

Un modelo de no sindicato puede tenerlo una empresa con uno o más de 20 trabajadores, en la cual éstos no tienen una representación legal ni contrato colectivo de trabajo.

Esto puede ocurrir debido a que la Dirección así lo ha decidido, por su propia conveniencia, puede obedecer a razones geográficas, a la costumbre, o estar condicionada por el ramo de actividad, o puede suceder que esto ocurra sin estar planeado por la Dirección debido a la falta de interés de los trabajadores en sindicalizarse.

El modelo no sindicalizado

Esto significa que la Dirección guía a los trabajadores hacia los objetivos de la compañía, a través de lazos de relación y de fuerza que ha creado a través del tiempo.

Se llega a este modelo a través de dos caminos: ya por un esfuerzo de muchos años de conocer y satisfacer las necesidades de los trabajadores, ya a base del temor, impuesto por medio de castigos y despidos (por no llamarles purgas).

En el caso de haber llegado a este modelo de fuerza por el camino de la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, se necesita que, dentro de los objetivos de la Dirección, se sustente y se realice, a lo largo de muchos años, una filosofía muy clara orientada a ayudar a que los trabajadores logren satisfacer, no sólo sus necesidades fisiológicas, sino también sus necesidades psicológicas, como son el desarrollo, el logro de sus anhelos de superación y autorrealización.

En el caso de haber llegado al modelo de fuerza por el temor, se necesita todo un cuerpo policiaco y de espionaje, para conservar y reforzar el modelo.

En este modelo, la línea de relación con los trabajadores es muy débil, estos no están firmemente ligados a la empresa y son presa fácil de cualquier promesa externa sindical o proposición extraña de trabajo, lo cual sucede muy a menudo.

La empresa está tan ocupada, tratando de alcanzar sus objetivos, o de sobrevivir, que ha olvidado las necesidades de sus trabajadores, o éstas no le importan.

Es un caso, en extremo peligroso, en donde no se está utilizando eficazmente un recurso importante que tiene la Dirección.

Cuando no se tiene sindicato o se decide no tenerlo, a través de un modelo de fuerza; se presentan una serie de ventajas y desventajas para la Dirección, las cuales a continuación enumeramos.

#### Ventajas:

1. La Dirección decide que es lo mejor para la empresa y sus trabajadores.
2. No hay pugna por el poder, ni problemas laborales (revisiones de contrato, huelgas, etc.).
3. El costo puede representar una ventaja inicial (pero conservar este modelo, a largo plazo, puede costar más que el modelo con sindicato).
4. La empresa tiene más libertad de acción y más control en la realización de sus fines.

#### Desventajas:

1. Continúa amenaza de sindicalización.
2. Falta de un aliado político.
3. Falta de un auditor laboral, que cuide y haga ver legítimamente a la Dirección las necesidades e intereses de los trabajadores.
4. Perder de vista lo que los trabajadores quieren.

5. No poder recurrir a las fuentes de reclutamiento sindicales.
6. No poder utilizar la fuerza sindical en beneficio de la productividad y de los mismos trabajadores.

La decisión de no sindicato depende de muchos factores internos y externos de la empresa, factores cuya totalidad sería difícil señalar y analizar en detalle. Sin embargo, podemos indicar que una de las razones más importantes, de conveniencia, para la adopción de este modelo, radica en que no tener sindicato puede significar una reducción de los costos, particularmente si la Dirección no es justa con las necesidades del trabajador o por estar la empresa en etapa de sobrevivir.

Otra razón válida es que sin sindicato el poder de la empresa no están en pugna con otra fuerza que le reste recursos y oportunidades para realizar sus objetivos. Este motivo es de carácter político.

La no sindicalización puede favorecer a los trabajadores por que lo que la empresa se ahorra en cuotas pagadas al sindicato lo puede convertir en mejores prestaciones. Muchas veces las empresas no sindicalizadas le otorgan más al trabajador, precisamente para impedir la entrada del sindicato.

Tenemos casos también en que la empresa pertenece a un ramo en donde los negocios no están sindicalizados (la rama bancaria, por ejemplo, en algunos países latinoamericanos), sucede esto también cuando la empresa está localizada en un área geográfica donde predomina el criterio de no sindicato. Incluso la costumbre puede constituir un factor preponderante que induzca a la empresa a adoptar una política que se oponga a la sindicalización.

**Se tratará, entonces de reforzar la relación que existe entre la Dirección y sus trabajadores, y mantener a los sindicatos fuera de la empresa, esto implica emprender una serie de acciones, las cuales mencionamos a continuación.**

1. La Dirección tiene que hacer suyos los objetivos de los trabajadores, además de los de la empresa.  
En esto hay una gran dificultad, sobre todo cuando los dueños tienen el papel de Directores, pues pueden entrar en conflicto sus intereses económicos.  
Cada peso que se dé de más a los trabajadores es un peso menos a las utilidades y a la bolsa del dueño.  
Se necesitará una clara percepción y equilibrio del papel del dueño, interesado en los rendimientos del capital, y el papel del director, interesado en el equilibrio económico de la empresa, para lograr ser justo con todos los intereses económicos, y así que la empresa perdure, a largo plazo.
2. La Dirección tiene que entrenar a sus mandos intermedios (jefes y supervisores) para que cuiden y peleen los intereses de los trabajadores.  
También aquí se tienen un conflicto de intereses, pues por un lado el supervisor está presionado para obtener una alta productividad y por el otro lado tiene que hacerlo cuidando de ser justo y de no dañar los intereses de los trabajadores, a los cuales debe proteger, en virtud de que éstos carecen de líder que les haga valer ante la empresa.
3. Los trabajadores tienen que aceptar que la empresa es justa con ellos y que nada ganan con un sindicato, pero que sí pueden perder mucho en libertad, trato, cuotas sindicales, etc.