

# Cómo trabajar con un

# sindicato



En palabras de un líder sindical moderno, egresado del MEDEX, México se dirige a una transición importante en su cultura laboral que puede resultar en triunfo o fracaso. Sentarse a rediseñar la relación entre empresas y trabajadores es la fórmula para superar este momento.

REDACCIÓN ISTMO

La industria alimentaria se divide en dos grupos, cuando se habla de su situación laboral. Por una lado están las grandes empresas del sector, muchas de ellas multinacionales, en donde los trabajadores cuentan con buenas condiciones, ya sea las que marca la ley o mejores. Muchas cuentan con un sindicato ya regularizado en términos de la más reciente reforma laboral. En el otro extremo están los miles de trabajadores de producción agroalimentaria que no cuentan con sindicatos, ni derechos laborales, que a menudo trabajan para pequeños productores o ejidos como jornaleros, en situaciones precarias.

El entorno laboral tenderá a volverse más extremo en los próximos meses, en la medida que se aproxima el 1° de mayo de 2023, fecha límite para que las empresas y los sindicatos de todas las industrias legitimen sus contratos colectivos. Así lo describe Alejandro Martínez Araiza, egresado del Executive MBA (MEDEX) del IPADE, secretario general del Sindicato Nacional Alimenticio del Comercio (SNAC), y director general de la Sección 11 de la CTM. Su organización ha dado un paso adelante para promover una relación más moderna, apoyada en la tecnología, entre trabajadores y empresarios, pero hay un escollo muy importante a vencer primero: la regularización de los contratos colectivos.

«La mayoría no tiene idea de lo que se les viene. Esta reforma es mucho más grande que la del *outsourcing*, que le pegó a muchos empresarios. Esto es mucho más profundo, más radical. La gente no ha votado ante las autoridades, ratificando que sí conoce a sus sindicatos y está de acuerdo con su contrato en 95% de las empresas. A partir del 1° de mayo, en automático, la empresa queda desprotegida sindicalmente, y los sindicatos vamos a ir por esos trabajadores. Vamos a vivir un mercado laboral en ebullición, con una guerra sindical muy importante, con muchas huelgas y paros. La mayoría de los empresarios que no quisieron entrar a poner orden sindical, seguramente lo van a resentir».

#### TECNOLOGÍA Y DEMOCRACIA

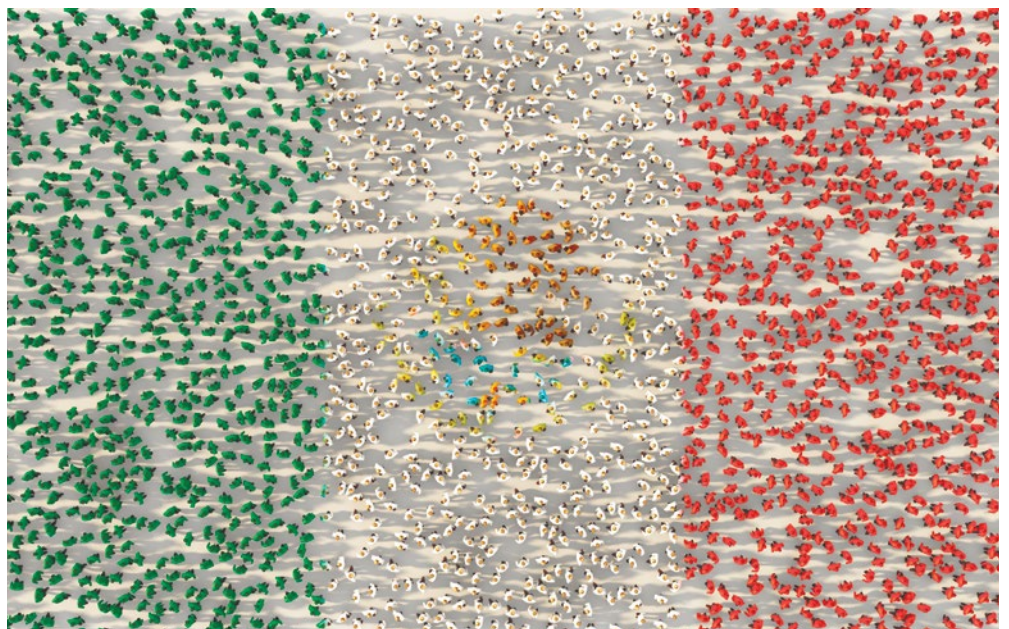
Las pasadas negociaciones colectivas en Grupo Bimbo se transmitieron en vivo a todos los centros de trabajo de la empresa, con los miembros del sindicato votando de manera digital en

en México existían 4.9 millones de personas sindicalizadas hasta el primer trimestre de 2022. Es decir, alrededor de 25% de los trabajadores ya habían legitimado su contrato colectivo.

algunos momentos, para dirigir a sus representantes. «Eso no se hace en ninguna parte del mundo. Hay diferentes formas de llevar a cabo estas negociaciones, pero ninguna involucra al 100% de la gente atestiguando, votando en vivo para orientar a los negociadores», asegura Martínez Araiza.

La propuesta de modernidad está siendo abanderada por el SNAC, al que su líder describe como el sindicato de la industria alimenticia más importante del país, con 400 centros de trabajo y más de 25,000 familias bajo su representación, en empresas nacionales e internacionales. «Es la evolución hacia una relación más participativa, más democrática, con más votaciones, y para eso hay que educar, porque la democracia no se trae de cuna, se tiene que enseñar. Ahí es donde los empresarios son muy importantes, para que juntos le enseñemos a la gente a ser democrática».

Señala que «nuestra propuesta es a la reconciliación laboral y a la prevención de conflictos. Eso nos hace diferentes, estamos convencidos, así como lo viví en el MEDEX, que debemos construir más y mejores trabajadores y empresarios, y tomarnos en cuenta como socios estratégicos, en lugar de como antagonistas o



enemigos. Partimos no de la confrontación, sino de la reconciliación».

Ahí no terminan sus propuestas de innovación tecnológica. Con el fin de evitar «estar apagando fuegos y tapando pozos», busca dotar a sus trabajadores de aplicaciones móviles que le permitan informar directamente sobre acontecimientos laborales conflictivos. «A través de la plataforma podemos empezar a minar información y detectar dónde se puede crear un conflicto laboral, que al final para una empresa puede representar una demanda futura o una pérdida de personal, o mayor rotación. Al final cuesta dinero a los empresarios. El sindicato está creando este modelo para adelantarse a que el niño vaya al pozo y poder avisar con tiempo cómo se está fraguando un conflicto para evitar que suceda».

Para Martínez Araiza, el sindicalismo tiene que evolucionar, para dejar su forma arcaica de negociar. «Nadie está haciendo minería de datos como sindicato, *big data*, para detectar y pronosticar comportamientos. Nosotros ya contamos con aplicaciones propias, donde el trabajador puede elegir sus beneficios, donde van a elegir en un futuro su propia cuota. Estamos ayudándonos de la tecnología de la información para que esos datos se pongan al servicio de las personas, eso es en parte lo que nos hace diferentes. Tal vez en el sector privado sea normal, pero en el sector sindical este uso no existe».

Sin embargo, el empresario también tiene espacio para evolucionar, señala. Lo que le hace falta con urgencia es el desarrollo de *softskills*, para trabajar con personas «reales», asegura. Su paso por el MEDEX, considera, fue una buena decisión. «En mi generación yo jugaba al contrapeso. Fui el primer sindicalista que ha pasado por el MEDEX. Los debates en la clase eran entre muchos empresarios y un sindicalista. Fue importante que tuvieran la otra parte de la historia, porque el *mindset* empresarial te causa ceguera de taller. Buscamos traer a la mesa temas de gestión de personas: cómo las desarrollas, cómo llegas a su casa, a su familia. Cómo ser empático, salirte de los números, las metas, los controles».

En su opinión, las universidades han fallado en enseñarle a los directivos a trabajar «con la presión de las personas: que te exijan, te reclamen, te traicionen, te mientan. El comportamiento

## la Reforma Laboral de 2019 tiene un claro motivo: adecuarse a las nuevas demandas de las contrapartes del país dentro del Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), que entró en vigor el 1° de julio de 2020.

humano es complejo y la mayoría de los empresarios no quieren dejar la sala de juntas, para enfrentarse a una masa de trabajadores ante situaciones reales. Muy pocos saben liderar y manejar este tipo de situaciones».

Señala que los empresarios deben entender el papel de los trabajadores como socios estratégicos, y el valor que le pueden agregar a su negocio, a partir de su *expertise*, su conocimiento empírico, social y técnico, «para que a la empresa le vaya mejor y por ende a los trabajadores nos vaya mejor».

De hecho, en los próximos meses esta relación va a ponerse verdaderamente a prueba en México.

### YA SON CUARTO PARA LAS DOCE

La Reforma Laboral de 2019 ha mantenido un perfil bajo, aún cuando no fueron pocos los cambios al marco legal del Trabajo en México. La reforma tiene un claro motivo, que fue adecuarse



a las nuevas demandas de las contrapartes del país dentro del Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), que entró en vigor el 1° de julio de 2020.

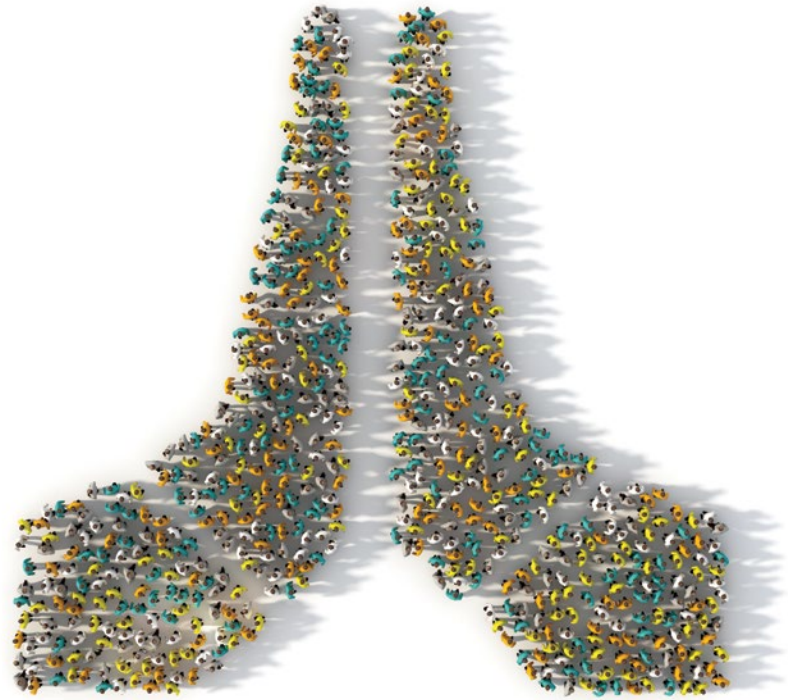
Entre otras medidas, además del alza gradual en los salarios mínimos de diversas industrias, se introdujo la exigencia de mayor democracia sindical. El requisito consiste, en pocas palabras, en eliminar los contratos colectivos con los llamados «sindicatos blancos», verificando que los trabajadores tengan una auténtica representación, a través de votaciones supervisadas por las autoridades laborales e incluso observadores extranjeros.

El asunto desencadenó votaciones en buena parte de las empresas más grandes del país, empezando por las armadoras de automóviles, que culminaron en su mayoría en contratos colectivos difícilmente controvertibles por los socios comerciales de México. Pero ahí no se detiene el asunto, advierte Martínez Araiza.

La corrupción en las relaciones laborales es bien conocida, apunta, en donde el trabajador, entre otras cosas, nunca puede ver en qué se están usando sus cuotas. Por casi medio siglo se han firmado contratos con sindicatos blancos, apunta, que no son más que contratos de protección con líderes ficticios o «sindicatos de papel». De esta forma, señala, las empresas quedan bien en relación con la ley, pero no con la gente. «Creo que esa es la corrupción mayor que se ha dado en México, de la cual somos copartícipes los dos actores de esta ecuación. Se ha vuelto un cáncer que nos tiene como estamos hoy».

La Reforma Laboral de 2019 tiene un plazo definido: para el 1° de mayo de 2023 las empresas deberán contar con un contrato colectivo legítimo, que haya pasado por el proceso de votación libre y secreta. De acuerdo con el Centro Federal Laboral, hasta mayo pasado se habían legitimado 4,051 contratos colectivos, por parte de 2,343 sindicatos, involucrando a 1.5 millones de trabajadores. En México existían 4.9 millones de personas sindicalizadas hasta el primer trimestre de 2022. Es decir, alrededor de 25% de los trabajadores sindicalizados ya habían legitimado su contrato colectivo.

El resto, advierte Martínez Araiza, está expuesto a que los sindicatos establecidos busquen



**«El papel de cualquier líder es inspirar, orientar, ser ejemplo, sacar lo mejor de las personas, formar equipos de trabajo competentes, trabajar en equipo, ser muy humano, inteligente, culto, y eso incluye al liderazgo sindical».**

obtener la titularidad del contrato colectivo, y organizar a los trabajadores. Una empresa en estas condiciones puede vivir un largo periodo de conflictos laborales, huelgas y paros. «Los sindicatos vamos a ir por esos trabajadores».

No hay que ir muy lejos. Empezando por su propio sector, el agroalimentario, el retraso es evidente. «En México estamos en pañales, si vas al campo, todavía existe una explotación brutal. Tienes decenas de miles de campesinos sin prestaciones sociales, en condiciones paupérrimas de vida. Los trabajadores de la pizca de temporal duermen en el suelo con las cucarachas. No se imaginan las terribles condiciones laborales que todavía hay en México en muchos lugares, en maquiladoras, en Pymes».

Afirma que 95% de las empresas tienen aún sindicatos fantasma, por lo que se trata de un mercado prácticamente virgen, porque ya no habrá esa protección de papel. «Por eso insisto que viene un cambio profundo de paradigma y mucha ebullición social y laboral».

#### **MOVILIDAD SOCIAL: EL OBJETIVO**

La respuesta a estos tiempos es para Martínez Araiza, el trabajo conjunto, la elaboración de planes a siete y 20 años, para el mediano y largo plazos. Ello implica un cambio de *mindset*

**«Yo no los quiero más de cinco años en el sindicato, de lo contrario considero que es un fracaso. Entran con las deficiencias académicas del obrero promedio y en esos años hay que desarrollarlos en lo académico, en lo técnico, en lo humano, para que crezcan y se vayan a la administración o a emprender fuera del sindicato».**

entre los empresarios, que aún le parece ausente. «Hay que darse el famoso baño del pueblo», recomienda. En su opinión, tanto empresas como sindicatos se han ido alejado de la gente, y ahora les sorprende el avance del crimen organizado o la inestabilidad social. «No es nada sorprendente, si te alejas de ser empático con las personas y si no inviertes en hacerlas crecer, en su educación social, política y técnica. Tiene que haber un diálogo muy objetivo entre trabajadores y empresarios, es un tema de examen de conciencia que muy pocos quieren hacer».

Exhorta a los líderes empresariales a encabezar el cambio. «La autocrítica es una de las características más importante que debe de tener un líder, y algunos líderes mexicanos no están abiertos a ella. Un foro formal con legislación, con pasos formales entre cámaras empresariales y confederaciones de trabajadores sería un gran paso para hacer un cambio hacia este modelo, que ya viene».

El papel de cualquier líder es inspirar, orientar, ser ejemplo, sacar lo mejor de las personas, formar equipos de trabajo competentes, trabajar en equipo, ser muy humano, inteligente, culto, y eso incluye al liderazgo sindical, afirma Martínez Araiza, quien describe los principios con los que dirige el SNAC.

«A los delegados les digo que no se rompan la cabeza: tienen cinco tareas fundamentales en su día a día que no pueden olvidar. La primera es vigilar que nuestra gente reciba el pago correcto en tiempo y forma por lo que trabajó y que su salario esté acorde con su formación, su puesto y el mercado laboral. Es la letra "A" del ABC, y aseguras movilidad social, porque si la empresa capacita al trabajador para mejores puestos, tú te encargas de que ganen mejor; si la empresa está creciendo, que la familia del trabajador crezca junto con él».

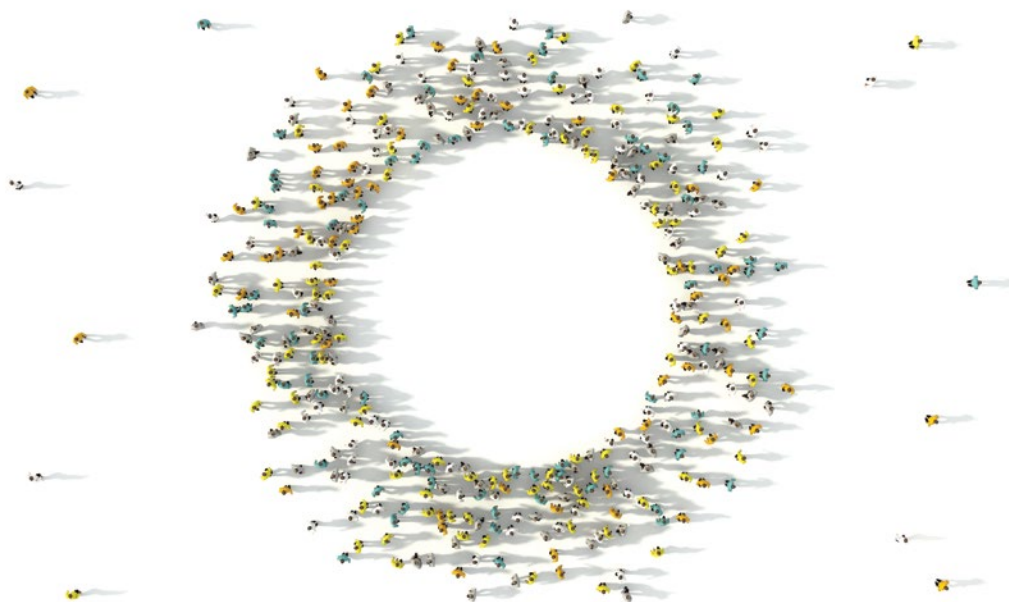
El segundo punto es que el trabajador reciba un trato digno, respetuoso y justo. El tercero es que reciba capacitación para el puesto que ejerce; el

cuarto, que esté seguro en su lugar de trabajo y el quinto, que tenga un representante sindical siempre cerca. El objetivo más amplio, señala, es generar movilidad social, ya que el modelo del SNAC no es tener clientes cautivos toda la vida, asegura. «Yo no los quiero más de cinco años en el sindicato, de lo contrario considero que es un fracaso. Entran con las deficiencias académicas del obrero promedio y en esos años hay que desarrollarlos en lo académico, en lo técnico, en lo humano, para que crezcan y se vayan a la administración o a emprender fuera del sindicato».

No es fácil, dice, pero sí funciona. «Así trabajamos en Grupo Bimbo, la cultura premiada nacional e internacionalmente no la hacen los directivos, ni la gente del escritorio: la vivimos los trabajadores, la hemos cocreado entre empresa y sindicato, a través de 80 años de

fricciones y negociaciones. La movilidad social es parte de lo que hace tan querida y reconocida la cultura de Grupo Bimbo: no te quedas estancado en una posición el resto de tu carrera, sino que tenemos directivos y gerentes que, como yo, soy director general y entré como vendedor de Barcel en las tienditas. Ahí está la prueba de que sí se puede para quien quiera, si hay movilidad».

Concluye Martínez Araiza: con su modelo sí se puede. «Todos venimos de sindicatos, de barrios bravos, de familias trabajadoras de condiciones de pobreza de diferentes niveles, y hoy ocupamos posiciones de mando y tenemos vidas mucho mejores. No es sueño guajiro, es algo que de verdad sucede, y los estamos viendo en las empresas que nos permiten expandir el modelo por completo». </>





## 48 AÑOS DE TRADICIÓN Y PRESTIGIO

88 RUE DE SEINE  
**LES MOUSTACHES**



RESTAURANT

Luis Gálvez, propietario del restaurante  
y egresado del Programa AD-2, te espera.

 Les Moustaches  
 RestaurantLesMoustaches  
[www.lesmoustaches.com.mx](http://www.lesmoustaches.com.mx)  
[restaurante@lesmoustaches.com.mx](mailto:restaurante@lesmoustaches.com.mx)

**Reservaciones:** 5533 3390 • 5525 1265  
Río Sena 88, Ciudad de México, entre Reforma y Río Lerma  
**Comida:** lunes a domingo de 13:00 a 18:00 hrs