

4. La empresa tiene que dar pruebas fehacientes a sus trabajadores de que son justamente tratados con base en el otorgamiento y asesoramiento de:
 - Salarios más altos que el promedio.
 - Oportunidades de desarrollo y promoción.
 - Bueno y justo trato de parte de sus supervisores.
 - Y, además, brindarle especial importancia a su derecho de ser oídos y quejarse, así como al de ser atendidos en sus problemas.
5. La función de relaciones industriales debe realizar un doble papel; de sindicato, velando por los intereses de los trabajadores y cuidando que éstos cada vez más se desarrollen en todos los sentidos, y su propia función de titular de las obligaciones y responsabilidades inherentes a los recursos humanos de la empresa, cuidando la productividad.

Como es fácil notar las acciones enumeradas resultan conflictivas y difíciles de administrar, porque la tendencia puede orientarse a que "apriete más el zapato del lado de los intereses de la empresa" y se pierda el equilibrio, lo que puede precipitar el que surja un sindicato en un momento propicio en el cual prevalezca el descontento y las injusticias.

Sin embargo, hay empresas que han podido realizar con éxito el modelo de no sindicato, más en EUA que en México, pero la posibilidad existe y la Dirección es la que debe decidir la mejor estrategia, el mejor modelo para que la empresa y sus trabajadores se realicen y concilien sus intereses con los de la empresa.

A pesar del buen trato y justicia que la Dirección muestre, siempre habrá un líder que ofrezca dar más que eso, y trabajadores que lo crean, por lo que la posibilidad de sindicalización siempre existirá.

sólidas relaciones laborales

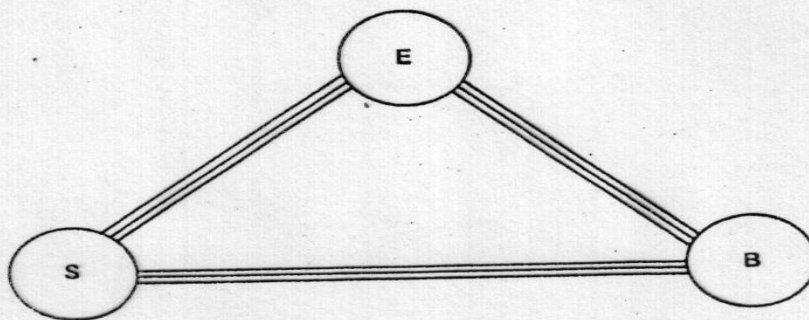
En base a la filosofía de relaciones laborales mencionada en la sección anterior, la empresa lleva a cabo una serie de acciones orientadas a reforzar las relaciones entre los distintos elementos que intervienen en las relaciones laborales. Estos elementos son: la empresa (E); los líderes sindicales (S); y los trabajadores miembros del sindicato, o la base (B).

Las relaciones entre estos elementos deberán ser muy fuertes (=====) para que exista un clima propicio para el desarrollo de actitudes de colaboración, democracia sindical, solución de los problemas de los trabajadores y preocupación por mejorar la productividad de la empresa. Esto, en suma, constituye la esencia de unas relaciones obrero-patronales sanas.

El debilitamiento de las relaciones entre cualquiera de estos elementos pone en peligro la estabilidad obrero-patronal, independientemente de que la causa pueda atribuirse a la empresa o al sindicato. Sin embargo, es la empresa la responsable de propiciar esas relaciones fuertes, en beneficio de ella misma, del sindicato y sus trabajadores.

La situación ideal se presenta en la Figura 3 donde vemos que existe un equilibrio de fuerza en las relaciones entre los distintos elementos.

FIG. 3. SITUACION IDEAL EN LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES



La situación ideal antes mencionada, en la que existe un equilibrio de fuerza entre los elementos de las relaciones obrero-patronales, puede lograrse cuando se dan ciertos supuestos:

- La empresa cree en el sindicalismo y pugna por la preparación de sus líderes, y por el desarrollo integral de sus trabajadores
- El sindicato cree en su misión y genuinamente se preocupa por el bienestar de sus agremiados, y por la marcha eficiente y productiva de la empresa
- Los trabajadores ven que su sindicato y empresa los toman en cuenta, se preocupan por ellos y resuelven sus problemas, de acuerdo a sus posibilidades

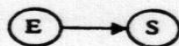
Cuando esta relación de equilibrio se desnivela, como se verá más adelante, la empresa se queja de que los trabajadores son flojos, de que el sindicalismo es negativo; el sindicato se queja del excesivo control o completo desinterés de la empresa y de la incomprensión de sus agremiados; los trabajadores se quejan de que la empresa no se preocupa por ellos y que el sindicato no les responde.

Aun cuando las causas de este desequilibrio pueden encontrarse indistintamente en alguno de los elementos de las relaciones obrero-patronales, la causa primaria radica en la empresa. Es la empresa, en función de sus recursos y preparación, quien más puede hacer para lograr el equilibrio deseado. Muchas veces, aun cuando la empresa actúa de buena fe, por desconocimiento permite que la relación entre dos de los elementos se debilite. De este debilitamiento a los grandes problemas obrero-patronales hay sólo un paso.

Por esto es conveniente analizar las situaciones que se presentan cuando estas relaciones de fuerza se debilitan, y el tipo de problemas que pueden generar. Generalmente este debilitamiento es gradual y se representa de la siguiente manera:

REQUISITOS BASICOS PARA QUE EXISTAN RELACIONES FUERTES ENTRE LOS DISTINTOS ELEMENTOS DE LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES

De la Empresa Hacia los Líderes Sindicales



- Mantenerlos informados de la marcha de la empresa, sus problemas, sus éxitos, sus ventas, sus inversiones, etcétera
- Propiciar el desarrollo personal de su comité ejecutivo, capacitándolos en sindicalismo, la Ley Federal del Trabajo y el manejo y conducción de juntas, entre otros aspectos
- Respetar y apoyar al comité ejecutivo, darle su lugar como elemento clave en las relaciones obrero-patronales
- Mostrar interés genuino por la labor que realizan en beneficio de sus agremiados
- Actuar en todo momento de manera honesta y abierta y con apego a las disposiciones legales

De la Empresa Hacia la Base



- Mostrar un interés genuino por el desarrollo integral del trabajador, creando condiciones de trabajo cada vez mejores de acuerdo a las posibilidades de la empresa, otorgando dichas mejoras aun antes de que el sindicato las solicite.
- Capacitar a los trabajadores para propiciar su desarrollo y crecimiento dentro de la empresa
- Analizar y resolver los problemas de los trabajadores con firmeza pero con un enfoque de ayuda y enseñanza, más que de manera dictatorial

- Involucrar al sindicato tanto en la solución de los problemas de los trabajadores como en el otorgamiento de beneficios, de modo que la empresa refuerce la relación sindicato-base
- Fomentar las actividades y eventos en que participen tanto el trabajador como su familia

Del Sindicato Hacia la Empresa



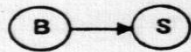
- Respetar y apoyar las disposiciones administrativas de la empresa, colaborando en la solución de sus problemas comunes
- Mantener informada a la empresa tanto de las necesidades de sus agremiados como de los problemas en potencia que se contemplan, a fin de que conjuntamente se cubran aquéllas y se resuelvan éstos, según las posibilidades de la empresa
- Actuar en todo momento de manera honesta y abierta y con apego a las disposiciones legales

Del Sindicato Hacia la Base



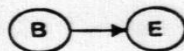
- Trabajar genuinamente en la atención y solución de los problemas de los trabajadores, de común acuerdo con la empresa
- Mantener informada a la base sobre la marcha de la empresa y sobre los planes de trabajo que conjuntamente se lleven a cabo con ella
- Coadyuvar con la empresa en la creación de actitudes de superación entre los trabajadores, condenando actitudes y conductas que propician la ineficiencia o la irresponsabilidad

De la Base Hacia el Sindicato



- Exigir que el comité ejecutivo se dedique a la atención y solución de sus problemas
- Apoyar y respetar las decisiones que tome su comité ejecutivo

De la Base Hacia la Empresa



- Considerar que forman parte de la empresa y que la solución de los problemas de ésta requiere de su participación honesta y entusiasta
- Respetar y apoyar las decisiones administrativas de la empresa
- Participar en las actividades que directamente o conjuntamente con el sindicato realice la empresa

Además de los requisitos básicos que como mínimo deben existir para que las relaciones entre los distintos elementos de las relaciones laborales sean fuertes, una comunicación constante, honesta y abierta, debe ser el común denominador en esas relaciones.

Como resultado de estas relaciones entre los elementos mencionados, existirá un clima obrero-patronal en el que:

- La empresa tiene comunicación y apoya fuertemente tanto al sindicato como a su base
- El sindicato encuentra apoyo tanto de parte de la empresa como de su base
- El trabajador ve que tanto su sindicato como la empresa le ayudan a resolver sus problemas