

Cap. II

2.- IMPACTO DEL SINDICATO SOBRE LA COMPAÑIA.

a).- La negociación.

Es fácil pensar que sin sindicatos todo el mundo trabaja - ría armoniosamente en el afán de lograr los objetivos comu - nes de la organización. Ahora bien, la realidad, la nego - ciación constituye un modo de vida en casi todas las orga - nizaciones, incluso en el caso de que no existan sindica - tos. Los supervisores suelen intercambiar favores o concer - tar tratos como modo de recabar la cooperación de sus sub - ordinados. En algunas organizaciones existen muchos grupos especializados distintos, incluso en el seno de la propia - dirección, y éstos grupos negocian los unos con los otros - intercambiándose ventajas.

La típica dirección de empresa teme al sindicato como fuer - za exterior que tiene unos objetivos distintos a los de la empresa. Después de todo, al sindicato le interesa funda - mentalmente su propio crecimiento supervivencia. Ahora - - bien las compañías se han acostumbrado ya a tratar con "mu - chas personas extrañas". Por ejemplo, los funcionarios del Edo. recomiendan (o exigen) procedimientos especiales de - contabilidad o de control de la calidad, en la firma traba - jan contratistas no pertenecientes a ella, y cabe citar in - numerables ejemplos de lugares en los que los límites de - la organización han parado a ser muy permeables.

La dirección de la empresa suele afirmar a veces que no e - xisten conflictos auténticos de interés entre los trabaja - dores y la Cía. Ambos obtienen ventajas si mejoran los be - neficios y la productividad. Este suele ser cierto a veces pero lo importante es que los empleados creen que existe - un conflicto de intereses, por ejemplo, entre beneficios y salarios.

Aunque puede ocurrir que no siempre estén en conflicto sus intereses, globales, los trabajadores y la dirección de -- una empresa propenden a considerar los problemas desde pun - tos de vista distintos.

Para el director una máquina nueva podrá representar un a - horro de costos de mano de obra pero el empleado la consi - derará como una amenaza a su puesto de trabajo.

Conflictos.- En otros tiempos se creía que era normal que existiera en el seno de una organización una concordancia - armónica de pareceres y que solamente los sindicatos intro - ducían conflictos entre grupos, y sin embargo, dadas las - diferencias inevitables existentes entre los grupos de una misma organización (entre producción y ventas, por ej.) - los conflictos y la discrepancia de objetivos figuran de - modo omnipresente en todas las organizaciones modernas. - Por supuesto, estos conflictos internos no traen consigo - las rupturas concretas de la relación que se producen en - las huelgas pero constituyen una fuente análoga de obstruc

ción por lo que se refiere a la eficacia de la organización.

b).- Por qué ingresan en el sindicato los trabajadores.

Casi todos los miembros de los sindicatos son también trabajadores y han ingresado en el mismo por que esperan mejorar con ello sus relaciones con el empresario.

Por qué estiman que ésta decisión es necesaria? Muchos directores tienen dos explicaciones excesivamente simplistas sobre la razón que impulsa al trabajador a ingresar en el sindicato: La 1ª. es que la Cía. ha obrado de un modo disparatado o egoísta o ambas cosas a la vez.

Proporcionando salarios y condiciones de trabajo insatisfactorias, permitiendo que los supervisores tengan favoritos y protegido, la dirección de la empresa ha incitado de hecho a sus empleados a buscar un sindicato en el cual puedan entrar. Indudablemente estas condiciones estimulan el crecimiento sindical. Ahora bien, qué se podrá decir entonces de las numerosas organizaciones bien dirigidas en las que se han difundido los sindicatos? Qué impulsaba a los trabajadores en éstas Cías. a ingresar en los mismos? y aquí es donde entra en juego la otra explicación. Se dice que la sindicalización no puede por menos de ser el resultado de agitadores exteriores, de perturbadores y personas radicales que mediante mentiras y engaños estimulan a unos trabajadores que en cualquier otro caso se sentirían muy satisfechos. Esta razón constituye también una deformación simplista de la realidad.

Es cierto que los organizadores profesionales procedentes del exterior juegan un papel importante en lo que se refiere a sindicalizar a los trabajadores y con frecuencia recurren a un pequeño número de miembros del personal de una empresa estratégicamente situados que estén dispuestos a asumir la tarea de realizar una labor de agitación en beneficio del nuevo sindicato.

A continuación siguen algunas opiniones de porqué el deseo de sindicalizarse.-

a).- El deseo de mejorar las condiciones económicas y laborales.- casi todo el mundo quiere aumentar sus ingresos, incluso en las Cías. que más pagan a sus empleados. Muy rara vez nos encontraremos con alguien que éste convencido de que los beneficios económicos y las satisfacciones físicas que deriva de su empleo son perfectas y no susceptibles de mejora alguna.

Ejemplo en los E.U. el período de mayor crecimiento de los sindicatos coincidió con un aumento rápido de los salarios. Es irrelevante que han sido en realidad los sindicatos quienes obtuvieran los aumentos de salarios y mejores condiciones en puestos, jubilaciones, seguros sociales y otros beneficios para sus miembros o que todas éstas medidas se hubieran producido de todas maneras a través de procesos económicos y sociales normales. Lo que importa es que un número

ro impresionante de trabajadores cree que el mejoramiento de sus condiciones de vida se debe a los sindicatos.

El deseo de controlar los beneficios.

b).- En nuestra sociedad, muchos trabajadores se sienten desgraciados cuando dependen totalmente de otras personas para la satisfacción de sus necesidades. Incluso cuando esa otra persona es muy buena como lo han sido muchas direcciones de empresa y proporciona buenos salarios, empleo estable y condiciones de trabajo satisfactorias, los trabajadores propenden a sentirse inquietos cuando no tienen la capacidad de controlar los beneficios que perciben. De hecho, la dirección de la empresa empeora las cosas al destacar todo lo que ha "dado" a sus empleados (es decir, los beneficios proporcionados con carácter discrecional por la Cía. y no ofrecidos porque tenía la obligación de proceder así). Al decirle a la gente que debe estar agradecida por lo que se les ha dado voluntariamente, la Cía. les dice también que puede arrebatárselo.

En tales casos, los trabajadores se preguntan qué es lo que tendrán que dar a cambio de esos dones, es decir; que proporción de esfuerzos suplementarios, que manifestaciones de lealtad.

c).- El deseo de auto-expresarse y de comunicarse con la dirección superior de la empresa. Se trata simplemente del deseo de poder quejarse cuando se percibe una ofensa o agravio. Pero lo más importante es que, en tanto que individuos, todos nosotros sentimos la necesidad de expresar nuestro punto de vista. No existiendo el sindicato, inmensa mayoría de los empleados estiman que no tienen modo alguno de parar "con la debida seguridad" por encima de su jefe para lograr la resolución de un problema.

c).- Atractivos del sindicato para sus miembros .- (sus funciones.)

Una de las principales funciones de un sindicato consiste en negociar un contrato con la compañía que cubra las condiciones de empleo para sus miembros y que asegure que la Cía. continuamente cumplirá con los términos de éste contrato.

Otra función igualmente importante del sindicato es la de proteger los intereses de sus miembros contra tratamientos injustos o arbitrarios por parte de la administración y ayudarlos a resolver cualquier queja que pueda presentarse en relación con su trabajo. Al cumplir con estas funciones el sindicato puede tener un impacto decidido sobre el programa de personal de la compañía y sobre sus relaciones con los empleados. La presencia del sindicato también puede organizar un cambio en la actitud y el comportamiento de los empleados hacia la Cía., proporcionándoles un sentido de seguridad, de importancia y de poder, en sus relaciones con la admón., que previamente no po --

señan como individuos no sindicalizados.

La membresía en un sindicato puede permitir a un miembro - satisfacer ciertas necesidades psicológicas, sociales y económicas. Puede proporcionarle un medio para aliviar sus frustraciones, para adquirir confianza en sí mismo, o para desarrollar sus capacidades potenciales de liderato.

La membresía de un sindicato, también puede proporcionar a los empleados una nueva fuente de intereses, una ocupación para su tiempo ocioso y un medio de satisfacer sus deseos de posición relativa, reconocimiento y asociaciones de grupo.

A través de su sindicato, los empleados a menudo, tienen - la oportunidad de conocer mejor y fraternizar con otras - personas que tienen deseos, intereses, problemas y quejas similares. La identificación con el sindicato puede dar al empleado un sentimiento adicional de seguridad e igualdad en sus relaciones con su jefe. Como miembro de un sindicato, dudará menos para criticar las acciones de su jefe que le desagraden, así como para expresar libremente sus sentimientos acerca de su trabajo, puesto que sabe que el sindicato está obligado a darle protección contra las posibles acciones de represalia por parte de su jefe.

Las ventajas económicas que un sindicato puede ofrecer a - sus miembros, se encuentran entre los beneficios más importantes y, generalmente son los que más frecuentemente se - mencionan. Mediante la negociación colectiva con una empresa, los empleados tienen mucha mayor fuerza que la que tendrían como individuos, y están en posibilidad de demandar mejoramientos económicos más sustanciosos en sus condiciones de trabajo.

Además de representar y proteger los derechos de trabajo - de sus miembros, muchos sindicatos actualmente están proporcionando, frecuentemente, con la cooperación de la administración, una amplia variedad de beneficios y servicios personales a los empleados y sus familias.

Se está haciendo cada vez más común que los sindicatos tengan sitios de descanso para vacacionar y diferentes facilidades recreativas para sus miembros.

Algunos sindicatos patrocinan también clínicas médicas, ayuda legal y financiamientos para fincas urbanas.

Otros beneficios incluyen escuelas para los hijos de los miembros, lentes de prescripción gratuitos, planes dentales, descuentos de medicinas, atención psiquiátrica, lecciones de baile y cursos de pintura al óleo. Un resultado de que los sindicatos proporcionen estos beneficios y servicios personales ha sido ampliar los atractivos de la sindicalización para sus miembros y proporcionarles el sentimiento de obtener una utilidad mayor por las cuotas que pagan.

d).- Influencia de las Prácticas Administrativas.

Aunque una compañía puede no estar en posibilidad de satisfacer todas las necesidades que se cubren a través de la membresía en un sindicato, un gerente de personal debe asegurarse de que su compañía intenta satisfacer cuantas necesidades le sea posible. Si los empleados tienen la oportunidad de obtener satisfacción y reconocimiento a través de su trabajo y recibir salarios adecuados y un tratamiento apropiado para sus quejas, generalmente, habrá menos posibilidades de que creen dificultades para la empresa a través de sus sindicatos. Muy a menudo, las dificultades con los sindicatos y con los líderes, son simplemente un reflejo del resentimiento de los empleados, el cual se ha formado como resultado de las fallas de la compañía en proporcionar una atención adecuada a las necesidades y deseos de los individuos y del grupo de empleados.