

El Problema Laboral

Por: J. Miguel Bernal
Profesor de Relaciones Industriales
Universidad del Valle

Se debe la fricción que existe entre algunos sindicatos y empresas al hecho de que de vez en vez deben reunirse a firmar una convención laboral, o a la circunstancia de que existe una gran falta de comprensión entre estos dos grupos?

Aproximadamente cada 12 o 18 meses las empresas se ven enfrentadas al problema de que las convenciones colectivas firmadas con sus trabajadores terminan y por consiguiente debe firmarse un nuevo acuerdo. Los trabajadores se aprestan a presentar un pliego de peticiones en el que casi siempre, para comenzar, se incluye la usual cláusula exigiendo que todas las conquistas logradas en convenciones anteriores sigan vigentes en la nueva convención, y otras tantas que se exageran pues se parte de la base de que la empresa sólo reconocerá el 30 o 40% de lo pedido. Las empresas por su parte con el objeto de hacer frente y defenderse de los pedimentos de los trabajadores, que aún antes de conocerse concretamente se califican de exagerados e injustos, comienzan a elaborar una serie de estadísticas, tanto internas sobre costos de producción, como externas relacionadas

con aumentos o disminuciones del costo de la vida, o con lo hecho o no hecho por empresas similares de la región y aún del país.

Da la impresión de que ambas partes, tanto trabajadores como empresarios, en las épocas próximas a la terminación de la convención vigente, se aprestan a entrar en una batalla campal. Los equipos de negociadores se entrenan, se buscan asesorías legales, se fijan límites máximos y mínimos a los negociadores, se estudian las personalidades de los integrantes del bando contrario, se estudian las tácticas de los primeros encuentros, se determinan estrategias y por lo general se acuerda que habrá que pelear en todas las etapas y que sólo se buscará un armisticio en vísperas de una guerra total, vale decir huelga.

El sentimiento general que parece existir tanto en las toldas de la empresa como en las del sindicato, en tales épocas, es el de que el objetivo de las negociaciones es vencer al adversario imponiéndole los propios puntos de vista, y no lograr un arreglo que consulte los intereses de ambas partes, que al fin y al cabo tienen mucho de común.

Existe también la idea de que una vez solucionado el problema "de la firma de la convención", todo volverá a la normalidad y sólo habrá necesidad de pensar en ese dolor de cabeza el año entrante. Se olvida que el enemigo del campo de negociaciones de ayer, es difícil que se convierta de la noche a la mañana en el empleado cooperador y en patrono imparcial en la interpretación de la convención. El contrato colectivo de trabajo, a diferencia del contrato comercial, en donde lo que importa son los resultados inmediatos, es de ejecución continuada y se tendrá que desarrollar día a día, hora a hora, durante el tiempo de su duración.

Es nuestro pensamiento que al firmar una convención colectiva, por lo general, sólo se está apagando un incendio local —muchas veces sólo se está acordando un armisticio armado— sólo se está apaciguando el problema en una de sus manifestaciones más visibles y no en sus verdaderas causas, y por lo tanto las soluciones impuestas por una de las partes, la que mayor, astucia haya demostrado en el campo de batalla, no necesariamente obedecerán a principios de equidad que garanticen una paz firme y duradera.

Creemos que la firma de una convención negociada en los términos descritos anteriormente no pone fin al problema, ya que éste no se soluciona simplemente llegando a una transacción entre los pedimentos de los trabajadores que los empresarios consideran exagera-

dos y las ofertas de las empresas que los trabajadores califican de irrisorias.

El verdadero problema, en nuestro sentir, tiene raíces más profundas, y la fricción que existe entre estos dos grupos obedece en gran parte a la casi completa falta de comprensión que se observa entre trabajadores, sindicalizados o nó, y empresarios y al palpable y profundo sentimiento de mutua desconfianza.

Aparte de razones de orden histórico y de pasadas experiencias que una u otra parte puedan tener, y con el objeto de ayudar a definir y analizar el problemas laboral, nos proponemos en este artículo señalar algunas de las causas que impiden un clima de comprensión y contribuyen a la mutua desconfianza.

1. Los trabajadores parten de la base de que las empresas tratan de explotarlos pagándoles tan poco como sea posible, exigiéndoles al mismo tiempo el máximo esfuerzo físico.
2. Las empresas por su lado siguiendo las teorías tradicionales acerca del comportamiento humano parecen tener las siguientes actitudes profundamente arraigadas:
 - a) Los trabajadores son naturalmente perezosos, prefieren no hacer nada y trabajan simplemente por una necesidad económica.
 - b) La fuerza principal que impulsa a los trabajadores a trabajar más o menos eficientemente es el temor de ser despedidos y por lo tanto es necesario ejercer una estricta vigilancia y control sobre sus actividades.
 - c) Los trabajadores esperan ser dirigidos en todas sus actividades, no son capaces de pensar por sí mismos ni de contribuir con ideas nuevas y no están interesados en asumir responsabilidades.
 - d) Los trabajadores no tienen capacidad para entender los problemas de la empresa y no están interesados en información acerca de los objetivos de la misma.
3. Parece no estar clara la idea de que los objetivos del sindicato y los de la empresa no son necesariamente opuestos y por el contrario bien pueden estar dirigidos hacia un mismo fin. Es lógico que esta duda surja dado el hecho de que los objetivos del sindi-

cato, las más de las veces, no están claramente especificados y por lo tanto son desconocidos por la empresa, y cosa similar sucede con los objetivos de la empresa.

En el momento en que se entablara un diálogo entre estos dos grupos, no necesariamente para discutir una convención laboral, o para atender las quejas o problemas momentáneos, sino para transmitir los objetivos o finalidades de cada uno, al mismo tiempo que sus motivos de preocupación e inquietudes, se pondría en evidencia que el deseo de cada una de las partes de estar informada acerca de la conducta futura de la otra es apenas normal, y se haría lógico el que los problemas comunes deban ser considerados y resueltos de común acuerdo.

Este diálogo contribuiría a que los trabajadores principien a ver en sus patronos algo distinto al empresario hosco y fuerte que sólo busca defender la posición de la empresa en las negociaciones laborales. A su vez los patronos principiarían a ver a sus trabajadores como fuentes inagotables de ideas y como el más valioso de todos sus recursos, con posibilidades inmensas de desarrollo. Tal clima conduciría a que las partes aprecien en una mejor forma que sus intereses no son irreconciliables y se espera que pronto comiencen a plantearse y concretarse áreas de mutua convivencia. Los sentimientos de desconfianza irán desapareciendo y en cambio principiará a tomar forma la idea de que no se justifica proseguir una lucha estéril que no conduce a nada positivo, sino que la solución consiste en buscar y lograr una verdadera cooperación para alcanzar el ideal común.

Lo anterior no implica que en ciertas áreas no deban existir divergencias entre sindicatos y empresas. Aún aceptando que la mayoría de los intereses de estos dos grupos son mutuos, aún queda un amplio margen para diferencias normales acerca del nivel de salarios y prestaciones sociales. Esto ocurrirá aún en situaciones de armonía pero tales naturales divergencias no serán suficientes para destruir un ambiente de mutua comprensión y confianza en el cual cada una de las partes acepta y respeta la existencia y objetivos de la otra.

Si en este nuevo ambiente, las partes se presentan a discutir un pliego de peticiones, muy distinto sería el clima pre-convencional, durante las negociaciones y después de ellas. Se perseguiría no sólomente "firmar una convención", sino que dejando de lado "el problema" se tomará el enfoque positivo y dinámico de poner bases firmes para una verdadera cooperación entre trabajadores y empresarios hacia el ideal común: el progreso de la empresa y del país.