



Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

División académica ciencias económico administrativa

Titulo:

Unidad 4 Relaciones Sindicales



Alumna:

Diana Laura Arias Martínez

Lic. Administración

Asignatura:

Desarrollo del Capital Humano

Docente:

Dr. Cesar Andrés González Hernández

Villahermosa; Tabasco, 02 de Noviembre 2025

Índice

Introducción	3
Unidad 4 Relaciones sindicales	4
4.1 Orígenes y antecedentes de los movimientos sindicales	4
4.2 Estructura y funciones de los sindicatos	6
4.3 Relaciones con los sindicatos.....	8
4.4 La negociación colectiva.....	9
4.5 Retos contemporáneos para las organizaciones sindicales	9
Mapa mental	12
Conclusión	13
Referencias.....	14

Introducción

El aborde de esta información es sobre de las relaciones sindicales que constituyen a la administración de los recursos humanos y del equilibrio social en las organizaciones. Remonta ante sus orígenes y antecedentes con los cambios económicos y laborales que trajo consigo la revolución industrial.

La estructura y funciones de los sindicatos se orientan a proteger los intereses de los trabajadores, promover la equidad, representar a sus afiliados ante las autoridades y empleados y fomentar la negociación colectiva como vía legítima para alcanzar acuerdos laborales. Las relaciones con los sindicatos junto con la negociación colectiva es la para la mejora de la calidad de vida. Los retos contemporáneos es base a los años y sus dificultades de las organizaciones.

Unidad 4 Relaciones sindicales

4.1 Orígenes y antecedentes de los movimientos sindicales

Como resultado del cambio económico que significó la Revolución Industrial, se generaron graves tensiones en el seno de muchas organizaciones de finales del siglo XVIII y principios del XIX. Los trabajadores de las nuevas organizaciones industriales con frecuencia enfrentaban situaciones de extrema pobreza, largas jornadas de trabajo, que excedían las doce horas diarias, y ninguna protección para los casos de enfermedades o accidentes, incluso si estaban directamente vinculados con el trabajo. La mortandad, las deplorables condiciones higiénicas y las pésimas expectativas de vida en países como la Inglaterra industrial de principios y mediados del siglo XIX, por ejemplo, excedían en muchos casos a los peores ejemplos del actual mundo en desarrollo.

Cuando los trabajadores advirtieron las desventajas de negociar individualmente con sus empleadores, empezaron a adoptar tácticas para organizar sus esfuerzos y pactar en forma colectiva las condiciones que debían regir el trabajo. Con muchas variantes, avances y retrocesos, los trabajadores lograron poco a poco organizarse en diversas uniones y ligas obreras, que tomaron el nombre de sindicatos.

Dependiendo de la perspectiva ideológica del historiador, el juicio que se hace sobre estos movimientos puede ser negativo, porque se acusa a las uniones laborales de provocar la quiebra de diversas empresas por sus demandas excesivas, o puede ser positivo, porque en ellos se genera todo el progreso social de la empresa y en última instancia de amplios sectores de la sociedad. En perspectiva, puede afirmarse que los sindicatos del siglo XIX y la primera parte del siglo XX constituyeron un poderoso vehículo de cambio, que obligó a muchas industrias a adoptar políticas más humanitarias y equilibradas.

Entre sus conquistas más notables se cuentan la reducción de la jornada laboral, el derecho a huelga, la prohibición del trabajo infantil, la protección del empleo y numerosas prestaciones. Las empresas, a su vez, se han visto obligadas a incrementar su productividad, para poder enfrentar las crecientes demandas de su personal sindicalizado.

Los primeros sindicatos modernos se organizaron durante el siglo XIX principalmente en Gran Bretaña, Francia, Alemania y Estados Unidos. Consistían en asociaciones de trabajadores que practicaban la misma actividad, como el trabajo de fundición de metales o la industria de la construcción. Poco a poco, los nuevos grupos advirtieron la posibilidad de negociar colectivamente con la empresa, para garantizar determinadas condiciones. Con el tiempo, los sindicatos del mundo desarrollado se convirtieron en organizaciones sumamente poderosas, con notable influencia y presupuestos de millones de dólares.

América Latina empezó a industrializarse un poco después que Europa Occidental y América del Norte. La historia de los movimientos sindicales latinoamericanos ofrece algunas de las páginas más brillantes y nobles de todo el movimiento de los trabajadores a nivel mundial. Gran parte de las reivindicaciones de los revolucionarios en México en 1910, por ejemplo, se basaban en aspiraciones de los trabajadores de la época. El movimiento sindical, sin embargo, no se limitó a México. En otros países, como Colombia, los trabajadores del cultivo del plátano dejaron su huella indeleble en la historia del país. Grandes intelectuales de la talla del premio Nobel de literatura, Gabriel García Márquez, o del gran escritor guatemalteco Miguel Ángel Asturias, han descrito en páginas vibrantes algunas de las alternativas que se vivieron en sus países respectivos, así como las represiones de que fueron objeto los integrantes de diversas asociaciones obreras.

Según Werther y Davis (2008), los movimientos sindicales tienen su raíz en los procesos de industrialización y la transformación del trabajo asalariados, donde los

trabajadores comenzaron a asociarse de manera colectiva para defender sus intereses frente a los empleadores en épocas de acelerado cambio económico.

4.2 Estructura y funciones de los sindicatos

Al igual que tantas otras organizaciones, los sindicatos constituyen sistemas abiertos que postulan objetivos a cumplir y que se ven influidos por el entorno. Factores como la capacidad financiera de la empresa, la presencia de otros sindicatos, las tasas de inflación o desempleo que se experimenten en la economía nacional y la competencia internacional ejercen influjos determinantes sobre las uniones sindicales. En términos de la formulación clásica de los objetivos de las uniones laborales, los sindicatos existen para la protección de sus afiliados, el incremento de sus compensaciones y la mejora de sus condiciones de trabajo.

- **Sindicatos locales:** Los sindicatos de “modelo clásico” son organizaciones pequeñas que agrupaban a los afiliados de determinada empresa. A medida que las organizaciones industriales se desarrollaron en términos de dimensiones y grado de complejidad, las organizaciones sindicales crecieron también. Con frecuencia, se establecieron con tactos entre los trabajadores de un ramo específico (por ejemplo, los vinculados con el transporte), los de una gama completa de actividades industriales (como la industria del petróleo) o los sindicalizados de una zona geográfica (por ejemplo, la unión laboral de los trabajadores del centro y sur de un estado, departamento o provincia). Con el tiempo, algunos sindicatos han llegado a adquirir proporciones nacionales.
- **Sindicatos nacionales:** La mayor parte de los sindicatos locales se encuentran afiliados a una entidad de mayores dimensiones, un sindicato a nivel nacional. Estas organizaciones en ocasiones agrupan a miles de afiliados, y entre sus objetivos específicos se cuenta el obtener determinadas metas a nivel de todo el

país. En el curso de sus labores deben contar con personal que los ayude a proporcionar asesoría en cuestiones legales, que ayude a los sindicatos locales a llevar a cabo sus negociaciones, al menos de las quejas diversas, y varios aspectos más. A cambio de esa ayuda, los sindicatos de nivel local remiten a los nacionales una porción de las contribuciones que efectúan sus afiliados, y se comprometen a aceptar las normas y el liderazgo de la entidad más grande. Por ejemplo, es posible que el sindicato nacional instruya a un sindicato local para que no acepte determinadas condiciones de trabajo que aisladamente resultarían suficientes, pero que considerados en el contexto de toda la sociedad no se estiman convenientes.

- **Sindicatos multinacionales:** Así como los sindicatos a nivel nacional son una especie de aglomerados de diversos movimientos de asociaciones de trabajadores, los sindicatos a nivel nacional pueden estimar conveniente asociarse con los de otro país o países, para defender los intereses de todos los trabajadores del área. Ése es el caso, por ejemplo, de los sindicatos de varias industrias en la Unión Europea, o en el caso de América, el de algunos sindicatos que operan a nivel de los tres integrantes de NAFTA, o tratado de libre comercio (TLC) de los países de América del Norte.

Werther y Davis (2008) también explican que los sindicatos suelen organizarse con una estructura formal que incluye órganos de decisión (como asambleas o congresos), directivos electos y comités especializados; sus funciones esenciales incluyen la representación del trabajador, la negociación colectiva y la vigilancia del cumplimiento de los convenios laborales.

4.3 Relaciones con los sindicatos

Gestión de las relaciones laborales con los sindicatos.

La clave para una gestión eficaz en las relaciones con los sindicatos radica en la comunicación y la negociación. Como empleador debes estar preparado para dialogar, para evitar el conflicto y un mal ambiente laboral. Algunas estrategias para manejar estas relaciones de manera efectiva son:

- **Establecer canales de comunicación claros:** Es importante que los empleados y los representantes sindicales tengan acceso a canales de comunicación directos, abiertos y claros que permitan un intercambio constante y transparente de información con la dirección. Esto incluye reuniones regulares con los representantes sindicales, la distribución de boletines informativos y el uso de plataformas digitales para asegurar que todos los empleados y representantes estén al tanto de las políticas, cambios y decisiones importantes dentro de la empresa. Esto ayuda a prevenir malentendidos y a resolver los problemas antes de que escalen.
- **Fomentar un ambiente de respeto mutuo:** La relación entre la dirección de la empresa y los sindicatos debe basarse en el respeto mutuo. Como empleador, es crucial reconocer y respetar el rol legítimo de los sindicatos como representantes de los trabajadores. Esto implica no solo un trato justo y equitativo durante las negociaciones, sino también la disposición a considerar y valorar las perspectivas y demandas sindicales.
- **Preparación para la negociación colectiva:** Como empleador, debes estar bien preparado para las negociaciones colectivas, ya que es crucial para alcanzar acuerdos que beneficien tanto a la empresa como a los empleados. La

preparación para la negociación colectiva debe incluir un profundo conocimiento de las leyes laborales, las regulaciones vigentes y los derechos de los trabajadores. Además, es importante estar bien informado sobre las demandas y expectativas del sindicato, así como sobre la situación financiera y operativa de la empresa.

4.4 La negociación colectiva

“La negociación colectiva es un instrumento de paz laboral y permite resolver el conflicto industrial, contribuyendo a la estabilización de sistema político.” (Recalde, 2017, p341)

En definitiva, la negociación colectiva es un proceso de diálogo, acercamiento, intercambio con la finalidad de arribar a un acuerdo, entre sujetos colectivos representativos de los protagonistas del conflicto industrial (trabajadores y empleadores). El convenio colectivo es, en cambio, el resultado, el fruto de esa negociación, cuando las discusiones arriban a buen puerto. Muchas veces se confunden los institutos del título. Pero la negociación no siempre concluye en un acuerdo. Puede transitar por desacuerdos, estos desacuerdos pueden dar lugar a conflictos (huelgas y demás medidas legítimas de acción sindical) y, finalmente, esa disputa a través de medidas de fuerza puede, valga la redundancia, forzar un acuerdo. Tratándose de un acuerdo de voluntades entre dos o más partes, destinado a establecer derechos y obligaciones, la convención colectiva de trabajo es un contrato, pero algunos de sus efectos jurídicos lo asemejan a las leyes, como se verá enseguida.

4.5 Retos contemporáneos para las organizaciones sindicales

Equilibrio entre Producción y Justicia Social

En teoría, las reglas del juego están claras: el trabajo debe servir para construir justicia, no sólo ganancias. Pero en la práctica, cuando las decisiones económicas se toman sin escuchar a los trabajadores, ese equilibrio se rompe. Los sindicatos tienen la responsabilidad

de estar ahí, en la mesa donde se define el futuro del empleo, para asegurar que la prosperidad no sea privilegio de unos pocos.

Cadenas Globales, Nearshoring y Competencia Internacional

Las tensiones económicas entre potencias como Estados Unidos y China han reconfigurado las cadenas de producción. México ha sido llamado a ocupar un lugar estratégico a través del nearshoring.

Los tratados como el T-MEC incluyen reglas claras sobre derechos laborales, y los sindicatos deben vigilar que se cumplan. Si México quiere competir en el mundo, debe hacerlo con calidad, no con explotación.

La Jornada Laboral como Eje de Bienestar

Trabajar menos para vivir mejor no es una utopía. La discusión sobre reducir la jornada laboral es urgente y legítima. No se trata solo de números, sino de salud, tiempo con la familia, y un modelo económico que no agote a las personas.

El sindicalismo debe encabezar esta lucha con argumentos sólidos, conectando las condiciones del trabajo con la calidad de vida. No basta con exigir que se cumplan las ocho horas legales; hay que pensar cómo reordenar el tiempo para vivir mejor en esta nueva era.

Nuevas Formas de Trabajo, Nuevas Formas de Organización

El mundo laboral ya no es el mismo. Hoy muchas personas trabajan desde casa, por aplicaciones o sin contacto directo con sus empleadores. Esta dispersión complica la organización sindical, pero no la vuelve imposible.

La creatividad y la tecnología pueden ayudar a construir nuevas formas de representación. Sindicatos por sector, plataformas digitales, redes de apoyo entre trabajadores:

todo suma si el objetivo es defender los derechos donde quiera que se generen condiciones laborales.

Pluralidad, Género y Representación Real

Los sindicatos deben ser reflejo de la diversidad que hay en el mundo del trabajo. Las mujeres, las personas jóvenes, la comunidad LGBT+ y otros sectores históricamente marginados deben tener voz y voto en la vida sindical.

Un sindicato que no combate la desigualdad dentro de sí mismo difícilmente podrá hacerlo fuera. La transformación sindical empieza por casa, y eso implica abrir espacios, formar liderazgos distintos y poner en el centro la dignidad de todas las personas trabajadoras.

El sindicalismo en México no necesita desaparecer ni adaptarse sumisamente a las lógicas del mercado. Necesita reconfigurarse con inteligencia, con ética y con visión de largo plazo. Si lo hace, podrá seguir siendo un actor esencial para que el trabajo no sea sólo un medio de supervivencia, sino una vía legítima para construir un país más justo y con futuro.

4.1 Orígenes y antecedentes de los movimientos sindicales



Conclusión

Para finalizar, las relaciones sindicales permiten comprender la evolución histórica y funcional del sindicalismo para mantener el equilibrio entre la empresa y trabajador. Su organización organizativa y las funciones que desempeñan y su capacidad para establecer relaciones con los empleados son factores determinantes para el éxito del diálogo social y la paz laboral.

La negociación colectiva es para resolver conflictos y mejorar las condiciones de trabajo, siempre que se base en la cooperación y el respeto mutuo.

Referencias

Arlau Administraciones. (s.f.). *Cómo gestionar las relaciones con los sindicatos*. Recuperado el 02 de noviembre de 2025 de <https://arlauadministraciones.es/2024/09/25/como-gestionar-las-relaciones-con-los-sindicatos/>

Onthia Business Consulting. (s.f.). *Retos del sindicalismo en México frente a las nuevas realidades globales*. Recuperado el 02 de noviembre de 2025 de <https://onthia.com/retos-del-sindicalismo-en-mexico-frente-a-las-nuevas-realidades-globales/>

Recalde, M. (2017). *Manual de derecho colectivo del trabajo*. Universidad Nacional de José C. paz-EDUNPAZ.

<https://www.unpaz.edu.ar/sites/default/files/Derecho%20Colectivo%20del%20Trabajo.pdf>

f

Werther, W.B., & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos: Gestión del Capital Humano* (6.a ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores.

<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24756w/Administracion-de-RH-Werther.pdf>