

# Guía de organización sindical

en tiempos del corporativismo  
de Estado

Jorge Robles, Alfredo Domínguez, Benedicto Martínez

Ángela Giglia, Patricia Juan Pineda

Portada de Víctor Soler Claudín  
Corrección de estilo de José Vicente Anaya y Belarmino Fernández  
Primera edición, 2009



Las opiniones contenidas en este libro son responsabilidad de sus autores y no reflejan necesariamente el pensamiento de la Fundación Friedrich Ebert

Se puede copiar todo o en parte, mencionando la fuente.  
Impresión: Power Color, S.A. de C.V.

Diciembre de 2009

## Índice

Introducción	5
Plan estratégico	8
Herramientas de investigación	16
El contacto personal	25
El círculo de trabajadores	26
Primeros auxilios	30
Recomendaciones especiales	35
Anexos	41



## INTRODUCCIÓN

El trabajo de organización es un oficio cuya adquisición implica el apoderarse de un “saber hacer” que es al mismo tiempo teórico y práctico, entendido como “saber incorporado”.

La lucha en cada centro de trabajo implica casi siempre un momento de redefinición y reformulación de nuestra forma de promover organización, porque es muy importante realizar un diálogo entre el trabajo práctico y la reflexión, diálogo que debe ser parte fundamental de cualquier proceso de organización; el que además de ayudar, promueve el proceso mismo de crecimiento personal del organizador.

Una parte fundamental es el trabajo en grupo sobre un mismo reto de organización, en una misma área geográfica o en un sector determinado. El trabajo en equipo presenta grandes ventajas para cada uno de los miembros del equipo en la medida en que le permite compartir lo bueno y lo malo de la experiencia, y reconocer errores y aciertos, lo cual brinda una contención emocional muy importante y necesaria en un espacio permanente de discusión sobre nuestro que-hacer cotidiano, además de que permite abordar desde diferentes puntos de vista un mismo problema. En la dinámica de grupo, por ejemplo, la interpretación de la información se vuelve un proceso de muchas voces, en el que se comparan puntos de vista diferentes, y no para competir sino para intercambiar opiniones entre el organizador, los abogados y los interlocutores, los militantes y los trabajadores mismos.

La experiencia del trabajo de organización debe enseñarnos a hacer organización; desde la formulación de un plan de trabajo estratégico hasta su conclusión, poniendo a compañeros, militantes y trabajado-

res en condición de llevar a cabo todo el proceso de lucha desde que comienza hasta que se culmina.

Para aprender a hacer todo esto, es necesario adquirir ciertas prácticas, entendidas no sólo como técnicas, sino como algo mucho más complejo, que más bien son habilidades, entendidas éstas como un conjunto de saberes sobre cómo hacer ciertas cosas, habilidades que en la medida en que las dominamos pasan a convertirse en algo natural u obvio, es decir en un saber incorporado, intuitivo, un “saber con el cuerpo”.

Para llegar a adquirir este “saber con el cuerpo” hace falta practicar, es decir, participar en procesos de organización y acompañamiento realizando una reflexión constante sobre la marcha. Al final de la jornada el organizador debe hacer una revisión autocrítica de lo realizado durante el día, lo cual le ayudará a mejorar su agudeza intuitiva.

El trabajo de organización es igual a un oficio, el cual se adquiere con la práctica (y no sólo mediante la transmisión oral o la lectura); al querer enseñar a organizar es importantísimo realizar un esfuerzo consciente de objetivación, para tomar en cuenta todo aquello que del oficio queda implícito e incorporado en la práctica, y no puede ser fácilmente expresado y menos enseñado en un taller, sino que más bien queda impreso en la intuición del organizador; comúnmente se le conoce como “colmillo”.

El aprendizaje meramente teórico de “cómo hacerlo”, incluyendo los ejercicios en talleres pensados para afinar la aplicación de una u otra técnica, no llevan por sí mismos al dominio de ese conjunto de habilidades, que son al mismo tiempo teóricas y prácticas.

Los buenos manuales de organización y las lecturas de experiencias son necesarias y muy importantes, pero no son suficientes ya que la mayoría de las cosas que hay que hacer o que se encuentran en cada caso concreto, necesitan de una reflexión propia del lugar y del mo-

mento, referida a cada caso concreto. Por lo tanto, buena parte de las dudas y las interrogantes que surgen hay que resolverlas sobre la marcha. El haber resuelto estas dudas y estas interrogantes de manera puntual a lo largo del proceso de organización es justamente lo que hace que al final el aprendiz de organizador haya efectivamente aprendido a organizar, pudiendo llevar a cabo, de principio a fin, una lucha concreta.

De allí, la importancia del acompañamiento a compañeros con experiencia organizativa, en las que los nuevos organizadores se enfrentan a los muchos imprevistos que no aparecen en los manuales y que solamente son rescatados en el anecdotario de cada militante. Por este motivo es necesario también allegarse de experiencias orales o escritas de luchas concretas.

El presente documento va dirigido a los compañeros militantes-organizadores que, con su trabajo asiduo, durante muchos años han hecho posible la defensa de los legítimos derechos de los trabajadores, construyendo organizaciones independientes de cualquier gobierno, iglesia o patrón.

La política económica neoliberal agrava fuertemente la situación de desventaja que de por sí conlleva el capitalismo para el pueblo trabajador. Es en estas circunstancias que necesitamos un equipo de organizadores, capaz de enfrentar esta tarea con preparación, audacia, sentido común y entusiasmo.

Es importante afirmar que nuestra organización se concibe dentro de la amplia lucha del movimiento de los trabajadores en México y en el mundo. Nuestro aporte contribuye a su preservación, fortalecimiento y desarrollo

No somos conspiradores, ni pretendemos serlo, las circunstancias de represalia a las trabajadoras y trabajadores en cada centro de trabajo que se organiza, nos obliga a ser muy responsables de su seguridad

en el trabajo, y en el apoyo a sus necesidades económicas cuando son despedidos por ejercer su derecho a organizarse.

Para terminar esta introducción es necesario recordar que el derecho a la libre organización, está plasmado en la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas:

### Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

### **PLAN ESTRATÉGICO**

Ningún proceso de organización tiene sentido si no está claramente definido el objetivo general a conseguir, siempre en el marco de lo posible: formación de un sindicato, obtención de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, ganar las elecciones sindicales, la formación de militantes de base que apoyen la acción sindical, formación de una cooperativa o de un círculo de estudio, eficientar el funcionamiento democrático de nuestro sindicato y la preparación de alguna acción sindical, entre otras.

Cuando se tiene claro qué es lo que se quiere lograr, las tareas organizativas se presentarán de manera natural.

Importante: no olvidemos que los medios de acción y organización

deben ser coherentes con el objetivo a conseguir, y en última instancia en los modelos de cómo queremos que funcione nuestra organización y nuestro proyecto de sociedad: democrático, incluyente, tolerante, solidario, participativo, ético, no violento, justo, informado, propositivo, preparado culturalmente, igualitario y activo, con equidad entre hombres y mujeres.

*Ejemplo 1*

En el siguiente cuadro enumera por orden de prioridad un ejemplo de definición de un objetivo general en este proceso de organización para poder definir los objetivos específicos para llegar a él:

<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> (posibilidades y alternativas)
Negociar de manera colectiva con la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Firma de un Contrato Colectivo de Trabajo</li> <li>b) Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo existente</li> <li>c) Recuperación y democratización del sindicato charro</li> <li>d). Negociar colectivamente sin sindicato</li> <li>e) Formación de un consejo de empresa con capacidad de negociación (cooperativas)</li> <li>f) Otros</li> </ul>

Definido el objetivo general, aparecen de manera natural diferentes opciones y posibilidades con las que se puede trabajar para llegar a él. Mucho de ello depende de las condiciones políticas, jurídicas y

económicas específicas en las que se encuentre la empresa, el sindicato charro y los propios trabajadores.

Para poder decidir es necesario iniciar la preparación de la acción organizativa.

### **Preparando la organización**

Para llevar a cabo el trabajo de consolidación en nuestras organizaciones, necesitamos de cierta técnica para hacerlo de manera coherente con nuestros principios, con mayor eficacia y con el menor margen de errores. Por ello es conveniente tomar en cuenta los siguientes lineamientos, fruto de la experiencia como reflexión de muchos años en este trabajo.

### **El campo de acción**

En la medida de lo posible el organizador escoge un objetivo para trabajar, hace un análisis de las posibilidades en esa empresa y/o la organización de una cooperativa, hace un cálculo aproximado de sus recursos y los de la organización.

Cuando nos comprometemos como organizadores de la clase trabajadora, es conveniente empezar por ubicar nuestro campo de acción, el terreno donde voy a trabajar: la empresa.

### *Ejemplo 2*

Para iniciar el trabajo de organización es necesario investigar con el mayor detalle posible a la empresa: su comportamiento en materia laboral, sus relaciones o nexos con políticos, medio ambiental, derechos humanos, rama industrial, proveedores, clientes, concejo de administración y cualquier otra cosa que pueda servir como herramienta en el proceso organizativo. Escoge una empresa, investiga y completa el cuadro siguiente:

Nombre de la empresa	
Matriz y filiales en México y el mundo	
Sindicato en tu centro de trabajo	
Sindicato en la matriz y las filiales	
Acuerdos globales	
Rama de industria	
Sindicato	
Materia de trabajo	
Clientes	
Consumidores	
Cadenas productivas	
Productividad	
Número de trabajadores varones	
Número de trabajadoras mujeres	
Edad y responsabilidad familiar de los y las trabajadoras	
Ubicación geográfica de otras plantas	
Ubicación geográfica de nuestro centro de trabajo	
Plano de la planta	
Proceso de trabajo	
Relación de la empresa con su vecindario <ul style="list-style-type: none"> <li>• Genera molestias por vialidad y ruido</li> <li>• Medio ambiente y contaminación</li> <li>• Prepotencia e imposición</li> <li>• Es una empresa o un consorcio</li> <li>• La relación de los socios con políticos</li> <li>• Otros</li> </ul>	

Ubicación de trabajadores y trabajadoras en el plano de la planta y durante el proceso de trabajo	
<p>Cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario mínimo</li> <li>• Pago de horas extras</li> <li>• PTU</li> <li>• Aguinaldo</li> <li>• Estabilidad laboral</li> <li>• Jornada de trabajo</li> <li>• Seguridad e higiene</li> <li>• Equidad de género</li> <li>• Seguridad social (todos o cuántos)</li> <li>• Plan de pensiones y jubilación</li> <li>• Escalafón</li> <li>• Contrato Colectivo de Trabajo</li> <li>• Reglamento interior de trabajo</li> <li>• Otros</li> </ul>	
Una visión geográfica del entorno de la planta	
Cómo puedo llegar sin problemas aun sin conocer el lugar	
Trabajo a destajo	
Salario ligado a productividad	
Flexibilidad laboral	
Subcontratación ( <i>Outsourcing</i> )	
Otros	

### **Contratos Colectivos de Protección Patronal**

Como aliado natural a la empresa se encuentra el sindicato charro en sus diferentes variantes: el sindicato controlado directamente por la empresa, llamado comúnmente sindicato blanco; y el sindicato controlado por una central corporativa, llamado comúnmente charro.

Por lo general la existencia de un sindicato en cada empresa es desconocido, inclusive hay investigadores que afirman que la tasa de sindicalización en nuestro país es apenas del 10% de la mano de obra ocupada, pero podemos asegurar, después de 50 años de experiencia que la mayoría de la clase obrera de este país, sin saberlo, está en manos de los sindicatos, que aunque no se ven, por eso se les llama sindicatos fantasma, aparecen cada vez que los trabajadores pretenden organizar un sindicato democrático para ejercer su derecho a la legítima contratación colectiva de trabajo.

También aparecen cuando perciben que los trabajadores están organizándose para defenderse de las injusticias de los representantes de la empresa.

La alianza del sindicalismo corporativo, el blanco y los patrones ha dado lugar al Contratismo Colectivo de Protección Patronal.

Un Contrato Colectivo de Protección Patronal (CCPP) es una simulación de contratación colectiva. Entre sus objetivos principales está el de proteger al patrón de la posibilidad de que las y los trabajadores se organicen de forma auténtica; así como de una intervención de las y los trabajadores en la gestión y negociación de sus condiciones de trabajo, es decir que no hay una negociación bilateral.

### **Las características sustantivas de los CCPP son:**

1. Los CCPP se firman entre representantes sindicales y patronales sin que en el proceso de discusión y aprobación intervenga la mayoría de las y las trabajadoras y los trabajadores que están sujetos al mismo.
2. Los CCPP son detentados por titulares ilegítimos, no electos democráticamente por la mayoría de a quienes dicen representar.
3. Los CCPP son administrados y/o revisados sin la intervención de la mayoría de quienes trabajan.

4.- Los CCPP son negociados por el dirigente de un sindicato y el representante legal de la empresa sin la intervención de las y los trabajadores, si bien les va sólo llegan a saber cuando ya se revisó el contrato.

5.- Los CCPP Se firman entre el secretario general de un sindicato y el representante legal del patrón, se deposita en la respectiva Junta, Local o Federal y lo guardan en secreto.

Es fundamental tomar en cuenta que en algún momento del proceso ya avanzado del trabajo de organización, hay que obtener la información de la junta correspondiente, de acuerdo con la rama de industria. De esta manera es fundamental realizar también una investigación minuciosa del sindicato que sirve al patrón en contra de la Organización Auténtica de la Clase Trabajadora.

### *Ejemplo 3*

Para continuar el trabajo de investigación hay que descubrir al sindicato aliado de la empresa y conocer sus entrañas: su comportamiento en materia laboral, derechos humanos, rama industrial, equidad de género, corrupción, compadrazgo político, comité ejecutivo nacional, local y/o de empresa, y cualquier otra cosa que pueda servir como herramienta en el proceso organizativo. Descubre o escoge un sindicato, investiga y completa el cuadro siguiente:

Nombre del sindicato	
Central a la que pertenece	
Secretario general <ul style="list-style-type: none"><li>• Cargos públicos</li><li>• ¿Heredó el sindicato?</li><li>• Riqueza y empresas propias</li><li>• Rivales</li><li>• Debilidades y fortalezas</li></ul>	

Asesores jurídicos	
<p>Rama industrial y radio de acción:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sección de un sindicato nacional de industria</li> <li>• Delegación de un sindicato nacional de industria</li> <li>• Sección de un sindicato nacional de empresa</li> <li>• Sindicato nacional de empresa</li> <li>• Sección de un sindicato local de industria</li> <li>• Sección de un sindicato de empresa</li> <li>• Sindicato de empresa</li> <li>• Otro</li> </ul>	
Relaciones entre secretario general y partidos políticos	
Relación de la central sindical y representante obrero en las juntas de Conciliación y Arbitraje	
Prestigio (desprestigio) del secretario general en materia laboral, ética, política, religiosa, violencia de género, antecedentes penales	
Localización física del sindicato	
Domicilio jurídico del sindicato	
Experiencias de este sindicato en materia de litigios de titularidad de contratos y lucha interna por la dirección del sindicato	
Alianzas nacionales e internacionales del sindicato	
Mecanismos de control interno del sindicato	
Estrategias en contra de los trabajadores usadas en las empresas que regentea	
Relaciones buenas o malas entre el charro y el patrón	

Alianzas charro-gobierno-patrón	
Otras empresas regenteadas por el mismo sindicato	
Es del congreso del trabajo o blanco	

## HERRAMIENTAS DE INVESTIGACIÓN

Por supuesto que no es fácil realizar la investigación de la empresa, pues la mayoría de la información es privada y confidencial, pero siempre existen herramientas a las cuales podemos recurrir:

- INTERNET y los distintos buscadores
- Académicos e investigadores universitarios especialistas en el tema
- Estudiantes universitarios
- Sindicatos internacionales amigos que cuentan a su vez con fuentes propias de investigación
- Trabajadores de la misma empresa
- Proveedores
- Trabajadores en empresas proveedoras
- Prensa
- Secretaría del Trabajo y juntas locales y federal
- Amigos relacionados con la empresa
- Bibliografía publicada sobre el tema
- Observación directa e indirecta
- Otros

## Investigación de la empresa

### 1.- Observación

Una vez sabiendo en dónde está mi campo de trabajo, y antes de emprender otra acción que me comprometa, habré de dedicar un tiempo prudente a la observación y la reflexión:

- ¿Cómo se dan las relaciones humanas dentro de la empresa?
- ¿Cuál es el contexto o las circunstancias que las acompañan?
- ¿Qué rumbo toma la mayoría de los trabajadores?
- ¿Cuál es el medio de transporte más común, microbuses, combis, metro?
- ¿Hay relaciones de familia entre los trabajadores o estos y los supervisores?
- ¿La edad de los trabajadores y la composición entre hombres y mujeres?

Durante el proceso de observación es muy importante no hacerse notar llamando la atención con nuestra presencia, siempre ir acompañado, cambiar de lugar, vender algo frente a la empresa para poder entrar en contacto con algún trabajador, viajar con los trabajadores en el transporte colectivo, etc.

Hay organizadores que acostumbran llevar un DIARIO DE CAMPO, el cual no es otra cosa que un cuadernito donde se anota lo que consideramos digno de recordar o lo que nos hemos propuesto observar, escribiendo la fecha de cada día. Esto es bastante recomendable; sin embargo, hay a quienes les parece complicado y prefieren simplemente guardarlo en su memoria.

Ir formando un archivo con los datos más importantes que vamos recabando, tenerlo en un lugar seguro, pero accesible a otros organizadores que puedan obtener la información necesaria para llegar al

objetivo o que puedan localizarme en caso de cualquier emergencia si estoy en el trabajo de campo.

Lo que sí debemos tener muy claro es CUÁLES son los puntos de observación que conviene ejercitar:

- a) Cuáles son los motivos por los que la gente se junta en grupos: por el futbol, porque son del mismo pueblo de origen, que les gustan los deportes, que son parientes, etc.
- b) Qué le molesta a la mayoría de estas personas, o qué les hace sentirse agusto y contentos. Tomar en cuenta el grado en que esto se manifiesta.
- c) Quiénes son las personas con mayor presencia e influencia en general, y por grupos. Qué características tienen (compañeros de trabajo, empleados de confianza u otros).
- d) Qué lugares frecuentan los trabajadores para relajarse, billar, boliche, cantina, salón de baile, etc. pueden ser puntos de contacto y para establecer una relación hasta de cierta amistad
- e) Qué características tienen los compañeros mayormente rechazados por particulares, o por algunos grupos.

#### *Ejemplo 4*

Una tarea fundamental es la de descubrir y entender las relaciones sociales entre toda la planta de trabajadores dentro de la empresa. Investiga, comparte tus descubrimientos con el equipo de trabajo y completa el cuadro siguiente:

Motivos por los que la gente se junta en grupos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afinidad de barrio o pueblo</li> <li>• Afinidad de género</li> <li>• Parentesco y compadrazgo</li> <li>• Actividades deportivas</li> <li>• Actividades religiosas</li> <li>• Actividades de diversión</li> <li>• Otros</li> </ul>	
Qué le molesta a la mayoría de esta gente	
Qué le hace sentirse agusto y contenta	
Quiénes son las personas con mayor presencia: <ul style="list-style-type: none"> <li>• En general</li> <li>• Por grupos</li> </ul>	
Características que tienen los compañeros mayormente rechazados	

## 2.- Ubicación y características de los compañeros

Éste es otro punto de observación que conviene poner en apartado especial por la importancia que reviste para nuestro trabajo. Se trata de la manera como los compañeros y compañeras se comportan en relación con la propia organización, la patronal o el charro si es el caso.

Convendría repasarlos uno por uno y clasificarlos en cuatro columnas:

- a) Los patronales o del charro, comúnmente llamados *perros de oreja*. En las cooperativas o empresas de los trabajadores, serían la gente del sistema. A este grupo, ya identificado, hay que mantenerlo aislado del proceso de organización. Son parte del enemigo

infiltrado entre los trabajadores de la empresa o sindicato. Podemos bautizarlos con algún nombre que nos permita identificarlos rápidamente, por ejemplo los charros o los patronales.

- b) Los que se identifican con la organización democrática, o por el deseo de democratizarse, o de emprender la lucha. Es con este grupo con el que hay que crecer, siempre de manera prudente, sin que se enteren los *perros de oreja*.
- c) Los que identificándose igualmente que en el punto anterior, no tienen relación con el grupo de organización. A este grupo hay que integrarlos, poco a poco, a los procesos de organización.
- d) Los indiferentes, también conocidos por *valemadristas* o *convenencieros*. A ellos hay que mantenerlos aislados, tratar de ganar a los ganables, pero nunca presionarlos tanto para que se conviertan en enemigos de la organización. Más vale que sean indiferentes y no que se unan a los charros.
- e) Con los grupos de poca o nula experiencia sindical no empecemos hablando del sindicato. Enfocar toda nuestra energía en un primer momento, en hacerles ver del poder que obtienen estando organizados, cuando lo descubran estaremos listos para hablar del instrumento jurídico que es el sindicato.
- f) En el primer contacto con el grupo el organizador debe actuar con mucha energía, llevar la plática al tema que más se domina, mostrar seguridad, no inventar, no recurrir a las bromas si no es nuestro fuerte, al final de la reunión tocar un tema que pueda ser de interés para la próxima reunión, una pequeña tarea a realizar por ellos.
- g) Durante la reunión el organizador debe estar muy atento a las distintas reacciones de los compañeros, observar el lenguaje corporal, tener agudeza auditiva ya que ellos se comentan cosas durante la reunión que pueden ser muy importantes para el organizador,

verlos a los ojos, ellos también nos estarán observando, lo que nosotros buscamos son a los futuros líderes del grupo.

- h) Es importante no irse con la finta, buscamos a los futuros dirigentes que sean audaces pero también reservados. Descubrir a los que primero piensan y luego hablan, los que demuestran capacidad de observación de su entorno, que piensen colectivamente. Habrá que tener cuidado con aquellos que a toda costa se quieren hacer notar y hablan mucho y de todo dicen que saben.
- i) Ese primer grupo será la base de la futura organización, ellos se encargarán de formar otros grupos a los que también acompañará el organizador. No olvides recabar sus datos para localizarlos posteriormente.

#### *Ejemplo 5*

Una tarea fundamental es la de descubrir y entender las relaciones sociales entre toda la planta de trabajadores dentro de la empresa. Investiga, comparte tus descubrimientos con el equipo de trabajo y completa el cuadro siguiente:

	<i>Perros de oreja</i> Traidores	Democráticos comprometidos
Objetivo	Aislarlos, de entrada no acorralarlos, no intentar bloquearlos, ni derrotarlos de inmediato, pues su derrota final llegará con el triunfo de la gente. Eso sí, hay que cuidarse mucho de ellos, pues son parte del enemigo.	Consolidarlos, integrarlos de manera rápida a las tareas de organización y toma de decisiones
	Lista de trabajadores y trabajadoras por departamento, área de trabajo, planta o parte del proceso de trabajo	
Nombre	<i>Perros de oreja</i> Traidores	Democrático comprometido
Fulano de Tal	X	
Juan Martínez		X
Jorge, Benito		X
Perenganito		
Rafa		

Democráticos solitarios	Indiferentes
Integrarlos poco a poco a las tareas de organización y toma de decisiones	<p>Si no es posible integrarlos esporádicamente a alguna acción, es mejor mantenerlos indiferentes. Un poco de presión de más y se pueden unir al grupo de los <i>perros de oreja</i>. Será al final del proceso cuando hagamos un trabajo especial con ellos.</p> <p>Enfocar nuestra energía a los democráticos.</p> <p>Hay que mantenerlos cerca, tratarlos bien.</p> <p>Aquí está nuestro reto de organización y crecimiento.</p>

Democrático solitario	Indiferente
	X
X	

Después de completar la lista de cada departamento, de ubicarlos en los planos de la planta y en su papel dentro del proceso de producción, se escoge una línea de acción específica para cada persona, con responsabilidad específica para cada compañero del círculo: a Fulano hay que mantenerlo ocupado y sin tiempo para que averigüe nada sobre nuestra organización, Juan invitará a Rafa; a Jorge le toca sondear a Perenganito para jalarlo y, si es imposible, mantenerlo fuera de la lucha sin que se vaya a integrar a los *perros de oreja*.

El objetivo es que cada participante de la reunión se lleve la tarea de convencer a uno o más, previa discusión y reflexión del grupo, ellos no deberán saber del grupo central.

Nunca se debe hablar en primera persona.

### 3. Selección

Con quién voy a tratar y con quién no, ese es mi trabajo de selección. Recordando los datos que he recogido en mi observación, elijo los cinco compañeros a los que podría abordar y continuo observando cuáles son sus gustos, hábitos, amistades, para elegir el medio con el que podré tener mayor éxito en mi acercamiento.

A continuación sugerimos elegir algunos criterios que me podrían servir para hacer esta selección:

- a) Que haya cierta simpatía entre él (ella) y yo. No es recomendable empezar luchando contra corriente.
- b) Que tenga amistades entre gente de influencia en el grupo.
- c) Que tenga buenas relaciones con la gente "buena onda".
- d) Que tenga una trayectoria honesta en la organización.
- e) Que no busque sacar provecho para sí mismo.
- f) Que de alguna manera manifieste su desacuerdo con las injusticias contra los trabajadores, y tienda a mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

- g) En caso de promover algún proyecto dentro de la organización, que no haya contradicción con los principios que estamos promoviendo.
- h) Respetar sus puntos de vista, no entrar en contradicción con él (ella), si tiene cualidades de dirigente nuestra tarea debe ser la de ayudarlo a formarse como parte de su proceso de crecimiento.

## **EL CONTACTO PERSONAL**

### **1. Acercamiento**

El acercamiento a un compañero o compañera ha de hacerse de la manera más natural. Que no sea en forma abrupta, sino paulatina. Que sea dentro de lo que se acostumbra. Que mi preferencia no sea notoria y se ofendan las demás personas del grupo.

Mi plática podrá ser sin mucho sentido o de temas que nada tienen que ver con nuestro objetivo, pero siempre estaré atento para conocer sus reacciones, sus gustos, cómo piensa, tratar de conocerle lo mejor posible.

Cuando haya suficiente confianza entre nosotros, y sólo entonces, hablaré al compañero(a) de mis preocupaciones y lo invitaré a acompañarme en alguna actividad.

Si los comentarios son favorables, "y sin comer ansias", un día le propongo si le gustaría echarnos una mano.

### **2. Proceso de acompañamiento y formación**

Seleccionado el compañero o compañera, no lo dejo solo sino que busco la manera de acompañarle para que vaya viendo nuestra forma de trabajar. Conforme va tomando experiencia se le va incorporando en forma más activa, asignándole algunas tareas a realizar según su avance y posibilidades. Sugerirle que cada punto que se considere importante lo comente con su compañero o compañera y, en lo posible, convencerlo de la importancia del apoyo de la familia por la que se está comprometiendo en la organización.

Esta práctica se irá complementando a su vez, por un plan de formación, para ir adquiriendo los instrumentos que necesita en su militancia.

## **EL CÍRCULO DE TRABAJADORES**

El trabajo de establecer el contacto personal es sólo un paso en el proceso de construir organización, el siguiente va a ser su integración en el Círculo de Trabajadores, también recibe el nombre de Comité, Consejo, Grupo Promotor, Equipo o el que la imaginación permita crear identidad en el grupo.

Este es un grupo de trabajadores y trabajadoras que por su propia voluntad, y con objetivos comunes, se reúnen para desempeñar una tarea de organización, sea de consolidación del sindicato democrático o de promoción y lucha en el sindicato oficialista. Es fundamental que todo el actuar sea acordado por este equipo: la caracterización de los compañeros y compañeras de trabajo, a quién se invita, cómo se le invita, dónde se reúnen, información general de la empresa, del sindicato, con quién se puede contar como aliados externos, actualización constante por parte de la asesoría jurídica, y en general, todo asunto relacionado con el proceso de organización y lucha.

### **1. Planteamiento**

El paso de la relación personal o de grupo de trabajo, discusión, formación, o recreación, a la integración en un Círculo de Trabajadores, ha de darse con mucho cuidado y sólo cuando el compañero o compañera está debidamente preparada. Tengamos en cuenta que se trata de invitarlos a asumir un compromiso, es decir, esto les implicará tener que dar de su tiempo, etc.

El planteamiento deberá ser:

- a) Lo más claro posible. Evitar la confusión, las vaguedades, e ir al grano. Así sabremos a qué atenernos lo mismo que el compañero.

- b) Con información necesaria sobre quiénes somos, qué queremos, a dónde vamos, cuál es nuestro programa de lucha y en qué se fundamenta. De manera que tenga los elementos para decidir si le entra y se compromete.
- c) Motivador. El planteamiento, si bien ha de ser objetivo, no tiene por qué hacerse de manera fría. Lo haremos de tal forma que motive, que entusiasme, que contagie el deseo de participar en él.
- d) Responsable. El planteamiento debe contar también con los riesgos que implican organizarse de manera libre e independiente de los charros, el gobierno y el patrón; los tiempos jurídicos que esto implica y los mecanismos de defensa jurídica y solidaria con las que nos hemos armado para defender nuestros derechos.
- e) Presentarle alternativas concretas de acción. Esto supone que antes de abordarlo, ya tenemos claras las diferentes posibilidades de acción que podemos ofrecer al compañero en el momento oportuno. Esto es importante, ya que nuestra gente no gusta de comprometerse en aventuras. Dentro de las diferentes alternativas que podemos escoger, buscaremos aquellas que vayan más con la preparación, los gustos o la inclinación del compañero y compañera.
- f) Señalar los puntos fundamentales de nuestro compromiso con la organización en la que vamos a trabajar y, concretamente, con el grupo del Círculo de Trabajadores al que voy a pertenecer.
- g) En estas reuniones evitar el monólogo, hay que facilitar la participación de todos, el tiempo es muy importante, casi siempre vienen a las reuniones después de trabajar y desean llegar a sus casas tan pronto como les sea posible, no debemos extender el tiempo de las reuniones.

## 2.-La Organización del Círculo de Trabajadores

Independientemente de que el trabajo sea de consolidación o expansión, o del sector en que trabajemos, habremos de organizarnos como grupo de trabajadores (equipo obrero, comité de militantes, o como se desee llamarlo según el caso).

Las actividades más comunes que tendremos como grupo, serán las siguientes:

- a) Análisis de la empresa o lugar de trabajo: proceso de trabajo, rama de industria, proveedores, clientes, marcas y acuerdos globales, códigos de conducta, matriz, características del consejo de administración, puntos fuertes y débiles de sus técnicas de control y negociación; composición de la planta laboral, género, parentesco, compadrazgos, complicidades, responsabilidad laboral, dominio de la materia de trabajo, subcontratistas, diferencias salariales, entre otros.
- b) El análisis debe incluir lo económico, político y social de la localidad, estado y país.
- c) Análisis del sindicato charro, su dirigencia, sus mecanismos de operación, sus puntos fuertes y sus puntos débiles. Es recomendable realizar un cuadro Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODAS), tanto de nuestra organización, círculo, sindicato o cooperativa como de la empresa y sindicato charro. Con el análisis FODA podremos aprovechar nuestras fortalezas, detectar nuestras oportunidades de acción y o crecimiento, detectar nuestras debilidades para trabajar con ellas y prevenir las amenazas.

Ejemplo de análisis FODA de un sindicato en proceso de lucha por la titularidad de un contrato:

- d) Elaboración de un plan de trabajo, sencillo y operativo. Es conveniente proponerse metas alcanzables y con fechas tope para conseguir resultados. Las grandes metas, los grandes objetivos es-

tratégicos se consiguen haciendo camino paso a paso, cumpliendo con objetivos específicos de corto alcance. El camino recorrido debe ser trazado en dirección al objetivo final, con coherencia en métodos y formas. No podremos conseguir la democratización de un sindicato si nuestro camino está sembrado de imposiciones y autoritarismos. Buscar que cada uno de los miembros del círculo se comprometa explícitamente en la lucha.

Proponer, en el plan de trabajo, acciones alternas con base en escenarios posibles, para que ante una eventualidad o error de apreciación de nuestra parte, exista una alternativa para el nuevo escenario.

- e) Discusión y distribución de actividades organizativas y tareas que cada uno vamos a desempeñar.
- f) Cada reunión debe contar con un informe de lo que cada miembro del grupo ha hecho de las tareas encomendadas; tropiezos y aciertos. En este punto hay que poner especial atención a que cada compañero se sienta en confianza para exponer sus logros y dificultades para poder hacer los ajustes necesarios con el fin de cumplir el plan de trabajo, si alguien no hizo la tarea no hay que forzarlo; debemos animarlo para que lo vuelva a intentar.
- g) En cuanto sea posible es conveniente reservar tiempos para actividades de esparcimiento, u organizar convivencias. Se pueden aprovechar espacios de tiempo antes o después de las reuniones, o dedicarlos expresamente para ello. Es importante conservar durante el convivio, las formas, la responsabilidad y el respeto al círculo.

## **PRIMEROS AUXILIOS**

Siempre en el primer contacto, sobre todo cuando llegan con nosotros, las compañeras y compañeros tienen muchas dudas concretas que es importante disipar, aquí van algunas de ellas:

Es importante dejar claro desde el principio que nosotros no les vamos a resolver sus problemas, les vamos a ayudar para que ellos puedan resolverlos.

### **Preguntas comunes**

#### **1. ¿Qué debo hacer en caso de que me pidan la renuncia?**

Para empezar no te angusties, solicítale a quien te lo exige sea tan amable de dártelo por escrito exponiendo los motivos que la originan, no te alteres y conserva la calma, pero no firmes por ningún motivo.

Mientras no te entreguen un documento en el cual te avisan que estás despedido o separado de tu trabajo debes seguir presentándote a trabajar aunque no tengas nada que hacer. Seguramente no te dejarán entrar pero es importante que los demás compañeros te vean que no los traicionaste.

#### **2. Si solicitan mi renuncia y me la dan por escrito ¿qué debo hacer?**

Antes que nada conserva la calma, recíbela pero no firmes de recibido o enterado ningún documento, procura estar fuera del alcance de quien te lo exija para eludir la presión, ya que no estás obligado a renunciar e inmediatamente busca asesoría legal. En todo caso, díles que lo vas a pensar, que vas a hacer tus cuentas; cualquier cosa que te permita reducir la presión que ejercen sobre ti, pues tienes 60 días para demandar, así que no te angusties.

#### **3.- ¿Qué hacer cuando me citan para despedirme?**

Si te dicen que estás despedido a partir de esa fecha, solicita te lo den por escrito, en caso de negativa y amenazas, mejor salte del lugar para evitar agresiones.

Si tienes conocimiento de que planean despedirte y te citan con varias personas para presionarte en un lugar cerrado y temes enfrentarte en solitario a esa presión, incluso con el riesgo de firmar, mejor no acudas, porque recuerda que en caso de reclamar tus derechos, para el tribunal de justicia laboral alegar que te presionaron no funciona frente a una renuncia.

Si al citarte crees poder enfrentarte a la presión, en la medida de lo posible esconde una grabadora entre tus pertenencias e intenta grabar el despido, puede funcionar como prueba en caso de promover un juicio.

Busca asesoría jurídica para dar continuidad al procedimiento.

#### 4. En caso de hostigamiento laboral ¿qué hago?

Ante todo ten paciencia, no caigas en provocaciones y desarrolla tus actividades en forma normal, sé cuidadoso con todos los documentos que debas firmar y en su caso rubrica los mismos con una firma diferente a como normalmente firmas y conserva una copia de lo que hagas, no te ausentes de tu lugar, respeta los horarios.

Si te tienen congelado, y no te asignan un trabajo específico al inicio del turno, sigue presentándote a laborar normalmente.

En caso de que te recojan la tarjeta con la que registras tu asistencia, procura dejar huella de tus actividades.

Si te cambian del lugar donde prestabas tus servicios, no te niegues y pídelo por escrito, en caso de que se nieguen, escribe una carta en la cual menciones que por órdenes de quien te cambió de lugar, a partir de esa fecha prestas tus labores en otro lado. Avísale a tus compañeros de más confianza y procura que la carta que escribiste te la reciban en la oficina de personal guardando una copia de recibido.

#### 5.- ¿Qué pasa si me citan para levantar un acta administrativa?

Se te debe notificar de manera personal y por escrito la fecha de levantamiento del acta.

Los hechos de los que se acusen al afectado deben tener un máximo de 30 días de haber sucedido.

6.- ¿Qué debo declarar en el acta administrativa?

Primero debo acudir a la asesoría jurídica para que la declaración sea de manera correcta.

Preséntate puntual a la cita con identificación oficial. Cuando declares, primero haz referencia a que durante los años que has trabajado para tu patrón siempre has cumplido bien tus funciones y acorde con las órdenes que te daba tu jefe inmediato; segundo, señalar que es falso de lo que se te acusa, en caso de que en ese momento te digan de qué te acusan y/o te exhiban documentos, señalarlo para que conste en el acta. La declaración que realices debe quedar asentada tal y como lo dices en el acta. Es importante que la declaración sea concreta y específica. No hablar de más, sólo lo que te pregunten.

En caso de que haya más declarantes en el acta, deben hacerlo libremente, es decir sin ningún texto ni aleccionados; en caso contrario, señalarlo para que se asiente en el acta.

Antes de firmar el acta hay que leerla con cuidado, confirmar que lo ahí descrito sea efectivamente lo que se declaró. Solicita una copia.

7. ¿Y si el personal de vigilancia tiene instrucciones de negarme la entrada a mi centro de trabajo?

Procura dejar constancia de que te presentaste, puedes llevar testigos que confirmen que asististe a trabajar. Pide hablar con el responsable de personal o tu jefe inmediato para solicitar se te entregue por escrito el despido o sanción, si fuera el caso, y actuar conforme a lo descrito en el tema de despido.

En caso de que tengas bienes de la empresa en tu poder, procura hacer una lista de los mismos para acudir ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y pedir una cita para hacer entrega de los

mismos ante una autoridad, lo mismo puedes hacer en caso de que bienes de tu propiedad se hayan quedado en la empresa, solicitando la entrega. Busca asesoría legal.

8. ¿Cuánto dura un juicio laboral por despido?

Recuerda que hay un tiempo límite para reclamar por un despido, así que busca asesoría legal lo antes posible.

Un juicio dura en promedio tres años, al ganarlo se cobran salarios caídos y, lo que es más importante, el derecho de regresar a trabajar. Por mientras, puedes trabajar en otro lado sin problemas.

En el juicio puedes reclamar los adeudos que tenga la empresa contigo, incluso en caso de carecer de seguridad social.

9. ¿Cuánto cuesta un juicio laboral?

Generalmente los despachos cobran un porcentaje de los salarios caídos ganados, aunque puedes optar por el servicio gratuito que te ofrecen las Procuradurías de la Defensa del Trabajo.

10. ¿Cuántas veces hay que acudir al juzgado?

Puedes acudir las veces que quieras a las audiencias que se celebran, es tu derecho, las únicas obligatorias son para el desahogo de tu confesional y en la reinstalación en caso de ofrecerla la empresa. Puedes planear esas audiencias ya que las autoridades laborales las notifican con anticipación.

11. ¿Se puede trabajar durante un juicio laboral?

Sí, es totalmente factible.

12. Ya estando en el juicio laboral ¿tenemos la obligación de seguir pagando los créditos de vivienda?

Sí hay que pagarlos, aunque puedes pedir una prórroga con la copia de tu demanda sellada, ante la oficina del Infonavit o Fovissste, según sea el caso. Recuerda que firmaste un título mercantil mediante el cual te comprometes a ser puntual.

13. Si llegaron a cambiar las condiciones generales de trabajo durante el juicio ¿afectaría a la persona que está en el juicio, aunque haya entrado mucho antes?

No la afecta en detrimento de los derechos ya ganados, ya que hay una disposición constitucional que dice: "a ninguna norma se le podrá dar efectos retroactivos en perjuicio" más sí en beneficio.

14. En caso de perder el juicio ¿qué se le puede exigir al patrón?

Tu prima de antigüedad y las partes proporcionales de todo lo que te quedó a deber el patrón al momento de tu despido y una liquidación que se precisaría en el laudo.

15. En caso de fallecer durante el juicio ¿qué pueden reclamar los deudos?

Si el trabajador muere, entran sus deudos a representarlo. Si se demuestra que el juicio era correcto, se tienen que otorgar los salarios caídos hasta la fecha de su muerte, le tienen que dar incluso hasta los gastos médicos en caso de haber requerido de ellos (que no es tan fácil ganarlos) como si hubiera trabajado y se pueden reclamar todos los efectos laborales de ese fallecimiento, incluido el seguro de vida, en caso de haberlos pactado.

Si se pierde, entonces se considera que la relación laboral se terminó desde el momento del despido y se recibe el dinero de la liquidación que establece la ley.

16. En caso de despido injustificado ¿acudir a la Comisión Nacional de Derechos Humanos es un medio de defensa?

La constitución nos dice que las comisiones nacionales y locales de Derechos Humanos no son competentes en materia de derecho laboral, se puede acudir a ellas cuando la autoridad laboral incumple la disposición constitucional de que la repartición de justicia debe ser pronta expedita y gratuita.

17. ¿Se puede demandar por disminución salarial o de prestaciones?

Sí. En caso de haber contrato colectivo de trabajo en tu centro laboral debes tener una copia del mismo, conservar los recibos de pago o la documentación en la cual se tenga registrada la prestación que se disminuyó

18.- ¿Se puede llevar a cabo una defensa colectiva?

Es la mejor defensa y la más recomendable, y puede llevarse a cabo de las formas más creativas: ponerse un moño en las solapas, hacer una asamblea, manifestarse ante el director general, realizar un plantón fuera de horas de trabajo con carteles frente a la empresa (difundirlo). Ten presente que la participación es fundamental. Se debe estar preparado para lo necesario, no dividirse y apoyar en todo momento. Es importante recordar que sólo unidos se puede lograr una defensa.

### **RECOMENDACIONES ESPECIALES**

- 1) Respeta los horarios de entrada, comida y salida.
- 2) Rubrica tu trabajo o bien quédate con copia de éste (a esto se le llama dejar constancia).
- 3) No te ausentes de tu lugar a menos que sea estrictamente necesario y avísale a la persona encargada a dónde vas (sí existen pases de salida en tu área es mejor, ya que estás protegido).
- 4) Procura no tomar alimentos en horas de labores.
- 5) Ante la solicitud de una renuncia mantén la calma.
- 6) Si te piden la renuncia por escrito recíbela o bien fírmala de conformidad, pero no firmes ningún documento de renuncia.
- 7) No caigas en provocaciones o juegos de las autoridades.
- 8) No te prestes para abrir escritorios de compañeros que no se encuentran.

9) No te enfrentes a las autoridades, ante todo guarda la compostura.

10) Si te cambiaran las funciones que desempeñas, pídelas por escrito a tu jefe.

11) Si tu jefe te ordena dejar pasar fallas de calidad en el producto, pide que te lo firme de autorizado.

12) Si tu jefe te manda por algo a la calle, pídele que te dé por escrito una orden de salida y conserva una copia, de no hacerlo así te pueden acusar de abandono de trabajo.

13) Si trabajas en una dependencia del gobierno elabora un acta-entrega ante la presencia de un interventor de la Contraloría, la cual deberá contener:

- La descripción de tus funciones
- Asuntos en trámite
- Asuntos pendientes
- Relación de los expedientes que manejas
- Relación de disquetes con su respectivo contenido
- Relación de mobiliario y equipo (en caso de que cambies físicamente de área)
- Nombre completo
- Número de empleado
- R.F.C.
- Puesto
- Firma

El acta-entrega la tiene que firmar la persona que recibe tus funciones o en su defecto deberá firmarla el jefe del área y sellarla, manifestando que entregas el puesto y/o las funciones por la razón de que te piden tu renuncia.

## Ética

Un organizador sindical sin ética, mentiroso, tranza, golpeador, autoritario, chismoso o machista, termina por traicionar a la organización, a los compañeros y a sí mismo. La relación del organizador y las compañeras deberá ser en lo posible sólo de trabajo.

Desde el primer contacto con la gente es fundamental mantener y cumplir una postura ética ante la vida, la organización, los compañeros, pues la imagen que tú presentas es la de la organización ante los demás, para lo cual desde el primer momento y siempre hay que mantener una conducta ética intachable:

- Hablar siempre con la verdad, tanto en materia de alcances, posibilidades y futuro de la lucha, como en los objetivos de la organización en ese proceso de organización sindical.
- Cuando no puedas resolver alguna duda o pregunta de los compañeros, decirlo claramente e iniciar la investigación del asunto hasta que quede cubierta cualquier inquietud.
- Desde el principio hay que establecer el proceso de acompañamiento de las organizaciones hermanas en la lucha y de organización. Nunca sustituir al actor principal en la lucha, a los trabajadores. No somos los jefes del movimiento ni sus empleados. Somos compañeros que trabajaremos siempre codo con codo en el grupo.
- Defender el principio de solidaridad y apoyo mutuo como elemento de cohesión y fortaleza en el proceso de organización.
- Desechar en forma y fondo las prácticas machistas y patriarcales.
- No manejar ningún dinero de los compañeros: ellos y ellas deberán hacerlo directamente.
- La confianza se construye cumpliendo cabalmente nuestra palabra y los compromisos establecidos por nosotros con el grupo. Es importante no exceder las perspectivas de nuestra capacidad como personas ni como organización.

- La puntualidad del organizador debe ser ejemplar. Tener presente que los compañeros vienen de trabajar, por lo cual no se debe exceder en los tiempos.
- Establecer primero las necesidades del grupo y/o individuos para la aplicación de los “primeros auxilios” en materia laboral.

### **Democracia directa**

Debemos promover de manera permanente la democracia directa, es decir, la toma de decisiones por círculo, grupo, organización, sindicato, de manera directa:

- Los aciertos y los errores tendrán una repercusión inmediata sobre los protagonistas de la lucha.
- Deben saber siempre que sobre sus asuntos son ellos los que toman las decisiones.
- Nosotras y nosotros podemos participar en el proceso de toma de decisiones, a lo más, como uno de ellos, sobre todo en los casos en los cuales tenemos participación concreta, como llevar un juicio, repartir volantes o elaborar periódicos.
- Promover el consenso como forma de llegar a acuerdos, sobre todo en asuntos delicados como a quién integrar al círculo, cuándo abrir el movimiento o qué acciones colectivas se van a emprender. A través del consenso se evita que alguien se sienta desplazado, derrotado en un debate y se establezca un ambiente de competencia interna en lugar de la cooperación y el trabajo en equipo.
- No debemos desgastar las formas de tomar decisiones en asuntos intrascendentes. Las cuestiones operativas se deben resolver de manera expedita con base en acuerdos generales sobre el tomado previamente por el grupo.

## **Acción directa**

La participación directa de cada uno de los miembros de la organización, desde el círculo hasta el sindicato, es el complemento fundamental de las formas de democracia directa. La acción directa es la forma en la que cada compañera y compañero se involucran en la lucha, tomando decisiones y llevándolas a la práctica, siempre en equipo, repartiendo las tareas establecidas en el plan de trabajo con base en las capacidades individuales, tiempo para realizarlas y posibilidades reales de cumplirlas.

- Quien decide a través de la democracia directa debe estar dispuesto a llevar a la acción sus decisiones. Nuestro papel es acompañar y ayudar.
- La participación activa de los miembros del círculo debe estar acompañada de la prudencia necesaria para evitar que sean detectados antes de que las condiciones estén maduras para enfrentar públicamente la lucha.
- El papel del organizador y de los asesores en el aspecto técnico, debe ser entendido como parte del trabajo en equipo.

## **Formación**

Las posibilidades de acción en los procesos organizativos son amplias, desde la realización del análisis mismo de la empresa y sindicato charro, hasta el conocimiento del entorno jurídico, económico y político-social en la que se desarrolla este proceso para lo cual es prioritario iniciar, desde la primera sesión, un proceso de formación y capacitación del grupo.

- Se debe comprender el proceso jurídico en el cual se está inmerso.
- Se debe conocer la rama de industria y el entorno económico de la misma.
- Se deben conocer los mecanismos de explotación y opresión del sistema en el cual vivimos.

- Se debe construir la Utopía, como proyecto de construcción de un ser humano mejor, de una sociedad más justa y libre, de una relación social humana equitativa y amable.
- Se debe reconstruir y redescubrir nuestra identidad como gente de trabajo, como clase trabajadora.
- Se debe reconquistar nuestra dignidad.

### **Extensión**

El crecimiento de nuestro proyecto de organización debe impactar en espacios diferentes al centro de trabajo. La relación familiar de los miembros del grupo debe verse impactada por el aprendizaje de la lucha en contra de la violencia intrafamiliar, la discriminación de género, la tranza y la simulación. Los principios de organización pueden repercutir también en el barrio con los vecinos, la colonia o el municipio. El avance real en la construcción de formas más amables y democráticas entre la gente debe convertirse también en un referente para trabajadores de otras empresas que serán atraídos a la organización para hincar nuevos procesos en otros espacios y centros de trabajo.

La construcción de una nueva sociedad comienza en el momento mismo en el que se inicia cualquier trabajo de organización y defensa de los derechos de la clase trabajadora.

Es importante que periódicamente reflexiones sobre tu práctica y evalúes tu participación con base en los avances y aplicación simultánea de estos cinco principios.

## ANEXOS

### Cuadro 1

Discute y define en el Círculo de Trabajadores y Trabajadoras el objetivo general y las diferentes posibilidades y alternativas para llegar a él.

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS (posibilidades y alternativas)

### Cuadro 2

Investiga, discute y define en el Círculo de Trabajadores y Trabajadoras las condiciones de la empresa.

Nombre de la empresa	
Matriz y filiales en México y el mundo	
Sindicato en tu centro de trabajo	
Sindicato en la matriz y las filiales	
Acuerdos globales	

<p>Situación financiera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Bolsa de Valores?</li> <li>• ¿Reparto de utilidades?</li> <li>• ¿Acreedores y deudas?</li> <li>• ¿Empresa familiar?</li> <li>• ¿Facturación?</li> <li>• ¿Producción?</li> <li>• ¿Situación de los almacenes?</li> <li>• ¿Tiempo extra?</li> </ul>	
Rama de industria	
Sindicato	
Materia de trabajo	
Clientes	
Consumidores	
Cadenas productivas	
Productividad	
Número de trabajadores varones	
Número de trabajadoras mujeres	
Edad y responsabilidad familiar de los y las trabajadoras	
Ubicación geográfica de otras plantas	
Ubicación geográfica de nuestro centro de trabajo	
Plano de la planta	

Proceso de trabajo	
<p>Relación de la empresa con su vecindario</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Genera molestias por vialidad y ruido</li> <li>• Medio ambiente y contaminación</li> <li>• Prepotencia e imposición</li> <li>• Otros</li> </ul>	
<p>Ubicación de trabajadores y trabajadoras en el plano de la planta y durante el proceso de trabajo</p>	
<p>Cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario mínimo</li> <li>• Pago de horas extras</li> <li>• PTU</li> <li>• Aguinaldo</li> <li>• Estabilidad laboral</li> <li>• Jornada de trabajo</li> <li>• Seguridad e higiene</li> <li>• Equidad de género</li> <li>• Seguridad social</li> <li>• Plan de pensiones y jubilación</li> <li>• Escalafón</li> <li>• Contrato Colectivo de Trabajo</li> <li>• Reglamento interior de trabajo</li> <li>• Otros</li> </ul>	

Trabajo a destajo	
Salario ligado a productividad	
Flexibilidad laboral	
Subcontratación ( <i>Outsourcing</i> )	
Otros	

### Cuadro 3

Para continuar el trabajo de investigación detalla e investiga a tus compañeros de trabajo y completa el cuadro siguiente:

Motivos por los que la gente de la empresa se junta en grupos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afinidad de barrio o pueblo</li> <li>• Afinidad de género</li> <li>• Parentesco y compadrazgo</li> <li>• Actividades deportivas</li> <li>• Actividades religiosas</li> <li>• Otros</li> </ul>	
Qué le molesta a la mayoría de esta gente	
Qué le hace sentirse agusto y contenta	
Quiénes son las personas con mayor presencia: <ul style="list-style-type: none"> <li>• En general</li> <li>• Por grupos</li> </ul>	
Características que tienen los compañeros mayormente rechazados	

#### Cuadro 4

Para continuar el trabajo escribe en la columna de la izquierda la lista completa de trabajadores y trabajadoras de cada departamento, área de trabajo o parte del proceso de producción. Y de MANERA CONJUNTA con el círculo clasifica a cada uno de ellos, tarea necesaria para definir una estrategia de crecimiento y confidencialidad en el proceso de organización:

Lista de trabajadores y trabajadoras por departamento, área de trabajo, planta o parte del proceso de trabajo				
Nombre	<i>Perro de oreja</i>	Democrático comprometido	Democrático solitario	Indiferente

Es muy importante mencionar que cada caso debe ser discutido y aprobado por los miembros del EQUIPO, pues donde haya alguna duda es mejor dejarlo en la lista de los indiferentes para realizar con ellos un trabajo específico de sondeo, acompañamiento e integración si es que fuera posible.

#### Investigación al interior de la empresa

Una tarea fundamental es la de descubrir y entender las relaciones sociales entre toda la planta de trabajadores dentro de la empresa. Investiga, comparte tus descubrimientos con el equipo de trabajo y completa el cuadro siguiente:

<p>Motivos por los que la gente se junta en grupos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afinidad de barrio o pueblo</li> <li>• Afinidad de género</li> <li>• Parentesco y compadrazgo</li> <li>• Actividades deportivas</li> <li>• Actividades religiosas</li> <li>• Actividades de diversión</li> <li>• Otros</li> </ul>	
<p>Qué le molesta a la mayoría de esta gente</p>	
<p>Qué le hace sentirse agusto y contenta</p>	
<p>Quiénes son las personas con mayor presencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En general</li> <li>• Por grupos</li> </ul>	
<p>Características que tienen los compañeros mayormente rechazados</p>	



Esta edición consta de 1,000 ejemplares más  
sobrantes para reposición y se terminó de  
imprimir en diciembre 2009 en los Talleres Gráficos de  
Power Color, S.A. de C.V.  
Alfonso Herrera 72-B Col. San Rafael  
C.P. 06470, México, D.F.,  
Tels. 55.66.11.85 · 55.66.76.81  
[ventas@powercolor.com.mx](mailto:ventas@powercolor.com.mx)  
[www.powercolor.com.mx](http://www.powercolor.com.mx)