

Sindicalismo

Syndicalism

Javier Acuña Hernández ^a, Israel Cruz Badillo ^b

Abstract:

It is thought that the clientelist practices of an old unionist scheme are no longer in use, and if this continues, unions will disappear from companies in the future, becoming a thing of the past. However, more specialized joint work where the collaborator is encouraged at all times to develop his or her abilities to the maximum is and will be the cornerstone.

Keywords:

Work, Syndicalism, Labor relations, Trade union.

Resumen:

Se piensa que las prácticas clientelares de un viejo esquema sindicalista están en desuso, de continuar con esto el día de mañana los sindicatos desaparecerán de las empresas quedando solo en la historia. Sin embargo, un trabajo conjunto más especializado donde se impulse al colaborador en todo momento para desarrollar al máximo sus facultades es y será la piedra angular.

Palabras Clave:

Trabajo, Sindicalismo, Relaciones laborales, Sindicato

INTRODUCCIÓN

“La Prevención de Riesgos Laborales es una inversión rentable y cada vez más estratégica. Una gestión eficaz de la Seguridad y Salud. No solo es esencial para mejorar el bienestar de los trabajadores, sino que también garantiza la consolidación y arraigo de las empresas y la mejora de su competitividad a medio y largo plazo, mediante la reducción al mínimo de las pérdidas de producción derivadas de lesiones o enfermedades profesionales y la retención del talento en la organización”.

**Xavier Pladevall CEO de Acción Preventiva
Europeven.**

La historia nos narra que con el transitar del tiempo el concepto tanto de trabajo como de sindicalismo fue evolucionando de manera gradual y paulatinamente en pro de los propios derechos de los obreros, enfatizando con ello las condiciones precarias que se han vivenciado en contextos globales.

De modo tal que, bajo esta situación es menester imperioso abordar los tópicos que engloban a los temas en tratando, sobre todo desde la parte corporativa y cómo es que, hoy en día los sindicatos han dejado de lado su objetivo principal el coadyuvar con la colectividad con miras siempre ha mejorar las condiciones laborales, buscando ese anhelado ambiente laboral sano, para dar paso a mezquinos intereses que se alejan de los principios básicos del sindicalismo.

^a Mtro. Javier Acuña Hernández, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo | Preparatoria No. 3 | Pachuca de Soto-Hidalgo | México, <https://orcid.org/0009-0000-6844-4263>, Email: javier_acuna@uaeh.edu.mx

^b Dr. Israel Cruz Badillo, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo | Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades | Pachuca de Soto-Hidalgo | México, <https://orcid.org/0000-0002-2020-7143> Email: badillo@uaeh.edu.mx

Fecha de recepción: 28/10/2024, Fecha de aceptación: 28/10/2024, Fecha de publicación: 05/01/2025

DOI: <https://doi.org/10.29057/prepa3.v12i23.12599>



En el mismo orden de ideas, será prudente puntualizar sobre los diferentes tipos de evaluación de desempeño que son propicios del ambiente laboral “sano”, como medida para la retención y promoción de los empleados en determinado círculo laboral.

ANTECEDENTES

La trazabilidad histórica nos arroja una importante figura social por cuanto hace al sindicalismo, conformando un pasado épico de constante lucha social, sin embargo, conforme nos acercamos al contexto actual la propia figura ha ido perdiendo y con ello difuminándose sus objetivos de antaño.

De modo tal que dicha situación ha producido un enorme desencanto. Donde la identidad emocional con la cual se percibía al sindicato en un sentido positivo ha quedado rebasada, perdiendo con ello intensidad. Así mismo, el doble discurso que se ha fraguado deja entrevisto que los derechos colectivos en muchas ocasiones no son la prioridad.

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación centra su estudio en dirimir si en la actualidad aún cobran gran relevancia los sindicatos en México para un desarrollo laboral armonioso bajo esquemas de evaluación de desempeño entre empresa y colaborador. Ya que, debido a los constantes cambios al interior de la cultura laboral mexicana se ha visto un detrimento en contra de las empresas lejos de una sinergia colectiva, sindicato-empresa existiendo una gran discrepancia por cuanto hace a los parámetros legales contra el contexto actual.

DESARROLLO

La interrogante fundamental por la cual se da inicio el presente es para desmitificar la operatividad “inexacta” del sindicalismo mexicano, de modo tal que, conocer la importancia y utilidad de este, implicará siempre saber qué es y para qué sirve *grosso modo*.

Bajo este contexto es oportuno señalar que los distintos tratadistas versados en tópicos jurídicos puntualizan sobre la materia señalando que un sindicato toma las veces de una asociación permanente y voluntaria, para salvaguardar los derechos e intereses del trabajador, en forma individual o colectiva.

De esta manera la propia palabra sindicato pudiera denotar una forma específica de asociación, es por ello por lo que, se considera una libertad política fundamental la cual la podemos encontrar en todas las constituciones democráticas cuya premisa es la organización de los trabajadores.

Dicho lo anterior, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 123 que:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

Así mismo, la propia ley dentro de la fracción XVI señala que:

Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

En este mismo orden de ideas, la Ley Federal del Trabajo en su Capítulo II – Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, refiere a través del artículo 356 lo siguiente:

Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

A través de la propia ley en mención se establece una clasificación de carácter enunciativo en tratándose de los propios sindicatos, mismo listado jamás será un obstáculo para que los trabajadores se puedan organizar en la forma que mejor convenga al gremio, si y sólo si, esta no transgrede lo ya establecido por el ordenamiento jurídico vigente. Para tal efecto el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo refiere que:

Los sindicatos de trabajadores pueden ser: I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión; II. De empresa, los formados por trabajadores que presenten sus servicios en una misma empresa; III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial; IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y V. De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Bajo este orden de ideas es imperioso siempre señalar que en cada momento el sindicato como ente debe buscar a toda costa el bien de la colectividad al interior de la empresa con el fin de que siempre prevalezca un ambiente laboral sano. Donde los colaboradores se sientan comprometidos con la política corporativa de la propia empresa y a la par la empresa cree los espacios y retribuciones adecuadas con relación a las jornadas laborales, en este sentido siempre buscar ese equilibrio.

Sin embargo, la historia nos narra escenarios demasiado cruentos, donde los sindicatos lejos de gestar un impulso en miras de un progreso colectivo son el arma detonante de que la propia empresa se declare en quiebra. Tal fue el caso en años anteriores las principales empresas que conformaron lo que antaño se denominó el Complejo Industrial Sahagún (CIS) donde albergaba entre otras a las empresas: Diesel Nacional (Dina), Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril (Concarril) y Siderúrgica Nacional (Sidena). Desde la óptica general estos son claros ejemplos donde el poder del sindicato es demasiado, sin embargo, mal enfocado.

Ahora bien, bajo esta misma directriz, no se debe olvidar que no solo es responsabilidad de los sindicatos el poder llevar a buen puerto la propia empresa, sino por el contrario, también es menester amplio que la misma empresa lleve a cabo acciones contundentes que los catapulten al logro de los objetivos planificados.

En este sentido, debemos hacer hincapié desde contextos internos que una de las herramientas mejor posicionadas de uso vigente son los diferentes tipos de evaluaciones del desempeño, ello con un enfoque disciplinar, para R. Wayne (2010):

La evaluación del desempeño (ED) es un sistema formal de revisión y evaluación sobre la manera en que un individuo o un grupo ejecutan las tareas. Un aspecto fundamental en la definición es la palabra formal, porque en la realidad, la administración debería supervisar el desempeño de un individuo de manera continua (pág. 239).

De modo tal y bajo esa perspectiva la directriz organizacional versará de manera continua sobre ejes sumamente establecidos a través de las evaluaciones de desempeño en sentido de una mejora continua tanto a nivel individual como colectivo. Para ello el tipo de sistema de evaluación de desempeño que se use, será en sentido de adaptabilidad a las propias políticas internas, pero sobre todo a los objetivos corporativos. Motivo por el cual se debe esquematizar los tipos más comunes que suelen utilizar las empresas entre los que destacan:

- 1) La retroalimentación de 360 grados,
- 2) Las escalas de calificación,
- 3) Los incidentes críticos,
- 4) El ensayo,
- 5) Los estándares laborales,
- 6) La clasificación,
- 7) La distribución obligatoria,
- 8) Las escalas de calificación basadas en el comportamiento, y
- 9) Sistema basado en resultados.

CONCLUSIÓN

La llegada de las generaciones millennial y centennials ha puesto en vilo al mundo corporativo, impulsando con ello cambios trascendentales en la manera de trabajar, puesto que, hoy en día hay un mundo ciber conectado de manera tal que el acceso a la información es más rápido, en el marco de los tiempos de la cuarta revolución industrial, donde la tecnología, la digitalización y la inteligencia artificial marcan el rumbo de cómo se maneja y opera una empresa; la importancia sobre la integridad de las personas, tiene ya otra dimensión.

De esta manera se infiere que el mundo corporativo debiese trabajar pujantemente, en colaboración con un adecuado sindicalismo y todo ello de la mano con el aparato gubernamental por un cumplimiento tajante sobre las leyes vigentes, en principio en favor de los colaboradores, pero no dejando de lado a la empresa que también debe obtener los beneficios económicos deseados para subsistir en este mundo globalizado.

En consecuencia, se piensa que las prácticas clientelares de un viejo esquema sindicalista están en desuso, de continuar con esto el día de mañana los sindicatos desaparecerán de las empresas quedando solo en la historia. Sin embargo, un trabajo conjunto más especializado donde se impulse al colaborador en todo momento para desarrollar al máximo sus facultades es y será la piedra angular.

De modo total que todas las empresas en ese sentido deben apostar a la capacitación constante de sus colaboradores y de igual manera a una libertad más amplia porque los mismos se puedan desenvolver de una manera más óptima. Hay mucho trabajo por hacer por lo que se espera que con el "fin" de esta crisis de salud la cosas toman nuevos rumbos.

REFERENCIAS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (última reforma DOF 30-09-2024). Ciudad de México, México. Recuperado el

- 04 de octubre de 2024, de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_280521.pdf
- Definición. (01 de octubre de 2024). *Definición y Etimología*. Recuperado el 2021 de agosto de 2021, de <https://definiciona.com/planificacion/>
- Lastra Lastra, J. M. (2013). ¿Para qué sirve un sindicato? 46(138). México: Boletín mexicano de derecho comparado. Recuperado el 04 de octubre de 2024, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332013000300016&lng=es&tlng=es.
- Ley Federal del Trabajo. (2024). México. Recuperado el 01 de octubre de 2024, de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Mondy, R. W. (2010). *Administración de recursos humanos* (Decimoprimer Edición ed.). (G. D. Chávez, Ed., & J. G.-M. Araiza, Trad.) México, Estado de México, México: Pearson Educación de México. Recuperado el 08 de octubre de 2024
- Ramírez, T. M. (26 de noviembre de 2021). El futuro del sindicalismo en México a partir de la Reforma Laboral. México. Recuperado el 04 de octubre de 2024, de https://www.youtube.com/watch?v=-Oho15Q78Ak&t=371s&ab_channel=TeresoMedina