

Cap. III

3.- ORGANIZACION Y LIDERATO SINDICAL.

En términos del número de personal empleado por los sindicatos laborales y la cantidad de fondos que son manejados por éstos, muchos de los grandes sindicatos constituyen actualmente operaciones de negocios considerables. Un sindicato, como una empresa de negocios, debe estar efectivamente administrada y organizada para que funcione con éxito. La unidad organizacional básica de un sindicato es el sindicato local.

La mayoría de los sindicatos locales están afiliados a una organización nacional matriz, que a su vez está dividida en áreas o distritos regionales para dar servicio y controlar ciertas actividades de los sindicatos locales.

a).- El Sindicato Nacional.- Es la fuente principal de autoridad y control en cualquier organización sindical cuyas operaciones se extienden más allá de una unidad local. La constitución nacional proporciona las reglas y condiciones bajo las cuales pueden operar los sindicatos locales, permitiéndoles, permanecer como miembros de la organización. Si bien el grado de control que la organización matriz mantiene sobre sus sindicatos locales variará, la mayoría de los sindicatos nacionales tienen reglamentos que gobiernan la recolección de cuotas regulares y cuotas de iniciación, la administración de los fondos del sindicato y la admisión de miembros en los sindicatos locales.

También pueden requerir que se incluyan ciertas cláusulas estándar en los contratos de trabajo con las empresas. A cambio de los controles que ejerce sobre los sindicatos locales, el sindicato nacional les proporciona ayuda profesional y financiera durante sus esfuerzos de organización y sus huelgas, así como ayuda en la negociación y administración de los contratos de trabajo.

La negociación de contratos, que es puramente local en su campo de acción, generalmente es manejada por los funcionarios del sindicato local. Si se necesita ayuda en las negociaciones del contrato, pueden ser llamados los representantes nacionales por el sindicato local, para proporcionar apoyo moral y técnico o para ayudar a resolver un punto muerto en la negociación. Cuando un contrato incluye empresas que mantienen acuerdos que cubren más de un sindicato local, los representantes sindicales de la organización regional o nacional pueden conducir las negociaciones.

Los representantes de la organización nacional, algunas veces pueden ayudar a una empresa, ejerciendo una influencia estabilizadora en la negociación del comité del sindicato local y evitando que éste tome un curso de acción drástico. Debido a que posiblemente han adquirido mayor experiencia y conocimientos sobre relaciones de trabajo, los representantes nacionales, a menudo, pueden detectar debilidades en la posición del sindicato local y en esta forma ayudar a sus -

líderes a evitar dificultades en la negociación. Las relaciones entre el sindicato y la empresa, sin embargo, también pueden verse perjudicadas por la organización nacional, sí, por ejemplo, la organización nacional insiste en que el sindicato local tome acción de huelga contra su voluntad, para obtener el tipo de contrato que se conforme al patrón nacional. Nuevamente, si el sindicato local es forzado por el nacional a abrir brecha a nuevas demandas o a establecer precedentes que puedan ser usados como patrón para tratar con otras empresas, un sindicato local puede encontrarse involucrado en una huelga provocada por asuntos que no son particularmente vitales para sus miembros y que pueden, de hecho, ser desfavorables para los empleados y la empresa.

b).- El Sindicato Local.-

Es la unidad organizacional que mantiene contacto directo con la empresa y con sus miembros y, en muchos aspectos, es el sindicato en cuanto a ambos grupos se relaciona. El tipo de relación que existe entre el sindicato local y la empresa, está influenciado, no solamente en términos del contrato de trabajo, sino también por la habilidad y personalidad de los representantes de ambas partes que deben negociar y administrar el contrato. Generalmente, cuando las cláusulas de un contrato son claras y ambas partes tratan honestamente de cooperar para ponerlas en vigor, existe una mejor voluntad en las relaciones sindicato-administración también pueden verse afectadas por el grado hasta el cual se interesan los miembros en las actividades sindicales. La indiferencia y el desinterés hacia los asuntos del sindicato por parte de los miembros más capaces, desafortunadamente puede permitir que una minoría activa de miembros menos competentes asuman el control del sindicato.

Algunas veces, la falta de participación en un sindicato por parte de los miembros más competentes, puede deberse al temor de que su participación activa los antagonice con su jefe y estorbe sus oportunidades para avanzar dentro de la compañía.

Una actitud abiertamente en contra del sindicato por parte de la empresa, por consiguiente, puede ser un factor que origine que el liderazgo del sindicato sea llevado por personas que pueden encontrar satisfacción en buscar dificultades para la empresa.

Las empresas deberían impulsar a sus empleados más capaces a tomar un papel activo en su sindicato, con objeto de que este cuente con un liderazgo más responsable y calificado.

c).- Funcionarios Sindicales Locales.-

La autoridad y deberes de los funcionarios del sindicato local, así como las reglas que gobiernan su elección, su operación, se establecen generalmente en los estatutos del sindicato local de acuerdo con las guías proporcionadas por la constitución nacional. En los sindicatos locales de tamaño pequeño, los funcionarios pueden ocupar puestos de tiempo completo y desarrollar sus deberes de funcionario sindical sin obtener pago. En los grandes sindicatos, los funcionarios principales pueden ser empleados para manejar las actividades sindicales sobre una base de tiempo completo. Los representantes sindicales con quien una empresa tiene que tratar más frecuente y directamente, por lo general son los representantes de negocios y los delegados sindicales. La actitud, competencia y comportamiento de estos representantes pueden ser factores importantes que determinen el grado de cooperación y armonía que puede alcanzarse entre la compañía y el sindicato.

d).- Representantes de Negocios.-

El representante de negocios, o agente de negocios, como también ha sido llamado, es elegido por los miembros del sindicato local y empleado de tiempo completo para administrar sus asuntos.

Bastante a menudo, el representante de negocios es un miembro que se ha formado dentro de la organización local y que muy posiblemente ha sostenido otros puestos de funcionario sindical dentro de ésta. En algunos casos, el representante de negocios puede ejercer una mayor influencia dentro de un sindicato local que cualquiera de los otros funcionarios, puesto que se encuentra en posición de obtener el apoyo político de los miembros, buscando apoyar los intereses de los empleados y estando en posibilidad de hacer amigos dentro de las asignaciones clave de sindicato local.

Además de asegurarse que la empresa está cumpliendo con el contrato de trabajo, el agente de negocios desempeña generalmente un papel clave para preparar y conducir las negociaciones de los contratos.

Además de estas actividades, debe hacer toda clase de cosas para todas las personas que están dentro del sindicato.

Frecuentemente, se ve forzado al papel de consejero para ayudar a los miembros en sus problemas personales.

También se espera que resuelva satisfactoriamente las quejas de los miembros que no pueden ser resueltas por sus delegados y también que ayude a la empresa a corregir a los miembros que están creando problemas disciplinarios.

La administración de la organización local, generalmente es una parte significativa del trabajo del representante de negocios.

Esta tarea puede incluir el mantenimiento de las facilida-

des de las oficinas del sindicato, la supervisión y administración del personal del sindicato, la recopilación de cuotas y el reclutamiento de nuevos miembros. El manejo de la publicidad interna y externa para el sindicato local, la coordinación de actividades sociales y el arreglo de juntas de negocios y de comité, también son generalmente una parte de sus deberes administrativos.

e).- Delegado de Taller.-

El delegado de taller representa a los miembros siempre que ellos no puedan resolver sus quejas con el capatá. Generalmente, es elegido por los miembros que trabajan en el área que representa.

Esta área puede ser una cierta unidad dentro de una planta la planta completa de una empresa o las plantas de varias empresas dependiendo del número de miembros que trabajan en dichas plantas.

Las actitudes y las acciones generales del delegado pueden ser factores importantes para determinar el grado de cooperación que existe entre el sindicato y la compañía.

f).- Problemas del Funcionario Sindical.-

Algunas de las dificultades que las empresas experimentan con los sindicatos se deben indudablemente a su imposibilidad de comprender las actitudes y problemas de los funcionarios sindicales. Las empresas pueden, por ejemplo dejar de reconocer la naturaleza política de la posición del funcionario sindical lo que en ocasiones puede forzarlo a hacer demandas que ni son hábiles ni son razonables. Un funcionario sindical puede verse forzado, por ejemplo, a luchar vigorosamente por los derechos de trabajo de un miembro que él personalmente, puede creer que debe ser separado, con objeto de no perder el apoyo político dentro del sindicato que puede ser esencial para su reelección.

En otros casos, el funcionario sindical puede verse forzado a insistir, o al menos, a apoyar la acción de huelga basada en demandas que él sabe que la compañía, o bien no puede, o bien no desea conceder, pero que la mayoría de los miembros insisten en alcanzar debido a que se han acostumbrado a recibir un provecho considerable con cada nuevo contrato. En ocasiones, el funcionario sindical puede tener que exhibir una actitud agresiva durante las sesiones con la empresa, con objeto de impresionar fuertemente a los miembros del sindicato que se encuentran presentes. El pegar en una mesa, el quejarse exageradamente y el mostrar una apariencia exterior de beligerancia puede caracterizar su comportamiento mientras se encuentra con los representantes de la empresa en presencia de otros miembros del sindicato. Sus encuentros privados con los repre-

sentantes de la empresa, por otra parte, pueden llevarse a cabo en una forma completamente amistosa y razonable. Aún cuando un funcionario sindical pueda sentirse bastante cordial hacia los ejecutivos de la compañía, e inclusive socializar con ellos en ocasiones, generalmente encontrará más hábil mantener una distancia social grande para evitar que sus miembros lo acusen de mantener "relaciones cariñosas" con la administración, o de que su amistad con ellos opera en detrimento del sindicato.

Además de la naturaleza políticamente insegura de la posición de los funcionarios sindicales, ciertos factores sociales y psicológicos pueden en ocasiones influenciar sus relaciones con la empresa. La amargura que se origina de un tratamiento injusto por parte de la empresa durante el tiempo de su empleo como trabajador, así como el hecho de que muchos ejecutivos de negocios no lo hayan considerado social o profesionalmente igual, puede originar que un funcionario sindical abrigue sentimientos contra la empresa. En esta forma, forzando a la empresa a dar concesiones y a acceder a demandas, ciertos líderes sindicales pueden encontrar un medio de "obtener represalias" contra la empresa, así como un medio de fortalecer la posición de sus sindicatos.

El hecho de que sus empleados busquen la membresía de un sindicato no significa necesariamente que una compañía ha dejado de desarrollar un programa de personal efectivo.

El fracaso al desarrollar tal programa, sin embargo, puede motivar que los empleados se unan u organicen un sindicato. Las prácticas administrativas paternalistas y autoritarias, los tratamientos injustos y arbitrarios, las comunicaciones deficientes, las injusticias en la estructura de salarios o las condiciones de trabajo imperfectas, son algunos de los factores que pueden servir para facilitar los esfuerzos del sindicalismo.