



CREACIÓN DE UN SINDICATO DE TRABAJADORES EN LA EMPRESA UNIDAS

MSc. Jeverson Santiago Quishpe Gaibor

Docente de la Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador

jquisphe@ups.edu.ec

Daniel Alexander Naranjo Landeta

Estudiante de Ingeniería Mecánica en la Universidad Politécnica Salesiana

danaranjo94@hotmail.es

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Jeverson Quishpe Gaibor y Daniel Alexander Naranjo Landeta (2018): "Creación de un sindicato de trabajadores en la empresa unidas", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (septiembre 2018). En línea

[//www.eumed.net/rev/caribe/2018/09/creacion-sindicato-trabajadores.html](http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/09/creacion-sindicato-trabajadores.html)

Resumen

El presente documento dará a conocer un caso de la realidad, que ocurre en muchas empresas nacionales, con respecto a la organización de los trabajadores, los cuales crean un sindicato para velar por los intereses, beneficios y responsabilidades de los trabajadores, este tipo de organizaciones puede ser beneficiosa o maliciosa con respecto a cómo se manejan los intereses, las personas involucradas y las razones por las cuales se creó esta organización, es por eso que se hará un análisis de las causas por las cuales se toma esta opción y de qué manera como empresa se puede afrontar y llegar a un consenso en el que todas las partes involucradas tengan beneficio en común.

Palabras Clave: Sindicalistas, Sindicato, Trabajo, Ética.

Abstract

This document will present a case of reality, which occurs in many national companies, with respect to the organization of workers, which create a union to ensure the interests, benefits and responsibilities of workers, this type of organizations It can be beneficial or malicious with respect to how the interests are handled, the people involved and the reasons why this organization was created, that is why an analysis will be made of the causes for which this option is taken and in what way as a company you can face and reach a consensus in which all the parties involved have common benefit.

Key Words: Trade Unionists, Trade Union, Work, Ethics.

Introducción

La empresa Unidas SA se desempeña en el campo de la fabricación de pinturas, tiene una amplia trayectoria en el Ecuador, y una marca establecida en el campo mencionado. La empresa cuenta

en su gran mayoría con trabajadores nacionales, siendo solamente los altos directivos extranjeros, podemos dividir la empresa en dos áreas más importantes, la de producción y la administrativa.

Hace 8 años la empresa fue comprada por una multinacional, una empresa internacional igualmente dedicada al campo de la fabricación, venta y distribución de pinturas de todo tipo. En la actualidad existen en el área de operaciones alrededor de 200 trabajadores, los cuales en su gran mayoría tienen mínimo 5 años en la empresa, con un 5% de personal relativamente nuevo.

El origen del análisis planteado viene de acuerdo a la iniciativa de los trabajadores de organizarse y crear un sindicato. Cabe mencionar que es la primera vez que esto ocurre en la empresa, de tal manera que dicha situación ha puesto en reserva a las autoridades. Las distintas razones, posibles consecuencias y análisis con respecto a lo antes mencionado, se tratarán en el desarrollo del documento.

Marco Teórico

El sindicato es una asociación de trabajadores cuyo fin es defender los intereses profesionales, económicos y laborales de sus asociados. Lo típico que casi todos conocemos de los sindicatos es la defensa de los derechos de los trabajadores frente a los empresarios para obtener unos mejores salarios y condiciones laborales. Esto lo veremos con más detalle en otro apartado de este mismo artículo.

Los sindicatos tienen carácter de asociaciones sin ánimo de lucro con personalidad jurídica propia. Para que un sindicato funcione se necesita dinero, pero la finalidad no es que lo ingresado constituya un beneficio que puede repartirse.[1]

Objetivos de los sindicatos

Un sindicato está formado por trabajadores. Tienen presencia en las empresas mediante los miembros de los comités de empresa o delegados de personal. El objetivo principal de todo sindicato es la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores.

Este objetivo general se concreta en muchos otros específicos, que podemos dividir según los distintos ámbitos de actuación de los sindicatos: las empresas, los servicios que ofrecen a los afiliados y la negociación colectiva. De la negociación colectiva surgen los convenios colectivos, que son los que determinan los derechos y deberes de los trabajadores y empresarios en las relaciones laborales.

Los principales objetivos de los sindicatos son:

- Representar a los trabajadores en los derechos de contratos individuales de trabajo.
- Representar a los afiliados en la negociación colectiva.
- Velar por el cumplimiento de las leyes de trabajo y seguridad social.
- Ofrecer ayuda a los asociados y cooperación mutua.
- Mejorar los sistemas de prevención de riesgos laborales.
- Promover la educación del gremio, técnica y general de los asociados.
- Formar parte de juicios y reclamaciones.
- Mejorar el nivel de empleo y colocación de trabajadores.
- Varias, todas las que se contemplen en los estatutos y no prohíban las leyes.

La conclusión que podemos extraer de estos objetivos es que el papel de los sindicatos es muy importante en el campo de los recursos humanos.[2]

El Ministerio de Relaciones Laborales a través de la Dirección de Organizaciones Laborales, promueve, evalúa y controla los procesos para el registro y funcionamiento de organizaciones laborales, sean estas asociaciones, sindicatos o comités de empresa.

Los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción, tienen derecho a constituirse, a formar asociaciones o sindicatos que estimaren conveniente, o comités de empresas, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.[3]

Motivación de los empleados

Los motivos por los cuales se tomó la iniciativa de crear esta organización por parte de los trabajadores. Tenemos que remontarnos hasta hace 4 años que es el punto de quiebre de la manera en la que la empresa se manejaba anteriormente. Se empezó con un régimen estricto de seguridad, ya que al ser una planta industrial y dedicada a hacer sustancias químicas, en este caso pinturas, se invirtió mucho dinero en estandarizar operación, compra de equipos, uniformes, equipos de protección personal, etc... todo lo necesario para que la empresa se maneje bajo normativas para que pueda operar en el ecuador mencionadas por el gobierno Nacional por medio de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo que surge como parte de los derechos del trabajo y su protección. El programa existe desde que la ley determinara que “los riesgos del trabajo son de cuenta del empleador” y que hay obligaciones, derechos y deberes que cumplir en cuanto a la prevención de riesgos laborales. [4]

Toda la inversión y re organización de la empresa tuvo un elevado costo, que debió hacerse cargo la empresa pero también colateralmente afectando a los trabajadores, no solo con la reducción de utilidades sino también se suprimieron beneficios los cuales eran muy bien vistos por los trabajadores. Cabe mencionar que el cambio fue gradual y consecuentemente como la empresa iba aumentando políticas, seguridad entre otros aspectos.

Para que en la actualidad, los trabajadores tomen en consideración la creación de un sindicato con el objetivo de velar por sus derechos laborales, el gobierno menciona en el **Art. 440.-** Libertad de asociación.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.[3]

- Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores.
- Todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato.
- Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento oral establecido en este Código. Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería.
- Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicato o asociación profesional. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en relación con cada una de tales agencias o sucursales.

Existen dos posturas en esta situación para analizar éticamente:

Ética de los empleados

Los empleados se ven afectados, por varios motivos de los cuales alegan la remoción de varios beneficios que antes existían, para dar ejemplos concretos, existía la convivencia entre trabajadores en torneos deportivos internos, días especiales para compartir entre empleados, como día de la familia, entre otros días de asueto. Motivados por recuperar los antiguos beneficios

considerados justos por los empleados, surge la organización de los trabajadores con el propósito de la creación de este sindicato, asesorándose con personas externas y con el código de trabajo para buscar un arreglo y velar por sus derechos y obligaciones como trabajadores.

Los trabajadores toman importancia a la ética y comportamiento en el lugar de trabajo, que son una parte crucial del trabajo, ya que ambos son aspectos que pueden ayudar a una empresa en sus esfuerzos para ser rentable y por ende crear una estabilidad laboral. De hecho, la ética y el comportamiento son tan importantes para la mayoría de las empresas como el rendimiento con una moral alta y el trabajo en equipo son dos ingredientes para el éxito. Todas las empresas en cada industria tienen ciertas pautas que sus empleados deben cumplir, y con frecuencia delimitan estos aspectos en los manuales de los empleados. Los cuales son:

- Comportamiento
- Integridad
- Responsabilidad
- Trabajo en equipo
- Compromiso

Un aspecto vital del lugar de trabajo es trabajar bien con los demás. Eso incluye a todos, desde los compañeros a los supervisores y a los clientes. Si bien no siempre todos los empleados se van a llevar bien con los otros, es necesario dejar de lado sus diferencias personales e incluso las relacionadas con el trabajo para llegar a una meta mayor. En muchos casos, aquellos que no se consideran "jugadores de equipo" pueden hacer frente a la degradación o incluso el despido. Por otro lado, los que trabajan bien con los demás a menudo pueden avanzar en ese aspecto por sí mismos, haciendo que el rendimiento del trabajo en equipo incluso prevalezca. [5]

Las directrices de ética y conducta en el lugar de trabajo suelen colocar una gran cantidad de importancia a la dedicación. A pesar de que poseer las habilidades necesarias es esencial, una fuerte ética de trabajo y actitud positiva hacia el trabajo pueden llevar un largo camino. Además, la dedicación es a menudo vista en el mundo de los negocios como "contagiosa", es decir los empleados que dan un gran esfuerzo a menudo pueden inspirar a sus compañeros de trabajo a hacer lo mismo.

Ética de la empresa

Las empresas cuando quieren definir su código de ética, integran una serie de valores como la honestidad, lealtad, integridad, innovación, calidad, el respeto por el individuo, entre otros. Es importante saber que a partir de la misión y de la visión de cada empresa se pasa a definir los valores y las metas de la misma. Estos van a indicar lo que es lo importante de la empresa. Evidentemente en todas las empresas debe haber congruencia entre lo que las define y lo que se vive en las mismas. [6]

En este caso la empresa cumple siempre con la paga a tiempo, los sueldos se mantienen constantes y aplicables a cada cargo, además de ser negociados con el mismo empleado, no hay despidos masivos, proveen de transporte para la movilización, alimentación, uniformes y EPPs a los empleados, ambientes laborales seguros y controlados, "Concepto definición" menciona que la Seguridad Industrial es un campo necesario y obligatorio en toda empresa en el que se estudian, aplican y renuevan constantemente los procesos mediante los cuales se minimizan los riesgos en la industria.

Toda industria debe tener la responsabilidad para cumplir con una serie de normas y condiciones que deben prestarle a sus trabajadores con el fin de darles garantía de su seguridad y protección.

Por ejemplo, en una empresa en la que se elaboren productos químicos el empleado debe estar protegido contra radiación, alguna fuga de un líquido tóxico o inhalaciones de gases contaminantes. Toda empresa de químicos debe proveer a sus trabajadores de las máximas protecciones para evitar algún accidente. Esa es básicamente la función de la seguridad industrial. [7]

Las empresas pueden actuar a diferentes formas para defender las asociaciones y la actividad sindical como son respetar el derecho de todos los trabajadores a formar sindicatos y a afiliarse al sindicato de su predilección sin temor de intimidación o represalia, de conformidad con la legislación nacional, también poner en práctica políticas y procedimientos no discriminatorios en cuanto a la organización sindical, la afiliación sindical y la actividad en campos tales como las solicitudes de empleo y las decisiones sobre promociones, despidos o traslados, además de poner a disposición de los representantes de los trabajadores instalaciones apropiadas para facilitar la elaboración de convenios colectivos eficaces.

En la comunidad en que tienen lugar sus operaciones, las empresas deben tener en cuenta el papel y la función de las organizaciones nacionales representativas de los empleadores y tomar medidas para mejorar las relaciones obrero-patronales, sobre todo en aquellos países que carecen de un adecuado marco institucional y jurídico para el reconocimiento de los sindicatos y la negociación colectiva. [8]

Conclusiones

Una vez teniendo en claro ambas posturas y motivos por los cuales se desarrollaron ambas partes, se llega a la conclusión de que el beneficio de la creación de este sindicato será mucho menor a la contra respuesta por parte de la empresa. Ya que en muchas empresas se contrarresta con la creación de una asociación de trabajadores, propia y organizada por la empresa, la cual resta recursos e importancia al sindicato. Mencionando también que con respecto a las personas que colaboran en estos sindicatos no son solamente trabajadores, sino también personas externas que velan x sus propios intereses, haciendo al sindicato un arma de doble filo.

De tal manera por lo antes mencionado no es recomendable que específicamente se cree este tipo de organización. Mas no estará mal visto por ambas partes un acuerdo y organización de trabajadores de manera interna que se luche por los derechos y beneficios de ambas partes como puede ser una asociación de empleados, coordinada en parte por la empresa para así convivir en un ambiente laboral responsable, justo y bajo la ley.

Referencias

- [1] B. Soto, «¿Qué es un sindicato de trabajadores?,» 24 Julio 2018. [En línea]. Available: <https://www.gestion.org/que-es-y-cuales-son-los-objetivos-del-sindicato/>.
- [2] L. A., «OBJETIVOS DE LOS SINDICATOS,» 09 Agosto 2011. [En línea]. Available: <https://sintratablemac-com.webnode.es/articulos/objetivos-de-los-sindicatos/>. [Último acceso: 24 Julio 2018].
- [3] M. d. T. Ecuador, «Organizaciones Laborales,» 2018. [En línea]. Available: <http://www.trabajo.gob.ec/creacion-de-organizaciones-laborales/>. [Último acceso: 024 Julio 2018].
- [4] M. d. Trabajo, «Seguridad y Salud en el Trabajo,» 2018. [En línea]. Available: <http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>. [Último acceso: 24 Julio 2018].
- [5] S. Amico, «Ética y comportamiento en el lugar de trabajo,» 2018. [En línea]. Available: <https://pyme.lavoztx.com/tica-y-comportamiento-en-el-lugar-de-trabajo-4394.html>. [Último

acceso: 24 Julio 2018].

- [6] CNN, «La ética en las empresas de hoy,» 13 Julio 2009. [En línea]. Available: <https://expansion.mx/opinion/2009/07/13/la-etica-en-las-empresas-de-hoy>. [Último acceso: 24 Julio 2018].
- [7] «Definición de Seguridad Industrial,» 17 Abril 2015. [En línea]. Available: <http://conceptodefinicion.de/seguridad-industrial/>. [Último acceso: 24 Julio 2018].
- [8] O. I. d. Trabajo, «Preguntas y respuestas sobre las empresas y la libertad sindical y de asociación,» 2018. [En línea]. Available: http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_152375/lang--es/index.htm#Q3. [Último acceso: 24 Julio 2018].