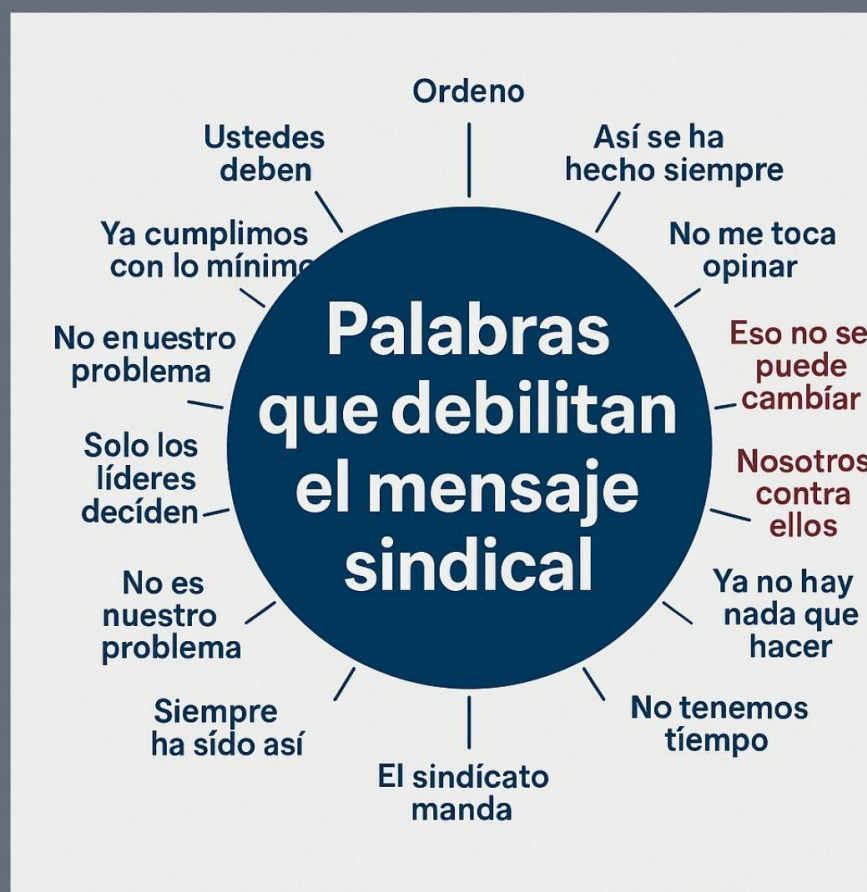


LAS PALABRAS NO SOLO INFORMAN, TAMBIÉN TRANSFORMAN

**CAMBIAR CÓMO HABLAMOS PUEDE CAMBIAR CÓMO NOS
ENTENDEMOS EN EL SINDICATO**



**Ingrid Paulina Hernández Valverde
Marla Pamela Garibay Mancera
Gabriel Gutiérrez González**

Introducción

Las palabras no son neutras. Cada frase que usamos refleja una manera de pensar, una forma de mirar el mundo y una actitud frente a lo que nos rodea. En los espacios sindicales, el lenguaje tiene un peso especial: puede fortalecer la unidad o sembrar la división; puede abrir caminos al diálogo o cerrar toda posibilidad de cambio. Lo que decimos —y cómo lo decimos— influye directamente en la cultura organizacional del sindicato.

Durante años, muchas expresiones se han repetido casi sin pensar, hasta volverse parte del día a día. Sin embargo, algunas de ellas cargan resignación, desconfianza o indiferencia. Son frases que, aunque parezcan inofensivas, pueden debilitar la participación, frenar la iniciativa o apagar la esperanza colectiva.

Modificar el lenguaje no se trata de hablar “bonito”, sino de hablar con conciencia. Es aprender a usar las palabras como herramientas de transformación, no como barreras. Cambiar la forma en que nos expresamos es también cambiar la manera en que entendemos el sindicalismo: pasar del “no se puede” al “veamos cómo hacerlo”, del “eso no me toca” al “podemos resolverlo juntos”.

Este ejercicio no busca señalar errores, sino abrir una reflexión: el lenguaje que usamos cada día puede fortalecer o debilitar nuestra organización. Si queremos sindicatos más democráticos, solidarios y creativos, también necesitamos un lenguaje que los refleje. Porque al final, cada palabra puede ser un muro... o una puerta.

Todos los derechos reservados D.R. ©. Ciudad de México

Ingrid Paulina Hernández Valverde
Marla Garibay Mancera
Gabriel Gutiérrez González

➤ ***Palabras que denotan confrontación o violencia***

Evita: “enemigo”, “lucha contra”, “guerra sindical”, “vencer”, “atacar”, “derrotar”, “explotar”.

Por qué: generan polarización, miedo o rechazo; dan una imagen arcaica del sindicalismo.

Alternativas: “dialogar”, “negociar con firmeza”, “defender derechos”, “lograr acuerdos justos”, “avanzar juntos”.

➤ ***Términos despectivos o discriminatorios***

Evita: “burócrata”, “flojo”, “vieja guardia”, “nuevos sin experiencia”, “los de arriba/los de abajo”.

Por qué: refuerzan estigmas y dividen a la comunidad laboral.

Alternativas: “personal de servicio público”, “trabajadoras y trabajadores”, “compañeras y compañeros con trayectoria”, “nuevas generaciones sindicales”.

➤ ***Lenguaje político-partidista o sectario***

Evita: “partido tal”, “militante de...”, “nuestro movimiento político”, “la línea del gobierno”.

Por qué: los sindicatos de servidoras y servidores públicos deben ser **autónomos** del poder político.

Alternativas: “independencia sindical”, “neutralidad institucional”, “colaboración respetuosa con las autoridades”.

➤ ***Expresiones burocráticas o excesivamente técnicas***

Evita: “con fundamento en la fracción II del artículo 89 del reglamento...”, “por este conducto”, “el suscrito”.

Por qué: alejan al lector y hacen que el contenido parezca frío o legalista.

Alternativas: usa lenguaje **natural y conversacional**: “según la ley”, “en apego a la norma”, “quien firma”.

➤ ***Palabras absolutistas o exageradas***

Evita: “nunca”, “siempre”, “todos”, “nadie”, “jamás”.

Por qué: reducen la credibilidad del mensaje.

Alternativas: “la mayoría”, “en muchos casos”, “frecuentemente”, “a menudo”.

➤ ***Lenguaje excluyente por género o jerarquía***

Evita: “los trabajadores”, “los dirigentes”, “los compañeros”, “el hombre público”.

Por qué: invisibiliza a las mujeres y diversidades.

Alternativas: “las y los trabajadores”, “personas servidoras públicas”, “liderazgos sindicales”, “compañeras y compañeros”.

➤ ***Expresiones negativas hacia la administración pública***

Evita: “el patrón”, “ellos”, “la autoridad corrupta”, “los jefes”.

Por qué: rompe puentes y obstaculiza el diálogo institucional.

Alternativas: “las autoridades administrativas”, “la parte institucional”, “las instancias de gobierno”.

➤ ***Lenguaje paternalista o condescendiente***

Evita: “los que no entienden”, “los que apenas inician”, “les vamos a enseñar cómo se hace”.

Por qué: puede alejar a jóvenes o nuevas afiliaciones.

Alternativas: “acompañamos a quienes inician”, “compartimos experiencias”, “aprendemos mutuamente”.

➤ ***Palabras vacías o clichés sindicales sin contenido***

Evita: “unidad, unidad, unidad”, “lucha constante”, “compromiso total”.

Por qué: suenan a discurso viejo si no se respaldan con acciones concretas.

Alternativas: “colaboración activa”, “participación real”, “renovación con propósito”.

➤ ***Lenguaje autoritario o impositivo***

Evita: “se ordena”, “se exige”, “deberán acatar”, “así lo dispuso la dirigencia”.

Por qué: transmite jerarquía rígida y falta de participación democrática.

Alternativas: “se acordó colectivamente”, “proponemos”, “invitamos a sumarse”.

➤ ***“Beneficiados”***

Por qué evitarla: transmite la idea de que los derechos laborales son regalos o favores, no conquistas legítimas.

Mejor decir: “personas con derecho reconocido” o “trabajadoras y trabajadores que ejercen su derecho”.

Por qué conviene: refuerza la noción de ciudadanía laboral y dignifica al afiliado.

➤ ***“Nos dieron permiso”***

Por qué evitarla: sugiere subordinación o sumisión frente a la autoridad.

Mejor decir: “se autorizó conforme a la norma” o “se reconoció el derecho”.

Por qué conviene: enfatiza que los derechos sindicales no se conceden, se ejercen.

➤ ***“El de confianza”***

Por qué evitarla: a menudo se usa de forma discriminatoria o para dividir a las personas trabajadoras.

Mejor decir: “personal con funciones de confianza” o “servidor público de libre designación”.

Por qué conviene: mantiene precisión jurídica y evita etiquetas excluyentes.

➤ ***“Gente de base”***

Por qué evitarla: suena impersonal y puede generar una distancia entre dirigencia y afiliación.

Mejor decir: “afiliadas y afiliados”, “trabajadoras y trabajadores sindicalizados”.

Por qué conviene: transmite cercanía y reconocimiento individual.

➤ ***“Ellos” (para referirse a la autoridad o a otro grupo sindical)***

Por qué evitarla: refuerza la división y el pensamiento de “nosotros contra ellos”.

Mejor decir: “las instituciones”, “los otros sindicatos”, “las partes involucradas”.

Por qué conviene: promueve una cultura de diálogo y respeto mutuo.

➤ ***“Ya no se puede hacer nada”***

Por qué evitarla: transmite resignación y debilita el ánimo colectivo.

Mejor decir: “vamos a buscar alternativas” o “exploraremos las vías institucionales disponibles”.

Por qué conviene: fortalece el sentido de esperanza y acción colectiva.

➤ ***“Solo obedecemos órdenes”***

Por qué evitarla: anula la corresponsabilidad y el liderazgo participativo.

Mejor decir: “acordamos colectivamente” o “seguimos los acuerdos democráticos del sindicato”.

Por qué conviene: refuerza la autonomía y la toma de decisiones compartida.

➤ ***“No es mi problema”***

Por qué evitarla: destruye el sentido de comunidad sindical.

Mejor decir: “veamos cómo podemos apoyarte” o “trabajemos juntos en la solución”.

Por qué conviene: fomenta solidaridad, empatía y pertenencia.

➤ ***“Los de arriba”***

Por qué evitarla: crea una sensación de jerarquía y distancia entre dirigencia y personas afiliadas.

Mejor decir: “las y los integrantes de la dirigencia” o “quienes coordinan los esfuerzos sindicales”.

Por qué conviene: fortalece la idea de liderazgo horizontal y servicio colectivo.

➤ ***“Los de abajo”***

Por qué evitarla: suena despectiva y refuerza una visión de desigualdad interna.

Mejor decir: “afiliadas y afiliados”, “las personas agremiadas”.

Por qué conviene: promueve un lenguaje de respeto y pertenencia compartida.

➤ ***“A mí no me afecta”***

Por qué evitarla: rompe la solidaridad y el sentido de comunidad sindical.

Mejor decir: “veamos cómo afecta al conjunto” o “lo que impacta a uno, impacta a todos”.

Por qué conviene: refuerza la empatía y la responsabilidad colectiva.

➤ ***“Ya saben cómo son”***

Por qué evitarla: generaliza y puede fomentar prejuicios o desconfianza.

Mejor decir: “analicemos la situación con objetividad” o “cada caso tiene sus particularidades”.

Por qué conviene: ayuda a mantener un tono profesional y respetuoso.

➤ ***“El sindicato no hace nada”***

Por qué evitarla: transmite desánimo y desacredita el trabajo colectivo.

Mejor decir: “podemos participar más” o “propongamos nuevas formas de acción”.

Por qué conviene: cambia la queja por corresponsabilidad y participación activa.

➤ ***“Así no se gana”***

Por qué evitarla: reduce los procesos sindicales a una lógica de competencia, no de justicia.

Mejor decir: “así no logramos consenso” o “necesitamos fortalecer nuestra estrategia”.

Por qué conviene: orienta la conversación hacia la construcción de acuerdos y soluciones.

➤ ***“Siempre pierden los mismos”***

Por qué evitarla: refuerza la victimización y la falta de confianza en el cambio.

Mejor decir: “vamos a revisar qué podemos mejorar esta vez”.

Por qué conviene: genera esperanza y compromiso con la mejora continua.

➤ ***“Eso no sirve”***

Por qué evitarla: descalifica sin aportar valor ni alternativa.

Mejor decir: “quizá podríamos ajustarlo” o “probemos una opción diferente”.

Por qué conviene: mantiene la apertura al diálogo y la colaboración.

➤ ***“Hay que aguantar”***

- **Por qué evitarla:** normaliza la resignación ante abusos o injusticias.

- **Mejor decir:** “hay que actuar con estrategia” o “podemos defendernos conforme a la ley”.

- **Por qué conviene:** impulsa una actitud proactiva, informada y digna.

➤ ***“No nos van a hacer caso”***

Por qué evitarla: anticipa derrota y debilita la confianza en el poder colectivo.

Mejor decir: “hagamos que nos escuchen” o “presentemos argumentos sólidos”.

Por qué conviene: motiva la acción y refuerza el sentido de agencia sindical.

➤ ***“Así se ha hecho siempre.”***

Por qué evitarla: Encierra resignación y cierra la puerta al cambio.

Alternativa: “Veamos si hay una forma mejor de hacerlo.”

Por qué conviene: Promueve la innovación y la actualización constante.

➤ ***“Eso no nos corresponde.”***

Por qué evitarla: Limita la acción colectiva y frena la iniciativa.

Alternativa: “Podemos analizar cómo contribuir o proponer una solución.”

Por qué conviene: Fomenta la colaboración y la responsabilidad compartida.

➤ ***“El sindicato manda.”***

Por qué evitarla: Reproduce autoritarismo y distancia.

Alternativa: “El sindicato somos todas y todos, decidimos en conjunto.”

Por qué conviene: Refuerza la democracia y la legitimidad de las decisiones.

➤ ***“No tenemos tiempo para eso.”***

Por qué evitarla: Niega oportunidades de mejora y participación.

Alternativa: “Podemos agendarlo para analizarlo con calma.”

Por qué conviene: Da valor a la planificación y al trabajo en equipo.

➤ ***“Eso no se puede cambiar.”***

Por qué evitarla: Refuerza la idea de impotencia.

Alternativa: “Veamos qué opciones tenemos para mejorarlo.”

Por qué conviene: Fomenta la actitud proactiva y la búsqueda de soluciones.

➤ ***“Solo los líderes deciden.”***

Por qué evitarla: Excluye y resta legitimidad.

Alternativa: “Decidamos entre todos, con base en el diálogo y el consenso.”

Por qué conviene: Fortalece la transparencia y la confianza en la dirigencia.

➤ ***“No me corresponde opinar.”***

Por qué evitarla: Anula la voz y la corresponsabilidad.

Alternativa: “Aporto mi punto de vista para enriquecer la decisión.”

Por qué conviene: Impulsa la participación activa y la diversidad de ideas.

➤ ***“Ya lo intentamos y no funcionó.”***

Por qué evitarla: Refleja desánimo y cierra la innovación.

Alternativa: “Podemos intentar de nuevo, con un enfoque distinto.”

Por qué conviene: Refuerza la perseverancia y el aprendizaje colectivo.

➤ ***“No es nuestro problema.”***

Por qué evitarla: Fomenta la indiferencia.

Alternativa: “Si afecta a compañeros, también nos importa.”

Por qué conviene: Fortalece la solidaridad y la unidad sindical.

➤ ***“Así son las cosas.”***

Por qué evitarla: Justifica la pasividad.

Alternativa: “Podemos transformar las cosas con organización y diálogo.”

Por qué conviene: Refuerza el sentido de cambio y empoderamiento colectivo.

➤ ***“Eso no es prioridad.”***

Por qué evitarla: Desvaloriza las preocupaciones de otros.

Alternativa: “Escuchemos y evaluemos su importancia para el colectivo.”

Por qué conviene: Mejora la empatía y la toma de decisiones inclusiva.

➤ ***“Nosotros contra ellos.”***

Por qué evitarla: Alimenta la confrontación.

Alternativa: “Busquemos acuerdos sin perder nuestros principios.”

Por qué conviene: Fomenta el diálogo y la negociación constructiva.

➤ ***“Los jóvenes no entienden.”***

Por qué evitarla: Descalifica y divide generaciones.

Alternativa: “Escuchemos sus ideas, pueden aportar nuevas perspectivas.”

Por qué conviene: Fomenta la inclusión generacional y la innovación.

➤ ***“Ya no hay nada que hacer.”***

Por qué evitarla: Promueve la derrota antes de luchar.

Alternativa: “Siempre hay algo que podemos intentar juntos.”

Por qué conviene: Inspira esperanza y acción colectiva.

➤ ***“Eso no es importante.”***

Por qué evitarla: Minimiza inquietudes legítimas.

Alternativa: “Explicame por qué te preocupa, quizá podamos atenderlo.”

Por qué conviene: Promueve la escucha activa y el respeto mutuo.

➤ ***“La gente no se interesa.”***

Por qué evitarla: Culpa sin analizar las causas.

Alternativa: “Veamos cómo podemos motivar mayor participación.”

Por qué conviene: Impulsa la creatividad y la renovación organizativa.

➤ ***“Ese tema no conviene tocarlo.”***

Por qué evitarla: Fomenta el silencio en lugar del diálogo.

Alternativa: “Podemos abordarlo con respeto y transparencia.”

Por qué conviene: Construye confianza y cultura de rendición de cuentas.

➤ ***“Siempre nos toca perder.”***

Por qué evitarla: Reproduce el victimismo.

Alternativa: “Aprendamos de la experiencia para fortalecer la próxima negociación.”

Por qué conviene: Refuerza la resiliencia y el aprendizaje colectivo.

➤ ***“Ya cumplimos con lo mínimo.”***

Por qué evitarla: Estanca la mejora continua.

Alternativa: “Sigamos mejorando, aún podemos hacerlo mejor.”

Por qué conviene: Incentiva la excelencia y el orgullo sindical.

➤ ***“Siempre nos tratan mal.”***

Por qué evitarla: Reproduce una visión victimista que debilita la acción.

Alternativa: “Podemos organizarnos mejor para exigir un trato justo.”

Por qué conviene: Transforma la queja en acción organizada y propositiva.

➤ ***“No vale la pena intentarlo.”***

Por qué evitarla: Apaga la esperanza y la motivación.

Alternativa: “Vale la pena intentarlo juntos; cada paso cuenta.”

Por qué conviene: Inspira perseverancia y sentido de propósito colectivo.

➤ ***“Eso no me corresponde.”***

Por qué evitarla: Reduce el sentido de comunidad y corresponsabilidad.

Alternativa: “Veamos cómo puedo apoyar desde mi espacio.”

Por qué conviene: Fomenta la colaboración y el compromiso mutuo.

➤ ***“Así lo ordenaron arriba.”***

Por qué evitarla: Despersonaliza las decisiones y debilita la autonomía sindical.

Alternativa: “Podemos analizar juntos la instrucción y decidir cómo proceder.”

Por qué conviene: Promueve la autonomía y el pensamiento crítico.

➤ ***“No tenemos fuerza.”***

Por qué evitarla: Desalienta la participación y refuerza la impotencia.

Alternativa: “Nuestra fuerza crece cuando nos unimos y participamos.”

Por qué conviene: Fomenta la participación activa y el empoderamiento.

➤ ***“Ese tema no importa ahora.”***

Por qué evitarla: Resta valor a las preocupaciones reales de los compañeros.

Alternativa: “Escuchemos, puede ser más importante de lo que parece.”

Por qué conviene: Genera confianza y muestra sensibilidad hacia los demás.

➤ ***“Los jóvenes no saben cómo era antes.”***

Por qué evitarla: Desacredita nuevas ideas y divide generaciones.

Alternativa: “Pueden mejorar lo que construimos; escuchemos sus propuestas.”

Por qué conviene: Promueve el aprendizaje intergeneracional y la innovación.

➤ ***“Los nuevos no entienden.”***

Por qué evitarla: Desalienta la integración y el aprendizaje.

Alternativa: “Acompañémoslos para que aprendan y se involucren.”

Por qué conviene: Fortalece la formación sindical y la inclusión.

➤ ***“Siempre ganan los mismos.”***

Por qué evitarla: Fomenta la desconfianza sin ofrecer alternativas.

Alternativa: “Fortalezcamos la participación para renovar liderazgos.”

Por qué conviene: Estimula la renovación democrática y la transparencia.

➤ ***“Eso no se puede discutir.”***

Por qué evitarla: Cierra el diálogo y limita la democracia sindical.

Alternativa: “Podemos hablarlo con respeto y buscar acuerdos.”

Por qué conviene: Fortalece la deliberación y la confianza mutua.

➤ ***“Esa persona no entiende razones.”***

Por qué evitarla: Descalifica y evita el diálogo.

Alternativa: “Intentemos explicarlo de otra manera.”

Por qué conviene: Promueve el respeto y la comunicación empática.

➤ ***“Nadie nos escucha.”***

Por qué evitarla: Desmoviliza y victimiza al grupo.

Alternativa: “Busquemos nuevas formas para que nuestra voz llegue más lejos.”

Por qué conviene: Motiva la creatividad comunicativa y la resiliencia.

➤ ***“No hay nada que negociar.”***

Por qué evitarla: Niega la posibilidad del acuerdo y del avance.

Alternativa: “Analicemos los puntos en los que sí podemos avanzar.”

Por qué conviene: Fomenta la negociación inteligente y los acuerdos constructivos.

➤ ***“Eso no me toca.”***

Por qué evitarla: Fomenta la indiferencia y el trabajo aislado.

Alternativa: “Podemos coordinar esfuerzos para resolverlo.”

Por qué conviene: Refuerza la corresponsabilidad y el trabajo en equipo.

➤ ***“Ya se decidió, no hay vuelta atrás.”***

Por qué evitarla: Debilita la transparencia y el sentido democrático.

Alternativa: “Podemos explicar el proceso y abrir espacio a comentarios.”

Por qué conviene: Aumenta la confianza y la legitimidad de las decisiones.

➤ ***“Aquí mando yo.”***

Por qué evitarla: Reproduce autoritarismo y aleja la confianza.

Alternativa: “Tomemos decisiones juntos, escuchando todas las voces.”

Por qué conviene: Impulsa el liderazgo compartido y la participación democrática.

➤ ***“No hay recursos, así que no se puede.”***

Por qué evitarla: Cierra la creatividad y la búsqueda de soluciones.

Alternativa: “Busquemos alternativas con los recursos disponibles.”

Por qué conviene: Estimula la innovación y el uso eficiente de los medios.

➤ ***“Ellos no entienden nuestro trabajo.”***

Por qué evitarla: Genera barreras con las autoridades o la sociedad.

Alternativa: “Podemos explicar mejor lo que hacemos y su valor.”

Por qué conviene: Mejora la comunicación y la imagen pública sindical.

➤ ***“Para qué hablar, nunca cambia nada.”***

Por qué evitarla: Promueve la apatía y el silencio.

Alternativa: “Hablar es el primer paso para cambiar las cosas.”

Por qué conviene: Inspira acción, participación y sentido de esperanza.

➤ ***“El sindicato es puro trámite.”***

Por qué evitarla: Desvaloriza su función social y de defensa.

Alternativa: “El sindicato es una herramienta viva de representación.”

Por qué conviene: Reafirma el valor histórico y social del sindicalismo.

➤ ***“Así lo dice el jefe.”***

Por qué evitarla: Somete la autonomía sindical a la autoridad.

Alternativa: “Podemos revisar lo que plantea y defender nuestra posición.”

Por qué conviene: Refuerza la independencia sindical y la argumentación.

➤ ***“No nos corresponde opinar.”***

Por qué evitarla: Despoja de voz a la base trabajadora.

Alternativa: “Nuestra opinión también construye el rumbo sindical.”

Por qué conviene: Promueve la participación y la cultura democrática.

➤ ***“Ese tema es político, no sindical.”***

Por qué evitarla: Desconoce que lo político y lo laboral están vinculados.

Alternativa: “Podemos analizar cómo impacta en los derechos de los trabajadores.”

Por qué conviene: Amplía la visión estratégica del movimiento sindical.

➤ ***“Es pérdida de tiempo.”***

Por qué evitarla: Desalienta la participación en procesos de diálogo.

Alternativa: “Toda conversación puede aportar algo valioso.”

Por qué conviene: Refuerza la escucha activa y la construcción colectiva.

➤ ***“No hay nada que hacer.”***

Por qué evitarla: Cierra la acción colectiva y promueve la resignación.

Alternativa: “Siempre hay algo que podemos hacer juntos.”

Por qué conviene: Reactiva la esperanza y el sentido de acción común.

➤ ***“Eso no es asunto del sindicato.”***

Por qué evitarla: Reduce la defensa integral de los trabajadores.

Alternativa: “Si afecta a nuestros compañeros, también es nuestra causa.”

Por qué conviene: Fortalece la defensa integral de los derechos laborales.

➤ ***“Ya estamos bien así.”***

Por qué evitarla: Evita la mejora continua y la innovación sindical.

Alternativa: “Podemos seguir avanzando y hacerlo aún mejor.”

Por qué conviene: Impulsa la evolución constante y la mejora organizacional.

Conclusión

Cambiar la manera en que hablamos dentro del sindicato no es un detalle menor. Las palabras que usamos todos los días tienen poder: crean ambientes, construyen relaciones y definen cómo enfrentamos los retos. Cuando repetimos frases que cierran el diálogo o que transmiten desánimo, sin darnos cuenta, vamos apagando la energía colectiva que hace fuerte a nuestra organización.

Sustituir nuestro lenguaje es una forma de cuidar al sindicato. Es decidir hablar con respeto, con esperanza, con apertura. No se trata de negar los problemas, sino de enfrentarlos con otra actitud, con palabras que inspiren acción y unión.

Cada vez que elegimos decir “podemos hacerlo juntos” en lugar de “no se puede”, estamos dando un paso hacia un sindicalismo más participativo, más humano y más consciente. Las palabras no solo comunican, también transforman. Y cuando cambiamos la forma de hablar, empezamos a cambiar la forma de construir el futuro.

Paulina, Marla y Gabriel