproximado del resultado que favorezca positivamente al trabajador.

La forma como opera el Fonacot es muy sencilla el trabajador sólo tiene que llenar una soli-

cidad de crédito, esa solicitud es proporcionada - por el mismo Instituto, que será firmada y sellada por la empresa, la firma puede ser la o las autorizadas por la empresa; una vez requisitada dicha solicitud, su crédito queda prácticamente concedido.

La labor que realiza el Trabajador Social en este aspecto se puede resumir de la siguiente manera:

--Se hace una investigación con el interesado, con el propósito de que éste nuevo compromiso no - lo vaya a asfixiar;

--Se investigan los ingresos y compromisos;

--Se hace una relación de gastos como: ali-- mentos, ropa, calzado, renta, escuela, gastos ex-- traordinarios imprevistos, etc. Después de haber hecho la relación de gastos aproximados, y haber - visto lo que realmente se necesita, se da la opi-- nión de lo que pueden comprar y hasta con qué can-- tidad de compra le conviene:

--Gestiona ante el Instituto la aprobación de su crédito;

--Mantiene constante la comunicación con las tiendas o almacenes, para checar si lo que el tra-- bajador adquirió realmente lo está beneficiando - por su calidad y precio;

--Consulta ante el Departamento de Contabili-- dad, tanto de la empresa como del Instituto, la si tuación financiera del trabajador.

Pero la labor más importante es convencerlo - sobre los beneficios o inconvenientes que pueda -

aportarle, pues muchos contraen compromisos que a veces no son tan necesarios para complementar su bienestar.

. C A P I T U L O I I I

PAPEL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LAS RELACIONES LABORALES Y FAMILIARES

3.1. Ambito de Trabajo.

3.2. Ambito Familiar:

3.2.1. Situación Económica.

3.2.2. Situación de Salud.

3.2.3. Situación Educacional.

PAPEL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LAS RELACIONES LABORALES Y FAMILIARES

Siendo el trabajo social industrial una de las áreas más recientes para el Trabajo Social, presenta grados de dificultad mayor que las que han sido tradicionales, es decir, en aquellas que desde su creación prácticamente ya se tenía una metodología más o menos específica para su aplicación. El Trabajo Social Industrial, tiene que programar su metodología a través de la práctica, y tomando como base las necesidades específicas de cada empresa, características y políticas con el objeto de que su resultante sea eficaz.

El Trabajador Social debe intervenir a partir del momento en que el solicitante es aceptado como trabajador, y pasa a formar parte de la empresa, es a partir de ese momento cuando entra en las relaciones laborales, es también a partir de ese momento cuando está sujeto al reglamento interno de trabajo, el cual contiene entre otros: la hora de entrada, formas de pago, revisión de trabajo, formas de trabajo, calidad de trabajo, hora y tiempo de comidas, formas de conducta, etc. Por lo tanto, es cuando contrae compromiso, obligaciones, pero también derechos que se pueden transformar en beneficios personales con extensión hasta su familia.

El Trabajador Social independientemente de la parte que haya sido contratado, ya sea por parte de la empresa o bien, por parte del sindicato, su posición profesional le impide tomar partido para la realización de sus funciones.

El Trabajador Social debe ser el profesionalista que defienda los intereses y derechos del trabajador en todos sus órdenes, pero al mismo tiempo -

debe darle a conocer las obligaciones contraídas - con la empresa y sus derechos como trabajador, con el objeto de que cuando llegue la ocasión, esté en posibilidades de defenderse, pero con conocimiento de ellos.

El Trabajador Social no debe olvidar que su - labor consiste en tratar de lograr la seguridad - del trabajador en su más amplio concepto como ser humano, a través de la humanización de las relaciones del trabajo, de esta forma colaborará a una - formación más clara de un interés de clase.

De lo anterior, podemos concluir que el Trabaja dor Social es un profesionista comprometido con el pueblo trabajador, que debe poseer ideas revolucionarias, aún en contra de los intereses mezquinos del capital o bien en contra de los intereses creados del sindicato, debe luchar incansablemente a través de todos los medios a su alcance y su potencialidad intelectual, para lograr la concientización y sensibilización del trabajador como clase trabajadora. Una vez que el trabajador conozca y reconozca su posición de clase trabajadora, tendrá en sus manos las herramientas que le permitan exigir ante quien corresponda, lo que antes sólo habían sido promesas, promesas que se han venido sucediendo año tras año y que han dejado en la mente del trabajador sólo malos recuerdos y amarguras, - que se han convertido con el tiempo en resentimientos hacia todos, incluyendo a los profesionistas - que están al servicio de los explotadores.

Esta situación ha dado margen para que el traba jador adopte una actitud indolente y conformista, y deja de creer hasta en las personas que con buenas y sanas intenciones despojadas, de algún interés mezquino, tratan de limpiar el polvo de las -

promesas incumplidas y que se han quedado en el olido del tiempo.

3.1. AMBITO DE TRABAJO

En el ámbito de trabajo, el papel del Trabajador Social es sumamente difícil, por una parte, - porque no se tiene una preparación específica al - respecto, y por otro lado, el desconocimiento por parte del sector industrial de los alcances posibles de su aplicación en esta área, si a esto agregamos la posición acomodaticia y sin interés del Trabajador Social para el desempeño de su labor en este campo, da como resultado que el Trabajador Social industrial al igual que en las otras áreas, - se reduce a ser un intermediario o un mediatizador entre las partes, y eso cualquiera lo puede hacer, sin haber tenido antes una preparación profesional previa.

Se considera que es un grave error trabajar - con esta idea burocratizada, porque ya en el ejercicio profesional al tratar de proponer soluciones concretas, la inclinación es casi siempre en favor de los intereses del capital, sin haber realizado antes una investigación con la seriedad que el problema lo requiera, para determinar la inclinación más justa.

En este mismo ámbito, existen una gran variedad de problemas, que en muchos de los casos no -- tiene aparentemente intervención el Trabajador Social, pero que sin embargo tiene repercusión social, y que posteriormente su intervención se traduce en valiosa ayuda para ambas partes, principalmente para el trabajador que casi siempre es el -- que tiene mayores probabilidades de ser el más perjudicado.

Otra función no menos importante, del papel - que debe realizar el Trabajador Social en el ámbi-

to de trabajo, es despertar interés por conocer la realidad nacional, en todas sus manifestaciones, - pero principalmente en cuestiones de trabajo. Y su participación en este campo; como podría intervenir en la superación laboral para un desarrollo económico equitativo y justo para las grandes masas; en ese trabajo idiotizante, interminable, embrutecedor, sudoroso, sucio, ruidoso, extenuante, poco seguro y prácticamente sin esperanza de adelanto, para aquel que haya soñado hacer de su vida algo más valioso.

Para lograr la concientización del trabajador en forma progresiva de lo que en el párrafo anterior se refiere, se realizan actividades utilizando técnicas como:

- Pláticas directas con los trabajadores;
- Se organizan conferencias sobre diferentes tópicos;
- Se proyectan películas seleccionadas;
- Recomiendan lecturas encaminadas a los fines propuestos, libros que se encuentran en la biblioteca de la empresa (biblioteca que se formó por iniciativa del Trabajador Social);
- Se solicitan pases para que los trabajadores asistan al teatro de tipo cultural, etc.

Es muy importante que el Trabajador Social se trace una línea a seguir en su trayectoria profesional, sobre todo, en el campo del trabajo social industrial, en donde como ya lo enunciamos anteriormente, el obrero está resentido con todas las personas que se dicen están para ayudarlo a resol-

ver sus múltiples problemas. El ser sincero y tratar con honestidad, en relación con sus problemas, es ganarse la confianza perdida; por lo tanto, le brinda la oportunidad de que su labor sea efectiva, en lo que se haya propuesto realizar.

A pesar de la labor que se ha realizado, utilizando todos los medios disponibles, se puede -- apreciar que no en todos los trabajadores ha des--pertado mayor interés, tanto en su condición de -- trabajador, como en la superación personal. Para esto, y con la finalidad antes mencionada, se hizo promoción de un número de becas que las empresas - están obligadas a proporcionar a sus trabajadores, y que llegan hasta veinte. Antes de esta promo---ción, los trabajadores de la empresa no sabían que existían, fue necesario realizar una campaña para que aprovecharan éstas. (a pesar de que en esta empresa no existe promoción de puestos), con la finalidad de adquirir una mejor preparación, y superar se en las técnicas de su trabajo, en comparación a la que tiene actualmente, lo que posteriormente - proporcionarán a los trabajadores mejores oportunidades no sólo con respecto a salarios, sino tam---bién en status sociales, si bien dentro de la em--presa no es posible, quizá en otros lugares podría aplicar los conocimientos adquiridos.

Con pasos lentos pero firmes, se ha avanzado en los fines propuestos, sin estar plenamente conforme con esta lentitud, ya que se tenía proyectado que en un plazo relativamente corto, se estaría en posibilidad de introducir en el ánimo del trabajador, un sentimiento de superación, y de esa manera lograr, por una parte, la justificación del Trabajador Social en la vida del trabajador, y por -- otra, que las empresas empleen con carácter indispensable a estos profesionistas.

3.2. AMBITO FAMILIAR

Se considera que una labor social industrial no sería completa si sólo se realizara en el centro de trabajo, por eso se proyectó, para intervenir también en el ámbito familiar, con el propósito de conocer más a fondo los problemas del trabajador, para que llegado el caso, se tenga mejor perspectiva en la orientación o la solución de los problemas.

Para conocer la organización familiar, se aplicaron unos cuestionarios por muestreo estratificado a un 20% de la población total componente de la empresa.

Se propuso a la gerencia de la empresa la posibilidad de llevar a cabo desarrollo de la comunidad, como extensión del Trabajo Social que se está realizando exclusivamente con los trabajadores. Esta proposición se formuló en base a los resultados obtenidos en los cuestionarios aplicados.

Como resultado a la solicitud y viendo los problemas que sus trabajadores tienen en sus respectivas comunidades, hubo interés al principio e incluso proporcionaba la empresa los elementos que se consideraran necesarios para la realización del trabajo, y presionaba para que no se dejara de trabajar en ello, sobre todo, en los problemas que consideraban era indispensable actuar, y que, por su naturaleza, exigían darle prioridad ante otros problemas encontrados.

Desde luego que resultaba un tanto difícil poder trabajar en cada comunidad en que vive cada uno de los trabajadores, por eso se seleccionó aquella en donde hubiera la mayor concentración de

trabajadores, y que ellos mismos sintieran la necesidad de hacer algo positivo por su comunidad y - además tuvieran interés por participar en el programa que previamente había aceptado la gerencia.

Por lo que corresponde a los otros trabajadores, y que son la mayoría de ellos, tanto al mismo trabajador como la gerencia no mostraron mayor interés en esta actividad, quizá ellos mismos se dieron cuenta que estaban muy dispersos, y por ello, presentarían un grado más de dificultad, para llevar a cabo la labor que se había programado en un principio para todos los trabajadores de la empresa. Pero no por eso, cuando llegara el caso se dejaría de aplicar cierta actividad, cuando en circunstancias especiales, el trabajador lo solicitara.

El método de desarrollo de la comunidad que se aplicó como extensión de la labor social que se realiza en la empresa, se está dejando pendiente por:

- a) No hay el suficiente personal para atender debidamente esta otra actividad en la comunidad;
- b) Porque se deja de atender el programa específico para el trabajador en el interior de la empresa; y
- c) Porque se crean de esa manera grupos de trabajadores privilegiados, cuando sólo se trabaja con un grupo de ellos, de lo que ni la empresa ni al Trabajador Social conviene, ni debe propiciar.

La aplicación del cuestionario, no sólo tiene como finalidad conocer la organización familiar -

del trabajador, sino también sus problemas.

Los problemas más comunes que se le presentan al trabajador y su familia, son:

- Problemas de salud tanto del trabajador como su familia, (relacionado con el Instituto Mexicano del Seguro Social);
- Problemas de habitación, (con el Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores);
- Problemas con el sindicato, (sus agremiados y líderes);
- Problemas de relaciones internas, entre los trabajadores con relación a producción y la gerencia;
- Problemas con relación al funcionamiento del comedor;
- Problemas de higiene en general;
- Problemas de luz y ventilación, etc.

Con relación al Fondo Nacional de Consumo y Garantía para los Trabajadores, todavía no se tienen problemas, pues es una Institución de reciente creación.

En relación con estos problemas el Trabajador Social dentro de la empresa puede desarrollar una amplísima labor, y su realización depende del interés que se tenga de llevarlos a cabo. Hemos de advertir que son muchos y variados los obstáculos con que se tiene que enfrentar el profesionista en Trabajo Social, muchos de ellos son instituciona--

les, mientras que otros son provocados por la igno-
rancia y la apatía del propio trabajador y su fami-
lia; pero sobre todo, porque esta área de la ini-
ciativa privada está mayormente infectada de un -
CANCER progresivo, llamado DEMAGOGIA, y que está -
minando la vida del trabajador.

El siguiente estudio, se aplicó a 27 trabaja-
dores que representan el 20% de la población total
de la empresa.

Para efectos de este estudio, se considera el
concepto de trabajador, al que se encuentra labo-
rando en los diferentes departamentos de produc-
ción exclusivamente.

El estudio se llevó a cabo con el fin de cono-
cer más a fondo la situación del trabajador y su -
familia.

En seguida, se anexa una forma del cuestiona-
rio que se aplicó, para detectar los problemas más
comunes de los trabajadores en sus diferentes me-
dios (laborales y familiares).

ENCUESTA

Fecha _____

1.- Nombre de la persona entrevistada _____

1.1. Edad _____ 1.2. Sexo _____

II.- NUMERO Y EDADES DE LOS MIEMBROS DE LA FAMILIA

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| 2.1. De 0 a 5 años () | 2.7. De 31 a 35 años () |
| 2.2. " 6 a 10 " () | 2.8. " 36 a 40 " () |
| 2.3. " 11 a 15 " () | 2.9. " 41 a 45 " () |
| 2.4. " 16 a 20 " () | 2.10. " 46 a 50 " () |
| 2.5. " 21 a 25 " () | 2.11. " 51 a 55 " () |
| 2.6. " 26 a 30 " () | 2.12. " 56 o más " () |

III.- CONDICIONES DE SALUD:

- 3.1. ¿Los miembros de la familia se observan aparentemente sanos? SI () NO ()
- 3.2. ¿Cuáles son las enfermedades más frecuentes en la familia?:
- Diarrea
 - Gripes
 - Tifoidea
 - Sarampión
 - Varicela
 - Otras
- 3.3. ¿Asiste la familia a alguna institución médica?:
- I.M.S.S. ()
 - I.S.S.S.T.E. ()
 - S.S.A. ()
 - Particular ()
- 3.4. ¿Cuando tiene algún padecimiento se cura con remedios caseros? SI () NO ()

- 3.5. ¿Ha tenido atención médica en los períodos: Prenatal SI () NO () Parto SI () NO () Posnatal SI () NO ()
¿Por quién?

- a) I.M.S.S. ()
b) I.S.S.S.T.E. ()
c) Matronas ()
d) Médico Part. ()

IV.- ALIMENTOS Y NUTRICION.

- 4.1. ¿Cuántas veces a la semana ingiere estos alimentos?:

Verduras () Grasas () Leche () Frutas () Huevos () Pescado () Carne () Cítricos () Otros ()

- 4.2. Existe en la comunidad alguna institución que ayude en el aspecto nutricional?
SI () NO () ¿Cuál? _____

V.- BASES SOBRE LAS QUE SE ASIENTA EL NUCLEO FAMILIAR

- 5.1. Estado civil de los padres: Civil () Religioso () Unión Libre ()

- 5.2. Tiempo de residir en la comunidad:

- a) De 1 a 2 años ()
b) " 3 a 6 " ()
c) " 7 a 9 " ()
d) " 11 a 13 " ()
e) " 14 o más" ()

- 5.3. ¿Quién ejerce la jerarquía interfamiliar?
Padre () Madre () Hijo () ¿Por qué?

VI.- ESCOLARIDAD DEL NUCLEO FAMILIAR

- 6.1. ¿Qué grado de escolaridad tienen?:
- a) Analfabetos: Padre () Madre () Hijos ()
 - b) Primaria completa: Padre () Madre () Hijos ()
 - c) Primaria incompleta: Padre () Madre () Hijos ()
 - d) Secundaria o equivalente completa: Padre () Madre () Hijos ()
 - e) Secundaria o equivalente incompleta: Padre () Madre () Hijos ()
 - f) Estudios superiores completos: Padre () Madre () Hijos ()
 - g) Estudios superiores incompletos: Padre () Madre () Hijos ()

VII.- CONDICIONES DE TRABAJO

- 7.1. Ocupación de las personas que trabajan:
- a) Profesionista
Padre () Madre () Hijos ()
 - b) Empleado
Padre () Madre () Hijos ()
 - c) Obrero
Padre () Madre () Hijos ()
 - d) Peones
Padre () Madre () Hijos ()
 - e) Campesino
Padre () Madre () Hijos ()
 - f) Quehaceres domésticos:
Padre () Madre () Hijos ()
 - g) Comerciante:
Padre () Madre () Hijos ()
 - g) Otros:
Padre () Madre () Hijos ()

VIII. INGRESOS MENSUALES DE LA FAMILIA.

- 8.1. Aportan al hogar mensualmente:

- a) De 600 a 900 pesos
Padre () Madre () Hijos ()
- b) De 901 a 1200 pesos
Padre () Madre () Hijos ()
- c) De 1201 a 1500 pesos
Padre () Madre () Hijos ()
- d) De 1501 a 2000 pesos
Padre () Madre () Hijos ()
- e) De 2001 a 2500 pesos
Padre () Madre () Hijos ()
- f) De 2501 a 3000 pesos
Padre () Madre () Hijos ()
- g) De 3001 o más
Padre () Madre () Hijos ()

IX.- EGRESOS MENSUALES DE LA FAMILIA

9.1. Cuánto gasta por

- a) Alimentación \$ _____
- b) Habitación " _____
- c) Vestido " _____
- d) Transporte " _____
- e) Luz " _____
- f) Agua " _____
- g) Escolares " _____
- h) Abonos " _____
- i) Otros " _____

9.2. Ingiere bebidas embriagantes:

Padre () Madre () Hijos ()

9.3. Con qué frecuencia:

Diario () Semanal () Ocasional ()

9.4. Ocasiona problemas el alcoholismo?:

SI () NO ()

Económicos () Morales () De salud -
() Jurídicos ()

9.5. Cuánto invierte de su salario en bebidas embriagantes?:

14.1. ¿Cuáles considera como principales problemas en su comunidad?

- a) Falta de vigilancia ()
- b) Luz ()
- c) Agua ()
- d) Transporte ()
- e) Pavimentación ()
- f) Banquetas ()
- g) Escuelas ()
- h) Mercado ()
- i) Drogadicción ()
- j) Otros ()

¿Cuál? _____

FECHA _____

P.L.T.S. _____

No.	PREGUNTA	R E S P U E S T A	%
1.1.	Edad*	De 18 a 21 años	10.00
		" 22 " 28 "	24.00
		" 29 " 35 "	40.00
		" 36 " 40 "	00.00
		" 41 " 45 "	00.00
		" 46 " 50 "	04.00
		" 51 " 55 "	04.00
		" 56 " 60 "	00.00
		" 61 o más "	18.00
			<u>100.00</u>

* Datos exclusivos del trabajador en la empresa

Como se puede comprobar, esta empresa utiliza para su producción a gente joven, que posee toda su potencialidad corporal, que se puede exigir para explotar en beneficio de la empresa y, de las personas que la manejan. Si bien es cierto que el resultado del cuadro correspondiente nos dice que hay un porcentaje elevado de las edades mayores de 60 años, se debe a que son personas que vienen laborando desde su fundación.

No.	PREGUNTA	R E S P U E S T A	%
1.2.	Sexo*	Masculino	100.00
		Femenino	00.00
			<u>100.00</u>

* Datos del trabajador

Por las características especiales que presenta la empresa para su producción, emplea los servicios del sexo masculino exclusivamente, sin que con ello se quiera decir que, el sexo femenino, no estaría en condiciones de poder realizar esta actividad.

No.	PREGUNTA	R E S P U E S T A	%
2.1	Edad*	De 0 a 5 años	27.00
		" 6 " 10 "	22.00
		" 11 " 15 "	10.00
		" 16 " 20 "	13.00
		" 21 " 25 "	07.00
		" 26 " 30 "	11.00
		" 31 " 35 "	01.00
		" 36 " 40 "	02.00
		" 41 " 50 "	02.00
		" 51 " 60 "	04.00
		" 61 o más "	01.00
		100.00	

* Datos correspondientes del núcleo familiar.

A pesar de las campañas que se han llevado a cabo, sobre planeación familiar y paternidad responsable, con el propósito de frenar hasta donde sea posible la explosión demográfica, los trabajadores son en un alto porcentaje prolíferos y con intervalos relativamente cortos entre uno y otro.

No.	PREGUNTA	R E S P U E S T A	%
2.2.	Sexo*	Masculino	50.00
		Femenino	50.00
			<u>100.00</u>

* Datos correspondientes del núcleo familiar.

En este aspecto se registró un equilibrio entre los dos sexos, como resultado del estudio en el núcleo familiar.

No.	PREGUNTA	R E S P U E S T A	%
3.1.	Aparente- mente sa- nos*	SI	68.00
		NO	32.00
			<u>100.00</u>

* Datos obtenidos del núcleo familiar.

No es privativo que al trabajar de esta empresa y a su familia, se les noten manifestaciones claras de falta de buena salud, pues no saben utilizar los bienes materiales y económicos con que cuentan.

No.	PREGUNTA	RESPUESTA	%
3.2.	Enfermedades más frecuentes*	Diarrea	20.00
		Gripa	80.00
		Tifoidea	00.00
		Sarampión	00.00
		Varicela	00.00
		Otras	00.00
			<u>100.00</u>

* Datos obtenidos del núcleo familiar

Como consecuencia de la falta de conocimientos para darle una mejor aplicación a los bienes que poseen, su organismo carece de la capacidad para resistir posibles cambios climáticos, se refleja además la gran ignorancia que tienen los miembros de la familia en todos los aspectos, para evitar en un momento dado las posibles enfermedades. Al respecto (se organizaron pláticas encaminadas a orientar a los padres de familia para evitar las enfermedades, a través de los organismos oficiales y descentralizados).

No.	PREGUNTA	R E S P U E S T A	%
3.3.	Institución Médica que asiste - la familia	I.M.S.S.	68.00
		I.S.S.S.T.E.	00.00
		S.S.A.	00.00
		PARTICULAR	32.00
			<u>100.00</u>

La totalidad de los trabajadores y su familia tienen derecho a los servicios del Seguro Social; sin embargo, apenas un 68% asiste a sus servicios. Se debe seguramente en gran parte, a la actitud negativa del personal encargado de proporcionarlo; - por ello, un 32% prefiere asistir a un médico particular, para evitarse problemas con ellos. La labor del Trabajador Social en este aspecto se vio ampliamente en el Capítulo II.

No.	PREGUNTA	RESPUESTA	%
3.4.	Se cura con <u>remedios</u> <u>caseros</u>	Si	20.00
		No	<u>80.00</u>
			100.00

En la recta final del Siglo XX, todavía se sigue utilizando remedios caseros, se debe principalmente a la gran influencia que ejercen las gentes mayores de la familia o de la comunidad, pero además porque siguen siendo efectivas en su efecto curativo, y que posiblemente no tengan tantos perjuicios colaterales como la medicina científica. Aún así hay un alto porcentaje que hace uso de los adelantos medicinales científicos.

No.	PREGUNTA	RESPUESTA	%
3.5.	Por quién es atendida en el período de parto	I.M.S.S.	47.62
		S.S.A.	00.00
		MATRONAS	09.53
		MED. PART.	<u>42.85</u>
			100.00

Se confirma una vez más que los trabajadores y su familia prefieren hacer gastos extraordinarios, cuando tienen necesidad de un servicio médico. Las futuras madres prefieren ser atendidas en el parto en clínicas particulares, o bien con parteras empíricas, llamadas matronas o rinconeras, - que entre las dos formas suman un promedio de ---- 52.38%. La labor del Trabajador Social consiste - en orientar al matrimonio acerca de la seguridad y beneficio que obtendrían al ser atendidas ellas en el Instituto, tanto para la madre, como para el - producto y para su economía.

No.	PREGUNTA	RESPUESTA(F)	%
4.1.	Cuántas veces a la semana - ingiere estos alimentos:		
	Leche	6	85.71
	Frijol	7	100.00
	Huevos	3	42.69
	Carne	3	42.69
	Tortilla	7	100.00
	Sopa	2	28.46
	Verduras	2	28.46
	Frutas	1	14.23
	Cítricos	0	00.00
	Pescado	1	12.23

Las esposas de los trabajadores no tienen ni la remota idea del concepto básico de alimentación, mucho menos de los requerimientos por edad, peso y estatura, en esas mismas condiciones se encuentra el trabajador, que sólo exige la suficiente cantidad de comida que lo llene, pero no le nutre. Para ello, el Trabajador Social proporcionó un cuadro - básico de alimentación, que contenía los elementos necesarios para una dieta adecuada, sin que se alterara su economía, y no tuviera complicación para su elaboración.

No.	PREGUNTA	RESPUESTA	%
4.2.	Existe alguna institución - nutricional	SI	00.00
		NO	<u>100.00</u>
			100.00

La comunidad donde se aplicaron los cuestionarios carece de instituciones de beneficio social, y entre ellas las que podrían orientar sobre el aspecto nutricional.

No.	PREGUNTA	RESPUESTA	%
5.1.	Estado Civil*	Casado	64.00
		Unión Libre	06.00
		Soltero	<u>30.00</u>
			100.00

* Datos del trabajador.

La situación de su estado civil sirve para saber cómo resolver ciertos problemas presentados, - dándole la orientación más apropiada y oportuna, es evidente que en cualquier situación que se en--cuentre, el trabajador tiene problemas.

No.	PREGUNTA	R E S P U E S T A S	%
5.2.	Tiempo de residir - en la comunidad	De 1 a 2 años	28.00
		" 3 " 6 "	16.00
		" 7 " 9 "	16.00
		" 10 " 13 "	12.00
		" 14 a más "	28.00
			<hr/> 100.00

Quando se tienen intereses creados en una comunidad determinada, la labor que se pretende llevar a cabo resulta más efectiva, porque se tiene cooperación y existe interés de sus habitantes y en ocasiones de las mismas instituciones de servicio social cuando se solicita su intervención.

No.	PREGUNTA	R E S P U E S T A	%
6.1.	Grado de escolaridad*	Analfabetas	05.50
		Primaria completa	26.37
		Primaria incompleta	50.54
		Secundaria completa	06.60
		Secundaria incompleta	06.59
		Preparatoria o Vocacional	00.00
		Estudios Comerciales	03.00
		Estudios Profesionales	00.00
			<hr/> 100.00

* Datos globales del núcleo familiar.

Los esfuerzos que el gobierno realiza por erradicar el analfabetismo, al parecer se va logrando a pasos lentos pero firmes; sin embargo, podemos observar que un alto porcentaje no termina su ciclo primario y que, de acuerdo al resultado de la investigación, llega hasta un 50.54%. Se comenzó a organizar grupos de personas que tuvieran interés en terminar su primaria, aprovechando la campaña que la Secretaría de Educación está llevando a cabo con ese fin, además de gestionar donde correspondía para que tuvieran reconocimiento oficial su posible educación primaria.

No.	PREGUNTA	R E S P U E S T A	%
7.1.	Ocupación de las personas que trabajan	Profesionista	00.00
		Empleado	00.00
		Obrero	100.00
		Peones	00.00
		Campesinos	00.00
		Quehaceres Domésticos*	96.00
		Otros	04.00

* A estas actividades se dedican las esposas y los hijos de los trabajadores. Al mismo tiempo cuidan sus parcelas y animales de corral y vacuno.

Las personas que viven relativamente próximas a los centros de trabajo o ciudades industriales, se ven precisados a trasladarse a esos lugares en busca de oportunidades de trabajo, pues sus parcelas no son lo suficientemente remuneradoras como para poder vivir de ellas. Para complementar y equilibrar su economía, los familiares de los trabajadores se dedican al cuidado de sus animales de corral y vacuno, además de cultivar sus pequeñas parcelas.

No.	PREGUNTA	R E S P U E S T A	%
8.1.	Ingresos - mensuales de la fami lia.	De 900 a 1200 pesos	00.00
		" 1201 " 1500 "	00.00
		" 1501 " 1800 "	00.00
		" 1801 " 2000 "	08.00
		" 2001 " 2300 "	12.00
		" 2301 " 2500 "	12.00
		" 2501 o más "	68.00
			<hr/> 100.00

Los ingresos que se perciben por concepto de salario en esta empresa, se pueden considerar como aceptables. Pero aún así, no es lo suficiente para resolver sus problemas económicos, y llevar una vida decorosa para él y su familia. El Trabajador Social orienta para que se pueda organizar, tratando de eliminar lo superfluo, y dándole prioridad a lo básico.

No.	PREGUNTA	R E S P U E S T A	%
9.a.	*Gastos por alimenta--- ción.	De 500 a 750 pesos	12.00
		" 751 " 1000 "	40.00
		" 1001 " 1500 "	20.00
		" 1501 o más "	28.00
			100.00

* Gastos tomados por mes.

Se pone de manifiesto que la clase trabajadora le da poca importancia a la necesidad de alimentarse adecuadamente, a pesar de que de ahí depende en gran parte el poder enfrentarse en condiciones óptimas, tanto físicas, como de salud a sus problemas. Para ello, tienen destinado un presupuesto sumamente raquítico.

No.	PREGUNTA	R E S P U E S T A	%
9.b.	Gastos - por con- cepto de renta.	Menos de 250 pesos	38.46
		De 251 a 500 "	23.07
		" 501 " 750 "	15.39
		" 751 " 1000 "	15.39
		" 1000 o más "	07.69
			<hr/> 100.00

Los trabajadores que viven en el medio rural, prácticamente no tienen problemas por concepto de renta, porque casi en su mayoría son propietarios de las casas-habitación; por otra parte, las rentas son mucho más bajas que en el D.F. y su periferia. Los gastos que se registraron son pagos por construcción o modificación de su habitación.

No.	PREGUNTA	R E S P U E S T A	%
9.c.	*Gasto - por ves- tuario.	De 150 a 300 pesos	68.42
		" 301 a 500 "	31.58
			<hr/> 100.00

* No hay periodicidad en el gasto.

Al parecer, su forma habitual de vida no tiene mayores exigencias, en lo que a vestido se refiere, su gasto para ello no tienen una norma, lo hacen cuando consideran necesario y sin destinar - determinada cantidad para este gasto

No.	PREGUNTA	R E S P U E S T A	%
9.d.	*Gasto - por trans- porte.	De 15 a 25 pesos	00.00
		" 26 " 35 "	00.00
		" 36 " 45 "	20.00
		" 46 " 55 "	20.00
		" 56 " 65 "	00.00
		" 66 " 75 "	00.00
		" 76 " 85 "	00.00
		" 86 o más "	60.00
			<hr/> 100.00

* Gastos considerados por semana.

El trabajador, para llegar a su centro de trabajo, tienen un gasto mínimo mensual de \$ 350.00. Desde luego que no se refiere a todos los trabajadores, sino específicamente a los que viven en el medio rural. Se propuso a la gerencia la compra de un autobús, ya que su gasto anual asciende a -- más de \$ 200,000.00, gasto que corresponde exclusivamente a los que viven en una misma comunidad, y que son aproximadamente 50 trabajadores.

No.	PREGUNTA	R E S P U E S T A	%
9.e.	*Gastos - por luz - eléctrica.	De 15 a 25 pesos	25.00
		" 26 " 35 "	11.00
		" 36 " 45 "	11.00
		" 46 " 55 "	00.00
		" 56 " 65 "	00.00
		" 66 " 75 "	05.00
		" 76 o más "	48.00
			<u>100.00</u>

* Gastos considerados por bimestre.

Aunque al parecer es un gasto relativamente -
bajo, no deja de ser un cargo más para su economía,
que ya en sí su situación es deficiente.

No.	PREGUNTA	R E S P U E S T A	%
9.i.	*Gastos <u>es</u> <u>colares.</u>	De 15 a 25 pesos	09.00
		" 26 " 35 "	17.00
		" 36 " 45 "	17.00
		" 46 " 55 "	00.00
		" 56 " 65 "	09.00
		" 66 " 75 "	00.00
		" 76 " 85 "	00.00
		" 86 o más "	<u>49.00</u>
			100.00

* Gastos escolares en diversas formas y por semana.

Por disposición oficial de la Secretaría de - Educación Pública, no es obligatorio que el alumno lleve uniforme escolar, ni dé cuotas para reparación de muebles y conservación de edificio o reparación y otras cosas que los profesores puedan exigir al educando; sin embargo, hacen caso omiso a estas disposiciones y por cualquier pretexto tratan de sangrar la economía de los padres de familia, aparte de esos gastos, más los que se puedan considerar normales, y obligatorios como : recreo, camiones, útiles, etc., suman un gasto elevado para el trabajador, es por eso que con grandes sacrificios apenas les alcanza para darles instrucción a nivel Primaria.

No.	PREGUNTA	RESPUESTA	%
9.2.	Quién ingiere bebidas alcohólicas.	Padre	75.00
		Madre	25.00
		Hijos	00.00
			<u>100.00</u>

Es tradicional en este medio, que el hombre, principalmente el padre, sea el que ingiera bebidas embriagantes. Sin embargo, también un porcentaje considerable de las madres ingieren dichas bebidas, sobre todo las adultas.

No.	PREGUNTA	RESPUESTA	%
9.3.	Con qué frecuencia.	Cada 8 días	12.00
		" 15 "	16.00
		" mes	16.00
		No consumen	<u>56.00</u>
		100.00	

Como consecuencia de las campañas que se realizaron a través de conferencistas especializados para el caso, se pudo disminuir la frecuencia del consumo de bebidas embriagantes.

No.	PREGUNTA	R E S P U E S T A	%
9.5.	*Inversión de su salario en bebidas embriagantes	De 25 a 50 pesos	47.06
		" 51 " 75 "	11.77
		" 76 " 100 "	00.00
		" 101 " 125 "	05.88
		" 126 o más "	05.88
		No consumen bebidas embriagantes	20.41
			<hr/> 100.00

* Gastos tomados por semana

A pesar de que se registró un porcentaje bajo en gastos por consumo de bebidas embriagantes, se tiene la seguridad de que el trabajador en este renglón, gasta mucho más de lo registrado. Lo que se puede considerar como una fuga a su impotencia, por una serie de relaciones existentes entre sí, y que son producto de una misma realidad económica y cultural. En los puntos anteriores, se hizo mención de la labor que se llevó a cabo para combatir este problema social, en forma general se trató de ver el problema global del trabajador, pero sobre todo, tomando como base los que pueden considerarse vitales en su vida, y que se han visto en el transcurso del trabajo.

No.	PREGUNTA	RESPUESTA	%
10.1.	La casa es:	Sola	85.00
		Departamentos	01.00
		Vecindad	<u>14.00</u>
			100.00

Un alto porcentaje de los trabajadores viven en cada sola, son en su mayoría los que radican en un medio rural, pero que por necesidad de trabajo se trasladan a lugares más o menos retirados de -- sus comunidades para ser ocupados en las fábricas.

No.	PREGUNTA	RESPUESTA	%
10.3	Condicio nes hi-- giénicas	Buenas	25.00
		Regulares	60.00
		Malas	15.00
			<u>100.00</u>

Referente a las condiciones higiénicas de la vi---
vienda, se requiere de una intensa campaña para en
señar a las esposas sobre cómo realizar y conser--
var limpia su casa, y la importancia que representa
para toda la familia.

No.	PREGUNTA	RESPUESTA	%
10.5	Ilumina-- ción y -- Ventila-- ción.	Aceptable	70.00
		Regular	20.00
		Deficiente	10.00
			<u>100.00</u>

Con relación a iluminación y ventilación en -
el medio rural, en este aspecto no se encontró pro
blema.

No.	PREGUNTA	RESPUESTA	%
11.1.	Problemas de transporte	SI	89.00
		NO	11.00
			<u>100.00</u>

Es un problema muy generalizado en el Distrito Federal y su periferia. Es por eso que se propuso la compra de un autobús, y que ya se hizo referencia en el cuadro 9.d., a la gerencia. Al trabajador se le irá descontando proporcional al gasto mensual por su transporte.

No.	PREGUNTA	RESPUESTA	%
11.2.	Tiene vehículo - propio.	SI	16.00
		NO	84.00
			<u>100.00</u>

En su mayoría, utiliza los servicios de los camiones urbanos y suburbanos para trasladarse a su centro de trabajo. Los trabajadores que poseen vehículo propio generalmente no lo utiliza para trasladarse a su trabajo.

No.	PREGUNTA	RESPUESTA	%
12.1	Diversio- nes más - frecuen-- tes.	Cine	08.57
		Teatro	00.00
		T.V.	31.43
		Radio	34.28
		Deportes	01.86
		Otros	<u>00.00</u>
			100.00

La diversión cumple una de las funciones más importantes en la vida del trabajador y su familia, lo libera de la tensión que le produce el tener un horario rígido de entrada y salida, y permanecer - durante nueve horas encerrado obligatorias, aparte de las horas extraordinarias que se ve también -- obligado a cumplir, por cuestión de economía. Al respecto, el Trabajador Social consiguió pases para asistir a las temporadas de teatro popular, museos y excursiones, se proyectaron películas facilitadas por las embajadas, donde asistían los trabajadores y su familia.

No.	PREGUNTA	RESPUESTA	%
13.1.	Religi3n que prac tica	Cat3lica	92.00
		Protestante	04.00
		Otra	<u>04.00</u>
			100.00

Al respecto, se ha realizado una permanente -
 campaa para que logren reconocer su capacidad in-
 dividual y superen ciertos prejuicios, que s3lo -
 han servido para impedirles su desarrollo como se-
 res humanos, y no estar supeditados a "una volun-
 tad divina", quien les resolvera sus problemas. -
 Con las platicas que se han tenido, se est3 logran-
 do demostrar que ellos son capaces de hacer cam-
 bios sustanciales en su vida y en la de su familia,
 cuando luchan en contra de lo establecido.

No.	PREGUNTA	RESPUESTA	%
14.1.	Problemas de la comunidad.	Vigilancia	03.57
		Luz eléctrica	00.00
		Agua potable	00.00
		Transporte	17.86
		Pavimentación	14.28
		Banqueta	10.71
		Escuelas	00.00
		Mercado	25.00
		Drogadicción	28.58
Otros	00.00		
		<u>100.00</u>	

En esta comunidad tienen muchos problemas, pero sus habitantes no los tienen conscientes, saben que les hace falta vigilancia, mercado, escuelas, deportivo, pavimentación, banquetas, agua potable, drenaje, etc. Esperan tranquilamente que el gobierno se los resuelva cuando lo consideran oportuno. Un problema que sí lo consideran como tal, es la drogadicción en menores, que inclusive solicitaron se les ayudara a dar solución. Se dejó el caso a Trabajo Social del Seguro Social, quienes se interesaron por el problema para su tratamiento.

CONCLUSIONES

1.- A través de este trabajo hemos podido comprobar que el trabajador se le ha reducido a un -- instrumento de producción, perdiendo con ello su - individualidad y progresivamente su carácter de -- ser humano.

2.- También estamos en posibilidades de aseverrar que es el trabajador el que genera la economía del pueblo, y el que a través de su trabajo y ex--plotación hace cada vez más rico al rico, situa---ción que hace más visible la separación entre las dos partes y que cada vez la distancia es mayor.

3.- El trabajador en la industria de la transformación del hierro y del acero, tiene una gran - variedad de problemas, no sólo en su centro de trabajo, sino también en su núcleo familiar, con mu--cha posibilidad inclusive de extenderse en su comunidad. Por todo ello, no basta la buena voluntad del Trabajador Social para participar en el área - industrial, sino que, requiere de una entrega total profesional y comprometida con la clase trabajadora en toda su magnitud.

4o.- El Lic. en Trabajo Social desconoce la - labor que puede realizar dentro del área laboral, por no tener una preparación específica, y el des--conocimiento por parte de los empresarios, de las funciones que puede realizar el profesionista en - este campo.

5.- En cuanto las empresas tengan dentro de - su personal profesionistas en Trabajo Social, creemos que a partir de ello se comenzará a hacer justicia al trabajador, pero esto se logrará siempre que sean profesionistas conscientes de la labor --

que deben realizar y en favor de quien la tienen - que hacer. Porque puede suceder que por necesidad de trabajo, sus inclinaciones sean en favor de --- quien le paga, y no por quien trabaja, que sería - un resultado contrario a la ética profesional.

6.- Todo trabajador tiene derecho a la seguridad social, porque es la parte humana en las relaciones de producción, sin ella sería imposible su realización a pesar de los avances tecnológicos y científicos. El Trabajador Social es el profesionalista indicado para orientar al trabajador para - que se utilicen en forma sistemática y oportuna, - los servicios sociales que han sido creados para - mejorar sus condiciones de vida y la de su familia.

Si nuestro afán y anhelo es buscar y forjar - una patria mejor, tenemos que comenzar por el principio, y el principio es la superación personal -- del Lic. en Trabajo Social, que sería la única forma como estaría en condiciones de hacer realidad - las promesas acumuladas por tantos años, y que se están olvidando por el polvo del tiempo. Es aquí donde nace el compromiso personal y, por ende, el compromiso profesional, considerado éste, como una manifestación total, donde exige siempre de una superación constante y en plan ascendente para ser--vir mejor. Sólo en estas condiciones, el Lic. en Trabajo Social tendrá opción realmente profesional para que no se le siga considerando como un media-tizador, amortiguador o simplemente un espectador del sistema.

SUGERENCIAS

Para que la labor del Lic. el Trabajo Social tenga una aplicación realmente positiva en favor - del trabajador, se sugiere lo siguiente:

- Tratar de hacer conciencia en el trabajador - de su clase;
- Orientarlo con el objeto de que obtenga un pa-
norama general de la situación de ellos y del
pueblo trabajador;
- Que sólo participen en esta área industrial,
profesionistas previamente preparados y no em-
píricos con buenas intenciones;
- Tomando como base el desarrollo industrial -
del país, crear especialistas en este campo;
- Que se pugne a través de los sindicatos o de
la Ley Federal del Trabajo, para que todas --
las empresas, empleen profesionistas en Traba-
jo Social;
- Formar y fortalecer el pensamiento ideológico
del Lic. en Trabajo Social que desee partici-
par en el campo industrial, para que conozca
su papel que va a realizar en este medio;
- Concientizar al trabajador sobre la realidad
de la clase trabajadora, para que de esa mane-
ra, esté en posibilidades de intervenir y ayu-
dar a mejorar las condiciones de vida de él -
mismo y su familia;
- Se hace necesario unir nuestros esfuerzos a -

ideales, y emplear todos los instrumentos que el ingenio, la ciencia y la tecnología han puesto en nuestras manos. Consolidar nuestra conciencia profesional y plasmar los ideales forjados con nuestra decisión en su realización.

PROGRAMA DE ACTIVIDADES EN LA EMPRESA CADENAS DE - MEXICO, S.A.

Antes de formular un programa definitivo enca-
minado a las actividades que se podrían realizar -
en esta empresa, se improvisó un proyecto mientras
se tenía conocimiento objetivo de la situación de
la empresa y de los trabajadores, para estar en po-
sibilidades de tomar decisiones con base en datos
reales, de esa manera desarrollar actividades que
conduzcan a lograr los objetivos deseados.

Es necesario que el Lic. en Trabajo Social co-
nozca las normas jurídicas y sociales del Derecho
Laboral y las relaciones que regulan tanto al pa-
trón, como a los trabajadores; así como las medi-
das de higiene, de seguridad y los derechos que el
trabajador tiene como tal, para que lo oriente res-
pecto a la forma en que puede hacer uso de este de-
recho, no sólo en lo que respecta a su persona, si-
no a su intelecto y a su familia. Aunque esto ac-
tualmente está regulado en gran parte por la Ley -
del Seguro Social, el I.S.S.S.T.E., INFONAVIT, etc.,
que tienen su origen en los artículos 5o. y 123 de
la Constitución. Por todo esto, es indispensable
que el Lic. en Trabajo Social esté preparado de to-
dos estos conocimientos para un mejor desarrollo -
de su labor.

El programa que a continuación se presenta, -
está sujeto a modificaciones de acuerdo a las nece-
sidades encontradas en la empresa, con la finali-
dad de ir enriqueciendo la labor del profesionista
en Trabajo Social en esta área industrial.

I. JUSTIFICACION

Hemos visto en el transcurso de este trabajo,

la necesidad de organizar metodológicamente las actividades que se pueden realizar en este campo, ya que de otra manera sólo serían intentos desvinculados y no se lograrían los objetivos propuestos.

II. OBJETIVOS

- Concientizar a los trabajadores de su clase trabajadora;
- Tratar de que al trabajador se le otorgue el servicio social oportuno y adecuado;
- Coordinar adecuadamente los recursos existentes, tanto materiales, como institucionales y humanos para una mejor utilización;
- Orientar a los trabajadores sobre las prestaciones a que tiene derecho, en las diferentes instituciones.

III. ORGANIZACION

Es necesario organizar la oficina de Trabajo Social para que funcione en forma independiente, - en relación a la organización general de la empresa: para ello se necesita contar con personal capacitado, responsable y recursos materiales suficientes e indispensables.

3.1. Recursos Materiales

Una oficina con el mobiliario y equipo necesario y un cubículo anexo para atender los problemas individuales que se presentan, tanto en los trabajadores como con su familia.

3.2. Recursos Humanos

Para dar plenamente cumplimiento a las necesidades del trabajador, se necesita contar con:

- tres Trabajadores sociales;
- secretaria;
- colaboración de las gerencias y la parte ad
ministrativa;
- colaboración del personal de las institucio
nes de servicio social;
- conferencistas;
- trabajadores;
- colegas de las diferentes instituciones de
servicios sociales.

IV. FUNCIONAMIENTO

La oficina de Trabajo Social funcionará de las 8.30 a.m. a 17.00 p.m. hrs., de lunes a viernes, di
vidiendo sus actividades de la siguiente forma:

- En la oficina, un Trabajador Social atenderá todos los problemas que se presenten en el interior de la empresa.
- Planeará la organización y funcionamiento de la misma, el Trabajador Social que reali
ce esta actividad, debe tener necesariamente una preparación mayor, para que esté en posibilidad de dirigir, planear y organizar las actividades propuestas.

Otro Trabajador Social, se encargará de -- atender los problemas en las diferentes ins
tituciones de servicio social que se presen
ten, y visitas domiciliarias.

sos humanos y materiales con que se cuente y se pueda disponer, se tratará de hacer de sarrollo de la comunidad, con los trabajado res que tengan interés en mejorar sus respec tivas comunidades.

V. UNIVERSO DE TRABAJO

Empresa, Instituciones de Servicios Sociales, Familia y Comunidad.

VI. ESPACIO

Trabajo Social Laboral.

VII. EQUIPO

Oficina
Cubículo
Escritorio
Máquina de escribir
Papel
Sillería, etc.

VIII. LIMITE DE TIEMPO

El programa de trabajo se formuló para una du ración de un año, con posibilidades de prolongarse por el tiempo que se crea necesario.

IX. EVALUACION

Con una periodicidad de seis meses se tratará de valorar las actividades que se lleven a cabo.

B I B L I O G R A F I A

- Ander, Egg, Ezequiel, INTRODUCCION A LAS TECNICAS DE INVESTIGACION SOCIAL,
Editorial Humanitas,
Buenos Aires, 1972.
- A., Javin, ESBOZO HISTORICO DE LA INDUSTRIALIZACION DE LA URSS,
Editorial Progreso,
Moscú, 1969.
- André, Gorz, HISTORIA Y ENAJENACION,
Editorial F.C.E.,
México, 1969
- De la Cueva, Mario, EL NUEVO DRECHO MEXICANO DEL TRABAJO,
Editorial Porrúa, S.A.,
México, 1969.
- A., Lozovski, MAX Y LOS SINDICATOS,
Editorial Grijalvo, S.A.,
México, 1969.
- Estrella, Campos, Juan, PRINCIPIO DE DERECHO DEL TRABAJO,
Apuntes, México, 1973.
- Fundación de Servicio Social en la Empresa, EXPERIENCIAS DE SERVICIO SOCIAL EN EMPRESAS,
Editorial Humanitas,
Buenos Aires, 1974.

- Guerrero, Euquerio, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S.A., México, 1973.
- Graziani, Giovanni, AMERICA LATINA: IMPERIALISMO Y SUBDESARROLLO, Editorial Diógenes, S.A., México, 1974.
- González, José María, DEL ARTESANO AL SOCIALISMO, Editorial Grijalvo, S.A., México, 1974.
- Guy, Basse, PRACTICA SOCIAL Y TEORIA, Editorial Sepsetentas, México, 1969.
- Herman C., Kruse, INTRODUCCION A LA TEORIA CIENTIFICA DEL SERVICIO SOCIAL, Editorial Ecro, Buenos Aires, 1974.
- Instituto de Solidaridad Internacional, COMPENDIO: METODOLOGIA SOBRE EL TRABAJO SOCIAL, Editorial Ecro, Buenos Aires, 1973.
- J. Laski, Harold, LOS SINDICATOS EN LA NUEVA SOCIEDAD, Editorial F.C.E., México, 1967.

- Kaplan, Juan, LA EMPRESA Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES, Editorial Ateneo, Buenos Aires, 1972.
- Killey, Samuel, HOMBRES MAQUINAS E HISTORIA, Editorial Ciencia Nueva, Madrid, 1965.
- Mora, Pedro, PROBLEMAS SOCIO-ECONOMICOS E HISTORICOS, Facultad de Ciencias Sociales, UNAM. Nueva Praxis, México, 1969.
- Pozas, Arciniegas, Ricardo, EL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD, U.N.A.M., 1964
- Reyes, Ponce, Agustín, EL ANALISIS DE PUESTOS, Editorial Limusa, México, 1974.
- Reyes, Ponce, Agustín, ADMINISTRACION DE PERSONAL, Editorial Limusa, México, 1974.
- Serie: La Ciudad I. ACTA SOCIOLOGICA, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, U.N.A.M., 1969.
- Tecla J., Alfredo, Garza R., Alberto, TEORIA, METODOS Y TECNICAS EN LA INVESTIGACION SOCIAL, Editorial Cultura Popular, S.A.