

4.3. Negociación colectiva y administración de convenio laboral.

Negociación colectiva.

Los acuerdos celebrados entre los representantes de los trabajadores y de la organización por medio de la contratación colectiva, repercuten tanto en lo económico como en el administrativo en el seno de la organización y, al mismo tiempo, en la comunidad en la cual se encuentra ubicada la misma.

Por lo anterior, tanto los llamados representantes del trabajo como los representantes del capital, deben presentarse a a la mesa de discusiones perfectamente bien preparados y con todos sus conceptos fundamentados en la forma más clara y técnica posible.

En la actualidad, los representantes del trabajo cuentan con medios mejores y más técnicos de análisis y argumentación en apoyo de sus requerimientos y esto, naturalmente, obliga a los representantes del capital a seguir y adoptar medios análogos para lograr una mayor objetividad en las pláticas.

La información completa y fidedigna acerca de los gastos y costos de operación, de los volúmenes de producción, de las distintas inversiones que la empresa ha tenido o tendrá que hacer, del ausentismo del personal, del nivel de sueldos en instituciones similares, de la relación comparativa de la mano de obra y volumen de producción de la organización que se trata y las similares, etc., será de gran ayuda en la mesa de discusiones y, por otra parte, si tal información se intercambia en el momento de la revisión entre las partes, de una manera técnica y objetiva, podrá ayudar a lograr una mejor, más fácil y más rápida comprensión que traerá como consecuencia el anhelado acuerdo mutuo. También resultan de ayuda los datos sobre la economía regional o nacional: nivel de salarios, costo de vida, composición de la población económicamente activa, etcétera.

Administración del convenio laboral.

Sobre los supervisores descansa la mayor responsabilidad en la administración del contrato, por ser éstos quienes mayor contacto tienen con el trabajador. Es recomendable que se presente a los supervisores, por medio de cursos especiales, el contenido del contrato y la interpretación adecuada del mismo y, de ser posible, deberán presentarse casos prácticos y objetivos de aplicación del contenido del mismo; además en México la ley les otorga la categoría de representantes del patrón y, por tanto, obligados a seguir el contrato y todas las normas de relación entre los trabajadores y la organización.

4.4. Sindicatos y las relaciones laborales.

El sindicato se define como una agrupación que defiende los intereses comunes de sus miembros. El más habitual es el laboral, que se trata de trabajadores que, asociados de esta forma, tienen mayor poder de negociación frente a la patronal para lograr condiciones más ventajosas a través de la negociación colectiva que son negociaciones que se mantienen en un marco laboral entre los sindicatos o representantes de los trabajadores y los empresarios con el propósito de solucionar los conflictos laborales y de llegar a pactar un convenio colectivo de carácter vinculante para los afectados.

El acuerdo colectivo entre los representantes de los trabajadores y empresarios en el que se establecen las condiciones de trabajo, jornada laboral, salarios, etc. Puede tener un ámbito de aplicación sectorial o particular. La trascendentalidad de los acuerdos, las exigencias y los logros que presenten estas negociaciones están sujetas al poder sindical, que se refleja en el porcentaje de asociados que tenga respecto a la empresa, sector, o economía en general.

En México se cuenta con una larga tradición laboral (primera huelga del continente; introducción de la protección a los trabajadores en la Constitución de 1917, huelgas de Cananea y Río Blanco que robustecieron la conciencia antiporfirista, etc.) cabe la hipótesis de que, en términos generales, los obreros no tienen una bien definida conciencia sindical.