



Cultivar el liderazgo desde la perspectiva legal

Por: Víctor Manuel González, Socio y Director Contencioso en Legal Laboral

Corren tiempos de oportunidad para el surgimiento y consolidación de líderes, desde posiciones modestas hasta entornos de alta responsabilidad y exposición mediática.

Diversas figuras públicas en el ámbito local e internacional, que son o han sido líderes políticos y/o de organizaciones privadas, son noticia debido a escándalos derivados de eventos ocurridos en el ejercicio de sus funciones, como la utilización de fondos privados para sobornar gobiernos, malversación de recursos públicos y corrupción.

Más allá de las consecuencias legales, materiales y cuantificables, estos sucesos trastocan en diversos planos a los valores y principios de cada individuo y de la sociedad. De ahí que una de las consecuencias sea la distorsión de la figura del liderazgo y, por ello, ahora se necesitan auténticos líderes que deberán demostrar al menos dos características fundamentales: integridad y honestidad.

Para atajar y erradicar la corrupción en México, la sociedad, la iniciativa privada y el gobierno han trabajado en diseñar e implementar el Sistema Nacional Anticorrupción, el cual prevé responsabilizar a los servidores públicos y a entes privados que pudieran ser objeto de sanción por intervenir en hechos de esa índole.

El combate a la corrupción comienza desde el hogar, la escuela e incluso el centro de trabajo. Observamos que en estos entornos de manera natural la figura del líder recae, respectivamente, en el jefe de familia, los profesores, el patrón y sus representantes.

El centro de trabajo: espacio idóneo para el liderazgo

En el centro de trabajo, los colaboradores tienen una labor que realizar, la cual está determinada por el patrón y sus representantes. Es un entorno de organización donde el liderazgo ocupa un lugar preponderante; tan es así que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 9 indica que las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando sean de perfil general, serán consideradas de confianza.

Asimismo, en el artículo 11 dispone que “directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”, de ahí la relevancia de que estos sujetos observen y hagan observar las disposiciones internas y la normatividad laboral que rigen a la relación laboral.

El líder en la empresa es el eslabón capaz de propiciar la productividad, un ambiente de trabajo sano y funcional, así como evitar la corrupción a través de su ejemplo cotidiano.

Un principio elemental de congruencia que rige el mando es “cumplir y hacer cumplir” las normas, reglamentos, disposiciones, etcétera. Este supuesto impone a quien detenta jefatura de trabajadores, ser el primero en acatar las reglas, pues ello lo inviste de autoridad moral. Con razón se suele aseverar que no hay malos colaboradores, sino malos líderes.

Ahora bien, quien tenga labor de dirigir a otros o aspire a ella, deberá observar el contenido de los artículos 132 y 133 de la citada ley; dirigidos a los patrones y en consecuencia a sus representantes. El primero es un extenso catálogo de obligaciones para con los colaboradores, entre las que destacan por su estrecha relación con el liderazgo:

1. Cumplir con la normatividad de trabajo aplicable.
2. Remunerar conforme a las normas vigentes.
3. Proporcionar oportunamente instrumentos y útiles de trabajo.
4. Brindar lugar de resguardo seguro para los objetos del punto anterior.
5. Mantener número suficiente de asientos, incluso cuando se trate de instalaciones industriales, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita.
6. Guardar la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
7. Expedir constancia por escrito del número de días trabajados y salario percibido.
8. Dar cuando lo pidan o se separen de la empresa, dentro del término de tres días, constancia escrita relativa a sus servicios.
9. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexica-

nas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios.

10. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones relativas de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá divulgar a los colaboradores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos.
11. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando sea solicitado.
12. Propiciar las actividades culturales y del deporte, proporcionando los equipos y útiles indispensables.

Por su parte el artículo 133, dispone que queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

1. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacionalidad, género, edad, discapacidad, condición social, de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio.
2. Requerirlos o admitirles dinero como gratificación porque se les permita laborar o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.

3. Hacer o permitir colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.
4. Hacer cualquier acto que limite los derechos que otorgan las leyes.
5. Realizar propaganda política o religiosa en el centro de trabajo.
6. Elaborar listados de los colaboradores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.
7. Portar armas en el interior de los establecimientos.
8. Acudir al centro de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.
9. Ejecutar acciones de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el centro de trabajo.
10. Consentir o tolerar acciones de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo.
11. Requerir certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.
12. Despedir a una colaboradora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

En consecuencia, la falta de observación de tales disposiciones erosionará el liderazgo del patrón o su representante y dará lugar a los supuestos de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, previstos en el artículo 51 de la LFT, siendo resarcido a través de una indemnización.

La Ley Federal del Trabajo estipula reglas claras que, por el simple hecho de acatarlas, permiten al patrón y sus representantes ser guías. El líder en la empresa es el eslabón capaz de propiciar la productividad, un ambiente de trabajo sano y funcional, así como evitar la corrupción a través de su ejemplo cotidiano.

El contenido es responsabilidad del autor.

