

**UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA**

**FACULTAD DE DERECHO**

**TESIS PARA OPTAR POR EL GRADO DE**

**LICENCIATURA EN DERECHO**

**LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS**

**SINDICATOS Y LA ACUMULACIÓN DE PODER**

**Mario Rodríguez Solano**

**Tutor: Enrique Porras Torres**

**Agosto 2017**

DECLARACIÓN JURADA

Yo Mario Rodríguez Solano, mayor de edad, portador de la cédula de identidad número 1-1436-0575 egresado de la carrera de Derecho de

la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de éste acto y debidamente apercibido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de

Licenciatura, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado:

La Desnaturalización de los sindicatos y la Acumulación de poder

es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público.

En fe de lo anterior, firmo en la ciudad de San José, a los 17 días del mes de Agosto del año dos mil dieciséte.

Mario  
Firma del estudiante

## CARTA DEL TUTOR

San José, 17 de agosto del 2017

**Destinatario**  
**Carrera**  
**Universidad Hispanoamericana**

Estimado señor:

El estudiante Mario Rodríguez Solano, cédula de identidad número 1 1436 0575, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado La Desnaturalización de los sindicatos y la Acumulación de poder, el cual ha elaborado para optar por el grado académico de Licenciatura.

En mi calidad de tutor, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos; conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	10
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	20
c)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	30%	30
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	20
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO	20%	20
	TOTAL		100

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente,

  
**Nombre**

**Cédula identidad**

1546 925

**Carné Colegio Profesional**

15419

## CARTA DE LECTOR

**San José,  
Universidad Hispanoamericana  
Carrera**

**Estimado señor**

La estudiante MARIO RODRÍGUEZ SOLANO cédula de identidad 1-1436-0575, me ha presentado para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado "LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS SINDICATOS Y LA ACUMULACIÓN DE PODER", el cual ha elaborado para obtener su grado de LICENCIATURA.

He revisado y he hecho las observaciones relativas al contenido analizado, particularmente lo relativo a la coherencia entre el marco teórico y análisis de datos, la consistencia de los datos recopilados y la coherencia entre éstos y las conclusiones; asimismo, la aplicabilidad y originalidad de las recomendaciones, en términos de aporte de la investigación. He verificado que se han hecho las modificaciones correspondientes a las observaciones indicadas.

Por consiguiente, este trabajo cuenta con mi aval para ser presentado en la defensa pública.

Atte.

**Firma**



**Nombre MSc. Froylán Alvarado Zelada.  
Cédula 1-0965-0759  
Carné 10594**

## CARTA DE REVISIÓN FILOLÓGICA

Cartago, 14 de diciembre de 2017

Los suscritos, Elena Redondo Camacho, cédula de identidad número 3 0447 0799 y Daniel González Monge, cédula de identidad número 1 1345 0416, en calidad de filólogos revisamos y corregimos el trabajo final de graduación para optar por el grado de Licenciatura en Derecho que lleva por título *La desnaturalización de los sindicatos y la acumulación de poder*, elaborado por Mario Rodríguez Solano.

Hacemos constar que se corrigieron aspectos de forma, redacción, estilo y otros vicios del lenguaje que se pudieron trasladar al texto.

Esperamos que nuestra participación satisfaga los requerimientos de la Universidad Hispanoamericana.



Elena Redondo Camacho  
Céd. 3 0447 0799  
Bachiller en Filología Española  
Carné ACFIL 247



Daniel González Monge  
Céd. 1 1345 0416  
Bachiller en Filología Española  
Carné ACFIL 245

Declaración Jurada	V
Carta Aprobación Tutor	VI
Carta Aprobación Lector	VII
Carta Aprobación Filólogo	VIII
Dedicatoria	IX
Agradecimientos	X
Resumen	XI
<b>CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>12</b>
<b>1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>13</b>
1.1.1 Antecedentes del problema	19
1.1.2 Problematización del problema	27
1.1.4 Justificación del problema	33
<b>1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>37</b>
<b>1.3 OBJETIVOS</b>	<b>38</b>
1.3.1 Objetivo general	38
1.3.2 Objetivos específicos	39
1.4 Justificación no uso de hipótesis	40
<b>1.5 ALCANCES Y LÍMITES DEL PROBLEMA</b>	<b>41</b>
1.5.1 Alcances	41
1.5.2 Limitaciones	42

<b>CAPITULO II MARCO TEORICO</b>	<b>43</b>
<b>2.1 CONTEXTO HISTORICO</b>	<b>44</b>
2.1.1 Orígenes del Sindicalismo	44
2.1.2 Antecedentes Históricos	52
2.1.3 Antecedentes Históricos Sindicatos Costa Rica	60
<b>2.2 CONTEXTO TEORICO</b>	<b>62</b>
2.2.1 Concepto Desnaturalización Sindicatos	62
2.2.2 Afectación a los sindicatos y en la toma de decisiones	66
2.2.3 Factores de la desnaturalización de los sindicatos	76
2.2.4 Acumulación de poder en los sindicatos y sus causas	86
2.2.5 Afectación a la figura sindical	105
2.2.6 La Democratización de los sindicatos	112
como solución a la problemática	
<b>CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>124</b>
<b>3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>125</b>
3.1.1 Finalidad	125
3.1.2 Dimensión Temporal	127
3.1.3 Marco	129
3.1.4 Naturaleza	131
3.1.5 Carácter	132

3.2	SUJETOS Y FUENTES DE INVESTIGACIÓN	133
3.2.1	Primera Mano	133
3.3	DEFINICIÓN CONCEPTUAL, OPERATIVA E INSTRUMENTAL DE LAS VARIABLES.	136
3.3.1	Variable Independiente	136
3.3.2	Variable Dependiente	137
	CAPITULO IV CONCLUSIONES	138
	Y RECOMENDACIONES	
4.1	Conclusiones	139
4.2	Recomendaciones	142
	Bibliografía	144
	Glosario	149
	Anexos	152

## **DEDICATORIA**

A Dios por ser mi guía, mi compañero, mi fortaleza, por haberme bendecido año con año para ir llegando a este momento que es el cierre de otra etapa más de mi vida.

A mis padres y a mi hermana por apoyarme de todas las maneras posibles, comprenderme y ayudarme en los momentos más difíciles y por estar siempre a mi lado en cada etapa de mi vida.

A mi abuelita y a mi tío que en vida me motivaron a seguir en mis estudios, a ser una mejor persona y que desde el cielo me seguían ayudando y apoyando.

A mis familiares y amigos que de alguna u otra forma estuvieron siempre presentes en este proceso, me ayudaron a salir adelante con sus palabras y acciones y que me motivaron a cumplir esta meta.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por ser mi compañero fiel durante estos años de carrera, por darme fuerzas cuando no las tenía y estar siempre presente a mi lado durante estos años.

A mis padres por ser un apoyo incondicional en todo momento, por estar siempre presentes ayudándome, dándome ánimos y estar conmigo en los momentos difíciles y ayudarme a salir de ellos.

A mi querida hermana por ser mi confidente, la persona en la cual me apoyé y que gracias a su experiencia y comprensión pude sortear varios obstáculos en esta carrera.

A cada uno de mis profesores y compañeros que conocí durante estos años de carrera, que de alguna u otra forma me ayudaron a seguir en este camino para lograr terminarlo, en especial a Luis Roberto Ramírez Mesen por esas pláticas tan agradables que teníamos y por ser una inspiración para mí.

A mi tutor Enrique Porras por apoyarme y darme su ayuda y colaboración en la etapa final para la confección de esta tesis, por el tiempo que dedicó en esto y por los consejos brindados.

## RESUMEN

En este trabajo de investigación se va a tratar el tema de la desnaturalización de los sindicatos y la acumulación de poder, se va a enfocar en conocer las causas y los factores que incidieron para que los sindicatos con el pasar del tiempo perdieran la ideología que mantuvieron por muchos años, luchando bajo el estandarte de la misma y logrando varios objetivos importantes. De igual forma se va a analizar la problemática de la acumulación de poder en la figura sindical y cómo ha afectado a la estructura del sindicato.

En fin, lo que se busca es entender las razones y los motivos de la pérdida ideológica sindical y la relación que llega a tener con la acumulación de poder, conocer el daño que estos factores le hacen a los sindicatos, además de ver los cambios que ha sufrido esta figura en su forma de actuar y prioridades con la afectación correspondiente a su imagen y a los trabajadores. Esto se hace con el fin de buscar una solución y un cambio permanente a la problemática que se mencionará en este trabajo, cambios que buscan una mejor actuación hacia los problemas de los afiliados, al volver a sus orígenes y recuperar su ideología.

## **Capítulo I Problema de investigación**

## 1.1 Planteamiento del problema

Los sindicatos en un contexto social y jurídico han sido un gran apoyo para los trabajadores en su lucha por mejoras laborales y mantener el equilibrio en la relación laboral existente entre patronos y trabajadores, situación que ha sido de suma importancia para evitar abusos y mantener la igualdad que debe de existir entre estas 2 partes, lo que ayuda a que la relación se dé de forma sinalagmática.

Sin embargo, en los últimos años se ha visto cómo la figura sindical ha ido perdiendo los ideales originales de forma fehaciente, mismos que tenían cuando empezaron los movimientos sindicales tiempo atrás, lo que ha generado una desnaturalización de los sindicatos y a la vez una acumulación de poder que recae sobre la cúpula sindical durante años y por ende se manejan sin cambio de los dirigentes, lo que genera que en algunas ocasiones velen más por el interés de pocos que por los intereses de la mayoría, en este caso los agremiados.

Esa situación se presenta por la falta de adaptación en los sindicatos durante la entrada en los distintos países que se vieron afectados por la tendencia del neoliberalismo, del corporativismo que a la vez trajo la flexibilidad laboral, eso evidentemente generó cambios en las formas como se manejaban los asuntos y en los avances tanto en las luchas sindicales como en la relación con el gobierno, debido a que con la entrada de esas

corrientes los distintos Estados favorecieron a las empresas con sus prácticas en contra de los derechos laborales, donde lo más relevante era conseguir la mayor producción posible sin importar los medios.

Es por ese panorama que los dirigentes sindicales empezaron a desviarse de sus propósitos con los trabajadores, ya que la lucha que daban hasta ese momento los sindicatos por las prácticas que manejaban dichas empresas afectaban sus objetivos, razón por la cual en conjunto con el gobierno de turno atacaban de distintas formas a los sindicatos con el fin de mantener a los trabajadores sumisos.

De esos ataques algunos sindicatos, pese a estar mermados en sus fuerzas, no perdieron sus ideales y se mantuvieron firmes, por otro lado, sindicatos que no se adaptaron a las circunstancias prefirieron aliarse con los practicantes de esas nuevas tendencias, servirles en sus propósitos, mantener a los agremiados tranquilos y empezar a recibir ganancias por sus servicios. En ese punto se dio la desnaturalización de la figura del sindicato y con esto la acumulación del poder por parte de las personas interesadas en mantenerse en esa posición por años para seguir recibiendo ganancias y beneficios.

Por esa razón Añez y Bonomie (2007) establecen que:

Pareciera entonces, que el sindicalismo actual ante la corriente neoliberal, a la onda de la globalización y a la mundialización que lo sepulta, presenta serias limitaciones teóricas, ideológicas y políticas, que no le permiten como en sus primeros años de lucha mantener su resistencia y combate al nuevo patrón de desarrollo capitalista (p. 62).

Eso refuerza lo que se mencionó con anterioridad y es que, ante la falta de adaptación de los sindicatos a los cambios y a las nuevas tendencias mundiales, pierden poder y dejan de lado la ideología con la que empezaron, se ven como un grupo perdido sin idea de qué hacer y por ende prefieren tener alianzas que en nada benefician a los trabajadores con el fin de no desaparecer y beneficiarse de distintas formas.

Lo anterior trae cambios tanto en la estructura como en la forma de actuar de los sindicatos, su pérdida ideológica acarrea la desnaturalización y la acumulación de poder y por ende la cúpula o burocracia sindical, por la forma de actuar de estas personas que se alejaron de sus principales obligaciones con los agremiados para enfocarse en sus propios beneficios, generaron la desconfianza y críticas de las personas, tanto ajenas como pertenecientes a sindicatos, por la forma de pensar de los dirigentes sindicales y sus decisiones que se alejan mucho de los ideales originales.

Un punto relevante de esos cambios nada alentadores de los sindicatos es la mala imagen que genera tanto a lo interno con sus agremiados, como a lo externo con la población en general, lo que provoca un gran descontento generalizado y una importante pérdida de confianza en cuanto a sus actuaciones se refiere al no tener claro cuáles son las verdaderas intenciones o los acuerdos que llegaron a prevalecer sobre los demás. Por esa razón los sindicatos que no se muestren sumisos a los ideales que vayan en contra de los trabajadores, por las acciones de los otros grupos alineados con esos ideales se generalizan y por ende no cuentan con el apoyo de una mayoría que no les da credibilidad. Por ese motivo la situación actual de los sindicatos es una lucha en varios frentes, el principal y más dañino es el del Estado y el capitalismo (Cosubiela, 2014), que se empeñan en realizar un desmantelamiento de toda forma de resistencia contra sus propósitos e ideales y el más relevante de todos es el sindicalismo, pero para no tener tanta resistencia se hace una campaña para reforzar la mala imagen de los sindicatos que lleva a creer que todos los líderes sindicales son iguales y con esto el desprestigio crece sin importarle a la sociedad quiénes realizan una verdadera lucha que se ve obstaculizada y dañada por personas que prefieren irse a lo seguro y estar al lado de los sujetos que realizan prácticas reprochables que ellos mismos deberían combatir en beneficio de los trabajadores.

En Costa Rica, como en otros países que de alguna forma se ven afectados por esa situación de los sindicatos que llegan a perjudicar a varias personas, no se ha buscado una forma de solucionar este problema,

en especial los líderes de cada agrupación sindical que deben velar por los intereses mayores de sus agremiados, en busca que se mantenga vigente esta figura y que su forma de actuar se adecue a las necesidades de los trabajadores, más bien la situación ha empeorado hasta el punto de no contar con el apoyo de la población, al generar controversias por la forma en que se hacen las cosas y además crece el desinterés y la desconfianza de los agremiados tanto en la figura como tal como en sus líderes por ver que las luchas no generan los resultados que se esperan.

Pese a esa problemática y a la desconfianza que ha ido creciendo en contra de esta figura, mientras los intereses de una cúpula se pongan por delante de los intereses de una mayoría no se va a dar el cambio que se necesita para que el sindicato vuelva a velar y preocuparse por la protección de los trabajadores, las personas están reaccionando y se dan cuenta de la mala situación existente a lo interno de esta figura, pero los cambios deben ser importantes, con personas nuevas en cada sindicato, nuevas ideas, un progreso favorecedor y por supuesto traer de vuelta la confianza de los agremiados y de las personas en general, que deben entender la importancia de mantener al sindicato en buenas condiciones para que siga siendo la balanza entre los trabajadores y los patronos.

Por lo anterior resulta relevante analizar el problema en pro de la figura sindical y de sus agremiados que necesitan del apoyo que brindan los sindicatos, razón por la cual se deben sentar las bases para que se dé un cambio urgente en esta figura que tanto lo necesita y que de forma perentoria vuelva a sus orígenes y se deje a un lado los intereses personales y se ratifique su actuar en favor de sus agremiados.

Este cambio debe sentar las bases hacia un futuro prometedor para los sindicatos, al ser una crítica generalizada la estancia en el poder por varios años de los mismos dirigentes sindicales, lo primordial sería crear una nueva imagen, nuevas personas, nuevas ideas, volver a los principios y dejar de lado las malas prácticas que se han realizado por años, o sea cortar de raíz con los problemas principales y tener un nuevo inicio.

### 1.1.1 Antecedentes del problema

El sindicalismo en Costa Rica inició con la primera Federación de Trabajadores Costarricenses en 1905, producto de la evolución política de las Ligas de Obreros de 1901, se estableció de mejor forma en 1940 con la promulgación de las Garantías Sociales y el Código de Trabajo, en el que se reconoce el derecho de los trabajadores y de los patronos a formar sindicatos y a establecer convenciones colectivas.

Como establece Jiménez Calleja:

Desde hace varias décadas, las organizaciones sindicales han visto empeorar las condiciones en las que desarrollan su actividad y persiguen sus objetivos. En un contexto económico, político, social e ideológico cada vez más hostil, los sindicatos pierden afiliados y posiciones de influencia (s. f., s. p.).

En conjunto, las organizaciones sindicales de los países que se han visto afectados por las tendencias ideológicas que entraron décadas atrás y de las cuales se han mencionado como el neoliberalismo, corporativismo, flexibilidad laboral, las personas encargadas de los sindicatos no han sabido dar respuesta a estos cambios que se han generado, para los que no adaptaron sus esquemas organizativos, estrategias y formas de acción colectiva. La falta de respuesta a estos y otros retos hizo que los sindicatos entraran en un proceso de declive, evidenciable en una tendencia general al descenso de la afiliación y al debilitamiento de sus posiciones negociadoras.

Lo anterior se da debido a los sindicatos que sirvieron para los propósitos de las empresas y de los gobiernos que adoptaron las nuevas tendencias de la época, situación que generó el inicio de la problemática sindical, los sindicatos se convirtieron en corporativos al servicio de los grandes empresarios, con el fin de mantener a los trabajadores fieles y atentos a sus demandas sin importar las condiciones y derechos laborales que se violentaran.

Con esto se perdió el pensamiento y propósito fundamental de los sindicatos que hasta ese momento era ayudar y apoyar a las personas trabajadoras, posteriormente y ligado con esa alianza los líderes de las agrupaciones sindicales no querían perder el poder y se mantienen al mando de los sindicatos por años para mantener sus beneficios, motivo por el cual esa situación negativa se mantiene al no existir un cambio de mentalidad que lleve a un rumbo diferente.

En la revista Amauta en un artículo sobre la Crisis del Sindicalismo en Costa Rica del año 2012, se menciona que:

Una de las causas es la existencia de una poderosa burocracia sindical enquistada en la gran mayoría de sindicatos; es decir, una capa de dirigentes que pasaron de una diferenciación funcional a una diferenciación social con sus compañeros de trabajo. Para los marxistas, la categoría de burocracia sindical es clave para comprender los problemas del sindicalismo (s. p.).

En este sentido, son burócratas aquellos dirigentes quienes se enriquecieron y dejaron de ser socialmente trabajadores, producto de los privilegios que usufructúan por ser dirigentes sindicales.

Los burócratas sindicales no solo no trabajan, sino que ganan mejor en esta labor en relación con sus antiguos trabajos, ellos usan los recursos del sindicato como propios, reciben dietas del Estado burgués por participar en distintas comisiones y culturalmente se rodean de los asesores y funcionarios del Estado con los que frecuentemente negocian, además, sus familias e hijos viven, estudian y se cuidan en lugares socialmente distintos a los que frecuentan los trabajadores de base.

Esos beneficios que ha mantenido por años la burocracia sindical es una de las razones por las cuales se da la perpetuación del poder y a la vez que se desvirtúan los sindicatos, ya que lo importante para este grupo de personas es mantener esas ganancias extras sin importar las decisiones que deban tomar y a quienes afecten las mismas. Con esa burocracia sindical se da tanto la desnaturalización de los sindicatos al perder estos sus ideales principales como la acumulación de poder, generado por personas inescrupulosas que velan por su propio bienestar. Esto lo propician decisiones que se tomaron décadas atrás al no poder o querer adaptarse a los cambios que se dieron y con esto usando a los sindicatos

como una excusa para obtener beneficios, se acrecentó con el pasar de los años hasta llegar a la actualidad donde la figura sindical fue perdiendo importancia y poder, sin ideologías claras y con dirigentes que llevan años en el poder pese a sus actuaciones dudosas.

La Revista Venezolana de Gerencia en un artículo sobre las relaciones laborales y los sindicatos en el contexto adverso de la globalización del 2007, establece claramente que: “el debilitamiento de los sindicatos se da por la inoperancia y falta de ideología frente a los cambios que se dan con el pasar del tiempo en los contratos de trabajo, consecuencia del capitalismo y de la globalización” (s. p.). Además, establece que los actores económicos impulsan una mera visión sobre el accionar de los sindicatos, donde el capital adecua el sindicato a los requerimientos de la empresa, por lo que el sindicato se hace partícipe de la cultura, políticas y estrategias de los dueños, empresarios, patronos. Esta realidad de forma fehaciente trastoca las posturas ideológicas que deben tener los líderes sindicales, donde toda decisión debe hacerse para favorecer los intereses colectivos, pero más bien adquieren la filosofía de la empresa al hacer que de forma paulatina los trabajadores accedan a los requerimientos del patrono.

En una empresa capitalista en la que lo más relevante es la producción y con esto las ganancias que se obtengan, lo que importa en esos casos son los medios sin importar las consecuencias. En la actualidad esa forma de actuar se da por la globalización y el capitalismo, en décadas anteriores ocurría por el neoliberalismo y desde ese entonces los sindicatos eran aliados de estos empresarios, lo que dio origen al corporativismo y por tal razón pasaban a convertirse en sindicatos corporativos.

Lo que se viene gestando años atrás y que con el transcurrir del tiempo ha ganado fuerzas y esa unión de sindicatos con empresarios, en el que los primeros funcionan como un medio para lograr los objetivos de los segundos, es algo que sin duda alguna debe desaparecer mientras ocasionen conflictos a los trabajadores, lo que genera es desconfianza y apatía de los agremiados al no tener certeza si van a defender sus derechos o por el contrario los van a engañar con ciertas luchas de poca importancia para mantenerlos tranquilos y al servicio de los empresarios sin provocar ningún tipo de problema y seguir generando ganancias.

Como menciona Antunes en un artículo de la Revista *Ágora Económica* del año 2014: “ante este escenario se crea una apatía de los trabajadores, se da la desindicalización y con esto se reduce fuertemente el poder de los sindicatos” (s. p.), es claro que los agremiados van a tomar

acciones si notan un cambio en el actuar de los líderes sindicales, si se pasa de un sindicato activo a uno pasivo y sumiso al servicio de patronos y empresarios, entonces la desconfianza crece y si se ven más perjudicados entonces deciden salirse para evitar en este caso y ante ese panorama las persecuciones innecesarias en su lugar de trabajo.

Con esto y las personas al generalizar a los sindicatos que verdaderamente se mantienen en la lucha y con los mismos principios en pro de los trabajadores, se ven afectados al darse salidas de agremiados, por lo que pierden poder y credibilidad y ganan enemigos nuevos como es la población que no llega a estar de acuerdo con las decisiones que se toman, esto ayuda a los sindicatos que perdieron su rumbo y mantienen las mismas prácticas y no se ven afectados por el señalamiento público.

De igual forma Battistini en la misma revista plantea que: “ante esa situación se ve a los sindicatos como un mal menor y el medio para introducir en forma paulatina los cambios, manteniendo un nivel de conflictividad reducido” (2014, s. p.) Ese panorama va de la mano con lo que se mencionó y es la pérdida total de la credibilidad de los sindicatos, al verse opacados los grupos sindicales que luchan por los que prefieren mantenerse pasivos y seguir con los beneficios, los sindicatos desde la entrada del corporativismo ya no se ven como un problema o un rival a

vencer, con el transcurrir de los años los usan como una herramienta para introducir los cambios que afectan a los trabajadores, estos no generan conflictos y mantienen a sus agremiados sumisos, en muchos casos los dirigentes se han prestado para esas actuaciones que van en contra de la ideología sindical, al adoptar las ideas de las empresas y ayudar a las mismas en el cumplimiento de sus fines.

En esta misma línea Ágora Económica (2014) establece que:

El sindicato en tiempos neoliberales se ha visto debilitado por la apatía de varios sectores y de la población hacia esa figura, han ido perdiendo sus ideales con los que empezaron en estos tiempos debido a errores tácticos, los abandonos de su cometido o la falta de honestidad en algunos comportamientos sindicales (s. p.).

La apatía que se mencionó se da producto de las mismas actuaciones de los líderes sindicales, que abandonan los propósitos que deben mantener con los miembros del sindicato y que toman decisiones deshonestas con el fin de beneficiarse de la desnaturalización de la figura. Pasados los años estos sujetos se mantienen en el poder, transforman a los sindicatos en una figura sucia y corrupta al igual que los entes con los que tanto luchaban y criticaban en el pasado, por lo que la única forma de salvación es un cambio tanto en ideas como en estructura.

Joan Coscubiela en una exposición planteaba que al sindicalismo le está desapareciendo el hábitat que lo vio nacer, que prolifera el

minifundismo empresarial en el que es cada vez más difícil organizar a los trabajadores, la falta de adaptación ante estos cambios trae consigo la pérdida del rumbo que deben tomar los sindicatos y eso a la vez las malas decisiones que se toman, lo que le provoca más problemas a los que se ven muy afectados por esta etapa que atraviesan los sindicatos y son los mismos trabajadores que quedan desprotegidos.

### **1.1.2 Problematicación del problema**

Cuando se habla sobre sindicatos se entiende como esa figura que asume el rol protector de los derechos de los trabajadores, por lo que la razón de su creación es justamente la búsqueda de una equidad y funcionar como un arma para que sus agremiados defiendan sus derechos laborales por los cuales hubo varias luchas en el pasado si consideran que les son arrebatados. Además, es una figura que sigue ideales claros establecidos desde el principio en pro de sus afiliados y funciona como una balanza en la relación laboral, situación que no se daba con anterioridad al tener los patronos mayor fuerza y autoridad, pero con los sindicatos se igualan los términos al luchar en nombre de los trabajadores.

Sin embargo, la situación de los sindicatos en estos tiempos de cambios, mismos que se han presentado paulatinamente con anterioridad con la entrada en tiempos pasados del neoliberalismo y el corporativismo y al ser la base para la pérdida ideológica de los sindicatos al iniciar alianzas con empresarios y el gobierno de turno, formando una fuerza tripartita que se repartían las ganancias y los beneficios. En este punto se da la acumulación de poder por la preocupación de la cúpula o burocracia sindical de mantener el poder por varios años para seguir recibiendo beneficios, para esto actúan en contra de los agremiados, los mantienen

dóciles y los guían en una dirección totalmente diferente como actuaban los sindicatos en sus inicios.

De las tendencias anteriores se pasa a la globalización que mantiene la misma línea en cuanto a mayor productividad para generar más ganancias, lo que representa otro factor por el cual los dirigentes sindicales no han tenido la consigna de buscar la forma de adaptarse a estos cambios que atraviesan distintos países que mantienen su ideología, por el contrario, han cambiado la forma en la que dan pelea al escoger los momentos correctos o las luchas de menor significado para que se tenga la calma a lo interno del sindicato o no la hacen del todo. Mantienen una pasividad y sumisión con el fin específico de buscar los acuerdos que favorecen a pocos, en este caso la cúpula sindical, se preocupan por beneficiarse en cada ocasión restándole importancia a los intereses colectivos, a pesar de que el mayor fin de los sindicatos es velar por los trabajadores y que estos mantengan sus derechos laborales y la equidad en la relación que se tenga con el patrono para que se dé una igualdad y evitar abusos por parte de este.

Un punto relevante de esos cambios nada alentadores de los sindicatos es la mala imagen que genera tanto a lo interno con sus agremiados, como a lo externo con la población en general, lo que provoca un gran descontento generalizado y una importante pérdida de confianza en cuanto a sus actuaciones se refiere, al no tener claro cuáles son las verdaderas intenciones o los acuerdos que llegaron a prevalecer sobre los

demás. Por esa razón los sindicatos que no se muestren sumisos a los ideales que vayan en contra de los trabajadores, por las acciones de los otros grupos alineados con esos ideales se generalizan y por ende no cuentan con el apoyo de una mayoría que no les da credibilidad.

Por esta razón se afirma que el sindicato se ha desnaturalizado y con esto entró en crisis por las críticas, desconfianza y pérdida de credibilidad por la forma de actuar de los dirigentes, mismos que han acumulado poder y no se da un refrescamiento de ideas y en la representación que deben dar los sindicatos en nombre de los agremiados, que en este caso no es la mejor, producto de las decisiones erradas que se tomaron.

Razón por la cual, si en los sindicatos no se da un cambio y se sigue con las viejas ideas, los problemas se van a mantener y se va a dar la afectación a esta figura que es de importancia para los trabajadores pero que en los últimos tiempos ha faltado a su deber, esto por una burocracia sindical que ve su permanencia en los sindicatos como un medio de hacer dinero y recibir beneficios.

Si se llega a desligar de esas posturas y se cambia la forma en que se utilizan los sindicatos, se puede devolver a los trabajadores la figura de antaño que de verdad se preocupaba por estos y su bienestar, al dejar de

lado todo tipo de negocio y al preocuparse como debe ser por los derechos laborales y su correcta aplicación sin que se omitan, siempre en la búsqueda de mantener una buena relación laboral entre las partes involucradas.

Para que se dé lo anterior se deben hacer varios ajustes en la estructura sindical sin que se llegue a afectar la autonomía que por ley mantienen los sindicatos, por lo que lo relevante y urgente es un cambio en las personas que dirigen los sindicatos, en este caso los secretarios generales son los que comúnmente tienen esa función, lo importante es evitar una perpetuación en el poder que en nada beneficia ni a la figura sindical ni a los agremiados.

Si se mantienen las mismas decisiones y prácticas vergonzosas, entonces el cambio de persona que llegue a dirigir y darle un rumbo diferente es primordial, volver a las raíces, ser una figura que vele por sus agremiados, traer de vuelta la ideología primordial de los sindicatos y luchar a favor de los derechos laborales y evitar cualquier injusticia que se pueda dar.

Todo lo anterior se puede lograr para que no haya más cuestionamientos ni dudas en las actuaciones. Lo importante es que ya no

se vea estar en un puesto dentro de un sindicato como una forma fácil de hacer dinero.

### **1.1.3 Justificación del problema**

La presente investigación busca analizar con detenimiento la situación actual de los sindicatos y la forma en la cual, con el paso del tiempo, perdieron la ideología con la que empezaron y cómo esto favoreció de alguna forma a los patronos, pues los sindicatos dejaron de ser un medio de lucha para los trabajadores, para convertirse en un medio por el cual se buscan acuerdos que favorecen a una minoría.

Esa situación desfavorecedora para los trabajadores se presentó con la entrada de varias tendencias ideológicas que cambiaron el panorama al cual estaban acostumbrados los sindicatos, algunos al no poderse adaptar prefirieron ser útiles a los empresarios y funcionar como herramientas de los mismos para el cumplimiento de sus fines, de esa forma de actuar salían favorecidos y por ese motivo se perpetúa el poder en los sindicatos para seguir recibiendo estos beneficios. Se busca entender esos cambios en la estructura sindical, cómo afecta en la misma y a los agremiados, las consecuencias de esas actuaciones y por supuesto las posibles soluciones a esta problemática.

En este trabajo se quieren entender las razones del cambio, desde cuándo se presenta esa tendencia y la forma en que afecta tanto a la figura del sindicato como a las personas que forman parte del mismo. Es

importante tener todo claro en cuanto a este tema ya que es una situación que afecta no solo la imagen de esta figura, lo que provoca que los sindicatos que se mantienen firmes tenga un nuevo frente de lucha, es decir la opinión y el repudio popular el nuevo enemigo, sino también perjudica a los trabajadores que de alguna forma dependen de las decisiones que toma la cúpula sindical para la defensa de sus derechos. Por lo que es primordial un sindicato activo en las luchas realmente importantes, en vez de uno pasivo que actúa en movimientos no tan relevantes para mantener la calma, situación que como se verá en este trabajo se ha dado en los denominados sindicatos corporativos como una estrategia y una fachada.

Con las razones, factores y circunstancias del cambio expuestas se pueden llegar a conclusiones que faciliten las soluciones correctas y necesarias, de esa forma se lograría marcar un precedente que permita evitar que se vuelvan a cometer los mismos errores que dejaron a los sindicatos en una mala posición. Lo importante es que esta figura recobre la credibilidad y confianza perdidas, retome el rumbo que le corresponde como aliado de los trabajadores y colaborándoles las veces que sean necesarias para defender sus derechos correspondientes, mismos que han significado luchas importantes en el pasado y no se pueden perder por personas mal intencionadas en su forma de actuar.

Como una forma de controlar esas actuaciones de los dirigentes sindicales poco beneficiosas y muy criticadas se podría establecer una fiscalización para los miembros de la junta directiva, así se evitan malas decisiones y se haría sin dañar la autonomía sindical.

Por eso Hernández (2016) afirma lo siguiente:

Ante el constante abuso en la administración de sus fondos en favor de la riqueza de sus dirigentes, es muy importante que se obligue a rendir cuentas ante instancias públicas o si se quiere mixtas, es decir, comisiones formadas tanto por agentes públicos como por los mismos trabajadores (p. 428).

Sin duda alguna eso generaría un gran cambio en la estructura sindical debido a que las personas que realizaban esos actos ya tendrían que responder y deberían sustituirse, lo que terminaría de abrirle los ojos a las personas en los sindicatos para tomar la decisión por un cambio en sus dirigentes, para evitar esas mismas acciones que el tiempo de gestión de cada uno esté limitado, es importante que se den esos cambios para reactivar la lucha social de los sindicatos y que empiecen a recobrar la credibilidad perdida debido a personas interesadas solo en beneficios para sí mismos, con acuerdos que dejan a los trabajadores a merced de sus patronos y claro está sin beneficios para ellos.

La razón para la cual se hace esta investigación es como se mencionó con anterioridad tener claro cuáles son los problemas que viene

acarreando los sindicatos desde que perdieron el rumbo con el pasar de los años, por la falta de adaptación y por la consigna de favorecerse mediante esta figura que debe velar por los intereses colectivos de los trabajadores, que es la verdadera razón de existir del sindicalismo, situación que ha traído el debilitamiento de la figura como la pérdida de credibilidad al no tener claro cuáles son los verdaderos intereses.

Es importante establecer fueron los factores determinantes para esa pérdida ideológica, cómo ha sido la actuación de los sindicatos ante los cambios en la estructura social de cada país, además de dejar claro cuáles han sido las consecuencias y afectaciones que se han tenido por las actuaciones de los miembros de la burocracia sindical, mismos que se han beneficiados por esta figura al verla como un negocio personal y al dejar de lado la razón primordial de existencia de los sindicatos que es la protección y apoyo hacia los agremiados y trabajadores, por lo que es relevante dejar clara la problemática existente y de esa forma lograr cambios que beneficien a las partes.

Por lo que se estableció anteriormente, esta investigación se justifica desde la relevancia social, ya que con la problemática que planteó y las consecuencias que las mismas han generado, esto puede servir como una guía para entender en qué se ha fallado y cómo se puede mejorar esta figura, que si bien es cierto no atraviesa sus mejores momentos por alejarse del camino que le correspondía, no deja de ser importante para la sociedad,

en especial para los trabajadores, con el fin de que se mantenga el equilibrio y una buena relación laboral con los patronos.

Es una prioridad aprender de los errores y malas decisiones que se tomaron durante años y con esto lograr el fortalecimiento de esta figura que debe servir en pro de los trabajadores y en beneficio de una mayoría. Se debe tener claro todo lo negativo y se debe buscar la forma de tomar un camino diferente, nuevas caras al frente de cada sindicato importante, nuevas ideas y retomar la ideología perdida y que fue primordial en la creación de los sindicatos, con esto se lograría fortalecer de nuevo y ser ese gran opositor a las decisiones en contra de los trabajadores, porque debilitados y separados por tener diferentes formas de pensar de nada sirven, se debe hacer un grupo sindical con la consigna de dejar de lado los beneficios y preocuparse por las luchas sociales.

Por tal razón y como un medio de hacer que las personas encargadas de su respectivo sindicato reaccionen y cambien su accionar, se deben hacer cambios y con esto lograr que la población en general se dé cuenta que los sindicatos son importantes por el papel que juegan en las relaciones laborales y en las luchas que se relacionan con esa materia, que necesitan una reestructuración y un modo diferente de actuar que les permita volver a ganar fuerza, credibilidad y respeto, cambiando esta forma de pensar de los encargados y lo más importante que se debe mantener

vigente como un aliado de los trabajadores y no como otro enemigo, volver a las raíces y evitar que los logros pasados y los beneficios que significaron para los trabajadores no sean en vano, evitar un retroceso que favorezca en el aumento de poder de los patronos sobre sus subordinados. Se deben tener objetivos claros que permitan la permanencia de la igualdad de poder entre las partes involucradas en una relación laboral.

## **1.2 Formulación del problema**

**¿Cuáles han sido los factores y las razones por las cuales se ha desnaturalizado la figura del sindicato y qué incidencia ha tenido la acumulación de poder dentro de esta figura, además de los problemas que esas situaciones le han generado a los sindicatos en la pérdida de su ideología y de poder dentro del país?**

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 Objetivos generales**

- **Analizar la situación de los sindicatos a través de los años y los cambios que han tenido para adaptarse a las distintas tendencias ideológicas que se estén dando en los países afectados por las mismas.**
- **Determinar las razones por las cuales se ha ido desnaturalizando la figura del sindicato.**
- **Conocer la forma en la cual se ha dado la acumulación de poder dentro de los sindicatos.**

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Determinar la forma en que la desnaturalización de los sindicatos ha propiciado la pérdida de la ideología de los mismos.
- Conocer cómo la acumulación de poder ha generado una afectación en el cumplimiento de los propósitos sindicales.

## 1.4 Hipótesis

### **Justificación para no usar hipótesis en la tesis**

Este trabajo de investigación tiene un enfoque cualitativo con alcance explicativo. Su objetivo primordial es la explicación y el entendimiento de las causas y de las razones que han llevado a la desnaturalización y acumulación de poder en la figura sindical.

Para realizar esta investigación se procederá con la obtención, recopilación y análisis de la información que se genere por las lecturas realizadas en tesis, libros, artículos de revistas especializadas en el tema y con esto obtener toda la información necesaria que se relacione con el tema.

Por lo anterior y de acuerdo con Taylor y Bodgan (2013) “las hipótesis son indispensables en las investigaciones experimentales o cuasi experimentales” (p. 121). Situación que no se presenta en este trabajo, motivo por el cual esta investigación carece de hipótesis.

## **1.5 Alcances y limitaciones del problema**

### **1.5.1 Alcances**

La presente investigación abarcará a los sindicatos y la forma en que los mismos han perdido sus ideales con el paso del tiempo, lo que genera la desnaturalización de los mismos y trae como consecuencia la acumulación de poder.

La trascendencia de esta investigación radica en concientizar a la población sobre la importancia que ha tenido esta figura durante varios años, por lo que es relevante dejar en claro la situación por la que están pasando los sindicatos, los problemas que viven y que los alejan de sus principales ideologías y con esto marcar un precedente para que se den los cambios necesarios en la estructura sindical y con esto generar de nuevo confianza en esta figura y colaborar para que vuelva a ejercer sus funciones de una forma correcta.

Por los motivos citados anteriormente la presente investigación pretende aportar información y una solución a los problemas de los sindicatos para que operen de mejor forma y con esto beneficien de mejor manera a los trabajadores y agremiados

### **1.5.2 Limitaciones**

La investigación solo analizará las razones por las cuales se han desnaturalizado los sindicatos y se ha dado la acumulación de poder.

La investigación no contará con las actas o documentos propios de los sindicatos.

## **Capítulo II Marco teórico**

## 2.1 Contexto Histórico

### 2.1.1 ORIGENES DEL SINDICALISMO

El sindicalismo tiene su origen con la revolución industrial, en el último tercio del Siglo XVIII cuando se dio la sustitución del trabajador manual por las máquinas y con esto muchos cambios que trajo la industrialización en los distintos lugares y por lo tanto la producción en grandes cantidades.

Esta nueva forma de operar evidentemente trajo muchas ganancias a las industrias por el trabajo que realizaba el proletariado, pero esas ganancias se daban a costa del sufrimiento de las personas que trabajaban por extensas jornadas lo que significaba fatiga excesiva, mala alimentación, falta de higiene en los lugares de trabajo y falta de seguridad, situaciones que no le preocupaban al empresario y más bien le generaban más ganancias.

Las mujeres y niños eran explotados sin misericordia y les asignaban las labores más exigentes y humillantes, el operario se convertía en un esclavo de la maquinaria y el trabajo era menos valorizado. Pese a estas duras situaciones el Estado no apoyaba a estas personas, más bien era un opositor en sus pretensiones de mejorar las condiciones y dar una lucha por ellos, por eso no dejaba que hubiera una asociación de trabajadores.

La revolución industrial se ubica en 1775, durante el siglo XIX se extendería al continente europeo y a Estados Unidos, en Inglaterra la revolución se hizo progresivamente, en Estados Unidos se inició tras su independencia, en Francia la revolución comenzó durante la época del Segundo Imperio y en Alemania los nuevos métodos de producción capitalista se introdujeron posteriormente.

En los países industrializados más antiguos como Inglaterra y Estados Unidos, comenzaron a aparecer concesiones a las exigencias de los trabajadores y a producirse modernizaciones en las relaciones laborales, la *Fabian Society* fundada en Inglaterra en 1883 y base del futuro partido laborista fundado en 1900, promovería tendencias socialistas no revolucionarias.

El desarrollo de la agricultura fue fundamental en la gestión de la revolución industrial, los agricultores laboraban con instrumentos arcaicos y técnicas rudimentarias, por lo que obtenían una baja producción. Mediante reformas en la denominada revolución agraria se dio el inicio de la utilización de abonos, maquinaria y semillas entre otros cambios, mismos que le permitieron a la agricultura adoptar un cultivo intensivo en Europa y extensivo en países como Brasil, Australia, Argentina y Estados Unidos y dio también como resultado el invento de nueva maquinaria como la sembradora mecánica y la máquina cosechadora.

El progreso industrial fue otro factor relevante de esta revolución, las manufacturas que abastecían a los mercados locales comenzaron a sustituirse por las fábricas, además la acumulación de capital permitió que se diera una evolución de los inventos técnicos y adicional a eso, la creación de un mayor número de industrias que necesitaban mano de obra que provenía de los sectores rurales.

De esos cambios en la revolución industrial, la industria textil fue la primera en desarrollarse gracias a la invención de la lanzadera volante de Kay en el año 1733, que permitió el aumento de la productividad en los talleres tejedores.

Las industrias siderúrgicas y metalúrgicas fueron las siguientes en evolucionar en 1709 por parte de Darby con la utilización como combustible del carbón mineral para fundir y obtener hierro de mejor calidad y con la invención de un procedimiento para obtener acero. Otro de los sectores que progresaron fue el del transporte con la máquina de vapor que resultó muy idóneo para este medio.

Pero el verdadero desarrollo del trabajo subordinado tal cual lo se conoce se dio con la Segunda Revolución Industrial, a partir precisamente de los comienzos del siglo XX, la utilización de nuevas fuentes de energía como el petróleo y la electricidad, la invención del motor de combustión

interna, la producción del acero, la naciente industria química y en lo económico la concentración de capitales y medios de producción, impusieron cambios cualitativos en los sistemas industriales.

Como fruto de esta segunda revolución industrial donde se da un modelo de fábrica, cuyo arquetipo es la fábrica fordista, en 1909 Henry Ford anunció la producción del modelo T, un automóvil práctico e igual para todos y destinado a producirse para un mercado masivo. Ford comenzó a producir el modelo en serie sobre líneas de montaje a partir de 1913.

El cambio de la primera a la segunda revolución industrial no está solo marcado por las líneas de montaje, sino por la introducción en la fábrica fordista de la organización científica del trabajo. Fue Frederick Taylor el hombre que supo racionalizar los procesos productivos, al buscar mayor regularidad y rentabilidad del trabajo asalariado, su mayor preocupación era aumentar la producción y elegir la mejor vía para aumentar la productividad de hombres y mujeres.

Con Taylor se desarrolla la cuestión central en los modos de producción del siglo XX, que es el aumento de la productividad del trabajo subordinado, este introdujo los conceptos de justo salario para un justo trabajo, en cuanto al justo trabajo este era determinado por un estudio

científico de los movimientos del trabajador, que indicaba el método de producir en el menor tiempo posible, la consecuencia sería que el mayor esfuerzo del trabajador se traduciría en un aumento de salario.

Pese a todo Taylor buscó la optimización del tiempo de trabajo, esto con tiempos precisos y definidos, ritmos de trabajo constantes y repeticiones cada vez más rápidas. Para que este método funcionara con éxito se necesitaba que el trabajador realizara en determinado espacio físico, en este caso la fábrica, una pequeña tarea en el proceso productivo y repetirla varias veces. La organización científica del trabajo se volvió un instrumento de anulación del hombre y de rápido deterioro de su propia existencia.

Ese fue un método que dividió a los trabajadores en categorías rígidas, que los mismos trabajadores décadas más tarde defenderían, se daban tiempos de trabajo fijo en tiempos predeterminados que se retribuían con estructuras salariales estrictamente proporcionales a las tareas que se realizaron.

El método exigía por otra parte una estricta supervisión y control por parte de los mandos medios y superiores, lo que desarrolló con especial fuerza la idea del poder disciplinario, cuya otra cara era la subordinación.

Con esa forma de trabajo, con una estructura tan rígida estaba destinada a continuar mientras continuara la evolución productiva de la empresa, por lo tanto, el contrato de trabajo por tiempo indefinido completo conjuntamente con la fábrica, la categoría, el salario fijo, la subordinación y el trabajo en tiempos predeterminados, el conjunto de características de la relación laboral en la segunda revolución industrial.

En la metodología laboral de Taylor no existía especial preocupación por la integridad física y psíquica del trabajador, motivo por el cual creció el conflicto social entre las empresas tayloristas y las organizaciones sindicales. De ahí derivó un efecto no deseado del modelo que fue la expansión y fortalecimiento de la organización sindical, en efecto el sindicato se potenció en el siglo XX precisamente como reacción al industrialismo, expresión típica de la segunda revolución industrial.

Como producto del taylorismo y el fordismo se provocó sin quererlo el desarrollo y el éxito del movimiento sindical, el modelo con sus teorías sobre la producción, igualaba a los trabajadores y el sindicalismo supo transformar esa igualdad en solidaridad, en esta lucha no hubo vencidos ni vencederos, pero debe destacarse la conclusión de que el taylorismo marcó la forma del sindicalismo.

En 1789 se dio la Revolución Francesa y con esto la reivindicación de los derechos del hombre, pero paradójicamente al decir que el hombre es libre no debía formar asociaciones ni coaliciones de trabajadores pues atentaba contra la libertad general y de trabajo.

Por tal razón en la Declaración de los Derechos del Hombre y en la ley de Chapalier de 1791, se prohibieron las asociaciones de obreros, artesanos, jornaleros, entre otros, además de la postulación de pretendidos derechos comunes y de las huelgas, por lo que estaba prohibido por ende cualquier tipo de coalición o unión de trabajadores o de personas que estuvieran en desacuerdo con las prácticas abusivas en contra de hombres, mujeres y niños que tuvieran en los lugares de trabajo, por tal razón se imponían sanciones a los que incurrieran en esas prácticas prohibidas y reprimidas.

Ante esa situación los trabajadores optaron por organizaciones clandestinas para defender lo que ellos consideraban que era lo justo y para salir de la represión de la cual eran víctimas desde hace años, recogiendo el sentido societario de los gremios. Producto de esta ley surgió la Sociedad de los Iguales, que en desarrollo de sus luchas enfrentó al Gobierno, sin embargo fracasó en sus propósitos y se ejecutaron a casi

todos sus directivos. No obstante, siempre se ha considerado a esta Asociación como la iniciadora de la insubordinación sindical en Francia.

Ya ubicados en el siglo XIX las masas de trabajadores en la clandestinidad y con su ideal sindicalista comenzaron a expresarse de diversas formas desde la huelga con características de motín hasta la coalición de obreros de la misma fábrica o de diferentes.

La última etapa se concretó con la formación de sociedades de resistencia con objetivos de imponer por coacción moral o física al resto de los trabajadores, al paro colectivo de la especialidad laboral que culminan con la auténtica aparición del sindicalismo, que se presenta con una forma de estructuración más firme, ordenada y evolucionada, para hacer frente a la estructura social de la época en busca de un lugar legítimo en el conjunto económico social de ese momento.

### 2.1.2 ANTECEDENTES HISTORICOS

Como producto de la Revolución Industrial y en los países europeos con mayor industrialización se dio el inicio con las primeras protestas obreras y las consecuentes asociaciones que se constituyeron, las cuales son las primeras células sindicales surgidas después del siglo XVIII.

Algunas de esas células sindicales son la *Grand Consolidated Trade Unions* creada en Inglaterra en 1811 por Robert Owen con el propósito de agrupar a toda clase de trabajadores, sin importar en lo más mínimo su oficio, llegó a englobar a más de 500 mil afiliados, entre mujeres y hombres, que eran principalmente del campo. Posterior a ese gran logro en 1845 se fundó la *National Association of United Trades* que fue la que después de largas y extenuantes jornadas de lucha logró conseguir para los obreros una jornada laboral de 10 horas.

Se fundó después La Gran Liga del Norte, llamada también Carta del Pueblo, de su seno surgió el movimiento cartista, el cual consiguió elegir diputados a la Cámara de los Comunes. Este precedente constituye tal vez, la primera acción política adelantada con éxito por sindicato alguno fue de igual modo la primera organización que descubrió el poder político que albergaba un sindicato.

Es precisamente en Londres en el año de 1864 donde tiene lugar el Primer Congreso Internacional de Trabajadores, conocido como La Primera Internacional Socialista, en la cual participó el padre del Socialismo Científico, Karl Marx, quien redactó el mensaje inaugural. Como hecho destacable de esta Primera Internacional fue la creación de la Asociación Internacional de los Trabajadores.

Durante más de un siglo la acción colectiva de los trabajadores se consideró como un crimen, pero es en Europa y concretamente en Inglaterra donde se dio la aparición de los primeros movimientos obreros, como el ludismo que dirigió Ned Ludd. En 1824 por la presión social el parlamento británico tomó la decisión de derogar las *Combination Acts* que prohibían las organizaciones obreras.

En 1829 Robert Owen, que fue uno de los fundadores del socialismo moderno, creó las primeras cooperativas, que eran sociedades industriales de trabajadores.

En la década de 1830 aparecieron las primeras organizaciones obreras agrupando a los trabajadores según el oficio que desempeñaban, en Inglaterra tomaron el nombre de *Trade Unions* (uniones de oficios), en 1829 John Doherty fundó la Gran Unión de los Hiladores y Tejedores a

Destajo de Gran Bretaña y la primera central sindical de todos los oficios de la historia que fue la Asociación Nacional para la Protección del Trabajo.

En Francia el sindicalismo de igual forma tiene su aparición en la década de 1830 con las primeras crisis económicas, adoptando el nombre de *syndicat* (sindicatos), en este país fueron las obreras las primeras que tomaron la decisión de formar un grupo organizado para ir en contra de las condiciones de explotación que se presentaban en los aserraderos de Bordeaux y en las fábricas textiles de Lyon. En 1848 en este mismo país, los trabajadores después de algunos años de resistencia lograron su primer éxito, cuando provocaron la abdicación del monarca, lo que dio paso a la Segunda República Francesa, durante la cual se legisló sobre los principales Derechos Laborales, como son el de asociación, el de trabajo y la disminución de la jornada laboral entre otros.

Alemania siguió los pasos de Inglaterra y de Francia y dio cabida a las primeras organizaciones de carácter sindical: La Liga de los Proscritos (1834), La Liga de los Justos (1836) y La Liga de los Comunistas en 1847, esta última estaba influenciada por los postulados de Marx y Engels, doctrinantes nacidos en ese país.

En 1868 irrumpió la Unión General Obrera, en 1894 se fundó la Unión General de Sindicatos Cristianos, de clara orientación religiosa. El movimiento obrero en Alemania se caracterizó por el pluralismo ideológico, pudieron coexistir sin problemas cristianos, socialdemócratas, liberales y comunistas.

En Estados Unidos, en el año de 1869 algunos sastres de Filadelfia conformaron La Noble Orden de los Caballeros de Trabajo y pronto se les unieron zapateros, mineros, carpinteros, ferroviarios y otros grupos de obreros que se encontraban muy ansiosos por encontrar un medio para organizarse.

Esa fue la primera organización obrera nacional de ese país y antes de cesar en sus labores en el año de 1900, había logrado acumular a más de 700 000 trabajadores. En 1886 se creó en Columbus, Ohio, la *American Federation of Labor*, que fue durante los próximos 50 años la única representante de la clase obrera.

En 1935 surgió el *Congress of Industrial Organizations*, el cual alcanzó un espectacular crecimiento en la sindicalización de las industrias de producción en masa, igualmente esta organización obtuvo grandes progresos durante el gobierno de Franklin Delano Roosevelt y su política del *New Deal* e incidió significativamente en sus 3 reelecciones.

El 1955 en la ciudad de New York, al celebrarse una convención que reunía a delegados de la A.F.L y del C.I.O, se sentaron las bases para desarrollar una labor conjunta, en beneficio de más de 16 millones de trabajadores que estuvieron representados.

En Latinoamérica, los primeros indicios del movimiento sindical se originan a finales del siglo XIX en México, Argentina, Chile y Perú. En los demás países surgió solo al comienzo del siglo XX, cuando los trabajadores adquirieron verdadera consciencia sobre sus derechos y necesidades.

En el siglo XIX, es cuando los sindicatos salieron de la clandestinidad y buscaron un lugar en la estructura jurídico social que imperaba en la época que estaba de alguna forma fortalecida por las premisas de la Revolución Francesa y además del auge de las ideas que estaban contenidas en el Manifiesto Comunista de Marx y Engels.

Hacia la segunda mitad el siglo XIX, las mayorías de las legislaciones de Europa tomaron la decisión de suprimir el delito de coalición y con esto se llegó en algunos casos como el de Bélgica, a aceptar de buena forma el derecho a la asociación obrera, con anterioridad se habían tomado decisiones importantes que marcarían a los sindicatos, es así como en

1824 se derogó la ley que prohibía la asociación sindical y en 1825 se reconoció el derecho de la huelga a los trabajadores.

Pese a los logros que se alcanzaron durante varios años y los derechos que adquirieron los trabajadores, todavía estaban vigentes leyes de atentados contra la libertad de trabajo y de la industria, razón por la cual la lucha de los trabajadores continua y es en 1871 en Inglaterra cuando se promulgó la disposición que va a permitir que se constituyan asociaciones profesionales, a la vez en Francia en 1879 se constituyó la Federación de Trabajadores Socialistas(AIT) y en 1884 se reconoció de forma expresa la legalidad de los sindicatos con algunas limitaciones, de igual forma en Londres se creó la Asociación Internacional de Trabajadores en el año 1864 y en Francia ese mismo año el derecho a la huelga se reconoció como uno de los derechos fundamentales del hombre.

En 1886 la AIT tiene su primer congreso en el que los representantes de los trabajadores de diferentes países trataron de forma conjunta los distintos problemas sociales que les preocupan, en 1889 se creó la que era llamada como Segunda Internacional.

Ese mismo año se celebró el primer congreso en Paris el 14 de julio, el congreso sirvió para declarar el primero de mayo como el Día Internacional de los Trabajadores, como conmemoración a los 5 huelguistas que fallecieron en 1886 en la ciudad de Chicago, desde ese momento ese

día ha servido como plataforma para una movilización global sincronizada por parte de los trabajadores, de igual forma en el congreso se adoptó la reivindicación de la jornada laboral de 8 horas.

Se logró gracias a los antecedentes de los sucesos de Chicago por el movimiento que realizó la recién creada *Federation of Organized Trades and Labor Unions of the United States and Canada*, que programó para el primero de mayo una gran concentración para insistir en la jornada laboral de 8 horas en contraposición con las jornadas que rondaban en las 14 y 16 horas diarias.

En la misma ciudad de Paris se reunió en 1938 La Cuarta Internacional Socialista, bajo la influencia de Trotski y después de haberse celebrado La Tercera Internacional Socialista en marzo de 1919 en Moscú bajo la autoridad de Lenin.

En el siglo XX, específicamente en el año 1901 en Copenhague, se creó la Secretaria Internacional de Sindicatos, con la participación de asociaciones de Alemania, Finlandia, Gran Bretaña, Bélgica y finalmente Suecia. En 1919 se dio la creación de la Organización Internacional del Trabajo, que es uno de los organismos más antiguos y que funciona de forma tripartita con la participación de gobiernos, sindicatos y empleadores.

### **2.1.3 ANTECEDENTES HISTORICOS SINDICATOS DE COSTA RICA**

En Costa Rica con el auge desmedido de la actividad minera entre los años de 1821 a 1843 es cuando empezó a verse un vestigio de las asociaciones de trabajadores con medidas reguladoras del funcionamiento y organización de dichas agrupaciones. Con la construcción del ferrocarril al Atlántico las condiciones laborales eran pésimas y por tal razón en 1887 se dio un motín de trabajadores como una reacción, posteriormente ante las mismas condiciones se dio en 1888 la primera huelga conocida en Costa Rica dirigida por trabajadores italianos.

En 1900 se dio la constitución de la Liga de Obreros que se disolvió de forma muy rápida, posteriormente en el año 1905 se creó el sindicato de zapateros, albañiles, carpinteros y panaderos, estos se constituyen por el enfrentamiento existente entre los patronos y los trabajadores y se inspiraron en las ideas anarcosindicalistas.

En 1912 este movimiento había crecido de tal forma que alcanzó formas de organización gremiales, mismas que se llegaron a agrupar y posteriormente a constituir la Confederación General de Trabajadores, en 1913 se formó la Confederación General de Trabajadores, años después en 1919 y en 1921 se dieron huelgas por parte de los trabajadores de la Compañía Bananera, en 1934 se dio la muy recordada Gran Huelga

Bananera con la conducción del Partido Comunista. Este movimiento social fue uno de los más importantes pero no el único, porque en años anteriores se dieron movimientos como protestas, paros y huelgas por parte de zapateros, sastres, panaderos, etc.

De hecho, en 1920 gracias a movimientos sociales por parte de ebanistas y carpinteros al no reconocer los patronos las solicitudes de una jornada de 8 horas, el gobierno reconoció de forma oficial el movimiento de huelga en Costa Rica. En 1931 se creó el Partido Comunista con el fin de que abogara a favor de los trabajadores en la política del país, de igual forma este partido fomentó la creación de la Unión General de Trabajadores de la Zona Bananera del Atlántico y trajo consigo la mencionada huelga de 1934 liderada por Carlos Luis Fallas, en la que participaron 15 000 trabajadores bananeros.

En 1943 se creó la Confederación de Trabajadores de Costa Rica que se legalizó hasta 1945, periodo en que se afiliaron más de 125 sindicatos. En esta misma década se presentaron hechos sociales muy importantes como la promulgación de las Garantías Sociales y el Código de Trabajo y en 1949 en la Constitución Política se reconoció el derecho de los trabajadores y de los patronos a formar sindicatos y a establecer convenciones colectivas.

## **2.2 CONTEXTO TEORICO**

### **2.2.1 CONCEPTO DE DESNATURALIZACION DE SINDICATOS**

La desnaturalización de los sindicatos son todos aquellos factores que producen que esta organización pierda sus ideales y actúen de forma diferente a como lo hacían con anterioridad. Esto se da según varios actores por la falta de adaptación a los cambios que se viven en un país, ya sea la globalización o el neoliberalismo o también por la crisis que atraviesa esta figura y que le ha costado recuperarse, como plantea Villavicencio (2002):

Los sindicatos se ven afectados por factores exógenos como la revolución tecnológica y la flexibilización del Derecho de Trabajo y factores endógenos como falta para redefinir antiguas estrategias y tácticas que ha llevado a plantear que se está ante formas de representación tradicionales que deben ser superados (p. 215).

Se demuestra la problemática de los líderes sindicales para asumir de la mejor forma posible los cambios que se atraviesan en los países que se vean afectados por las diferentes tendencias ideológicas, esa situación afecta tanto la estructura como la forma de desenvolverse en las nuevas situaciones provocadas por los cambios en los países y por tal razón se da el establecimiento de un terreno nuevo y desconocido para estos grupos, al traer consigo nuevos factores e ideas en la estructuración de determinado lugar.

Esa situación genera una desestabilidad en los sindicatos, ya que se crea una confusión a lo interno al no saber qué pasos seguir, cómo adaptarse sin perder los ideales y con los mismos propósitos principales, lo que provoca que algunos sí tengan éxito en sus labores al mantener sus mismas posturas en contra de las injusticias pese a las nuevas ideas y formas de actuar originadas por las tendencias que se desarrollan en ese determinado momento.

Por el contrario, está el grupo sindical que al no saber cómo actuar ante lo que vive el país y que afecta todas las estructuras y al no poder contrarrestarlo de una forma efectiva, decidieron hacer lo impensado en la época en la cual se creó esta figura, donde después de varias luchas, además de siglos de señalamientos se lograron equiparar las fuerzas con los patronos y empresarios.

Esa situación fomentó los problemas que atravesaron los sindicatos y que con el pasar de los años se fue acrecentando, hasta llegar al punto donde esta figura se utiliza como una mina de negocios y beneficios por personas que mantienen esa mentalidad y que dejan en un segundo plano el apoyo hacia los trabajadores. Logran sus cometidos al mantenerlos desinformados y al participar de luchas poco relevantes.

Lo anterior es la suma de factores que indican la ineficacia de los sindicatos que ha llevado a que los líderes sindicales no sepan cuál es la mejor forma de actuar ante el momento que atraviesan los trabajadores, lo que propicia que se desvíen de las prácticas tradicionales de los sindicatos, como actuar de forma sumisa para obtener beneficios personales o llegar a acuerdos en los que los agremiados no se benefician pero una pequeña cúpula de poder sí, lo que sería poner el interés de pocos sobre el interés colectivo. Estas prácticas generan desconfianza y son estas mismas las que determinan la pérdida de ideales sindicales y por ende la desnaturalización de esta figura.

Por tal razón y como una forma de contrarrestar la desnaturalización, la figura sindical debe tomar un rumbo diferente y evitar volver al que ha estado inmerso por varias décadas, provocado por malas decisiones que se tomaron sin pensar en la generalidad o el conjunto de personas y que propiciaron que todavía siga vigente y en aumento la desnaturalización de los sindicatos con todos los factores negativos que esta situación trae consigo. Eso se podría realizar con un nuevo pensamiento alejado de toda tentación y mala intención en las decisiones que se tomen, ya que se debe tener la misma ideología y propósitos que tantos éxitos le trajeron a esta figura en el cumplimiento de sus objetivos principales, además de cumplir con sus agremiados al defenderlos y apoyarlos cuando se requería.

En síntesis, la desnaturalización de los sindicatos son todos aquellos cambios que afectaron al sindicalismo y que propiciaron una baja en la afiliación por las decisiones que tomaron los dirigentes sindicales y que de alguna forma se desvían totalmente de la razón de ser de esta figura, por lo que perdieron la ideología en la que se basaron para su creación y por ende cambiaron su accionar al darle prioridad a situaciones distintas y en las cuales solo se beneficia una minoría.

Esto afecta el modo como se maneja un sindicato y además el mismo pierde su credibilidad y la confianza de sus agremiados, todo esto se da por el cambio de enfoque en el cual se miraba al sindicato, que pasó de ser un protector de los trabajadores a una forma de tener ingresos para personas inescrupulosas.

### **2.2.2 AFECTACION A LOS SINDICATOS Y EN LA TOMA DE DECISIONES**

La desnaturalización de los sindicatos ha afectado de diversas formas a esta figura pero una de las más importantes y que sin duda alguna les ha generado más problemas a los dirigentes sindicales es la pérdida de credibilidad tanto a lo interno como a lo externo, ambas tienen algo en común y es la pérdida de confianza hacia esta figura y de igual forma a las acciones que decidan tomar. Esto se da por las malas decisiones que han tomado los dirigentes sindicales a la hora de actuar y que confunden a la población porque ya no se sabe si lo que buscan son intereses ocultos o velar por sus agremiados, lo que conlleva a que esta figura sea repudiada y se vea más bien como un enemigo, lo que ha traído consigo complicaciones a todos los que forman parte de un sindicato por lo satanizado de esta figura.

Evidentemente en la toma de decisiones afecta porque el rumbo que seguía esta figura en sus inicios con el transcurrir de los años se ha perdido y las decisiones que se tomaban en pro de los trabajadores ya no se hace de esa forma, más bien los sindicatos se han transformado en una figura complaciente, al llegar a acuerdos que benefician a una cúpula de poder que se mantiene por años y toda decisión que se tome estos de alguna forma se deben beneficiarse.

Otra de las consecuencias de la desnaturalización de los sindicatos, en este caso en los sindicatos argentinos pero que de igual forma afecta a los demás países golpeados por el neoliberalismo, es la pérdida de identidad sindical que como se planteó se dio tanto por las transformaciones económicas mundiales como por las transformaciones en materia tecnológica y organizacional, en este caso los sindicatos argentinos como de otros países y al ser una tendencia que se repite desde que se han presentado estas transformaciones, no tuvieron la capacidad o el poder para hacer los cambios necesarios que conllevaran a la adaptación correspondiente y con esto mantener intacta su identidad y su ideología.

En lugar de eso buscaron otras alternativas que conllevaron a tomar decisiones que los alejaban cada vez más de la línea por la cual se crearon y con esto se afectó a los trabajadores por las uniones y tomas de decisiones entre Estado, patronos o empresarios y los sindicatos que debían velar por sus intereses pero que lo hicieron favoreciendo a la cúpula. “Son los cambios que de una manera u otra afectaron al sindicalismo a nivel internacional, con disminución en las tasas de afiliación, con pérdida de poder y de influencia en la vida social” (Novick, 2003, p. 31), esa situación propiciada por esos cambios no es de extrañar que afecte al sindicalismo, debido al poco accionar de este o a la falta de interés de hacerlo en cuanto a la lucha contra esos cambios, los trabajadores si no se sienten seguros y satisfechos con la labor sindical o notan las alianzas tripartitas que se

mencionaron con anterioridad, no se van a afiliar a un sindicato que no les proporcione esa confianza en la lucha por sus derechos en contra de los patronos. Los cambios y la falta de adaptabilidad ante los mismos genera pérdida de poder y de influencia en la vida social por parte de los sindicatos, todo esto por diferentes factores basados en la acumulación de poder y las malas decisiones que ha tomado a lo largo de los años la cúpula de dirigentes que velan por sus beneficios y que afectan de diferentes formas a los sindicatos.

Esta situación que se da en Argentina debido a la aparición de un sindicalismo con criterios diferentes a los históricos ha provocado que la coexistencia y la unidad entre sindicatos y las centrales que se traía desde la década de los 40 se perdieran, pese a que en esas épocas había corrientes diferentes e incluso impuestas en los sindicatos.

Pero la diferencia sustancial entre esa época y la actual radica en las decisiones que tomaron las personas encargadas de cada sindicato, ya sea para beneficio personal y de la cúpula o por la falta de adaptación a los cambios de cada época y por tratar de sobrevivir no pensaban en el interés colectivo de los trabajadores. Lo anterior conllevó a que los sindicatos perdieran su fin, con esto se puede hablar de una desnaturalización de los sindicatos al perder sus ideologías o al no interesarse en las mismas con el

fin de mantener los intereses correspondientes a las alianzas de los sindicatos con el gobierno, situación que afecta a la hora de tomar decisiones debido a que los objetivos van a cambiar y no se va a trabajar como se hacía con anterioridad.

En el pasado se perdía la unidad sindical por tener diferentes pensamientos para dirigir el sindicato, siempre en beneficio de los trabajadores y con esto se mantenía la ideología principal, en la actualidad esa distancia entre sindicatos se da por la lucha entre los que mantienen el pensamiento en pro de los trabajadores como era en sus inicios y los que se unen a gobiernos y patronos para mantenerse y tener ganancias sin importar las consecuencias sobre sus agremiados, claro está los primeros son los más afectados por los ataques de diferentes sectores que no les conviene que se mantengan. Novick (2003) establece que: “se observa la división en centrales que no solo muestran concepciones políticas diferenciadas, sino que en su alineamiento pueden leerse rasgos estructurales que refuerzan esta diferenciación” (p.36).

Esto se mantiene en la línea sobre lo que se mencionó en cuanto a las diferencias y las divisiones entre los sindicatos, tanto por no tener las mismas ideas políticas, unos que se mantienen en la lucha y otros que se preocupan por alianzas y ganancias, sino también en cuanto a la estructura que cada sindicato mantenga, esto se refiere ya sea una estructura que le

proporcione prioridad a todos los miembros por igual y por ende una transparencia en cuanto a toma de decisiones se refiere o una estructura vertical, donde la cúpula es la que manda y de alguna forma los afiliados se mantienen desinformados al decirles lo necesario para mantenerlos contentos pero ocultando lo verdaderamente importante en cuanto al futuro del sindicato se refiere. Esto sin duda es en contra de los trabajadores, porque esta separación sindical debilita a esta figura, lo que provoca que los sindicatos que se mantienen en contra de los abusos no tengan el poder y los medios suficientes para la lucha.

Producto de lo que se mencionó, los sindicatos han perdido poder y efectividad frente a los otros grupos de poder, algunos por decisión propia al aliarse con los que buscan perjudicar de alguna forma a los trabajadores, otros al mantenerse en la lucha pero que son atacados de diversas formas y van mermando su capacidad para seguir activos.

Por lo anterior y ante esos problemas mostrados por los líderes sindicales a la hora de tomar decisiones y ante la falta de adaptación a los cambios que dan en determinado país es que nace la desconfianza entre los agremiados, por lo que se crea un nuevo fenómeno que debilita a la figura sindical, de esto mismo afirma Wieviorka (2009):

Se da una mutación de intereses que los trabajadores vienen adquiriendo para luchar por otras causas en las que el sindicato no muestra interés y

por eso los trabajadores han dejado de creer en sus dirigencias y cuando el estatuto de contratación lo permite prefieren no afiliarse o desafiliarse (p. 31).

Esa desconfianza generada en los trabajadores que los motiva a tomar decisiones como la desafiliación, se debe a la nula actuación de la dirigencia sindical en temas de interés para sus agremiados, si llegan a participar lo hacen de una forma no muy convincente lo que provoca dudas al verse como una figura débil y sin oposición a las pretensiones de la contraparte.

En relación con lo anterior y que muestra la triste realidad de los sindicatos en la actualidad por fuerzas externas que con el pasar del tiempo los ha afectado sin tener capacidad de respuesta, Hernández (2016) establece lo siguiente:

Los sindicatos ya no tienen capacidad de oposición y en la negociación colectiva juegan muy a menudo un papel de sumisión, frente al incumplimiento de las condiciones de trabajo y a las violaciones contractuales, la huelga ha dejado de ser un arma efectiva de reivindicación de lo ganado (p. 424).

La falta de adaptabilidad de los líderes sindicales o su poco interés en hacerlo o la asociación de estos con las empresas de tendencia neoliberal, ha provocado que los sindicatos pierdan fuerza a la hora de oponerse a situaciones laborales que se consideren incorrectas, esto

genera que en las negociaciones los representantes actúen de forma sumisa al no tener la misma influencia que en el pasado, por lo que se ven afectados por mantener sus ideales intactos o los que actúan de esa forma en busca de beneficios y además la mayor arma de los sindicatos como lo es la huelga ya no genera los mismos efectos de antes, situación que pone a los trabajadores en una situación difícil al quedar sin una defensa férrea.

Otra afectación que se da por la desnaturalización de esta figura proviene del modelo económico que de los países y que de alguna forma influye en la manera de actuar de los sindicatos, ya que esos modelos lo que buscan es aumentar la productividad, con mayor cantidad de horas de trabajo a un menor costo salarial, es algo similar a la Revolución Industrial per que en este caso los sindicatos actúan de forma diferente, ante esto Añez y Bonomie (2007) mencionan que:

A partir del supuesto que la regulación de las relaciones laborales está estrechamente vinculada al modelo económico, se plantea que dicho modelo restringe, controla y debilita a la organización sindical y por supuesto la conflictividad en el mundo del trabajo (p.60).

Todo modelo o tendencia que se implante en un país y que no sea para nada beneficioso tanto para la población como para los trabajadores, evidentemente va a generar problemas y estos se agravan si está apoyado por el gobierno de turno y por un grupo de sindicatos aliados y que no dan

la lucha respectiva como corresponde, al mantenerse a las órdenes de los patronos y empresarios para cualquiera de sus requerimientos, por lo que es más relevante mantener a los trabajadores tranquilos, quitándoles cualquier deseo de lucha o provocando que lo mantengan reprimido, en estos casos se ve con claridad el control que existe sobre los sindicatos, al restringir su verdadera forma de actuar.

Eso sin duda genera problemas tanto a los trabajadores que se ven desprotegidos y en el otro grupo de sindicatos que no pierden sus ideales y se mantienen en la lucha, ya que estos se ven afectados y debilitados por esas actuaciones, ya que los agremiados al no sentirse respaldados y al generalizar, prefieren salirse del sindicato para evitar represalias en su lugar de trabajo, lo que genera mayor conflictividad laboral al perder el control y al afectarse la figura que funcionaba como balanza en las relaciones entre patronos y trabajadores, por lo que se presentan nuevamente las desigualdades que existían antes y con esto las injusticias.

Ligado con lo anterior Noroño (2013) menciona que:

Es importante destacar que esta nueva forma de hacer sindicalismo permite que la dirigencia empresarial empiece a tomar parte en las decisiones que deben tomar los sindicatos, tratando de desvirtuar el papel de estas organizaciones y su función como defensores de los trabajadores (p.40).

Con las tendencias ideológicas que cambiaron y afectaron los sindicatos en el pasado como el neoliberalismo, que aún mantiene sus efectos, es evidente que los dirigentes al hacer como suyas esas corrientes de pensamiento y al desechar las anteriores, provocan que ese sector gane fuerzas hasta llegar al punto que prácticamente son participes y dirigentes de las organizaciones sindicales afines a su forma de actuar y los manejan a su antojo y conveniencia.

Por tal motivo se da un gran cambio en las formas en las cuales se hacían las cosas a lo interno de esta figura y prácticamente perdió independencia y se debió consultar con sus nuevos jefes las decisiones que se deben tomar, lo que provoca que tanto los líderes como los sindicatos pierdan credibilidad y cuestionen cada acción que hagan al no tener claro cuál es el verdadero propósito y a quiénes va a beneficiar.

Esto genera un gran cambio en el modo en el cual se hace sindicalismo, ya no se lucha contra los provocadores de injusticias laborales, más bien se unen, se buscan beneficios comunes y se llegan a acuerdos que pocos conocen, pero se hacen para mantener una falsa calma, olvidándose del papel de los sindicatos como defensores de la clase trabajadora, son más bien una figura que funciona como un títere de los patronos, se usa de la forma que convenga para lograr sus propósitos y mantener a los trabajadores engañados y para controlar cualquier impulso

que tengan para sacudirse de las injusticias que se presenten en sus lugares de trabajo y que atenten contra sus propósitos.

### 2.2.3 FACTORES DE LA DESNATURALIZACION DE LOS SINDICATOS

La desnaturalización de los sindicatos se ha presentado desde hace tiempo por distintas razones debido a los cambios que se dan según la época en la que se encuentre el sindicato. Esto provocó que el sindicato perdiera su rumbo inicial, uno de esos factores es el neoliberalismo y como mencionan Leyva y López (2016):

El neoliberalismo impone nuevos terrenos de negociación y lucha para los actores sociales, no todos aprendieron y se adaptaron de la misma manera pues unos se acomodaron a las nuevas condiciones, otros se quedaron en el camino y otros se quedaron anclados en el pasado (p.50).

Como se estableció, ante la falta de adaptación a las nuevas tendencias entrantes en determinado país, en este caso el neoliberalismo, los encargados de los sindicatos no supieron cómo reaccionar ante los cambios que provocaron las mismas, eran nuevos métodos para realizar las mismas acciones que se hacían con anterioridad. Esto provocó una revuelta en las organizaciones sindicales, ya que algunos desaparecieron, otros siguieron con la misma ideología sin perder su rumbo y se convirtieron en un dolor de cabeza para los patronos, otros por el contrario y causantes de la problemática decidieron acomodarse y beneficiarse de las nuevas circunstancias y dejaron de lado su compromiso con los trabajadores.

Esta tendencia se generó en los sindicatos de diferentes países de América Latina en los que entró con más fuerza este modelo. Uno de los casos es el de México, como menciona Hernández (2016):

El neoliberalismo y la flexibilidad laboral han nulificado al sindicalismo en la función de la pérdida de capacidad para negociar y disminución de la fuerza en las acciones para presionar al capital y así mejorar los salarios, las prestaciones y en general las condiciones de trabajo (p. 424).

Lo anterior indica un gran problema que se presentó desde la entrada de la tendencia del neoliberalismo, en este caso como lo menciona el autor situación que se dio en México a partir de 1982 hasta el 2000 con la derrota del PRI y con esto la entrada de la flexibilidad laboral que provocó un abuso hacia los trabajadores, como se daba en épocas anteriores cuando el sindicalismo apenas estaba con sus primeras luchas.

El error de los sindicatos ante estas situaciones ha sido el no poder adaptarse de la mejor forma, esto ha provocado 2 situaciones, la entrada del corporativismo sindical que es cuando los líderes sindicales se asocian a las empresas en su accionar con el fin de sacar varios beneficios personales, el otro caso es la pérdida de poder en los grupos sindicales en su accionar en busca de beneficios para los trabajadores al no saber cómo sobreponerse al neoliberalismo y cómo atacar la flexibilidad laboral, lo que ha provocado que ya no cuenten con la influencia del pasado y no tomen en

serio sus pretensiones, lo que provoca que los trabajadores prácticamente se queden sin un protector y deban buscar la forma de solucionar sus problemas sin el apoyo que antes tenían.

Por esa razón se podría decir que el propósito de esas empresas ha funcionado, ya que dejaron sin influencia y poder a los sindicatos que seguían en contra de sus prácticas, lo que generó el abandono de las personas de los sindicatos por no ver solución a lo que viven diariamente y con esto quedaron a merced de lo que establezca el patrono sin poder objetar.

Además, estas empresas tienen injerencia en los sindicatos que se mantengan de su lado, pues se entera de las decisiones y acciones que se van a tomar para determinada situación, manejan a su antojo lo que se debe hacer y en qué momento, esto deja claro el problema que se viene dando y es preocupante la falta de independencia en algunos casos y la forma en que se manejan los sindicatos, esto con el visto bueno de personas que cumplen la función de mantener a sus agremiados engañados y tranquilos, lo que daña la imagen de esta figura y ganan además un nuevo adversario como lo es el repudio social que llega a generalizar sin importar la existencia de un grupo sindical que se mantiene fiel a sus principios.

El neoliberalismo entró en Costa Rica en la década de los 80 y el gobierno se enfrentó a los sindicatos con políticas represivas que llevaron al debilitamiento en el sector privado, lo que fomentó el solidarismo como antítesis del sindicalismo, por lo anterior Esquivel (2013) afirma que: “el neoliberalismo en Costa Rica erosionó las bases sindicales de décadas atrás, anteponiendo un contrapunto como lo fue el solidarismo, articulado a los intereses empresariales” (p. 92). Esta tendencia es tan dañina para los fines sindicales como las demás, pero con esta el ataque del Estado fue directo hacia los propósitos de los sindicatos al tratar de debilitarlos con distintas prácticas.

Una de esas fue la creación del solidarismo para darle lucha a los sindicatos, pero esta se mantenía ligada a los empresarios, lo que le proporciona un arma nueva a estos, además de un aliado que le colabore en sus propósitos proporcionándole mayor poder de acción, con esto lograron debilitar aún más a los sindicatos que se mantienen firmes, propician que pierdan poder de negociación y queda además muy claro el apoyo incondicional propiciado por el Estado para estas empresas.

Además de la tendencia neoliberalista se tiene otro factor que es el de la flexibilidad laboral que se desarrolla con el afán de elevar la productividad. Añez y Bonomie (2007) lo definen de la siguiente manera:

El resultado de las estrategias de la modernización capitalista, la cual, circunscrita a la concepción neoliberal y globalizadora, plantea que las

relaciones laborales pueden, ser modificadas de acuerdo con el movimiento y exigencias del mercado, condición que va eliminando progresivamente la estabilidad y seguridad social del trabajador (p. 51).

Esta flexibilización laboral es la responsable de la precarización en los empleos, además de eliminar el contrato indefinido, los beneficios socioeconómicos para dar paso a la alternativa de la contratación temporal y al abandono de las normas proteccionistas del Derecho de Trabajo, con el propósito de reducir los costos, lo que genera el miedo, la obediencia y la sumisión del trabajador, por lo que se dice que este modelo restringe, controla y debilita la organización sindical. Lo anterior deja claro que estos modelos han sido un cáncer para los sindicatos que se oponen a estas prácticas y por ende para los trabajadores y que se ha propagado hasta provocar la crisis sindical y la pérdida de poder de los grupos sindicales que no han perdido su ideología.

En esta situación lo que es alarmante es el apoyo y respaldo de un grupo de sindicalistas que se mantienen fieles a estas tendencias para seguir recibiendo beneficios, estos no se inmutan por los cambios tan brutales en las condiciones de trabajo que se daban en ese momento y que en algunos casos se han mantenido para favorecer la mayor producción posible. Esta debía ser su mayor preocupación al suponerse que son los protectores y aliados de los trabajadores pero con la desnaturalización de

esta figura sin la reacción de estas personas, se han cambiado de bando y ahora protegen los intereses de los empresarios y patronos.

Con base en lo que se ha planteado se puede establecer que los gobiernos son cómplices de esta situación precaria para los sindicatos que no se han unido en sus fines, pero en especial para los trabajadores quienes se ven más perjudicados y desprotegidos, se da por la globalización económica y la internacionalización del mercado, al ser su fin principal la competitividad de las empresas y para lograrlo presionan a los encargados de darle protección a las legislaciones laborales para que favorezcan sus intereses.

Continúan con la alianza tripartita entre gobierno, sindicatos y empresarios, por ende, siguen sacándole beneficio a esta situación al cumplir con sus funciones de inacción ante las acciones en contra de los derechos laborales. *“Esto significa que se está conformando un conjunto de estrategias que inciden en la eliminación o restricción del sistema de beneficios laborales conquistados por los sindicatos en sus largas luchas”* (Añez y Bonomie, 2007, p. 51).

De lo anterior se deduce que la desnaturalización sindical se debe a los cambios en cuanto a modelos se refieren y la falta de adaptación es fundamental para que los líderes sindicales no sepan cómo guiar el

sindicato de una forma tal que cumpla con sus fines primordiales y eso genera el desvío de la razón de ser de esta figura, lo que provoca el desconcierto ante la ignorancia de cuál sería la mejor forma de actuar ante los cambios que se presentan.

Asimismo, de esos cambios se ve la forma de actuar tanto de los sindicatos como de los mismos gobiernos, en vez de mitigar o evitar las consecuencias de las tendencias poco favorecedoras que trajeron consigo tanto el corporativismo como la flexibilidad laboral, estos decidieron aliarse y sacar provecho de la confusión generada en varios sectores fundamentales para la protección de los derechos laborales.

Cuando estos se repusieron ya el daño estaba hecho y la desventaja era clara, aun así los sindicatos que siguieron apoyando a los trabajadores que estaban debilitados por muchos factores que incidían en su accionar. Algunos factores eran indirectos por las decisiones que tomaron los sindicatos al mando de los empresarios, que dejaban de lado tanto a sus agremiados como las luchas de años anteriores que conquistaron los derechos laborales y que estas personas tiraron a la basura.

Estas variaciones en el accionar de los dirigentes de un sindicato promueven de alguna forma que las luchas sindicales no estén claras y se busquen formas para subsistir en esta nueva estructura que no vayan acorde con los ideales y lo que genera que se cambien las prioridades y la forma de pensar de los dirigentes. Esto provoca la pérdida de identidad de los sindicatos y que se transforme en una figura que en algunos casos se convierte en aliada del Estado y empresarios con tal de mantener intereses que beneficien a las partes y al dejar de lado la lucha principal que es ayudar a sus agremiados, lo que conlleva a que se convierta en una figura que vela solamente por los intereses de pocas personas.

Esto favorece en gran medida a los empresarios que de alguna forma llegan a tener contralada la figura sindical, por un lado los sindicatos que se mantienen a su lado, manejándolos para tener controlados a los trabajadores, por otro lado los sindicatos que siguen luchando pero por varias circunstancias se encuentran debilitados, por lo que no son un gran rival y por tal razón dejan hasta cierto punto el camino libre a patronos para ejercer sus mandatos sin mayor oposición, lo que afecta en gran medida los derechos de sus subordinados.

Otra de las razones de esta desnaturalización y que va de la mano con lo anterior es la unión entre empresarios y gobiernos para accionar con base en estrategias neoliberales para debilitar el poder sindical en la dimensión política, además de modificar relaciones de trabajo en lo que se refiere a producción.

Como mencionan Leyva y López (2016): *“las principales orientaciones para la reorganización sindical ya están trazadas, instituciones laborales subordinadas al presidente, libertad sindical acechada, gansterismo sindical tolerado y corrupción sindical”* (p. 53). Lo anterior se da por la inacción de los dirigentes sindicales para evitar consecuencias en su estructura ante cualquier nueva tendencia, esto provoca que los sindicatos se encuentren al servicio del Gobierno y empresarios para lograr su propósito y a la vez dejar desprotegidos a los trabajadores y además se tiene otra definición para desnaturalización que sería la unión entre gobiernos y empresarios para debilitar a los sindicatos y que esta de la mano con el neoliberalismo y sus propósitos.

A los sindicatos que estén contra de ese accionar los van a acechar los sectores a los que no les conviene que estos hagan su labor de apoyo hacia los trabajadores, razón por la cual van a encontrar la manera de afectarlos, es decir van a afectar su libertad sindical. Los que se encuentren aliados y al servicio de los empresarios, a lo interno se va a dar una corrupción que va a afectar la estructura misma, lo que va a provocar que

los objetivos cambien y lo primordial sea la obtención de ganancias por sus servicios prestados, por lo que la relación se convertirá en un gansterismo sindical, donde la cúpula sindical ve a esta figura como una forma de hacer dinero, el sindicato se convertiría en una forma de tener ganancias y beneficios a costa de los derechos laborales de las personas, al cambiar los objetivos se deja de lado el bienestar de los trabajadores con el fin de quedar bien en la alianza tripartita y seguir cumpliendo con los objetivos encomendados, como se mencionó se da una corrupción en la estructura sindical, ya que el sindicato está dirigido por personas inescrupulosas y que cambian a su beneficio la ideología sindical que por varios años se mantuvo.

#### **2.2.4 ACUMULACION DE PODER EN LOS SINDICATOS Y SUS CAUSAS**

En los sindicatos hay figuras que sirven como líderes y representantes de los agremiados, muchas veces esa responsabilidad recae sobre el Secretario General que de alguna forma en sus manos se encuentra el bienestar de los miembros del sindicato en base a las luchas sociales que se den y a la toma de decisiones.

Muchas veces esta persona se mantiene en el poder por varios años y su mal accionar genera repudio y falta de ideas nuevas y frescas para el sindicato, con lo anterior se puede definir a la acumulación de poder como todos aquellos factores que favorecen el actuar del dirigente sindical para mantenerse en el poder y con esto ganar beneficios y autoridad para dirigir el sindicato.

Esos factores que apoyan en gran medida a esta clase de personas se han presentado desde la época en la cual se dio el neoliberalismo y los relevantes son el corporativismo y la flexibilidad laboral, mismos que propiciaron una nueva clase de sindicalismo, en el cual se perdieron todos los ideales que guiaban a esta figura, convirtiéndose en un aliado que cumplía todas las exigencias de los patronos, ya que eran estos los que manejaban el sindicato desde las sombras ante la ignorancia total de los agremiados.

Se establece con claridad que la acumulación de poder puede a causar daños a lo interno de los sindicatos, en especial en su estructura y su funcionamiento, debido a que se siguen con los mismos ideales de la misma persona que por años ha ocupado el poder y eso significa pocos cambios en los sindicatos, además de poca adaptabilidad a las nuevas tendencias que se desarrollen, todo esto conlleva a un funcionamiento deficiente por parte de los líderes sindicales.

Lo fundamental para las personas a cargo es mantener las mismas prácticas que por años se han tenido, estas llegan a beneficiar a un pequeño grupo y por ende se debe pertenecer y mantenerse en esa cúpula sindical, se deben tomar decisiones que en muchas ocasiones van en contra de los trabajadores, cambiar el accionar de los sindicatos al convertirse en un respaldo importante para los patronos, favorecer su aumento de poder y propiciar un desequilibrio aún mayor en las relaciones laborales.

Eso significa que se hace necesario la temporalización efectiva de los cargos de dirección, por lo que las representaciones perpetuas deben desaparecer. Tanto en el gobierno como en el sindicato, la perpetuación del poder es dictadura y esto a la vez es autoritarismo, no más líderes vitalicios (Hernández, 2016, p. 427).

Los dirigentes sindicales al perpetuar el poder y actuar en beneficio propio en busca de privilegios significa que los sindicatos están perdiendo los ideales por los cuales se crearon, al dejar los intereses de una mayoría y que forma parte del sindicato esperando que este lo guíe y lo proteja de todo, con los viejos líderes al mando sin duda alguna esta figura no va a prosperar y se va a seguir utilizando como un medio efectivo para ganar dinero, razón por la cual al tener clara la afectación que se da en los sindicatos por la perpetuación de poder, se debe buscar la forma de mitigar ese problema y hacer cambios con el fin de eliminar ese factor que impide a los sindicatos volver a su rumbo original.

De igual forma se llega a establecer un parámetro el cual sería que los líderes sindicales responden a las necesidades y exigencias de los empresarios, esto conlleva a la violación de los derechos de los trabajadores. *“El capital adecua el sindicato a los requerimientos de la empresa, transformando la organización y autonomía, por lo tanto, el sindicato se hace partícipe de la cultura, política y estrategias de los dueños de producción”* (Añez y Bonomie, 2007, p. 60).

La razón fundamental por la cual se llega a dar la acumulación de poder en un sindicato son las ganancias que se obtienen por los servicios prestados para patronos y empresarios, lo que les facilita en gran medida sus labores, de igual forma este capital recibido provoca el cambio en esta

figura al perder su independencia, que representa una parte más de la estructura de la empresa y hace como suyo toda cultura, política y estrategia de la misma. En muchas ocasiones van en contra de los trabajadores pero los dirigentes vuelven la vista hacia otro lado y colaboran en esas acciones, en vez de proteger se convierten en otro enemigo de los trabajadores.

Se establece que es necesario que desde la Ley y tal vez desde la Constitución se puedan evitar las dictaduras de las dirigencias, de manera que quede prohibida la reelección por más de un periodo y limitar el número de veces que un dirigente pueda ocupar los máximos cargos, con independencia de que los estatutos hagan lo propio (Hernández, 2016, p. 427).

Eso sería un gran cambio tanto en la estructura sindical como en el accionar y toma de decisiones, las personas a cargo deberían cambiar sus estrategias de manejo del sindicato para poder reelegirse por un periodo más, con esto se busca dejar de lado las prácticas vergonzosas que varios dirigentes aplicaron al olvidar su objetivo principal, que es la ayuda y respaldo hacia los trabajadores, se cambiarían los ideales negativos, además que se mantenga en la misma línea de acción cada nuevo candidato.

Una de las causas por las cuales se da acumulación de poder y que la persona se mantenga por muchos años como líder es el corporativismo, ante esto Córdova (1986) menciona que:

El corporativismo cedió a una forma de lucha según la cual si se disciplinaban los sindicatos y otras organizaciones al interés del Estado se obtenían beneficios y si se revelaban los perdían. A su vez los líderes sindicales encontraron en el corporativismo estatal la mejor de las suertes individuales, debido a que quien controlara los sindicatos obtenía fortuna personal (s. p.).

Sobre ese corporativismo se puede decir que las empresas con tendencias neoliberales al verse beneficiadas con la poca o nula intervención del Estado al ser limitado en su intervención, lo que queda es minar la actividad sindical para eliminar beneficios que los sindicatos han ganado para los trabajadores y con esto no tener obstáculos en su crecimiento que es su prioridad. Lo preocupante es que los sindicatos que buscan beneficios propios en vez de los colectivos facilitan ese movimiento y se convierten en sindicatos corporativos, de ahí sale el corporativismo.

Esta es una figura en la que los sindicatos se unen a las empresas y al gobierno con el fin de seguir con el manejo abusivo hacia los trabajadores y tener una mayor producción y con esto una buena ganancia. Para lograrlo se debía mantener a los trabajadores obedientes y sin ideas de lucha, al cumplir ese cometido los líderes sindicales que se mantienen bajo el control y supervisión de los empresarios toman parte en los acuerdos y los manejan como si fueran una extensión de su misma empresa, por lo que esta figura pierde toda autonomía y credibilidad.

Como se estableció anteriormente, el corporativismo ha sido un factor determinante en cuanto a acumulación de poder se refiere y con esto las diferentes consecuencias que se dan en la estructura sindical, esta es una problemática que se da en los países impactados por el neoliberalismo y con esto la nula respuesta de los sindicatos. En el caso de los sindicatos argentinos este corporativismo se desarrolló y estructuró fuertemente en 2 niveles no siempre conectados, Novick (2003) se refiere a esos niveles de la siguiente forma:

A nivel de base, en los establecimientos industriales, a partir de las comisiones internas de delegados y a nivel de cúpula, desarrollando una dirigencia que actuaba centralizando las negociaciones colectivas en materia de salario y condiciones de trabajo (p.27).

Lo anterior da a entender que en la estructura interna de un sindicato corporativo se encuentra la base, estos serían en sí los agremiados afiliados y la cúpula, que llegaría a ser la parte dirigenal de los sindicatos, centralizando todo tipo de decisiones en esta cúpula sin tomar en cuenta la opinión de las personas afiliadas, situación que genera problemas para los sindicatos porque no siempre los intereses de la cúpula van a ser los mismos que los de la base de los sindicatos.

Además, también se confirma una vez más, en este caso en Argentina, que una de las situaciones perjudiciales para la figura sindical es

la acumulación de poder. Esto queda en manifiesto con la centralización de decisiones y de negociaciones por la cúpula sindical.

Esto es un factor sumamente negativo para las personas que no llegan a tener poder de decisión, porque si bien es cierto los temas se llegan a tratar en una Asamblea General, pero lo que se trate ahí no va a ser lo que realmente se negoció entre los dirigentes y otras partes interesadas, lo que representa un engaño para esas personas y un tema importante a tratar y que debe de alguna forma fiscalizarse y cambiarse, esto para la transparencia en la toma de decisiones y por el bienestar y beneficio de los trabajadores que se afiliaron para que los defendieran sin engaños por los sindicatos.

El régimen corporativo llegó a tener una reinterpretación para dar un análisis efectivo a los casos que se estaban dando en América Latina, por esa razón se dio una división entre el corporativismo de Estado y el corporativismo autoritario. Cato y Dobrusin (2016) refieren que:

En los 2 casos de esos regímenes corporativistas, la tendencia corporativa sobresale por la centralidad que llega a poseer el Estado y por la coordinación y la cooptación que se tiene con las organizaciones destinadas a la producción, tanto del capital como de los trabajadores (s. p.).

Desde esa perspectiva el corporativismo le sirvió al Estado para controlar a las organizaciones más importantes en cuanto a producción se refiere, para estas era una forma de pelear el espacio estatal con el fin primordial de obtener concesiones.

En estos casos se llega a notar cómo se empieza a dar la unión entre las partes con el fin de obtener ganancias y beneficios en detrimento de los derechos fundamentales laborales, al unirse tiempo después a esta ecuación los sindicatos donde sus dirigentes estaban interesados en obtener parte de los privilegios que para ganarlos debían dejar en una posición indefensa a sus afiliados con acuerdos entre estas partes, pero que evidentemente no salían a la luz, pero para mantener tranquilos a los trabajadores se engañaban con otras luchas que al fin y al cabo no les significaba nada.

El corporativismo significó para el Estado ser una especie de mediador en las disputas que se originaban entre empresarios y trabajadores y se inclinaba a favor de una postura o de la otra con base en la coyuntura del momento, o sea según la combinación de factores o de circunstancias, en ese momento el Estado favorecía al que más le llegara a convenir, en la mayoría de los casos eran los empresarios. En estos casos como lo indica Murillo (2005) *“el sindicalismo que se da en la región de*

*América Latina tiene como una característica que históricamente se ha regido por sistemas corporativistas”* (s. p.), lo que deja claro que esta práctica le ha resultado a los diferentes Estados de esta área en particular muy provechosa y por ende también a los sindicatos.

La figura sindical en particular como se ha demostrado se ven tentados y luego atrapados por estas prácticas de explotación de trabajadores en busca de la mayor producción posible, restando importancia a los derechos laborales. Se da esa situación por los beneficios para la cúpula sindical con el fin de mantener a los trabajadores engañados y por ende sin poder objetar para que se ajusten a las necesidades del empresario, por lo que estos sindicatos se convierten en aliados de las empresas y del Estado en contra de los trabajadores.

Eso es un factor por el cual el corporativismo se ha mantenido en perjuicio de las personas por varios años por el beneplácito de las otras partes involucradas en esta problemática. *“Esto significa que el sistema corporativo no solo resistió los cambios en las políticas económicas de la región, sino que también en diversos casos, fue un factor esencial para llevar adelante esos cambios”* (Kay, 2003, p. 91). Queda clara la resistencia de la tendencia corporativista a las modificaciones que se dieron en la región por el paso del tiempo y que tuvieron su influencia en la política de cada país, además al contar con el apoyo necesario y el fortalecimiento

respectivo parte de la progresión de esos cambios se dieron por el corporativismo.

Esta se fue convirtiendo en una figura que agarró las fuerzas necesarias para ser influyente dentro de un país y cambiar lo necesario para que el modelo se ajustara, esto por la complicidad tanto de los Estados como de los sindicatos, debido a un tipo de unión de conveniencia entre estas partes donde el accionar del Estado tiene su influencia determinante en el accionar de los sindicatos. Eso tiene que ver con el modelo de relaciones laborales, en el que el corporativismo en estos países asentado como una forma de mediación entre diferentes sectores divergentes se creó a partir del Estado.

Esas facilidades otorgadas a esta modalidad además de la pérdida en las funciones del Estado o la confusión que se genera en esos roles por el corporativismo, Zapata (2003) refiere que *“esa situación ha dado inicio a una crisis en el sindicalismo Latinoamericano, generando desestructuración en lo que a mercados de trabajo se refiere, una mayor progresión de las empresas multinacionales, apertura en los mercados y la privatización de empresas estatales”* (s. p.). Esa alianza y por ende confusión en las funciones estatales trae consecuencias a lo interno de un país ya que no se tiene claro en qué va a intervenir el Estado o si va favorecer a las empresas con ideologías corporativistas.

Esto empieza a generar un desorden y por ende mayor desprotección a los trabajadores ya que los sindicatos ante los nuevos cambios y consecuencias que se dan toman nuevas decisiones, las cúpulas sindicales tratan de mantener los privilegios ganados y se replantean las relaciones dentro del sistema corporativista, por ende abandonan de cierta forma a sus agremiados, dentro de toda esa confusión empresas se benefician para mantener en secreto sus prácticas o actúan de esa forma sin temor a represalias mientras todo se ordena nuevamente y el Estado vuelve a asumir sus funciones de la forma que le corresponde.

Con la tendencia corporativista se deja claro que los dirigentes del sindicato en lugar de combatir a estas personas que atentan contra los derechos laborales se unen en busca de mejorar su calidad de vida, sin importarles cuál va a ser la suerte de sus agremiados, además esa identificación del sindicato con las ideologías que practica la empresa lo convierten en un sujeto de confianza y su labor primordial es controlar de cualquier forma a los trabajadores para que estos tengan una postura sumisa y accedan sin reproche a los requerimientos del patrono.

Por esa razón Añez y Bonomie (2007) establecen que:

Esta nueva connotación del sindicalismo permite señalar que la directiva de la empresa interviene en la organización sindical adaptándola a su imagen y semejanza, considerándola como propiedad de la empresa, en otras palabras, desvirtúa sus funciones y atribuciones como sujeto principal en la toma de decisiones referidas a la negociación colectiva, a la representación

de los trabajadores y a ejercer acciones en defensa del interés colectivo (p. 61).

La problemática con el corporativismo es el manejo y control en la toma de decisiones que tienen el Gobierno y los empresarios en los sindicatos, al manejarlos prácticamente a su antojo con el aval claro está de los dirigentes sindicales que han perpetuado el poder, por lo que el sindicato pierde su autonomía tanto para tomar decisiones como en las acciones que se vayan a tomar y los empresarios sacando provecho al tener los sindicatos como parte de su propiedad para determinar en qué momento van a actuar y en cuáles luchas, esto con el fin de guardar las apariencias de esta figura, por eso Arregui (1999) afirma que:

La estructura formal del movimiento sindical en México refleja la articulación de las principales fuerzas sindicales con los grupos de poder del país, es así como podemos identificar redes de control dentro del movimiento sindical a través de su imbricación con los grupos financieros e industriales dentro del régimen de partido de Estado que ha prevalecido en el país desde la década de los años 20 (p. 111).

Lo anterior es un fiel reflejo del momento tan turbio por el cual atraviesa el movimiento sindical, situación que en algunos países como es el caso de México que se vive desde 1920, es preocupante como se dejan de lado los principios fundamentales de un sindicato para ser prácticamente un aliado que manejan a su antojo para lograr sus fines por los grupos productivos de un país, como lo son la parte financiera e industrial.

Es algo repetitivo en el área que sea avalado por los distintos Estados y como se ha establecido este grupo tripartita forma una red de control a lo interno de cada sindicato que se les una para percibir los beneficios respectivos para manejarlo de la forma más conveniente para las partes involucradas y aparentan funcionar y ejercer sus funciones con normalidad.

Esta situación sigue el mismo patrón en los diferentes sindicatos y es el de funcionarios o dirigentes que traicionan tanto la ideología defendida por años por los grupos sindicales como a sus propios compañeros, se convierten en lo que tanto criticaban, es decir en personas o grupos afines a las prácticas gubernamentales y empresariales que van en contra de las verdaderas luchas sindicales.

En México durante los años 20 y por varias décadas existió un grupo estatal descentralizado denominado los charros sindicales. *“No es un burócrata del movimiento sindical, es un intermediario de las relaciones laborales, seleccionado por el Estado”* (Arregui, 1999, p. 111).

Queda claro que estas personas en esos años al ser aliados del Estado y ser escogidos por este y al mantenerse por varios años en esa posición privilegiada se encargaban de calmar los ánimos en los trabajadores molestos y funcionaban como una especie de intermediario en

negociaciones y en las relaciones de trabajo en las que evidentemente favorecían los intereses tanto del Estado como del grupo empresarial. Se nota una vez más en este caso la importancia de la acumulación de poder para seguir con las prácticas en contra de los trabajadores, lo relevante de mantener a una persona afín a sus ideales por años en una posición privilegiada.

Eran sujetos que tenían a su disposición un gran poder que en lugar de utilizarlo para ayudar a los trabajadores en la relación laboral, lo utilizaban para favorecer sus propios intereses y recibir ganancias, por tal razón el autor hace referencia a que los dirigentes sindicales en México son tan longevos como los notarios públicos porque su labor es firmar lo que les pongan enfrente sin importar lo que sea ni a quienes pueda afectar, esto con el fin de mantener su posición privilegiada.

Un grupo conocido que tenían estas prácticas eran los cinco lobitos que se establecieron en 1929 y fueron claves en el desarrollo del sindicalismo de pauta conservadora en México, por la alianza que tenían con la burguesía industrial y sus vínculos con el fascismo internacional por las inversiones de capital tráfuga que estos hacían en México.

Entonces como forma de apoyar el corporativismo los gobiernos toman las medidas para que empresas puedan operar en el país sin ningún tipo de problema, “*esas facilidades entre varias que existen incluye diferentes tipos de incentivos y ciertas exenciones en la legislación laboral del país donde vayan a instalarse*” (Jordan, 2001, s. p.), además una confusión que se genera en los sindicatos al no saber quiénes son verdaderamente los que toman las decisiones o a quiénes deben dirigirse, lo que provoca problemas en la comunicación.

Lo anterior se da por lo difícil de determinar las responsabilidades en este tipo de sistema de producción, hecho que genera un desorden en cuanto a sindicación se refiere porque es difícil que trabajadores de ese tipo de empresas puedan pertenecer a un sindicato y en muchos casos no llegan a tener un contacto con un representante sindical que de verdad se preocupe por la dura realidad por la que están pasando y busque un cambio para ellos.

Como en toda tendencia que se desarrolle en un país lo importante es la productividad y para esto no funciona si los trabajadores están afiliados a un sindicato porque les generaría menos ingresos y con esto menos ganancias, por tal razón es importante dificultarles a los sindicatos no corporativos sus labores para que los trabajadores queden a la deriva y a su disposición.

Eso se logra por medio de una lucha directa con los grupos sindicales que les da pelea y con los otros que se alían a ellos, simplemente es mantenerlos de su lado y que les haga el trabajo más fácil al tener a los agremiados dóciles a puro engaño, pero para esto los dirigentes deben mantenerse varios años en el poder para que sigan con esos movimientos favorecedores a los patronos.

Estos son los dirigentes que se tienen gracias a su alianza con el corporativismo, saben que pueden realizar ese tipo de acciones al engañar a los trabajadores con luchas no tan importantes y al ocultarles sus verdaderos propósitos e intenciones, que en estos casos sería estar en el poder con el fin de percibir los beneficios y ganancias que tienen al lado de los empresarios y del gobierno.

Lo anterior deja de manifiesto lo que se mencionó y es que ante estas tendencias del neoliberalismo y del corporativismo los empresarios interesados y con el visto bueno de la cúpula de poder dentro del sindicato manejan qué acciones se deben tomar y cuáles no. Lo controlan como una extensión más de las empresas y por ende desvirtúan las verdaderas funciones de los sindicatos y queda ante la percepción pública como débil y sin objetar en las negociaciones pero sin saber cuáles son los intereses reales que se manejan.

Esta situación genera desconfianza tanto ante la opinión pública como de los mismos agremiados por el simple hecho que no se tiene claro cuáles son las verdaderas intenciones en el accionar de los dirigentes sindicales y además un desconcierto total por la forma en la que se manejan los movimientos a seguir a lo interno de esta organización.

Ese manejo que se da en la actualidad evidentemente no es el mismo que en años anteriores, pues deja sin más información y en el engaño a los agremiados y esta es la forma como los dirigentes manejan un sindicato en la actualidad, donde lo primordial son los fines personales y dejan en segundo plano la lucha a favor de los trabajadores.

Se deja claro el verdadero interés en mantener el poder por muchos años para no perder beneficios y desvirtuar el accionar de los sindicatos para obtener intereses que a pocas ayudan o benefician tal como lo establece Toledo (2001) *“decidieron acomodarse y adaptarse a esta nueva tendencia y por ende seguir manteniendo sus alianzas y uniones con el gobierno y con esto el Estado y empresas seguir imponiendo sus políticas económicas y laborales”* (s. p.).

Como se ha planteado, las antiguas alianzas que se hicieron con el fin de favorecer las prácticas de los empresarios al formarse un grupo tripartita que ganó fuerzas, eliminó toda forma de resistencia y logró ese cometido con los sindicatos que no se dejaron engañar ni tentar por los beneficios que iban a recibir al apoyar prácticas en contra de los trabajadores, mantuvieron su ideología intacta pero perdieron poder al verse atacados por diversos frentes, entre estos la población que no aprueba el nuevo sindicalismo al generalizar y atacar a todos por igual, lo que provocó bajas afiliaciones o personas que se salen.

En épocas actuales esa unión y su mantenimiento son la prioridad, el motivo principal es la perpetuación de poder en los sindicatos por los dirigentes que buscan mantener los privilegios y ven en esta figura la forma para obtenerlos y preservarlos por el tiempo que sea necesario, a base de trucos y falsa calma hacia sus agremiados.

Lo primordial para este grupo tripartita además de los beneficios percibidos, es sin duda alguna mantener a los agremiados y demás trabajadores calmados y quitarles toda idea revolucionaria o que conlleve a la defensa de sus derechos laborales que por ley todavía los mantienen.

Esta estrategia de eliminar a enemigos que atenten contra los privilegios es algo básico y de relevancia para la burocracia sindical, no les convienen ideas radicales que conlleven a un cambio, razón por la cual se ayudan para evitar esas situaciones, formulando en qué momento se busca una lucha de menor importancia con el fin de calmar los ánimos y mantener la falsa idea que todo está bien y que realmente el sindicato se preocupa por sus agremiados.

### **2.2.5 AFECTACION A LA FIGURA SINDICAL**

La acumulación de poder en los sindicatos genera problemas a esta figura ya que para que una persona se mantenga en el poder se desvía de sus principales fundamentos y los del sindicato con tal de percibir beneficios personales que no va a querer dejar tan fácilmente, lo que hace que esta figura no avance y se quede estancada.

Esa situación provoca desconfianza en los agremiados y en la población sobre las verdaderas intenciones de los dirigentes sindicales, se puede decir que la acumulación de poder funciona como una afectación y estancamiento de derechos laborales por decisiones de una cúpula de poder.

La figura del sindicato por esas actuaciones decididas por los burgueses sindicales provoca varios problemas hacia esta figura, no tanto a los que forman parte del poder tripartita y se ven beneficiados por esas formas de actuar, sino más bien los afectados son los sindicatos que se mantienen en la lucha en contra del corporativismo, globalización, acuerdos que afectan de gran manera el porvenir de los trabajadores.

Las personas al generalizar su malestar incluyen a estos sindicatos dentro del grupo que afecta a los agremiados, esta situación provoca que estos pierdan poder, se den desafiliaciones, lo que genera una problemática que beneficia a los empresarios abusivos al no tener rival que le obstruya en sus cometidos. Tiene a un grupo sindical bajo su poder como una parte de su empresa y al otro grupo debilitado, sin que decisiones y demandas en las luchas tengan los mismos efectos, todo esto por personas inescrupulosas que se mantienen en el poder con el fin de seguir con las ganancias, sin importarles la situación y el interés común de sus agremiados.

Parte importante de ese problema es la burocracia sindical que se tiene con los dirigentes debido a la perpetuación de poder existente y que no se ha podido hacer un cambio con ese privilegio, están en una cúpula que se ve favorecida de diferentes formas, lo que provoca la inacción y la complacencia de los sindicatos a los cuales estos sujetos pertenecen, se ven beneficiados de los acuerdos que se han mantenido durante años, favorecen y apoyan en todo momento a los empresarios y mantienen a los trabajadores dóciles y a las órdenes de estos.

Esa actuación se da con el fin de seguir percibiendo las ganancias y se dejan a los trabajadores desprotegidos, en la misma situación que se encontraban antes de la creación de esta figura, por lo que prácticamente

años de luchas y sacrificios se pierden por estos sujetos que prefieren el dinero. Dejan de lado sus principales funciones, luchan por el poder por el simple hecho que visualizan a los sindicatos como una mina de oro que no se puede perder.

Estos burócratas por no trabajar reciben mejor salario y mejores privilegios, usan recursos pertenecientes al sindicato como propios y se rodean de personas y asesores pertenecientes al gobierno o empresas para llegar a acuerdos donde todos salgan beneficiados (Herrera, 2012, s. p.).

Esta burocracia se convierte en un cáncer que provoca daños tanto a los trabajadores como a los sindicatos por el debilitamiento que sufren, por lo que la estrategia mantener una afiliación alta, dar esperanzas a los agremiados y mantener su puesto como enlace con el gobierno y con esto seguir beneficiándose.

Esa situación provoca que entre muchas cosas los valores sindicales que por mucho tiempo se mantuvieron y defendieron se vean amenazados, volviendo a la época donde los empresarios mantenían prácticas abusivas sobre los trabajadores, ya que no había una organización que los protegiera y los respaldara. Esto provocaba que hubiera una balanza en las relaciones laborales, donde patronos y trabajadores se ponían de acuerdo en los puntos importantes y relevantes, con el fin de que el ambiente laboral fuera

el óptimo y con esto una buena productividad, ambas partes salían ganando pero dejaban claro que además de derechos también tenían obligaciones.

Entre esos valores sindicales se pueden destacar la equidad, la justicia y la cohesión social, por lo que es evidente que con el accionar en los sindicatos y si no llegan a tener cambios significativos, esos valores se van a perder definitivamente, porque en la actualidad el beneficio colectivo queda de lado, la justicia que buscan los trabajadores muchas veces no se da, aunque no sea algo público aún hay personas que trabajan bajo condiciones precarias. Sin embargo, esas luchas que se deberían dar se sustituyen por otras no tan importantes como medio de mantener a los agremiados tranquilos porque muchas veces los verdaderos acuerdos ya se dieron con antelación, eso es un cambio significativo en la ideología sindical que es otra cosa perdida por los sindicatos y más bien la sustituyeron con una afín a sus propósitos.

Todo es provocado por la afectación que genera la perpetuación del poder, donde estas personas se centran en sus propias ganancias y dejan de lado el apoyo, el respaldo y una solución a los problemas de los trabajadores, funciones que son típicas en los sindicatos, pero ya no se dan como debería ser por el cambio de mentalidad y de prioridades de los dirigentes, al cambiar la forma de actuar en un sindicato y permanecer en el

poder para mantener los beneficios y con esto cambiar la ideología y el fin de esta figura.

El sindicalismo ha perdido eficacia debido a las decisiones de los líderes sindicales en cuanto a la estructura se refiere, misma que está ligada al corporativismo sindical, Hernández (2016) al respecto sobre la acumulación de poder afirma que:

La detención del progreso y beneficio de los derechos laborales en la medida en que son menos competitivas, provocando un estancamiento en los derechos laborales, esto en la medida que las órdenes del Estado se los proponía y había que obedecer para mantener los beneficios personales de los líderes (p. 420).

Como se mencionó los dirigentes sindicales para mantener sus beneficios dejan de lado la protección que necesitan sus agremiados y los dejan desprotegidos en algunas luchas sociales que son importantes, pero participan de lleno en otras no tan relevantes o en las que se llegó a un acuerdo previo en el que las partes involucradas, llámese sindicatos, Estado y patronos, se benefician pero mantienen felices a los trabajadores y estos a la vez al desconocer de los verdaderos acuerdos mantienen al Secretario General eligiéndolo para nuevos periodos, lo que hace que ese puesto sea apetecible por muchos y de ahí que como se da en Costa Rica se mantengan las mismas personas en el poder en los principales sindicatos por muchos años.

Con los líderes sindicales pensando únicamente en mantenerse en el poder y obtener ganancias personales, dejan de lado el interés colectivo y la afectación a la imagen del sindicato que su forma de actuar genera, lo que provoca que las personas no vean de la misma forma a esta figura y la vean más bien como una institución corrupta.

Esta situación propicia que se gane el repudio general y se satanice a esta figura y a sus miembros al generalizar y asumir que todos hacen lo mismo, en lugar de solidarizarse ven a los sindicatos como un enemigo más, como dice Hernández (2016): “*La negociación colectiva se ha prestado más para mantener algunas cosas ganadas y no para avanzar*” (p. 425).

Con esto queda más que claro cuáles son las verdaderas intenciones de los dirigentes sindicales y su motivo principal para mantenerse y ganar más poder, lo que trae consigo afectaciones a los sindicatos tanto en su estructura como en su forma de actuar y en su imagen, pues pierden su credibilidad y generan incertidumbres cuando se deciden actuar.

Lo anterior se da al no tener claro cuáles son sus verdaderas intenciones, más que todo afecta a los sindicatos que mantienen sus ideales, ya que se llega a

pensar que todos actúan de la misma forma, lo que daña su imagen de forma injusta y genera desconfianza a lo interno por lo cual se llegan a debilitar.

Esta situación en la que las personas se mantienen en el poder por beneficio propio y que vean al sindicato como un negocio es una situación que se debe eliminar para el beneficio de esta figura, se debe recuperar su credibilidad y confianza tanto de los trabajadores como de sus agremiados, además debe actuar y ejercer sus funciones como se estableció en su creación, sin negocios y sin beneficios para un grupo pequeño, más bien debe favorecer a la generalidad y servir como un apoyo ante las injusticias laborales.

## **2.2.6 LA DEMOCRATIZACION EN LOS SINDICATOS COMO SOLUCION A LA PROBLEMATICA**

Tanto por la acumulación de poder como por la desnaturalización de los sindicatos, además de otros problemas por los cuales ha atravesado la figura sindical, se dice que este ha perdido credibilidad y con esto el poder con el que antes contaban, razón por la cual en las luchas sociales parece una figura sumisa, se da por el apoyo que esta figura mantiene hacia los empresarios.

Estos son los mismos que de alguna forma controlan el accionar de los sindicatos, que determinan el momento idóneo para el accionar de los mismos, más que todo para desviar la atención y guardar las apariencias, por lo que el sindicato se convierte en una sección extra de las empresas, provocado por la perpetuación del poder que se da en esta figura y por tal motivo no se presenta un cambio sustancial tanto en las decisiones como en el accionar, esto se suma a otras razones por las cuales los sindicatos se ven sumisos, ante esto Hernández (2016) afirma que:

La sindicación está en crisis dado que hoy la tasa de asalariados sindicalizados disminuye. Los sindicatos deben trabajar en torno a la credibilidad y eso solo se podría conseguir si se lleva a cabo un proceso de democratización, a partir de allí debe proyectarse el fortalecimiento de los sindicatos las centrales obreras para que más trabajadores quieran afiliarse y protegerse (p. 427).

Un punto de suma importancia de lo anterior y que se ha establecido es la democratización en los sindicatos, si bien es cierto a lo interno de los sindicatos se dan elecciones, las mismas deberían tener un mayor control y un cambio en los estatutos o en leyes para evitar reelecciones continuas y con esto que los problemas aumenten tanto a lo interno como a lo externo.

Como se planteó uno de los problemas es la pérdida de la credibilidad y la misma se debe que no se da un cambio en cuanto al representante sindical, mismo que se mantiene en su posición sin importar si su desempeño fue el idóneo, esto provoca que el sindicato se mantenga en el mismo rumbo y por ende con los mismos problemas, las decisiones erróneas se van a mantener donde lucrar por medio de esta figura es lo importante, tampoco se daría un cambio en el enfoque de los sindicatos, lo que provocaría el desagrado y la pérdida de confianza de las personas al ver que sus problemas no tienen solución ya sea por la inacción, el poco interés o que se llegara a un acuerdo que beneficia a la burocracia sindical.

Los problemas que atraviesa la figura sindical que la han llevado en algunos casos a la pérdida de su ideología y de sus principios y estableciendo su desnaturalización, se debe a los dirigentes que se mantienen en el poder por años y con esto una centralización y acumulación de poder que los lleva a tomar decisiones no tan acertadas.

Por tal motivo se da la relevancia de la democracia sindical bien aplicada que evite que haya beneficios de por medio y que se aplique de una forma en la que los agremiados de verdad consigan lo que ellos quieren, sin engaños ni manipulaciones, o sea que se haga de una forma transparente, además de los cambios respectivos que se deberían hacer para evitar la reelección continua y con esto un mejor porvenir para los sindicatos. De esta forma se tendría una garantía de eliminar a los dirigentes que se mantienen en esa posición por beneficios y se llegaría a un avance positivo y que se tengan verdaderas luchas por los derechos laborales al dejar de lado las viejas alianzas que hicieron tanto daño.

Por esa razón quedan de lado los pensamientos que manifestaban que esta democracia sindical significaría una ruptura del sindicalismo tradicional y oficial y que el no ser un sindicato corporativo de Estado no garantiza ser democrático, por lo que esto es una razón de cambio para que todos los sindicatos por igual mantengan una democracia transparente y sin manipulaciones, por esto la importancia de quitar el control y la ilegitimidad de estos procesos para una mayor seguridad para los afiliados que su decisión se va a respetar.

Como toda buena idea que tiende a dañarse por las malas intenciones de las personas, la democracia sindical pasa por lo mismo, es un poder y derecho de los agremiados para decidir el futuro de su sindicato, pero que debe corregirse en ciertos temas para su mejor aplicación. De la Garza (1998) refiere que *“la democracia sindical no se trata solamente de dar la voz a aquellos callados, sino principalmente de darles consciencia de clase, en tanto no la adquieran resultan sospechosos de dejarse seducir por la burguesía y sus voceros”* (s. p.).

Esto refleja la parte positiva y la verdadera razón de ser de la democracia sindical, sin manipularla sirve para que las personas adquieran consciencia y un poder para que definan el mejor futuro para el sindicato, es otorgarles una consciencia de la situación actual del sindicato, cómo se ha manejado y cuáles decisiones se tomaron, con tal información determinar cuál es el mejor camino a seguir y cuáles cambios se deben hacer, tanto en su beneficio como del sindicato mismo, es no dejarse engañar por los dirigentes que buscan mantener sus privilegios y se olvidan de las luchas sociales.

La democracia sindical debe basarse en una teoría que sea correcta y la mejor para la mayoría y que debe aceptarse de forma consciente y sin mediar ningún tipo de engaño o de manipulación, De la Garza (1998) plantea que *“la práctica de la democracia debe estar subordinada a que los*

*poseedores de la verdadera consciencia tomen el poder y lleven desde ahí a la masa una consciencia de clase que no pueden generar por ella misma”*

(s. p.). Esto hace ver que de nada sirve que los trabajadores tomen decisiones con base en engaños o sin contar con la verdad porque la persona menos indicada se mantendría en el poder.

Esta persona procuraría mantener en la ignorancia total a sus agremiados, con el fin de seguir con sus prácticas inescrupulosas, los trabajadores votarían o tomarían decisiones pensando que es lo correcto y que van a beneficiarse, diferente sería que desde un principio sepan la verdadera situación, así la decisión la tomarían de forma consciente pues de antemano sabrían todos los factores que se deben tener en cuenta y las posibles repercusiones, si no están de acuerdo lo harían saber desde un principio, con esto se buscaría que los puedan guiar de una forma correcta por las personas que se mantienen en el poder, dejarles claro cuál es la situación y dejar de dirigir un sindicato a puro engaño y tomar decisiones secretas que a pocos benefician.

Como un medio para tutelar de mejor forma la democracia sindical, en busca de cambios significativos que le dieran un nuevo aire a esta figura, en el año 2012 el presidente de México en ese momento, el señor Felipe

Calderón Hinojosa, envió de forma urgente al Congreso de la Unión una reforma laboral, solicitando que se tramitara de forma preferente.

En la reforma en lo referente a la democracia en los sindicatos establecía que los avances de los últimos años en el país en cuanto a la democracia y libertades se refiere debían formar parte y adaptarse a la figura sindical, los cambios se tenían que realizar sin violentar los principios de autonomía y libertad sindical, pero que se colaborara con los trabajadores para que fueran ellos quienes decidieran el rumbo a tomar de sus organizaciones. Para esto y como parte de las reformas además de la democratización se buscaba la transparencia en los sindicatos mediante el voto libre, directo y secreto y que al final se adicionó el voto indirecto, además de la rendición de cuentas por parte de las directivas sindicales hacia sus agremiados.

Uno de los problemas para esta reforma ambiciosa era tanto la libertad como la autonomía sindical, mismos que se establecen en diferentes estatutos tanto nacionales como internacionales. Anzures (2014) establece que *los estatutos contienen todo lo relativo a la elección y duración de las directivas sindicales*, lo cual evidentemente da pie a que los sindicatos determinen los procedimientos y modos de elección de sus dirigentes, lo que implica la no intervención del Estado en estos asuntos, la autonomía sindical limita al Estado a injerencias mínimas, pero esos

mínimos permitidos son fundamentales para el correcto funcionamiento de cada sindicato, pues cambia lo necesario sin afectar la autonomía.

La autonomía de los sindicatos no impide la exigencia de un régimen interno democrático transparente y también es importante para el legislador hacer los cambios necesarios sin afectar la autonomía.

El legislador notó la necesidad de limitar la reelección de los dirigentes. Anzures (2014) refiere que este cambio es necesario para *“evitar la creación de oligarquías cerradas que monopolicen la toma de decisiones con el consiguiente apartamiento de las bases del sindicato”* (s. p.). Lo estipulado por el autor es una situación que se puso de manifiesto con anterioridad, la importancia de limitarles el poder a estos dirigentes para que no se sientan indispensables e insustituibles a pesar de las malas decisiones que tomen en perjuicio tanto del sindicato como de sus afiliados. Con un límite en las reelecciones estas personas trabajarían de mejor manera y si no lo hacen habría un cambio de dirección con el sujeto que eligen los afiliados en las siguientes elecciones.

Se notó esa necesidad de no reelección de dirigentes pero no se abarcó de la forma en la cual debía hacerse, por lo que para muchos esa reforma laboral del año 2012 resultó pobre en ese sentido, se puede pensar

que esa intervención sería excesiva pero no es una intromisión a la autonomía sindical, sería más bien una forma de limitar esa situación por la relevancia que mantienen los sindicatos en el Estado social y democrático de derecho y además la no reelección se encuentra dentro de la cultura democrática de los países, en este caso en especial de México.

En el caso de Costa Rica ese cambio tan buscado en la democracia sindical de cada sindicato y que significaría parar el abuso de los dirigentes que se mantienen por años en su puesto sin dejar que el sindicato progrese de una mejor manera, sería con la reforma del artículo 346 inciso a) del Código de Trabajo, para de esa forma eliminar las reelecciones, ayudaría en la imagen del sindicato al tener una cara nueva con ideas nuevas, se dejarían de lado las viejas prácticas y con esto la figura volvería al camino que le corresponde en pro de los trabajadores.

Por tal razón es de suma importancia la buena aplicación de la democracia sindical para dejar de lado los problemas y el mal manejo por parte de personas inescrupulosas e interesadas en su bien personal, que además le da mala imagen a la figura sindical, de esa forma no saldrían terceras personas perjudicadas ya que ese no es el fin de los sindicatos.

Cuando los sindicatos se manejan de forma irresponsable y sin darle relevancia al interés colectivo por buscar el interés personal se dan situaciones que en algún momento no se pensó que podrían ocurrir. Esto se da por la pérdida de identidad y de ideología sindical además de la perpetuación del poder por sujetos que buscan la forma de ganar beneficios y para esto usar la figura del sindicato para conseguirlos, estableciendo luchas poco necesarias o como una forma de desviar la atención de la población y de sus agremiados al mantener ocultos sus intereses y por ende la verdadera negociación que se dio, esto es tener engañados a los trabajadores al mantenerlos en una lucha sin sentido con el fin de lograr sus verdaderos propósitos y tenerlos satisfechos por la supuesta efectividad y preocupación de sus dirigentes sindicales.

En un caso actual en Costa Rica y que muestra el pobre manejo de los sindicatos satanizándolo aún más por decisiones de personas inescrupulosas que se mantienen en el poder, es la huelga que mantuvieron por varios días funcionarios del Poder Judicial por un tema de reformas a su régimen de pensiones. En este caso en específico se vieron actuaciones que dejaron mucho que desear, que dejaron en evidencia a los dirigentes sindicales y sus métodos para conseguir lo que buscan, sin importar la afectación que pueda generar sobre personas o la paralización de un país al ser un poder de la República, se jugó con el dolor de las personas al no entregar los cuerpos en la morgue, no recibir denuncias importantes y algo

tan simple como no entregar hojas de delincuencia pero que para una persona en busca de trabajo es sumamente vital.

Estos dirigentes sindicales que se enfocan en sus negocios al visualizar al sindicato como una forma de hacer dinero, mantienen en el engaño a los agremiados ya sea con palabras o con actuaciones y los envían a una huelga que legalmente no estaba legitimada y sin importarles el impacto que iba a tener sobre el país, lo que violentó una garantía primaria y esencial en el sistema jurídico como lo es el acceso a la justicia, además de que fue incapaz de declararse en huelga legalmente al ser un servicio esencial y fundamental para las personas del país por los servicios que brinda.

De igual forma por el fondo de la huelga y por las pretensiones que mantienen los sindicatos, se estarían inmiscuyendo en funciones y potestades del Poder Legislativo al ejercer presión para que actúen de una forma diferente y pretender que realicen cambios en el proyecto de ley o que del todo no se llegue a discutir, lo que representaría un golpe de Estado técnico y una forma ajena a cómo debe actuar un sindicato. Esto deja claro una vez más el cambio en la ideología de esta figura, con decisiones y formas de actuar lejos de sus principales funciones, ya que también se debe pensar en las demás personas y no perjudicarlos, esta huelga propició una gran afectación y además pone al sindicato en una posición donde en

lugar de velar por los trabajadores, está pendiente de las actuaciones de 2 poderes de la República, por lo que esta manifestación no es un problema entre patronos y trabajadores sino una disputa entre el Poder Judicial y el Poder Legislativo, un terreno ajeno a los dirigentes sindicales pero que por el engaño mantienen a sus agremiados activos en esta disputa.

En este caso los altos mandos del Poder Judicial no tuvieron actuación alguna para repeler esta situación, se mantuvieron timoratos y dejaron claro que no pueden haber intereses personales que paralicen las funciones que son esenciales en el país, queda el repudio por la forma en la cual los dirigentes del sindicato buscan realizar sus propósitos personales al usar esta figura y manejar a sus agremiados, por lo que este sindicalismo es igual de dañino que los sindicatos corporativos, que si ganan poder traen consigo consecuencias para el país y una mayor ofensiva en contra de los sindicatos, que por pocos que actúan de mala fe, los que realizan correctamente su trabajo se ven afectados y deben poner un alto a esta situación y hacer los cambios necesarios para que esta figura se recupere, vuelva a sus orígenes y se desechen las actuaciones anteriores que perjudicaron a esta figura y el sindicalismo de verdad se preocupe por los trabajadores y no use prácticas abusivas, innecesarias y en algunos casos hasta ilegales.

Producto de lo que se mencionó anteriormente y como un motivo más para que se dé correctamente la democracia sindical, atrás se buscaría dejar las problemáticas que se ocasionaron por la acumulación de poder en los sindicatos y por ende la desnaturalización de esta figura tan fundamental para los trabajadores pero que ha perdido el rumbo y desaprovechado años de luchas que se tuvieron para su creación. Esto se da por personas que prefieren su bienestar personal y dejan a la deriva con sus decisiones egoístas a los trabajadores, que pierden la igualdad que se daba entre trabajadores y patronos y generan que las relaciones laborales no sean justas y se dejen de lado los derechos laborales.

Con nuevos dirigentes se llegarían a tener verdaderas luchas por sus agremiados sin tener acuerdos secretos, sin engañar a los afiliados y velando por sus beneficios, sería una forma para abandonar la mala imagen que se tiene en la actualidad y de centrarse en los intereses e ideologías que formaron esta figura en el pasado. Los sindicatos recuperarían tanto la confianza como la credibilidad, ya no se tendrían dudas en su accionar y se dejaría atrás la corrupción dentro de esta figura, misma que se combatía en los lugares de trabajo pero que se convirtió en el *modus vivendi* a lo interno de la estructura sindical, con nuevas ideas se cambiaría todo lo anterior y se volvería a los principios básicos y a la ideología principal de los sindicatos.

## **Capítulo III Marco metodológico**

## **3.1 TIPO DE INVESTIGACION**

### **3.1.1 FINALIDAD**

En este caso el tipo de investigación a utilizar va a ser la aplicada, esto debido a que los problemas que se plantean ocurren en los sindicatos que son figuras importantes para los trabajadores del país, mismos que funcionan como un contrapeso hacia las medidas y las acciones de los patronos. Es un respaldo y un apoyo para los trabajadores ante cualquier abuso en las relaciones laborales, razón por la cual es preocupante que los sindicatos pasen por cierta problemática provocada por los dirigentes sindicales ante las acciones y las decisiones que desviaron del camino a esta figura, perdiendo sus ideales que por mucho tiempo defendieron.

Estos se centran en otros aspectos muy lejos de ser las funciones primordiales que necesitan sus agremiados, por lo que se genera una corrupción en la estructura sindical en la que lo primordial para mantenerse en el poder es percibir las ganancias por los servicios prestados a los empresarios y con esto dañan de igual forma la imagen de los otros sindicatos que siguen con sus ideales intactos pero que se ven debilitados, lo que provoca una afectación en la balanza de poder y en las soluciones hacia las medidas del Estado y de los patronos.

De ahí la importancia sobre la información que se recabe acerca de los problemas cotidianos de esta figura que en este caso son la desnaturalización y la acumulación de poder, cómo se dio inicio a esta problemática, cuáles factores incidieron en la formación de esos problemas, cuáles medidas han tomado los sindicatos, la afectación sobre esta figura, todo esto para tener la información suficiente y demostrar los problemas que se dan en los sindicatos y con esto encontrar soluciones válidas y que sirvan para el mejoramiento de los sindicatos, como fiscalizar de forma efectiva el accionar de los dirigentes sindicales y poner un límite en las reelecciones al hacer cambios en los estatutos del sindicatos, esto con el fin de que vuelvan a sus raíces, recuperen su ideología y se conviertan nuevamente en esa figura importante para los trabajadores en cuanto al apoyo y recobren la credibilidad perdida por acciones de sus dirigentes.

### 3.1.2 DIMENSION TEMPORAL

La dimensión temporal que se va a utilizar en este trabajo va a ser la transversal, ya que lo importante es conocer e investigar el tema a profundidad y a detalle en un momento específico que sería el momento actual de los sindicatos y cómo se ha afectado su estructura y credibilidad tanto en las decisiones como en las acciones que toman con base en los problemas de desnaturalización y acumulación de poder, de igual forma tener un conocimiento sobre los factores claves que dieron inicio a estos problemas. Lo realmente importante es profundizar en esos 2 problemas, analizarlos, explicarlos y comprenderlos, con el fin de encontrar soluciones válidas y concretas que lleven a un mejoramiento de esta figura.

Con esto llegar a entender de una mejor manera las afectaciones hacia los sindicatos que se citaron anteriormente y de igual forma ver las problemáticas generadas hacia los trabajadores al verse desprotegidos por el rumbo que tomó esta figura y con esto tener claro cuáles podrían ser las posibles soluciones para que los sindicatos puedan recobrar la confianza de sus agremiados y actuar de la forma que les corresponde, como una balanza que da cierta equidad en las relaciones laborales y con esto evitar los abusos de los patronos hacia los trabajadores o cualquier falta que vaya en contra de los derechos laborales.

Razón por la cual este trabajo se centra en un momento dado con el fin de estudiar los temas que se tratan en este trabajo de una forma más profunda para comprenderlo de una mejor manera, con un análisis exhaustivo que traiga consigo buenos resultados en los objetivos que se plantearon y en el cumplimiento de las metas que se establecieron.

### 3.1.3 MARCO

El marco de la investigación toma en cuenta varios factores. Por el enfoque que va a tener esta investigación y lo que llegaría a abarcar sería un tipo de trabajo con un marco micro, ya que se va a referir a una parte o un micro espacio de la totalidad del problema, al tomar en cuenta que no solo en Costa Rica los sindicatos se han visto afectados por una pérdida en su ideología por tener diferentes prioridades, pero que en el caso de este trabajo no se va a trabajar con esa totalidad, sino más bien con una pequeña parte.

Lo anterior se debe a que para este estudio en particular se va a tomar en cuenta la situación por la cual pasan los sindicatos de Costa Rica, cómo se han adaptado a las tendencias que entraron en el país, cuáles han sido las decisiones que se tomaron y qué rumbo han seguido.

Además de tomar en cuenta la afectación que les ha generado tanto la desnaturalización como la acumulación de poder en su estructura, las acciones que se han tomado con el fin de seguir los dirigentes con sus beneficios y la forma como se ha transformado esta figura hasta ser vista como una forma de recibir ganancias y con esto toda la corrupción, lo que les ha propiciado problemas en el cumplimiento de sus funciones y un cambio de prioridades al dejar de lado a los agremiados.

Si bien es cierto se van a tomar en cuenta para el desarrollo de la investigación referencias de la situación sindical con la misma problemática en otros países de América Latina, no se va hacer un estudio profundo en esos países ya que esa no es la finalidad de este trabajo de investigación, va a servir para dejar en claro un punto muy importante sobre la existencia del problema que se planteó, pero la prioridad serán los sindicatos de Costa Rica y su situación por lo que se deja claro que el marco a seguir en este trabajo será el micro.

### 3.1.4 NATURALEZA

La naturaleza de este trabajo se va a basar en el enfoque cualitativo ya que la información obtenida se va a recabar mediante la recopilación, interpretación y el posterior análisis de literatura específica, como libros, revistas, tesis, que servirán como base para la realización de este trabajo y colaborarán para el desarrollo del tema planteado. En estas fuentes de información quedan plasmadas las experiencias que acumularon los distintos autores. Esto una de las características del enfoque cualitativo, además deja de lado los números y estadísticas del enfoque cuantitativo.

Queda claro que lo realmente importante en el enfoque cualitativo son las experiencias, los datos, los puntos de vista, los juicios de valor, las conductas, mismas que sirven para entender un tema en específico. En este caso se van a recopilar con el fin de entender e interpretar lo que se investiga en este trabajo. Si bien es cierto en este enfoque hay varios medios para realizar esa labor, para este trabajo se va a utilizar la interpretación de los textos, al recopilar información y analizarla para el desarrollo del tema.

### **3.1.5 CARACTER**

Este trabajo de investigación va a tener carácter explicativo debido a que la razón de este trabajo es explicar y tener claras las causas que llevaron a la desnaturalización de la figura sindical y de la acumulación de poder. Para lograr lo anterior en este trabajo se va a entrar en detalles del origen, las razones y los factores que dieron inicio a la problemática sindical actual, cómo se ha desarrollado y dar una respuesta clara del porqué le han ocurrido esas 2 situaciones a los sindicatos, cómo les afectado en todos los ámbitos, en especial a los sindicatos no corporativos, en síntesis por qué se dieron esos fenómenos en los sindicatos y cuál es la posible solución. Por este motivo va a ser un estudio más detallado y profundo para tener un mayor entendimiento de la situación de los sindicatos por esos 2 factores.

Además, este enfoque se centra en explicar por qué ocurre determinado fenómeno, las condiciones en las cuales se manifiesta y sus causas, por lo que aplica muy bien para lo que se pretende realizar en este trabajo de investigación, al determinar el motivo por el cual se generó tanto la desnaturalización como la acumulación de poder en los sindicatos con el fin de encontrar soluciones validas a esos problemas.

## **3.2 SUJETOS Y FUENTES DE INVESTIGACION**

### **3.2.1 PRIMERA MANO**

Para este trabajo las fuentes de primera mano a utilizar son:

Tesis de Doctorado de Pablo Jiménez de la Universidad de Valencia titulada Estrategias de Revitalización de los Sindicatos.

Tesis de Licenciatura de Mario Romero de la Universidad de Costa Rica titulada La libre sindicación en la empresa privada costarricense.

Artículo de la Revista Ágora titulado Sindicalismo y Crisis Económica: Amenazas Retos y Oportunidades.

Artículo de la Revista Jurídica de la Universidad Católica del Perú titulado La crisis del sindicalismo y la necesidad de promoción de la libertad sindical como expresión del interés público.

Artículo de la Revista Jurídica de la Universidad Autónoma Metropolitana titulado La Proyección del Sindicalismo en el Siglo XXI.

Artículo de la Revista Amauta titulado La crisis del Sindicalismo en Costa Rica.

Artículo de la Revista Venezolana de Gerencia titulado Las relaciones laborales y sindicatos en el contexto adverso a la globalización.

Libro de José Gonzales titulado Globalización y Sindicalismo del año 2001.

Artículo de la Revista Cátedra Paralela titulado Neoliberalismo en Costa Rica: secuelas en la cuestión social durante el siglo XX.

Colección de Trabajos de Clacso titulado: Las transiciones políticas en América Latina, entre el corporativismo sindical y la pérdida de imaginarios colectivos.

Libro de Joaquín Arriola titulado Globalización y sindicalismo Vol. 3: La respuesta sindical a la globalización del año 2001.

Artículo de la Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajo titulado Nuevas reglas del juego en la Argentina: Competitividad y actores sindicales.

Trabajo de la Revista Scielo titulado El sindicalismo Latinoamericano ante una nueva encrucijada. De la centralidad del Estado al de las empresas multinacionales.

Artículo de la Revista Lavboratorio titulado La CGT frente a la crisis neoliberal. O el elemento nacional popular de la coalición neodesarrollista.

Artículo de la Revista Espiral titulado Estructura y poder sindical en México: el retrato de una elite longeva.

Artículo de la Revista El Cotidiano titulado Democracia, Representatividad y Legitimidad sindical.

Artículo de la Revista Scielo titulado Sobre la democracia sindical. A propósito de la reforma laboral de 30 de noviembre de 2012.

Artículo de la Revista *Kellogg Institute Working Paper* titulado ¿Crisis en el sindicalismo en América Latina?

Artículo de la Revista *Bulletin of Latin American Research* titulado *Trying on the Emperor's New Clothes? Concertación, Corporatism and Neoliberal Restructuring in the Semiperiphery.*

Libro de María Murillo titulado *Sindicalismo, Coaliciones Partidarias y Reformas de Mercado en América Latina del año 2005.*

### **3.5 DEFINICION CONCEPTUAL, OPERATIVA E INSTRUMENTAL DE LAS VARIABLES**

#### **3.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE**

En este trabajo de investigación la variable independiente es la desnaturalización de los sindicatos.

**Definición conceptual:** *“Es un modelo que restringe, controla y debilita a la organización sindical y por supuesto la conflictividad en el mundo del trabajo”.*

### 3.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE

En este trabajo de investigación la variable dependiente es la acumulación de poder.

**Definición Conceptual:** *“Es la detención del progreso y beneficio de los derechos laborales en la medida en que son menos competitivos, provocando un estancamiento en los derechos laborales, esto en la medida que las órdenes del Estado se los proponía y había que obedecer para mantener los beneficios”.*

## **Capítulo IV: Conclusiones y recomendaciones**

## 4.1 CONCLUSIONES

- Como se determinó en el presente trabajo la situación vivida por los sindicatos a través de los años a partir de la entrada de las distintas tendencias ideológicas ha sido complicada, en especial para los que no hicieron cambios ante la situación vivida en los países y mantuvieron su postura e ideología intactas, por el contrario los sindicatos que sí realizaron modificaciones en su accionar en un principio era como una forma para adaptarse y no quedarse atrás ante los nuevos cambios, pero con el pasar del tiempo los dirigentes sindicales buscaron la forma de sacarle provecho a esa reestructuración y lo lograron al cambiar totalmente el enfoque primordial de esta figura que pasó de ser un protector de los trabajadores a un aliado de los patronos.
- La razón por la que se desnaturalizó la figura de los sindicatos fue por la entrada en los distintos países de tendencias en su momento como el neoliberalismo y la globalización, donde lo primordial en empresas con esas ideologías es lograr la mayor producción posible para tener más utilidades, para esto debían tener aliados que los apoyaran en mantener a los trabajadores en calma e irrespetar sus derechos laborales sin la mayor objeción. Uno de los aliados principales fue un grupo de sindicatos que se dejaron tentar por los

beneficios y ganancias que iban a percibir por los servicios prestados, dirigentes que permitieron esta situación y hacerse de la vista gorda ante la intromisión en sus decisiones y en el accionar de los sindicatos por parte de los empresarios, lo que convirtió a los sindicatos en una parte más de la empresa. Por tales motivos esta figura se desnaturalizó, al tener alianzas con las personas encargadas de irrespetar los derechos de los trabajadores, al existir una corrupción en lo interno de esta figura en la que la prioridad es ganar dinero y por ende dejar de alguna forma desprotegidos y en el engaño a sus agremiados.

Con lo que se mencionó anteriormente se describe la forma en la cual la desnaturalización de los sindicatos propició la pérdida de su ideología, con ese fenómeno se pierden de vista los principales objetivos, se da prioridad a otras cosas y todo esto por las decisiones que tomaron las personas a cargo del sindicato, se enfocan en sus beneficios y para esto el sindicato pierde su rumbo al no actuar de la misma forma ante los problemas de los trabajadores y más bien actuar de forma sumisa, realizar acuerdos antes de una huelga para mantener el engaño y dejar desprotegidos a los trabajadores.

- La forma en la cual se ha dado la acumulación de poder en los sindicatos es por los privilegios que mantiene la cúpula sindical al prestar sus servicios a los empresarios, al ser ese puesto tan codiciado logran mantener en el engaño a los agremiados para mantenerse por años al mando del sindicato. Dos factores son claves en esta situación, el corporativismo al pertenecer el sindicato prácticamente a la empresa, a estas personas les conviene que el dirigente se mantenga en el poder, razón por la cual hacen lo necesario para que así sea y manejan el sindicato desde las sombras, el otro factor son fallas en la democracia sindical al haber problemas en su fiscalización por lo que no se tiene claro la limpieza del resultado y además una reelección continua a la que no se le ha puesto un límite.

Además, quedó claro que la acumulación de poder genera una afectación en el cumplimiento de los propósitos sindicales, el dirigente tiene otras prioridades que son el mantenimiento de sus beneficios y estar al servicio de los empresarios, por lo que se deja de lado la razón de la existencia de esta figura, que es ser un aliado y un protector de los trabajadores, proteger sus derechos y ser una balanza en las relaciones laborales.

## 4.2 RECOMENDACIONES

- Hacer una fiscalización efectiva en cuanto a la labor del Secretario General se refiere, esto por parte de terceras personas que le den un informe a los agremiados y a todos los presentes en las Asambleas Generales, con el fin de eliminar la corrupción existente en los sindicatos y que estas personas se centren en sus verdaderas funciones
- Realizar una reforma tanto en los estatutos del sindicato como en el artículo 346 inciso a) del Código de Trabajo para limitar el número de reelecciones a las cuales se pueden optar, con el fin de eliminar la perpetuación de poder en esta figura y que pueda haber nuevas ideas con personas nuevas, con el fin primordial de recuperar la confianza de la población y evitar ver las mismas personas en el poder pese a sus malas acciones. Se cambiaría para que mínimo haya una reelección más.
- Confeccionar cambios en los estatutos sindicales en lo relativo a la democracia sindical, esto con el fin de que las elecciones se lleven a cabo de una forma óptima para evitar corrupción en las elecciones, se fiscalicen con total neutralidad y además se haga un estudio profundo de los posibles candidatos a Secretario General como a los

miembros de la junta directiva. De esta forma se determinaría si esas personas han tenido cualquier problema ligado a corrupción.

- Realizar un cambio en el funcionamiento y la estructura sindical de un sindicato, restringir las libertades con las que cuenta el Secretario General en las decisiones y acciones que toma y que la junta directiva se involucre de una forma activa, es decir que se consulte en cada accionar, con el fin de evitar malas decisiones que afecte al sindicato
- Hacer un cambio en el Código de Trabajo y en las distintas leyes donde se determinen los límites que va a tener la autonomía sindical y los momentos en los que puede intervenir y fiscalizar cuando sea necesario en beneficio de los trabajadores

## **Bibliografía Consultada**

Anigstein, C. (2015). *La CGT frente a la crisis neoliberal. O el elemento nacional popular de la coalición neodesarrollista*. *Revista Lavboratorio* (26) 53-76.

Anzures, J. (2014). *Sobre la democracia sindical. A propósito de la reforma laboral de 30 de noviembre de 2012*. *Revista Scielo* (30) Disponible en:

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-)

[91932014000100002](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932014000100002)

Añez, C. y Bonomie, M. (2007). *Las relaciones laborales y sindicatos en el contexto adverso a la globalización*, *Revista Venezolana de Gerencia*, (37) 50-65.

Arias, F. (1999). *El proyecto de investigación*. 3era ed. Caracas: Episteme.

Arregui, E. (1999). *Estructura y poder sindical en México: el retrato de una elite longeva*. *Revista Espiral* (V) (16) 111-147.

Arriola, J. (2001). *Globalización y sindicalismo Vol. 3: La respuesta sindical a la globalización*. UE: Germania Serveis Gráfcics.

Barrantes, R. (2012). *Investigación: Un camino al conocimiento: enfoque cuantitativo y cualitativo*. 2 reimp. San José: EUNED.

Barranco, O. (2014). *Sindicalismo y Crisis Económica: Amenazas, Retos y Oportunidades*. *Revista Ágora* Vol. I (2) 171-194.

Bounocore, D. (1980) *Diccionario de Bibliotecología*. 2 ed. Buenos Aires Argentina: Marymar.

Cato, Juan y Dobrusin B. (2016). *El sindicalismo Latinoamericano ante una nueva encrucijada. De la centralidad del Estado al de las empresas multinacionales*. Revista Scielo (27) Disponible en:

[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1514-68712016000200002](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712016000200002)

Córdova, A. (1986). *La clase obrera en la Historia de México en una época de crisis*, Instituto de Investigaciones sociales UNAM Siglo XXI, 4ta Ed.

Coscubiela, J. (2014). *Los Sindicatos en tiempos Neoliberales*. Disponible en:

<http://www.espacio-publico.com/los-sindicatos-en-tiempos-neoliberales>

Esquivel, F. (2013). *Neoliberalismo en Costa Rica: secuelas en la cuestión social durante el siglo XX*. Revista Cátedra Paralela (9) 77-101.

*Guía Trabajos Finales de Graduación Tesinas y Tesis en Ciencias Sociales de la Universidad Hispanoamericana*. (2017).

Hernández, D. (2016). *La proyección del Sindicalismo en el siglo XXI*. Revista Jurídica de la Universidad Autónoma Metropolitana (93) 415-434.

Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* 6 Ed: McGraw-Hill.

Herrera, R. (2012). *Revista Amauta, La Crisis del Sindicalismo en Costa Rica*. Disponible en: <http://revista-amauta.org/2012/07/la-crisis-del-sindicalismo-en-costa-rica/>

- Jiménez, P. *Estrategias de Revitalización de los Sindicatos Españoles (Tesis Doctorado), Universidad de Valencia, Valencia, España.*
- Kay, P. (2003). *Trying on the Emperor's New Clothes? Concertación, Corporatism and Neoliberal Restructuring in the Semiperiphery. Bulletin of Latin American Research, 22 (3), 291-318.*
- Kerlinger, F. (1996). *Investigación del comportamiento. México: Mc Graw- Hill.*
- Leyva, M. y López, B. (2016). *Neoliberalismo y sindicalismo mexicano aletargado, Revista de la Realidad Mexica, 49-59.*
- Manual Vancouver APA. (2017).
- Morles, V. (1994). *Planeamiento y análisis de investigaciones (8a ed.). Caracas: El Dorado*
- Murillo, V. (2005). *Sindicalismo, Coaliciones Partidarias y Reformas de Mercado en América Latina. Buenos Aires: Siglo XXI.*
- Neroño, J. (2013). *Retos y perspectivas de las organizaciones sindicales en el contexto de la globalización de las relaciones laborales en Venezuela. Revista Lex Laboro (VI) 34-53.*
- Novick, M. (2003). *Nuevas reglas del juego en la Argentina: Competitividad y actores sindicales. Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajo 25-42.*
- Toledo, E. (1998). *Democracia, Representatividad y legitimidad sindical. Revista El Cotidiano (89) Disponible en:*
- <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/articulos/democracia.pdf>

*Villacencio, A. (2002). La crisis del sindicalismo y la necesidad de promoción de la libertad sindical como expresión del interés público. Revista Jurídica de la Universidad Católica del Perú, Vol. 12, (24) 211-226.*

*Zapata, F, (2003). ¿Crisis en el sindicalismo en América Latina? Kellogg Institute Working Paper (302), 1-26.*

## **Glosario**

**Asiento:** Constatación escrita de un hecho o acto en un libro de registro

**Anarcosindicalismo:** Movimiento sindical revolucionario de orientación anarquista

**Corporativismo:** Tendencia de un grupo o sector profesional a defender a toda costa sus intereses, sin tener en cuenta la justicia ni las implicaciones o perjuicios que puedan causar a terceros

**Cúpula:** Conjunto de personas que dirigen un grupo, asociación u organización

**Fehaciente:** Que certifica la autenticidad, que da prueba de fe

**Flexibilidad laboral:** Modelo que elimina regulaciones para contratar y despedir empleados por parte de las empresas y organizaciones privadas

**Gremios:** Agrupación de personas de la misma profesión

**Ludismo:** Movimiento encabezado por artesanos ingleses en el siglo XIX contra las nuevas máquinas

**Neoliberalismo:** Movimiento que limita la intervención del Estado en asuntos jurídicos y económicos

**Neodesarrollismo:** Tendencia favorable al desarrollo y crecimiento económico a ultranza de un país

**Perentorio:** Dícese del último plazo que se concede

**Precedente:** Decisión judicial o administrativa que puede servir de ejemplo, referente o solución

**Proletariado:** Obreros que reciben una remuneración por su trabajo

**Ratificación:** Acto de aprobación en los casos en los que resulta indispensable para la validez de un acto

**Revocación:** Acto unilateral por el que se pone fin para el futuro a un acto anterior

**Sinalagmático:** Acto por el que se crean obligaciones recíprocas para cada una de las partes

**Subrogación:** Operación en la que una persona es sustituida por otra en una relación jurídica

## **Anexos**

## ESTRUCTURA DEL TRABAJO

### SEMINARIO DE GRADUACIÓN

#### CUADRO I TS 102

<p><b>TÍTULO:</b> La Desnaturalización de los sindicatos y la Acumulación de poder</p> <p><b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> ¿Cuáles han sido los factores por los cuales se ha ido desnaturalizando la figura del sindicato y qué incidencia ha tenido la acumulación de poder dentro de esta figura, además de los problemas que esas situaciones le han generado a los sindicatos en la pérdida de su ideología y de poder dentro del país?</p> <p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Analizar la situación de los sindicatos a través de los años y los cambios que han tenido para adaptarse a las distintas tendencias ideológicas situación que se estén dando en los países afectados por las mismas</p> <p>Determinar las razones por las cuales se ha ido desnaturalizando la figura del sindicato</p> <p>Conocer la forma en la cual se ha dado la acumulación de poder dentro de los sindicatos</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</b> Determinar la forma en que la desnaturalización de los sindicatos ha propiciado la pérdida de la ideología de los mismos</p> <p>Conocer cómo la acumulación de poder ha generado una afectación en el cumplimiento de los propósitos sindicales</p>	<p><b>CONCLUSIONES.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La problemática de los sindicatos se ha dado por la ineficiente forma de adaptarse a las tendencias ideológicas entrantes en determinada época</li> <li>2. Motivos de la desnaturalización sindical son por la entrada del neoliberalismo y la globalización</li> <li>3. La acumulación de poder se da por el mantenimiento de privilegios de la cúpula sindical por los servicios prestados a los empresarios</li> </ol>
<p><b>FACTOR A:</b> La desnaturalización de los sindicatos</p>	<p><b>FACTOR B:</b> Acumulación de poder</p>	<p><b>FACTOR C:</b></p>

