

Liderazgo, normatividad y Contrato Colectivo de Trabajo

Leadership, regulations and collective bargaining agreement

Claudia Verónica Trujillo González^a

Resumen / Abstract

El liderazgo es uno de los fenómenos sociales de mayor relevancia, un líder es quien inspira, motiva y dirige a un grupo de personas para que trabajen con entusiasmo y logren sus metas, por ello, es necesario poner la mirada en esos grandes líderes y personajes que han defendido una idea o un concepto, que guiaron a sus pueblos en las batallas en las que algunas veces salían triunfantes y otras derrotados; personajes como: Sócrates, Aristóteles, platón, Mahatma Gandhi, etc., quienes han dejado un legado y una enseñanza sobre su desempeño como profesionales en su área, los cuales han servido de referente en las nuevas generaciones al tomar el mando en organizaciones y representaciones sindicales.

Palabras clave: Liderazgo, Normatividad, Contrato Colectivo de Trabajo.

Leadership is one of the most relevant social phenomena, a leader is the one who inspires, motivates and directs a group of people so that they work with enthusiasm and achieve their goals, therefore, it is necessary to look at those great leader and characters who have defended an idea or a concept, who guided their people in battles in which they were sometimes triumphant and other times defeated, characters such as: Socrates, Aristotle, Plato, Mahatma Gandhi, etc., who have left a legacy and a lesson about their performance as profesionales in their área, which have served as a reference for new generations by taking command in organization and unión representations.

Keywords: Leadership, Regulations, Collective Bargaining Contract.

^a. La Profesora Trujillo González es académica de Tiempo Completo en el Centro Universitario de la Ciénega de la Universidad de Guadalajara, Cuciénega Sede La Barca, adscrita al Departamento de Justicia y Derecho y Comunicación y Psicología. ORCID: 0009-0001-7170-4625, Correo electrónico: veronica.trujillo@academicos.udg.mx.

Introducción

La presente investigación tiene la finalidad de proporcionar a los trabajadores universitarios las herramientas para que conozcan y sepan interpretar el Contrato Colectivo de Trabajo, además sensibilizar a los trabajadores de la importancia que tiene el conocer cada una de sus cláusulas, en específico abordaremos lo que se estipula y fundamenta en las cláusulas 71 y 73 del Contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad de Guadalajara con el Sindicato de Trabajadores Académicos de la UdeG, y exponemos que claramente existe una falta de aplicación y cumplimiento de lo estipulado en el Capítulo XI de los derechos exclusivos del STAUdeG, cláusulas 71 Derecho a la información derivado del contrato colectivo de trabajo, y cláusula 73, donde refiere que la UdeG fijará en cada dependencia donde labora personal académico, por lo menos un tablero destinado a la difusión de la información del STAUdeG.

La comunicación en las organizaciones sindicales fluyen en varias direcciones y proviene de diversas fuentes bajo una normatividad definida y diseñada de manera intencionada por los representantes de las áreas de trabajo, Kirk Hallahan de la Universidad de Colorado, afirma que la revolución de la comunicación desde la antigüedad ha tenido cambios significativos y ha ofrecido a los profesionales una gama de medios y herramientas de comunicación con el fin de seguir un proceso de comunicación efectivo mediante el cual se informe, persuada, y se motive para que se logre la comprensión mutua entre el patrón y trabajador. Hablar de comunicación es un tema sencillo, pero ello tiene un gran peso específico en la obtención de los resultados programados, ya que al aplicar un proceso de comunicación mal encausado o la falta total de la misma, puede provocar conflictos graves que afecten las relaciones obrero patronales, para ello reza un dicho antiguo militar que dice: “Orden más contraorden, igual a desorden.

Desarrollo

El liderazgo se ha introducido en el mundo laboral y ha transformado la realidad productiva de las empresas: el correo electrónico, el acceso a internet, la utilización sindical de intranet, la aceptación de la firma electrónica como un modo de validar las obligaciones obrero patronales, el uso automatizado de datos e informaciones relativas al trabajador, la aplicación de nuevas tecnologías en la vigilancia y control de la prestación laboral, son claras manifestaciones de que la tecnología tiene consecuencias sobre la creación y mantenimiento del empleo.

En la actualidad la historia en los Sindicatos la tecnología cada vez más se ha vuelto necesaria en temas de educación, salud, economía y trabajo estas oleadas tecnológicas se han visto reflejadas en 4 revoluciones industriales la primera surge en el siglo XVIII (1760-1840) caracterizada por la invención del motor a vapor y la construcción del ferrocarril; la segunda aparece a finales del siglo XIX y principios del siglo XX donde se da la producción en cadena o en masa; la tercera inicia en la década de los ochentas, relevante por la invención de la computadora e internet; cabe destacar la importancia manifestada en la cuarta revolución denominada industria, que es caracterizada por la automatización de los sistemas industriales de producción, por otra parte gracias a la robótica

y digitalización de procesos la tecnología ha venido a revolucionar la creatividad del ser humano transformando las formas de trabajo y procesos de interacción entre el patrón-trabajador con el fin de ejercer un liderazgo efectivo en la implementación de normas que regulen las prácticas de información mediante el uso de la tecnología.

Los desafíos laborales han traído consigo mayor demanda en el uso de la tecnología generando en el personal la necesidad de capacitación y actualización constante en el manejo y operatividad del uso de la tecnología donde se dé a conocer la normatividad de los derechos laborales de las Instituciones Educativas. Por referir una de las Instituciones Educativas denominada Universidad de Guadalajara donde las relaciones laborales entre la UdeG y su personal académico se rigen por la Normatividad Universitaria y por el Contrato Colectivo de Trabajo generado por el Sindicato de Trabajadores Académicos (STAUdeG).

Pluralismo se define como la ideología que no acepta una única visión como ideal, sino que funciona en una pluralidad de formas, el pluralismo es una teoría tanto empírica como normativa, es decir describe cómo funcionan los sistemas políticos considerados democracias y defienden la libre competencia entre los grupos como el mejor acuerdo político que puede lograrse, referente que da paso a nuevos modelos de Sindicatos que existan para apoyar a los maestros para tener mejores condiciones laborales, mejores salarios, mayores beneficios y condiciones laborales favorables, los Sindicatos juegan un papel primordial en la defensa de los derechos de los trabajadores y se apoyan en la normatividad universitaria para regular la vida de los trabajadores dentro de las Instituciones Educativas.

El Sindicato es una organización autónoma, humanista y moderna, constituida para la defensa de los intereses laborales, académicos, culturales, económicos, políticos y sociales, la vida sindical se rige y se guía por principios fundamentales que recogen el sentir, la actitud y los ideales de los académicos afiliados, al escuchar las experiencias de los colegas y al analizar las condiciones laborales de los trabajadores nos percatamos de que existe un desconocimiento tanto del contenido como de la interpretación del contenido del Contrato Colectivo de Trabajo que tenemos celebrado entre el STAUdeG con la Universidad de Guadalajara, en el cual hemos observado que claramente existe la falta de aplicabilidad y cumplimiento de algunas cláusulas establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo; por ejemplo en el Capítulo XI de los derechos exclusivos del STAUdeG, lo que refiere la cláusulas 71 Derecho a la información derivado del contrato colectivo de trabajo y clausula 73 donde se estipula que la UdeG fijará en cada dependencia donde labora personal académico, por lo menos un tablero destinado a la difusión de la información del STAUdeG. En nuestro análisis, consideramos que el cumplimiento de dichas cláusulas ayudará a ejercer un liderazgo proactivo, y por el contrario, la falta de su cumplimiento ha provocado, primero, un desconocimiento no sólo del contenido del Contrato Colectivo, y segundo, de su interpretación y aplicación en favor de nuestros agremiados.

Ante este escenario en el cual se presenta un desconocimiento e interpretación inadecuada del Contrato Colectivo de Trabajo de los Agremiados Sindicales de la Universidad de Guadalajara, es necesario reforzar y crear canales de comunicación efectiva viables para propiciar el diálogo y la colaboración entre la Delegación Sindical, la Institución Educativa y los Profesores; generando el enlace entre los involucrados con la intención de proporcionar las herramientas

para que los trabajadores se encuentren informados debidamente de las cuestiones derivadas directamente del Contrato Colectivo de Trabajo, que los ayude a generar un cambio de actitud, nuevas formas de organización, comunicación, de participación y de toma de decisiones, a través de prácticas y estrategias responsables con sensibilidad política para que se atienda y de solución a la problemática derivada de la relación académica laboral a la que se presente, en específico, abordando el contenido de la Cláusula 71 del Contrato Colectivo de Trabajo, consideramos que deben implementarse mecanismos de información, difusión y notificación de las cuestiones que deriven tanto del Contrato Colectivo en mención como de las de naturaleza laboral al resto de los agremiados, para su pleno conocimiento tanto de sus derechos laborales como de la existencia de plazas vacantes y concursos de oposición para su obtención, además que exista una mayor y mejor difusión de los derechos existentes y su correcta interpretación para una buena defensa de los mismos en favor de las y los compañeros sindicalizados, a continuación se presentan algunas propuestas:

- Impulsar el cumplimiento de la normatividad establecidas en las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, apoyados por la administración de los Centros Universitarios.
- Elaborar un plan de comunicación directo y digital, donde se informe y se motive al trabajador, y se le permita conocer a fondo sus derechos laborales contenidos en el Contrato Colectivo de Trabajo, así como su correcta interpretación.
- Acondicionar e instalar tableros creativos y llamativos en los espacios de la Delegación Sindical de cada Centro Universitario, para dar a conocer la información del STAUdeG a sus agremiados.
- Ejecución de programas de formación y capacitación para que se amplíe y explique de manera específica, las normativas estipuladas en el Contrato Colectivo de Trabajo y su correcta interpretación.
- Capacitación y actualización tecnológica del uso de diferentes herramientas y plataformas como: Google Suite, Gmail, Google Chat, Google Calendar, Google Meet, Google Docs, Webex, Klipfolio, Geckoboard. así como las redes sociales Facebook, Myspace, Tuenti, Twitter, Messenger, cuyas herramientas generen nuevos códigos de comunicación, interacción, colaboración y cooperación entre sus participantes.
- Concientizar a los compañeros sindicalizados sobre la importancia de conocer, revisar e interpretar el contrato colectivo de manera adecuada.
- Fomentar la comunicación abierta sobre el cumplimiento normativo de los recursos actualizados para mantener al personal comprometido con las regulaciones vigentes.
- Adoptar medidas proactivas y el asesoramiento legal especializado para el cumplimiento de las normas laborales establecidas en el contrato colectivo de trabajo.
- Utilizar diversos medios de comunicación (carteles, folletos, periódico, revista) para compartir la información sobre la Delegación Sindical, en cada Centro Universitario.
- Implementar medidas de ciberseguridad claras para salvaguardar los datos laborales y personales que incluyan la actualización de software, uso de contraseñas seguras, la capacitación regular al personal sobre prácticas seguras en línea y la implementación de sistemas de monitoreo y detección de instrucciones.

Madrigal (2013) destaca lo que argumenta Gandhi donde dice que “todo movimiento social necesita de un periódico” insistía en que todos los dirigentes políticos, en todo momento y lugar, necesitaban un vocero que les haga eco, les conceda presencia y vigencia y esté dispuesto a contar su historia. El caso del expresidente de México Vicente Fox quien tuvo una estrategia de mercadotecnia gubernamental y manejo de imagen a través de los medios de comunicación; está fue una de las estrategias que lo llevaron al poder. Los medios divulgaron sus fortalezas y debilidades”. Sin duda en cada dependencia pública o privada alguien se encarga de la comunicación social por medio de ruedas de prensa y está al tanto de las noticias relacionadas con la Institución con el fin de crear una imagen y prestigio a la dependencia.

Como agremiados se visualiza que los sindicatos cada día pierden credibilidad de su actuar ante sus agremiados, pese a ello los sindicales están haciendo grandes esfuerzos por fortalecer sus funciones y mantenerse en pie de lucha por los ideales políticos universitarios y concentrarse en mejorar las condiciones de trabajo de los agremiados escuchando sus necesidades y tratando a los trabajadores como seres humanos, es necesario que el STAUdeG priorice la comunicación transparente con sus empleados, ofreciendo canales de retroalimentación y mecanismos para que se puedan expresar y dar seguimiento a todo tipo de situación o trámite administrativo que quieran realizar, de esta manera se logra una cultura organizacional que valore el bienestar de los empleados en un entorno laboral equilibrado y sostenible. ya que ellos son la esencia del sindicalismo que transformará la realidad de los sindicatos.

En la actualidad los agremiados tienen que redoblar esfuerzos para crear una imagen y buen prestigio al cumplir con la normatividad que regula las relaciones laborales del personal académico de la Universidad de Guadalajara, en el artículo 3ro constitucional, fracción VII y en la Ley Federal del Trabajo, en sus capítulos III bis de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y XVII del trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley; la Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara, El Estatuto General Universitario, el Estatuto del Personal Académico; el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico; y los Estatutos Orgánicos de los Centros Universitarios y del sistema de Enseñanza Media Superior.

Conclusiones

La necesidad de proporcionar a los trabajadores universitarios las herramientas necesarias para que conozcan e interpreten el Contrato Colectivo de Trabajo, así como redoblar esfuerzos para crear una imagen sindicalista que sea: humanista, proactiva, activa, etc., a favor de los agremiados y por supuesto contar con un buen prestigio para cumplir y hacer cumplir la normatividad que regula las relaciones laborales del personal académico de la Universidad de Guadalajara.

El desconocimiento en la interpretación adecuada del Contrato Colectivo de Trabajo trae graves problemas a los trabajadores universitarios que a la larga se verán reflejados en la defensa de sus derechos ante los patrones.

Bibliografía

- Ascencio Romero, A. (20221). Las Nuevas Reformas del Derecho Procesal de Trabajo . México: Trillas .
- Avila Salcedo, L. F. (2024). Manual del derecho individual del trabajo. México: Porrúa .
- Bernal Rodríguez, J. (2020). Tecnologías para un aprendizaje activo. Colombia: Ediciones de la U.
- Cavazos Flores, B. C. (2019). Ley Federal del Trabajo. México: Trillas.
- Cazares García, G. (2024). Derecho de la seguridad social. México: Porrúa.
- Guadalajara, S. d. (2021-2023). Contrato colectivo de trabajo. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Guadalajara, U. d. (2024). Implementación de tecnologías de la información. Obtenido de www.udgvirtual.mx/Guia-IA-UDG
- Guadalajara, U. d. (2024). Normatividad universitaria. Obtenido de <https://www.udg.mx/es/normatividad>
- Hernández, H. J., & Suárez, J. C. (2015). Derecho laboral y la administración de recursos humanos. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/unapec/titulos/175609>
- Maciel, M. d. (2023). Perspectivas de Género en el ámbito político sindical . México: Universidad de Guadalajara.
- Madrigal, B. (2013). Líderes y liderazgo. México: Universidad de Guadalajara.
- Maxwell, J. C. (2021). El ABC del Liderazgo . VR Editoras .
- Mella, M. L. (2015). Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica: estudios desde el derecho internacional y comparado. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/unapec/titulos/118659>
- Morales Saldaña, H. I. (2024). La organización internacional del trabajo. Conceptos fundamentales. México: Porrúa.
- Quigley, A. (2022). El docente tutor. México: Trillas.
- Reynoso Castillo, C. (2006). Derecho del trabajo panorama y tendencias. México: Porrúa.
- Reynoso Castillo, C. (2016). Guía para una negociación colectiva. México: Trillas.
- Reynoso Castillo, C. (2024). La conciliación laboral. México: Tirant.
- Walter, R. (201). La normas juridica. Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes , 107-115.