

COORDINACIÓN DE SERVICIOS DE INFORMACIÓN, BIBLIOTECAS Y MUSEO
DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS ESPECIALIZADOS



CONGRESO REDIPAL VIRTUAL 2023-2024
Red de Investigadores Parlamentarios en Línea

PONENCIA PRESENTADA POR
Mtro. Alberto Romero García

TÍTULO:
***LA COLECTIVIDAD, EL LIDERAZGO Y LA CAPACITACIÓN SINDICAL COMO
HERRAMIENTAS DE DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES***

Enero 2024

El contenido de la colaboración es responsabilidad exclusiva de su autor, quien ha autorizado su incorporación en este medio, con el fin exclusivo de difundir el conocimiento sobre temas de interés parlamentario.

LA COLECTIVIDAD, EL LIDERAZGO Y LA CAPACITACIÓN SINDICAL COMO HERRAMIENTAS DE DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

Alberto Romero García ¹

Resumen

El objeto de las organizaciones sindicales de acuerdo con el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo de México indica que el sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida sin finalidades lucrativas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses. Estas tres funciones clave tienden a mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora, resarcir los daños de la explotación laboral y generar justicia social y distributiva. Con la implementación -a nivel mundial- del modelo de política económica denominado *neoliberalismo* se han instrumentado estrategias como flexibilización de las relaciones laborales, individualización de la contratación laboral y precarización de los derechos de los trabajadores; todo esto generado por la individualización que avanza y que tiene como fin acabar con la movilización y organización institucionalizada de la colectividad.

Este trabajo analizará y expondrá que la capacitación sindical, la creación de nuevos cuadros de representación sindical, el liderazgo y el fortalecimiento de la unidad y la colectividad pueden ser herramientas para el cumplimiento del objetivo de los sindicatos y del derecho social laboral.

Palabras clave: *liderazgo sindical, capacitación, formación, colectividad, sindicato, derechos laborales y sindicales, libertad sindical, neoliberalismo.*

¹ Miembro de la Redipal. Licenciado en Política y Gestión Social por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM-X); estudios de maestría en Análisis de Políticas Públicas por la UAM-X y en Ciencias en Desarrollo Rural Regional por la Universidad Autónoma Chapingo (UACH); es profesor en la Universidad Obrera de México UOM “Vicente Lombardo Toledano”; es Coordinador de Vinculación con el Medio Sindical, Cursos Externos y Capacitación en línea de la UOM; especialista en docencia y asesoría en Liderazgo y Formación Sindical; es asesor y capacitador de varios sindicatos como el STACCDMX, SNUTSBienestar, STCDD del H. Congreso de la Unión, Sindicato del Nacional Monte de Piedad, entre otros. Es Vice-presidente de la Asociación de Abogados Litigantes de México (ADALMex) coautor de varias obras especializadas en sindicalismo y política laboral. México. Correo electrónico: alberto.romero@uom.mx

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

“¡Orad por los muertos y luchad por los vivos!” Esta frase simple y valiente de Mary Harris mejor conocida como la Madre Jones, organizadora sindical del siglo XX, capta la esencia de un sindicato: Luchar por mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora, negociar incrementos en salarios, mejorar las condiciones de trabajo hasta conseguir que sean decentes, pugnar por el respeto, valor e importancia del trabajo y lograr un trato con justicia, equidad e igualdad, para asegurar los derechos de los trabajadores de este tiempo y de tiempos venideros (solidaridad intergeneracional)². Esto debe ser el carácter de la lucha sindical.

La historia del movimiento sindical y de los trabajadores desde sus inicios con la revolución industrial en Inglaterra en el siglo XVIII, transformó las relaciones productivas, laborales y sociales en el mundo, la evolución y consolidación del modelo de producción capitalista ha pasado por diferentes etapas con diversos impactos en el mundo laboral y la organización de los trabajadores ha tenido momentos gloriosos, producto de su consolidación, institucionalización y negociación colectiva en pro de tener mejores condiciones de vida, derechos laborales y opciones de desarrollo para ellos y sus familias, pero también ha pasado por momentos de estancamiento y retroceso, debido a la pérdida de la unidad, solidaridad y fraternidad (solidaridad intergremial³), bases de la colectividad que fueron en los inicios del movimiento obrero la fuerza con que se consiguió hacer frente a las condiciones deplorables en que se desarrollaba y vivía la nueva clase social denominada “proletariado”.

ESENCIA E INICIOS DEL SINDICALISMO Y LA COLECTIVIDAD

La memoria histórica nos demuestra que el nacimiento del Estado Nación moderno se da por la crisis del modo de producción denominado “Feudalismo” a finales del siglo XV y se consolida con el Renacimiento del siglo XVI, esta consolidación se da también a la par del establecimiento del modo de producción capitalista y el establecimiento de nuevas relaciones económicas productivas, por lo tanto el Estado Nación responde a intereses estrechamente ligados a los

² Solidaridad intergeneracional, es un principio del sindicalismo y de la colectividad que atañe a que los derechos, prerrogativas y prestaciones laborales ganadas y reconocidas se leguen a las siguientes generaciones de trabajadores.

³ Solidaridad intergremial, es un principio del sindicalismo y de la colectividad que atañe a que todos los trabajadores de un mismo gremio gocen de los mismos derechos y las mismas condiciones para el desempeño de su labor.

intereses del capital, cuestión que se ve reflejada en sus políticas, leyes y ataques a las primeras organizaciones de trabajadores en el siglo XVIII. El primer ejemplo se da en junio de 1791 cuando el abogado bretón Isaac Le Chapelier, promulga la Ley del mismo nombre que insta la libertad de empresa y prohíbe a los gremios laborales de cualquier clase de asociarse el artículo 2º dictaba que:

“Los ciudadanos del mismo oficio o profesión, empresarios, comerciantes, artesanos, obreros y artesanos de cualquier ramo, no pueden, cuando están juntos, nombrar presidente, secretario o síndico, llevar registros, promulgar estatutos u ordenanzas ni tomar decisiones, ni imponer normas en su interés común”.

En pocas palabras prohibía la asociación colectiva para defender sus intereses y el artículo 4º prohibía y sancionaba las coaliciones de trabajadores para buscar aumento de salarios:

“Si, en contra de los principios de libertad y de la Constitución, ciudadanos adscritos a las mismas profesiones, artes y oficios toman decisiones o crean acuerdos entre ellos que los lleven a rechazar, o solo poner a disposición a un precio fijo, su industria o su labor, dichas decisiones, acompañadas o no de juramento, son declaradas inconstitucionales y lesivas a la libertad y a la Declaración de Derechos Humanos, y nulas y sin valor... (Quienes infrinjan esta ley serán) sancionadas con 500 libras de multa y suspendidas durante un año desde el ejercicio de todos los derechos de la ciudadanía activa y desde la entrada en las asambleas...”

Y para culminar la acción limitativa del Estado con las organizaciones de trabajadores el artículo 7º declara que “Si se atacara la libertad individual de empresarios y trabajadores mediante amenazas de violencia por parte de estas coaliciones, los autores de la violencia serían perseguidos como perturbadores de la paz pública”, sentencia de muerte a la acción reivindicativa de los líderes y el artículo 8º, asesta el tiro de gracia a las organizaciones al declarar que “Las coaliciones de trabajadores que tengan por objeto obstaculizar la libertad que la Constitución otorga a la industria, y oponerse a los fallos policiales o la ejecución de sentencias al efecto, serán consideradas insurgentes y, en consecuencia, sancionadas”, muestras claras de un Estado al servicio del capital y en franca declaración de guerra a los sindicatos.

El análisis del maestro De la Cueva al respecto considera "Que la Ley de Chapelier fue la declaración de guerra que lanzó el Estado individualista y liberal burgués a los trabajadores. Y agregamos ahora que sirvió para que los obreros tomaran desde entonces conciencia de que su redención tendría que ser obra de ellos mismos...⁴"

Como respuesta organizada a estos ataques por parte del Estado y del avance de la maquinización en el proceso productivo surge el *Ludismo*; dicho movimiento recibe su nombre de Ned Ludd, un obrero del condado inglés de Leicestershire que se hizo famoso por destruir algunas máquinas en 1769 (no se sabe con certeza si fue una persona real o parte de una leyenda popular), pero lo que es cierto es que fue la figura que inspiró a los trabajadores textiles de Nottingham para organizarse y luchar por defender su trabajo y buscar mejorar sus condiciones laborales y también fue el primer elemento de identidad y unidad en el movimiento de los trabajadores ya que en 1811, aparecieron cartas y peticiones firmadas con el nombre del "Capitán Ludd" o "General Ludd" que llamaban a la organización y a defensa de la asociación de trabajadores y los valores del trabajo calificado. Además, de reclamar a las autoridades que debían imponer límites a la industrialización para que la economía nacional garantizara el bienestar de todos los grupos de la sociedad, al firmar dichas peticiones con este nombre se mantenían en el anonimato a los líderes que eran perseguidos y encarcelados, lo que permitió la movilización y concientización de la importancia de la acción colectiva como herramienta de cambio.

A principios del siglo XIX, aparecen las primeras asociaciones sindicales modernas de trabajadores, llamadas "Trade Unions"⁵ en Inglaterra, asociaciones voluntarias con el objetivo de mejorar las condiciones laborales a través del reconocimiento de los derechos básicos de los trabajadores y representarlos en sus reclamaciones ante los empresarios y las autoridades. Sus principales reclamos eran la reducción de la jornada laboral, la regulación del trabajo de los niños, las mejoras salariales y el reconocimiento del derecho de asociación de los trabajadores. En 1824 se decreta la Ley Inglesa de Francis Place, la cual suprime las normas que prohibían las asociaciones de trabajadores y la huelga por lo que dejan de ser un delito, lo que no significa que fueran reconocidas como derechos laborales. Para el año de 1839 la organización de los trabajadores rinde fruto con la primera petición de alcance político al redactar y presentar la "Carta del Pueblo" al Parlamento inglés, firmada por 1200 trabajadores, acto que da inicio al movimiento denominado "Cartismo",

⁴ Cueva, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, 3a. ed., México, Porrúa, 1984, t. II, p. 202.

⁵ Uniones de oficio, traducción del idioma inglés y que en la práctica son uniones de trabajadores de gremio lo que no limitaba la participación y representación a ningún trabajador.

dicha carta contenía seis puntos clave con un tinte político reivindicativo para la clase trabajadora:

1. Derecho al voto para todo hombre mayor de 21 años, cuerdo y sin antecedentes penales.
2. Voto mediante papeleta electoral, para proteger al elector en el ejercicio de voto.
3. Eliminación de los requisitos de poseer propiedades para ser miembro del Parlamento.
4. Remuneración a los miembros del Parlamento para que se puedan dedicar a sus funciones legislativas, independientemente de su condición económica personal.
5. Nivelación de los distritos electorales para que exista una representación igualitaria sobre el número de electores.
6. Renovación anual del Parlamento, para control más efectivo de los representantes.
7. Todas las peticiones fueron rechazadas, pero esta acción colectiva-política fue la base de la conciencia y participación colectiva, que años después incorporara la voz de la clase trabajadora en las decisiones políticas de una nación.

El 1 de mayo de 1886 marcará y definirá la acción política-sindical de la organización de los trabajadores, ya que en Estados Unidos se organiza la huelga general por la instauración de la jornada laboral de 8 horas, hecho que tiene como respuesta el asesinato de un grupo de trabajadores anarquistas en la revuelta de Haymarket, lo que genera a nivel internacional movilizaciones hasta conseguir el derecho laboral de 8 horas de trabajo. A finales del siglo XIX la mayoría de las legislaciones europeas quitaron la tipificación de delito a la unión de los trabajadores⁶. Se iniciaba la etapa de tolerancia a la alianza de los trabajadores y al reconocimiento jurídico de sus derechos, una buena proporción de estos logros se da por la insistente acción organizada de la clase proletaria, en segunda porción por la consolidación del capital y en tercer lugar por el establecimiento de los estados democráticos y con derechos para sus ciudadanos.

⁶ Reformas en la legislación de Bélgica en 1866, con base en el derecho constitucional de asociación; Alemania con la Ley de Trabajo de Bismarck de 1869 e Italia en 1890, entre otras de la época.

La consolidación del capitalismo en los inicios del siglo XX estuvo acompañada de revoluciones sociales en los países periféricos, guerras mundiales, crisis económicas en Estados Unidos, Inglaterra y Europa y el establecimiento del *Estado de Bienestar* y su subsecuente crisis y extinción, lo que daría paso al modelo de política económica denominado *Neoliberalismo* como respuesta cuasi perfecta para la expansión y consolidación del mercado como único rector de la vida económica y social en el mundo y como herramienta ideológica, pragmática y psicológica contra el sindicalismo y la acción colectiva.

La consolidación de los derechos laborales en casi todas las constituciones de los países del orbe mundial, trajo consigo el fortalecimiento, desarrollo y posicionamiento de los sindicatos, como defensores de los más necesitados (los trabajadores), pero dicha consolidación, fruto de la sumisión a los modelos corporativistas estatales, trajo consigo que, los sindicatos se convirtieran en organismos sometidos al poder del Estado, con prácticas burocratizadas en la gestión organizativa, alejados del estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los agremiados, con liderazgos de intereses individuales que sobrepasaron los intereses colectivos que representaban, anquilosados en el poder y con la creencia de que la organización de trabajadores era parte de su patrimonio, alejando su práctica de la democracia en el actuar cotidiano.

Lo anterior produjo representantes y trabajadores apáticos a participar en la negociación que tenían sus líderes, ajenos y sin intereses en la capacitación sindical y el impacto de las reformas laborales, sin espíritu de solidaridad intergeneracional e intergremial, alejados de las luchas sociales, reivindicativas que se desencadenaban en la dinámica social y distantes de un proyecto conjunto de defensa del trabajo con estabilidad.

La acción sindical se desarrolló con la ausencia en la formación y rotación de cuadros de representación, pérdida del sentido y valor de la solidaridad, fraternidad y unidad como generadores de la identidad sindical, y con el desprestigio social basado en un ataque ideológico, argumentado en la pérdida del objeto, función y utilidad de los líderes, organizaciones sindicales y trabajadores sindicalizados.

La respuesta de los países capitalistas y pro capitalistas (subdesarrollados) a los reclamos de los sindicatos fue la creación e instrumentación del Estado del Bienestar inspirado en las teorías del economista británico John Maynard Keynes, lo que generó un plan de atención a la sociedad mediante la creación de organismos paraestatales (expansión del número de trabajadores denominados burócratas), subsidios y apoyos directos al consumo, creación de programas de apoyo a la adquisición de vivienda de interés social,

atención médica masiva, y apoyo a la producción agrícola nacional, entre otras estrategias estatales.

Este modelo encerró y convirtió en política pública, las demandas de la clase trabajadora, a cambio de ello integró a los sindicatos en las estructuras políticas y empresariales con consecuencias graves como la pérdida de la autonomía política y la institucionalización o corporatización al modelo de política del partido en el poder. Por fin se consiguió la “paz laboral” y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, lo que permitió mantener la producción en masa y dotación a los trabajadores de una mayor capacidad de consumo para dar salida a esa producción, pero todas estas mejoras generaron altas tasas de deuda pública.

El incremento de la deuda pública, la insostenibilidad de los programas de apoyos directos, la mala administración de los recursos de las paraestatales y el incremento del número de trabajadores al servicio del Estado y sus convenios de prestaciones y condiciones generales de trabajo a modo dio pie a lo que los tecnócratas llamaron *obesidad del Estado* y fue la justificación perfecta para la desaparición del *Estado de Bienestar* y la instrumentación del modelo económico llamado *Neoliberalismo*.

Los economistas liberales de las universidades encargadas de la argumentación del nuevo sistema económico y los nuevos empresarios con visión de gran escala convencidos de que un factor de retraso y obstáculo del crecimiento eran las relaciones laborales rígidas del Estado de Bienestar (contratación masiva con derechos laborales) armaron e instrumentaron un ataque directo para desprestigiar la organización que defendía y velaba por la estabilidad laboral, contratación masiva y con derechos, como dijera el Dr. Zygmunt Bauman había que “licuafectar” al sólido llamado sindicato, para volver líquida y fluida la relación laboral, y así, evitar las crisis económicas para hacer frente al crecimiento demográfico laboral con sus demandas. Entonces, el Neoliberalismo, constituye la base para el crecimiento la “flexibilidad” de todos los elementos productivos, permitiendo a los empresarios reaccionar rápidamente a cambios bruscos. Así, el nuevo modelo neoliberal devolvía con un certero golpe a los sindicatos, el poder de decisión a los patrones, borrando de facto un siglo de lucha reivindicativa de la colectividad.

Dicha “flexibilización” instrumenta una fuerte avanzada para terminar con la colectividad y los conceptos de unidad, solidaridad y fraternidad, instaurando nuevos paradigmas conceptuales como, “individualismo”, “logro, esfuerzo y satisfacción personal”, “crecimiento económico” e “independencia y libertad de decisión”, argumentos perfectos para la instalación de nuevas y variadas formas de contratación, subcontratación,

tercerización y explotación, que recorta derechos laborales traducidos en mayores ganancias y un mayor control sobre la fuerza de trabajo por parte de los empleadores.

El Neoliberalismo proyecta un mundo formado por individuos libres en el que la negociación es directa, se trata del clásico “divide y vencerás”. Bajo este modelo, el juez que regula la relación entre ambas partes es el mercado, basado en tres principios: “rentabilidad”, “eficiencia” y “competitividad”. Si los trabajadores quieren mejores condiciones laborales, deben adaptarse correctamente a la racionalidad del mercado y ascender profesionalmente o emprender y montar su propia empresa, no unirse a sus compañeros para exigirselas al empresario ni esperar que la legislación laboral establezca unos mínimos de protección.

En el siglo XXI, el escenario donde se desarrolla la defensa de los derechos laborales y el acceso al trabajo es complejo y adverso, ya que en el modelo económico neoliberal se busca la maximización de la ganancia y la extracción de la riqueza a escala mundial y para ello impone estándares globales a las relaciones laborales, lo que ha generado un problema en la distribución de la riqueza y una lucha encarnizada por imponer nuevas formas de explotación, ya sea por las vías de nuevos tipos de contratación, la disminución de las prestaciones al trabajador, el alargamiento de las jornadas o elevar la intensidad en el desempeño del trabajo (justificándolo de efectividad y eficacia), lo que ha repercutido de manera extrema en el desarrollo del sindicalismo.

Las estrategias globales, aunadas al avance tecnológico, la implementación de normas internacionales de acreditación de habilidades y capacidades de los trabajadores, así como la necesidad de aumentar el volumen de productividad, contribuyen a un deterioro mayor en el mundo del trabajo con impactos en las economías locales, en este caso, la mexicana; la reducción del empleo de las dos últimas décadas, el crecimiento de la pobreza en la clase trabajadora y la baja afiliación a la seguridad social son reflejo del impacto de factores externos que han puesto en jaque a las organizaciones sindicales mexicanas, aunado a factores internos como:

1. Las luchas de los agremiados por el poder, el surgimiento de facciones y grupos que menguan la unidad sindical;
2. La ausencia de líderes efectivos que busquen el desarrollo y el fortalecimiento de las organizaciones;
3. La falta de capacitación y actualización de las dirigencias y bases sindicales para generar nuevas formas de lucha y reivindicación.

Lo anterior, dan como resultado el resquebrajamiento del modelo sindical clásico y la necesidad de instrumentar un nuevo modelo sindical apto y capaz de enfrentar los nuevos retos del sindicalismo contemporáneo y la dinámica económica individualizante.

A continuación, se analizarán estrategias y alternativas que nutran y den forma al nuevo modelo de sindicalismo desde un cambio al interior de las organizaciones y que sirvan como herramientas de reconstitución de la colectividad y la democracia real en el exterior de estas y dé como resultado una nueva ola de defensa de los derechos humanos laborales.

ANÁLISIS DE LAS ESTRATEGIAS PARA UN NUEVO SINDICALISMO CON CONCIENCIA

Primeramente, se tienen que erradicar las luchas de los agremiados por el poder que usan la creación de facciones y grupos disidentes con intereses propios y que menguan la unidad sindical, para ello se debe crear la conciencia de clase con la construcción de la unidad real basada en la formación política sindical.

Los retos y los entornos modernos, complejos y cambiantes, exigen hacer reflexiones sobre si los viejos esquemas de representación (las prácticas sindicales de los años ochenta y noventa, del siglo XX), siguen siendo efectivas para enfrentar con éxito las demandas del siglo XXI.

Entre estas viejas prácticas se encuentran las representaciones pasivas, que sólo contemplan los cambios, convirtiéndose en simples espectadores del tiempo, que no se despegan de sus escritorios y con las puertas de sus oficinas amuralladas por secretarias y “amigos” poco amables, incondicionales del jefe y sin ganas de servir, que obstaculizan y crean el primer dique de separación entre los “líderes” y los trabajadores que buscan manifestar y externar las necesidades reales de los lugares de trabajo.

Esa imposibilidad ocasiona que no se pueda desarrollar el encargo con éxito y que, al no cumplirse, se conviertan en objeto de persecución o despido.

Derivado de ese ostracismo sindical de los “líderes”, los agremiados se distancian y generan grupos alternos de poder, facciones rivales al dirigente y, sobre todo, la desunión sindical que debilita a la organización y los coloca en situación de peligro inminente (recordemos que el mejor sindicato es el que no existe, según el teórico neoliberal Milton Friedman) ya que la fortaleza de un sindicato radica en la unión de sus integrantes.

La lejanía de las dirigencias sindicales de los centros de trabajo y sus carencias aviva la participación local de trabajadores que por sus medios buscan solucionar los problemas y subsanar la poca presencia de sus representantes, acción que fortalece a los aspirantes y

les confiere la simpatía y apoyo de los locales en contra de la dirigencia oficial. El resultado es que, en las contiendas internas, las pugnas por el poder se basan en la descalificación personal, la guerra sucia y hasta la confrontación física, desviando la posibilidad de avanzar en la construcción de vías democráticas y participativas basadas en el diálogo, el debate de proyectos y sus impactos y la instauración de planes de trabajo conjuntos, con un solo perjudicado “los trabajadores”.

Para contrarrestar este perjuicio, las dirigencias del siglo XXI deben propugnar por ser agentes de cambio proactivos y analíticos de los entornos cambiantes del país y de su organización; es decir, deben estar presentes con sus agremiados en sus lugares de trabajo para identificar los problemas y sensibilizarse en la búsqueda de soluciones viables, y que éstas no salgan de ideas espontáneas e improvisadas, sino que sean el resultado de la interacción con la realidad y sus representados, usando como herramientas la construcción de la conciencia individual, social, de clase, y política de los agremiados con un programa de formación política sindical permanente.

La construcción de la nueva representación sindical debe estar impregnada del espíritu de lo humano, lo sensible y lo innovador, tanto en la búsqueda de la satisfacción de las necesidades de los agremiados (planes de acción sindical), como para apoyar el desarrollo del trabajador en todos sus rubros (planes de desarrollo académico, laboral, sindical, cultural y personal) y recordar que éste es la base de la sociedad (económica, política y cultural) y el camino seguro para tener una sociedad menos fragmentada (unidad social) y un país más incluyente (justicia social).

Para alcanzar esta difícil tarea es necesario iniciar un proceso de renovación y creación de nuevos cuadros de dirigencia sindical, basados en la formación sindical y reproducción de lo que la Unión del Personal Civil de la Nación Argentina entiende por ese proceso:

“Acción de Profundizar, perfeccionar y actualizar los conocimientos de dirigentes y de los cuadros en formación para potenciar una acción gremial organizada, participativa y con unicidad de criterios, a través de espacios de reflexión, charlas, cursos, talleres, debates en forma continua y permanente con el fin de generar más compañeros y compañeras militantes formados que actúen por y para la organización”.

El segundo reto, al cual se enfrenta este cambio de paradigma, es el de construir líderes efectivos que busquen el desarrollo y el fortalecimiento de las organizaciones sindicales por encima de los intereses personales.

Para crear líderes efectivos, transformadores y trascendentales en materia sindical, se debe trabajar en la construcción de procesos de liderazgo colectivo que inicien con el reconocimiento, desarrollo y perfeccionamiento de las habilidades, cualidades, aptitudes y actitudes individuales y colectivas de los agremiados, para generar un efecto multiplicador y que se trasladen al ejercicio de la dirección sindical real, no con objetivos individuales, sino en grupos con una misma visión y misión de trabajo, entrega y compromiso.

La imagen de los líderes, dirigentes y representantes sindicales está muy deteriorada, por lo que las nuevas generaciones de dirigentes deben tener como cimiento neurálgico la integridad personal, basada en un carácter férreo y un cuadro de valores sólidos como la honestidad, la solidaridad, la justicia, el compromiso y la transparencia, que respondan a los requerimientos de estos tiempos de democracia y acceso a la información, donde los agremiados exigen la rendición de cuentas, tanto del ejercicio de los recursos económicos, como en el resultado de las negociaciones colectivas en pro de los miembros de la organización.

El nuevo liderazgo con integridad restablecerá la confianza, generará la creación de lazos estrechos de lucha, pero sobre todo restaurará la alianza entre agremiados que tanta falta hace para enfrentar la unidad empresarial.

Los nuevos retos exigen que estos representantes tengan una visión de futuro, la cual opere como un imán que atraiga, rete e impulse a la gente a actuar. Un líder con visión funge como un motor en tiempos de crisis, ya que alienta a seguir adelante para transformar el hoy por un futuro donde un mundo mejor es posible.

La visión de futuro como herramienta deja de lado la planeación y acción de corto plazo que ha llevado a las dirigencias sindicales a reducir su lucha sólo a la búsqueda de aumentos salariales que solucionan el aquí y el ahora, pero que dejan sumida la acción sindical a una mera negociación transaccional que no soluciona la problemática de desarrollo de los trabajadores, se debe accionar con la visión de la solidaridad intergeneracional que propugna por buscar acciones que aseguren el desarrollo de los trabajadores de hoy y garantice los derechos para los trabajadores del futuro.

Por último, en el ámbito de la acción de los nuevos liderazgos se debe tener una visión que descarte las ocurrencias, las espontaneidades e improvisaciones, tan características de los viejos líderes sindicales, y las cambie por planificación, estructuración

y certeza de saber a dónde ir y con quiénes construir las estrategias para alcanzar metas a corto, mediano y largo plazos.

Estas acciones deben de ir acompañadas del desarrollo de la “motivación”, que se desenvuelve en dos sentidos: uno interno, en donde se convierte en un elemento vital para el dirigente, ya que le sirve como sustento para enfrentar las situaciones adversas que se presentan y no desfallecer; y en un sentido externo sirve como catalizador para la organización y los agremiados, ya que mantiene el espíritu elevado para acompañar la transformación de las situaciones por más difíciles que parezcan.

Todo proceso de creación de nuevos líderes debe ser acompañado por la capacitación y actualización continua. Se debe reflexionar con base en el precepto básico de liderazgo que versa: “Si quieres mantenerte dirigiendo, debes mantenerte aprendiendo” y no sólo en materia laboral, organizacional y sindical, sino explorar nuevos caminos, como la inteligencia emocional, la nueva gerencia y la resiliencia; caminos que aportarán nuevas formas y maneras de atender a los agremiados, sus problemas y necesidades. Cabe recordar que la capacitación habilita nuevas formas de solucionar viejos problemas y la actualización crea la posibilidad de obtener mejores resultados construyendo nuevos caminos.

Y es, entonces, donde el tercer reto para construir un nuevo modelo de representación sindical es superar la falta de capacitación y actualización de las dirigencias y bases sindicales con lo que se generaran nuevas formas de lucha y reivindicación.

La capacitación derriba el grave problema del líder que piensa que por su experiencia es un “sabelotodo” y lo lleva a aceptar que en muchos ámbitos ha sido superado y su vieja forma de pensar ha quedado en desuso. La construcción de procesos de aprendizaje y mejoramiento continuo deben ser las fórmulas para una representación efectiva, dicho proceso de capacitación debe estar acompañado del desarrollo del trabajo en equipo colaborativo y democrático, que ayuda primeramente a dejar atrás la vieja concepción del liderazgo tipo “Rambo”, donde un solo hombre puede vencer a ejércitos y salvar a millones de las tragedias.

La modernidad nos enseña que entre más cerebros y manos estén en un esfuerzo coordinado de trabajo, mejores resultados entregaran. El “trabajo en equipo” instaura la idea de que una organización es más fuerte cuando une al mayor número de personas en la búsqueda de alternativas; ello estimula el involucramiento de más visiones y con ello compromete más esfuerzos para salir adelante, lo que apoyará en la construcción de nuevos liderazgos con responsabilidad y servicio además de elevar el potencial del líder, ya que

atenúa sus debilidades, le enseña de la experiencia de otros, le aleja de la vanidad y el ego en el proceso de delegar, lo que le fortalece y potencializa la constitución de la participación y democracia sindical.

Una vez consolidadas las anteriores herramientas, éstas conferirán al líder una capacidad de gestión y la habilidad para crear redes de solución de problemas donde el liderazgo sin dirección sea imposible y la dirección sin liderazgo sea irresponsable; entonces, la gestión sindical en red y con trabajo colaborativo habilitará al líder para superar las limitaciones de la organización y sus carencias, y ante ellas, gestionar las vías de solución, siempre basadas en la comunicación, la información oportuna y la reflexión constante. Todo ello lo convertirá en un gestor de ambientes de desarrollo comunicativos y responsables de la solución efectiva de problemas, que aunado a la gestión y la planeación, se convertirán en un factor determinante y dejarán de lado la improvisación, que es una buena herramienta, pero no puede convertirse en la estrategia principal para ejercer un buen liderazgo.

Se debe empezar a vislumbrar y construir alternativas con métodos de evaluación e implementación de planes y programas acordes con el momento que se vive, lo que le dará herramientas al líder para construir un discurso inteligente, articulado y substancioso, que se aleje de la retórica hueca que ha caracterizado durante tanto tiempo el discurso sindical, en el que hable de cosas y casos nuevos (democracia, participación y acción sindical), de agentes del nuevo escenario político (los jóvenes, las mujeres, los discapacitados, los movimientos LGTBTTQ y más, entre otros), con lo que se generará una inercia y sentido de responsabilidad para poder dar respuesta correcta y a tiempo a los compromisos que se demandan de él y de su representación.

El desarrollo de estas habilidades y la superación de estos tres primeros retos internos de las organizaciones sindicales nos pondrán en la vía de enfrentar retos mayores con un nuevo modelo sindical combativo, que pugne por intereses legítimos, pero, al mismo tiempo, disponga de una enorme capacidad de concertación, es decir, un sindicalismo cercano a las bases, con lo que se estará estableciendo una nueva cultura sindical, que irá más allá de la capacidad de respuesta que ahora tiene y que transite hacia la creación de escenarios que contemplen el manejo eficiente de todos los recursos, como son los materiales, los económicos y los humanos, y que se instaure la transparencia de sus procesos y sus actuaries para dar como resultado un ambiente equitativo y justo para sus agremiados.

Es entonces cuando las relaciones con el Estado y los empleadores dejarán de ser de sumisión y pasarán a ser de igualdad con justicia y la imagen deteriorada del sindicato y

sus líderes será remplazada ante la sociedad, agremiados, empleadores y Estado por la del objeto histórico con el que fue creado, “Defender de las injusticias del capital a los trabajadores, darles asegurar su desarrollo y mejorar sus condiciones de vida”.

Esta nueva imagen generará una nueva relación con la sociedad, lo que implica que también el sindicato y su colectividad estén preocupados por las cuestiones más sensibles de su entorno, que presenten alternativas a los problemas del desempleo y la economía informal, a los de seguridad pública y medio ambiente, que defiendan los derechos y reivindicaciones de la mujer y de los jóvenes, porque el sindicato forma parte del entramado social y no puede seguir separado de él como hasta hoy.

Por último, esta mejora en la gestión y representación de los trabajadores debe tener un impacto en la relación Estado-Sindicato, la cual restituya el respeto recíproco y el compromiso de extender una nueva alianza en aras del desarrollo de país y de los trabajadores, en una relación madura y respetuosa.

LA CAPACITACION COMO HERRAMIENTA PARA RESTAURAR LA COLECTIVIDAD Y UNIDAD SINDICAL

La capacitación y actualización de las dirigencias y bases sindicales genera nuevas formas de lucha y reivindicación.

El concepto y acción de capacitar se entiende como la actividad sistémica, planeada, continua, permanente, cuyo objetivo primordial es la de proporcionar el conocimiento necesario para desarrollar las habilidades, aptitudes y actitudes propicias para que las personas que ocupan un puesto en las organizaciones puedan desarrollar sus funciones y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva, esto es, en tiempo y en forma.

Los sindicatos, por ser organizaciones vivas que realizan una actividad diaria, requieren de una capacitación y actualización especializada y constante, no sólo de los dirigentes, sino también las masas de agremiados, para generar una inercia de acciones encauzadas al mejoramiento de su vida y su entorno (sociedad y Estado), situación que resulta necesaria en cualquier organización política.

Dentro de las organizaciones sindicales existen funciones clave que la capacitación pone en acción, como:

1. Adoptar un programa de acción que abarque construcción de la conciencia del trabajador, ciudadano y sindicalista; una plataforma de lucha con tópicos como la creación de cursos de inducción, actualización y especialización de acciones

sindicales, en la que se exprese claramente la identidad; conciencia de pertenencia de la clase trabajadora y lo que la organización representa, como lo es la defensa de los derechos laborales, acceso al trabajo y emancipación de la clase obrera; así como lo que se propone: la distribución equitativa de la riqueza, el combate de la pobreza y el desarrollo de los trabajadores y sus familias.

2. Formar a los trabajadores (para no ser presa fácil de líderes corruptos, acciones lacerantes y estancamiento colectivo), en el espíritu de responsabilidad (para con su gremio, su sociedad y su nación), solidaridad (intergremial e intergeneracional, bases del sindicalismo) e independencia de clase, a fin de conducirlos a la conquista y defensa de sus derechos y los del resto de la población explotada y oprimida.
3. Fomentar la conciencia de clase y disciplina de los trabajadores (a través de la capacitación), para emprender las acciones reivindicativas que permitan lograr alcanzar una sociedad equitativa, justa y libre, que combata los estragos del modelo económico individualista y atomizante llamado Neoliberalismo.

Para llevar a cabo estas funciones que habiliten la acción sindical es necesario que cada organización establezca los procesos para crear las escuelas de formación de cuadros de representación y dirigencia, con programas que respondan a la necesidad de reestructurar y funcionalizar los procesos organizacionales, así como cursos de inducción sindical (con lo que se evitará la incorporación de trabajadores al mundo del sindicalismo sin conciencia de clase), cursos de acción comunicativa (para construir, transmitir e impactar con los mensajes adecuados), derecho laboral (para dar a conocer a los agremiados los derechos y obligaciones de cada uno), democracia y acción sindical (para construir planes de acción participativa), liderazgo sindical y oratoria, entre otros, lo que generará ambientes propicios para el desarrollo de nuevas acciones y actores dentro del sindicalismo que impedirán que la inactividad e incompetencia sean las brújulas del desarrollo sindical en México.

Las experiencias de éxito que han generado la capacitación y la actualización a nivel mundial son muchas (los modelos de sindicalismo cubano, español, argentino, chileno y francés) y se debe aprender de ellas para superar los problemas de las organizaciones sindicales mexicanas, que tienen sus raíces en la práctica de acciones del siglo XX.

La meta debe ser la implementación de una práctica actual, con sustentos y fundamentos teórico-prácticos, que desarrollen las bases del nuevo modelo sindical basado en la ética, la participación, la transparencia, la solidaridad y la coherencia entre lo que dice la organización (principios de lucha) y lo que hacen sus militantes (acciones de lucha), para

que con ello se consiga la vinculación de la labor sindical con el compromiso global de un proyecto transformador y solidario en pro del desarrollo de las familias de los trabajadores, la sociedad mexicana y la actividad productiva del país.

CONCLUSIONES

La profesionalización y capacitación para la gestión sindical debe ser generada desde el interior de las organizaciones mediante las reformas de sus estatutos y establecerla como un requisito para competir por un cargo de representación y debe ir acompañada por el apoyo de la secretarías del trabajo de las entidades federativas (creación de institutos de capacitación laboral, sindical y de fomento al trabajo) y debe ser el pilar del fortalecimiento de estas instituciones y en la construcción de sociedades más justas y democráticas.

Según el informe del año de 2018 de la encuesta anual de opinión pública Latinobarómetro, las organizaciones sindicales son las instituciones en las que menos confianza tienen las latinoamericanas y los latinoamericanos. Estos grupos se encuentran por debajo de los medios de comunicación, los bancos, las organizaciones no gubernamentales, las compañías privadas y los organismos internacionales.

Algunos de los principales cuestionamientos actuales al rol de los sindicatos y sus dirigentes se han convertido en instituciones excesivamente verticales, cerradas, con nula rotación y cambio de líderes, que su lucha es ahora por intereses sectoriales que con frecuencia se perciben como contrarios al bien común.

Los representantes de las organizaciones sindicales están expuestos y son visibles, tanto al interior de los lugares de trabajo como al exterior por su impacto, como líderes sociales y su calificación es negativa, reciben fuertes críticas debido a que en el imaginario social son personas sin preparación, incultos y con poco profesionalismo y que su función es meramente confrontativa. Ante esto surge la necesidad de que quienes formen parte de las gestiones sindicales adquieran herramientas teórico-prácticas, intelecto-emocionales y analítico-transformacionales, enfocadas en la solución y desaparición de problemas internos (conflictos laborales, falta de compromiso del trabajador, falta de ética laboral, deshonestidad, abusos laborales, etc.), y de problemas externos (políticas individualizantes, ataques a la colectividad y unidad sindical, estabilidad laboral con derechos, discriminación, violencia laboral y desprestigio, entre otros), relacionados con la articulación con otros actores.

La adquisición de nuevas herramientas de gestión deben articularse en niveles e incluir el conocimiento de las leyes y los aspectos económico-financieros, el análisis de los

entornos económicos, políticos, sociales y culturales del mundo laboral, del país y del mundo, el desarrollo de la capacidad de construir consensos y negociación con la idea de “ganar-ganar”, la planificación estratégica y la gestión del trabajo en equipo colaborativo, el fortalecimiento de competencias personales y de habilidades comunicativas con visión en la construcción del bien común.

Los sindicatos al ser organizaciones complejas y en constante interacción dinámica, combinan funciones y respuestas a incógnitas cambiantes y determinantes como, representar los intereses colectivos y generalizados de la sociedad en general, como la mejora de las condiciones de vida de las y los trabajadores, la defensa del interés de sectores específicos a veces olvidados (trabajadoras del hogar, artistas, deportistas, oficios en desaparición o nueva creación), y los mecanismos habilitados para llevar adelante el reconocimiento y defensa de sus derechos, por lo que deben estar en constante reflexión, análisis y capacitación para hacer frente a su función.

En conclusión, lo que se hoy se cuestiona de los representantes y las organizaciones sindicales es la capacidad para enfrentar y dar respuesta a los retos del entorno laboral individualizante del modelo neoliberal y su aporte en la construcción de una sociedad más justa, equitativa y democrática, por lo que las herramientas de la capacitación, generación de liderazgos y la restitución del carácter colectivo de los sindicatos y su lucha devolverá la legitimidad de su existencia y devolverá su lugar en la construcción y desarrollo del país.

Capacitarse y tomar conciencia de clase no sólo es adquirir e incorporar nuevas herramientas para la cotidianeidad, debe ser un cambio de paradigma y debe incentivar el encuentro entre compañeros del sindicato y de otras organizaciones de trabajadores, de la sociedad organizada y del mundo en general, para fomentar el diálogo y construir el debate que reditúe en políticas públicas para el desarrollo de la sociedad en general.

Capacitarse es cuestionarse a uno mismo y a las instituciones de las que formamos parte. Los sindicatos son instituciones político-sociales al servicio de todos, porque todos somos trabajadores, y su fortalecimiento mediante la profesionalización, capacitación y generación de estrategias planificadas es fundamental para la construcción de la verdadera democracia participativa, la obtención de la libertad emancipadora y de una sociedad más justa.

FUENTES CONSULTADAS

- Althusser, Louis, La revolución teórica de Marx, México, editorial. Siglo XXI, 2000.
- Bauman, Zygmunt, Comunidad, editorial Siglo XXI, Argentina, 2003.
- Bauman, Zygmunt, Ética postmoderna, editorial Siglo XXI, Argentina, 2004.
- Bauman, Zygmunt, Modernidad líquida, argentina, editorial, Fondo de Cultura Económica, 1995.
- BBC, Political Marching: What's at risk?, Consultado el 31 de enero de 2013.
- Bravo, Gian Mario, Historia del socialismo 1789-1848, Barcelona, editorial Ariel, 1976.
- Lukács, Georg, Historia y conciencia de clase. Derrotismo y dialéctica, Una defensa de Historia y conciencia de clase, Argentina, editorial lux, 1973.
- Marx, Karl, Elementos fundamentales para la crítica de la economía política, México, editorial Siglo XXI, 1996.
- Marx, Karl, Manuscritos de economía y filosofía, España, editorial Alianza, 1995.
- Marx, Karl, Sociología y filosofía social, España, editorial Península, 1985.
- Rudé, George, La multitud en la historia: los disturbios populares en Francia e Inglaterra 1730-1848, España, editorial Siglo XXI, 1964.