

En este caso las reacciones y sentimientos del colaborador que trabaja en la organización frente a su situación laboral se consideran, por lo general, como actitudes. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización son los que despiertan mayor interés (la satisfacción en el trabajo como reacciones, sensaciones y sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo) (Weinert, 1987).

Esta concepción de la satisfacción en el trabajo como una actitud se distingue básicamente de la motivación para trabajar en que esta última se refiere a disposiciones de conducta, es decir, a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él.

Robbins (1998) coincide con Weinert al definir la satisfacción en el puesto centrándose básicamente, al igual que el anterior, en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo, definiéndola:

como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él (Robbins, 1998).

Robbins (1999) también refiere que los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son los siguientes:

un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, a colegas que apoyen y ayuden al ajuste de personalidad. Por otra parte el efecto de la satisfacción en el desempeño del empleado implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación (Robbins, 1999).

En esta manifestación, se encuentran factores importantes que retroalimentan de forma positiva o negativa el desempeño de un trabajo, conduciendo la satisfacción a una mejora en la productividad, a una permanencia estática o a una exigencia de movilidad, bien transitoria o definitiva, para satisfacer los niveles de exigencia personales.

Otra definición que se da sobre *satisfacción en el trabajo*, citando a Locke (1984) es la siguiente: “Es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”

Se trata, pues, de un sentimiento de bienestar, placer o felicidad que experimenta el trabajador en relación con su trabajo. Este sentimiento puede ser generalizado o global y abarca todos los aspectos o factores referidos al trabajo, por lo que se puede hablar de “Satisfacción Laboral General”. Pero ese sentimiento de satisfacción o bienestar puede estar referido a alguno de los aspectos o facetas del trabajo, por lo que se puede hablar entonces de “satisfacción laboral por facetas”. Así, una persona puede estar satisfecha respecto del sueldo que percibe, a sus relaciones con los compañeros, al grado de responsabilidad que

ostenta, etc. En este caso, la satisfacción en el trabajo es el resultado de una serie de satisfacciones específicas, que constituyen las facetas de la satisfacción. Este concepto de satisfacción en el trabajo (general y por facetas) implica claramente un modelo “*compensatorio*”, de forma que un nivel elevado de satisfacción en una determinada faceta de trabajo puede compensar deficiencias existentes en otras determinadas áreas.

Así mismo, se produce un determinado flujo e interacción entre los diversos factores o áreas de trabajo, de forma que unas facetas pueden ser compensadas y condicionadas por otras. Así, por ejemplo, un alto nivel de satisfacción con las oportunidades de formación puede condicionar y afectar a la satisfacción con la remuneración. Del mismo modo, los niveles de satisfacción general y global en el trabajo no tienen por qué implicar niveles similares de satisfacción en cada una de las áreas o facetas.

Por otro lado, se tiene que la satisfacción es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades, y el objeto o los fines que las reducen. Es decir, satisfacción es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos.

Aspectos que Conforman la Satisfacción Laboral

Según D’Elia (1979), existen diferentes aproximaciones teóricas y aspectos que conforman la satisfacción laboral como son las siguientes:

- El trabajo en sí mismo.- considera que los fundamentos para la satisfacción son la autonomía, creatividad, responsabilidad y la variedad de la tarea.

- De las relaciones humanas.- enfatiza el contexto de la interacción y las relaciones interpersonales existentes entre compañeros de trabajo, gerentes y subordinados, como la variable clave en la satisfacción laboral.
- Aproximaciones físico-económicas.- señala como factores más importantes aquellos que se refieren a las políticas de organización sobre salarios, prestaciones y ascensos.

Componentes de la Satisfacción Laboral

Según Umaña (2007), los componentes de la satisfacción laboral son los que se presentan a continuación:

- a) Propio de trabajo en sí mismo.- es decir, características de las tareas y procesos cotidianos implicados en el trabajo individual.
- b) El contexto de la interacción.- se refiere a las características de las relaciones interpersonales en las que una persona lleva a cabo sus tareas.
- c) Políticas de organización.- las que se refieren a las reglas generales y a los estándares que determinan los mandos directivos. Así también es necesario tener presente las variables, como:

Edad.- algunos estudios han determinado que existe una relación cercana entre la edad y la satisfacción laboral; refieren que las personas con más de treinta años tienden a estar menos satisfechas que los jóvenes; los de mayor edad estuvieron insatisfechos con la supervisión.

Sexo.- Wahba (1995) encontró que las mujeres estaban más satisfechas que los hombres en las categorías de seguridad, estima, autonomía y autorrealización y que solo en la dimensión de las necesidades sociales, los empleados de ambos sexos mostraban el mismo nivel de satisfacción.

Mientras que los resultados de D'Elia (1979) no mostraron ninguna asociación entre los años de servicio y la satisfacción. Los de Lynch y Verdin observaron que a mayor antigüedad, mayor satisfacción y viceversa.

Puesto.- Lynch y Verdin señalan que en los grupos profesionales la satisfacción estuvo asociada con el grado de responsabilidad en la supervisión; no ocurrió así con los no profesionales.

Para muchos autores la satisfacción en el trabajo es un motivo en sí mismo, es decir, el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización laboral para lograrla; para otros viene a ser una expresión de necesidad que puede o no ser satisfecha.

Mediante el estudio de la satisfacción, los directivos de la empresa podrán saber los efectos que producen las políticas, normas, procedimientos y disposiciones generales de la organización en el personal. Así, se podrán mantener, suprimir, corregir o reforzar las políticas de la empresa, según sean los resultados que ellos están obteniendo.

Características Personales Relacionadas con la Satisfacción en el Empleo

Nada de sorprendente tiene el que ciertas características personales, tales como el sexo, la edad, la inteligencia y la salud mental guarden relación con la satisfacción en el empleo. El trabajo es uno de los aspectos que componen la experiencia total de la vida. En cierto modo, nuestra actitud hacia el trabajo refleja nuestra historia personal.

Morse (1970) manifiesta que se ha reportado un nivel general más elevado de satisfacción con el empleo entre las mujeres que entre los hombres. De acuerdo

con su estudio, por lo general, el trabajo es un elemento menos absorbente en la vida de la mujer y, por lo tanto, tiene una importancia relativamente menor para su posición dentro de la comunidad.

De acuerdo con el estudio realizado por Blum (1970), citado en Perfiles Educativos de una Universidad de México, las conclusiones a las que se llegó fue que entre trabajadores hombres y mujeres se les daba mayor importancia a los varones en cuanto a posibilidades de promoción, así como mayor salario. Por otro lado, se determinó que a las mujeres solteras también se les daba mayor preferencia en ciertos aspectos, en contraste con las mujeres casadas que carecían de ello. Señalando así, algunas diferencias fundamentales en las satisfacciones que los trabajadores persiguen en sus empleos y observando el papel que el trabajo juega en la adaptación general en la vida en función del sexo y del estado civil, y no de la capacidad o capacitación de la persona.

El nivel de la inteligencia que un empleado posea, en sí mismo, no es un factor determinante de satisfacción o descontento en el empleo. Sin embargo, la inteligencia de un empleado sí tiene una importancia considerable en relación con la naturaleza del trabajo que ejecuta. Los empleados, para quienes el trabajo no representa un desafío suficiente, o que desempeñan actividades que son demasiado exigentes para sus capacidades intelectuales, se sienten a menudo descontentos con su labor.

Factores de Situación Relacionados con la Satisfacción Laboral

De acuerdo con Gruenfield (1992), uno de los procedimientos típicos que se utilizan para esta clase de estudios requiere que los empleados estudien una lista de características de empleos y que les adjudiquen rango o clasificación de

acuerdo con la importancia que tengan para ellos. Una de las conclusiones más importantes de dichos estudios es que, con frecuencia, ni los funcionarios ejecutivos ni los líderes gremiales comprenden bien las necesidades de los empleados.

Factores de Situación Específicos

Esto se encuentra referido a las actitudes de los empleados respecto de aspectos del ambiente del empleo y del trabajo:

- **Pago:** suele existir una tendencia de concederle demasiada importancia al pago como factor determinante de satisfacción en el empleo. La importancia que le dan los empleados suele estar relacionada con lo que pueden adquirir con lo que ganan, comparación del salario que reciben respecto de otros que desempeñan la misma labor, etc.
- **Seguridad del empleo:** la importancia relativa de la seguridad en comparación con otros aspectos intrínsecos del empleo, tales como el pago o el reconocimiento de los méritos personales varía en función de la clasificación del empleo y del grado efectivo de seguridad que los trabajadores sienten en su empleo, lo cual ha sido confirmado por investigaciones como las de Hersey.
- **Participación y reconocimiento personal:** la sensación de satisfacción y de orgullo personal que le produce al artesano de su capacidad de transformar la materia prima en un producto acabado, muy pocas veces se experimenta dentro de la estructura fabril actual. El empleado del presente tiene la misma necesidad que su predecesor de experimentar una sensación de realización, orgullo y valía personal. Cuando a menudo es imposible dar a

cada empleado la oportunidad de experimentar el orgullo del artesano, es posible y necesario proporcionar la clase de instrucción que le permita a cada trabajador comprender el lugar que su labor ocupa en la manufactura del producto total.

- Posición profesional: de acuerdo con estudios de Robinson, aun cuando la mayoría de los empleados están satisfechos con sus empleos o mantienen una actitud de relativa neutralidad al respecto, el grado de satisfacción que reportan varía de acuerdo con la posición profesional del empleado.

Cuánto más alta sea su posición dentro de la jerarquía profesional, tanto más probable es que informe sentirse satisfecho con su empleo.

- Supervisión: uno de los descubrimientos significativos del estudio de Hawthorne fue que es posible modificar las actitudes de los empleados mediante el desarrollo de un espíritu de cooperación entre trabajadores y supervisores. Una relación amistosa entre supervisores y subordinados parecía generalizarse en un clima favorable de trabajo.

Aumento de la Satisfacción en el Empleo

Para acrecentar la satisfacción en el empleo y facilitar la adaptación personal, se requiere que se reconozca personalmente al empleado y se le acepte como individuo con su patrón propio de necesidades, fortalezas y debilidades. Uno de los enfoques tradicionales consiste en atender los descontentos de los trabajadores cuando estos se quejan, suponiendo que antes de eso ellos se sentían insatisfechos.

Este enfoque es inconveniente bajo dos aspectos:

1. Desde el punto de vista administrativo, es probablemente menos eficaz hacerles frente a las quejas que evitar que se presenten.
2. Es posible que las quejas que se presenten a la administración no reflejen en realidad las causas reales que originan el descontento.

Comunicación y Participación

Muchas de las causas potenciales de queja se pueden evitar mediante un sistema eficaz de comunicaciones a través de toda la estructura de la compañía, en la cual se les transmitan a los empleados las razones en las cuales se fundan cambios, diseños, políticas, etc. Algo que va más allá de la comunicación es la participación efectiva de los empleados en los programas de modificaciones industriales. Está comprobado que a los empleados no les basta con enterarse de una proyectada modificación y de sus razones, sino que les es más gratificante participar en la resolución de algunos de los detalles del programa, produciendo, al mismo tiempo, actitudes de solidaridad con el grupo y de identificación personal con el programa.

Soluciones Diversas

Existen por lo menos otras tres prácticas que influyen sobre la satisfacción en el empleo:

- La selección y colocación inicial de los empleados.
- Hacerles comprender a los empleados que la administración reconoce y aprecia su contribución para la compañía.
- La previsión de oportunidades de obtener asesoramiento industrial.
- El asesoramiento en la industria no está preparado para el tratamiento de disturbios psicológicos serios. Está destinado, más bien, a ayudar a

los empleados a resolver las clases más sencillas de problemas emocionales que puedan intervenir con la eficacia de su comportamiento dentro de la compañía, la familia y la comunidad.

2.6 El Sindicalismo

En la actualidad, las organizaciones se han vuelto más competitivas. Se vive la era de la calidad, de empresas eficientes. En todas ellas, los trabajadores juegan un rol muy importante, por lo que los sindicatos deben ser mirados como un eslabón dentro de los procesos de Recursos Humanos.

La Organización Sindical

Los sindicatos son instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de una clase obrera organizada y combativa.

Estas luchas reivindicativas desde el aumento de salarios, pasando por las demandas de reducción de la jornada de trabajo, hasta la participación en la ganancia y la cogestión de la empresa, son el punto de partida para que la clase obrera asuma su papel protagónico en la lucha por la liberación y llegue a un cierto grado de autonomía y organización, logrando una percepción directa de su valor cuantitativo, especialmente en las luchas federativas y confederativas en el seno de las organizaciones sindicales.

En el texto que Marx (s.a) preparó en relación con los sindicatos y que fue leído en la I Jornada Internacional, se señalaba que:

Los sindicatos, han formado inconscientemente hogares de organización para la clase obrera, como los Municipios y Comunidades de la Edad Media lo hicieron para la burguesía. Si los Sindicatos, por su primer

carácter, son rigurosamente necesarios para las luchas cotidianas entre el capital y el trabajo, verdaderos combates de guerrillas, por su segundo carácter, son mucho más importantes aún como vehículos organizados para la supresión del salario y de la dominación del capital (Marx, s.a.).

Finalidad de la Existencia de un Sindicato

Los sindicatos son los representantes de los trabajadores ante la empresa, son quienes llevan sus requerimientos a quienes tienen la capacidad de darles respuesta, o por lo menos, eso era lo que ocurría en las estructuras organizacionales de principios del siglo XX, pero, en la actualidad, las organizaciones ya no son comprendidas como una gran pirámide y conceptos como la Open Networked Organization (ONO) y el Zeitgeist Gerencial hacen posible una comunicación fluida y constante entre aquellos que conforman la empresa.

Los trabajadores pasaron de un tercer plano (ellos) a un plano principal (nosotros), por lo que la visión de separar a las empresas en dos mitades, por un lado, al débil jurídico: *el empleado*; y, por el otro lado, el poseedor de los recursos financieros: *el empleador*, ha tendido a desaparecer, la organización se entiende como un todo, estando sus esfuerzos orientados a un bien común, de hecho ya se habla de la responsabilidad social de la empresa, lo cual impacta de manera directa la calidad de vida de sus trabajadores.

2.7 Derecho de Sindicalización en el Perú

Según lo sanciona el Art. 2º del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley N.º 25593, el Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.

Según el Art.28 (Constitución), el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

- Garantiza la libertad sindical.
- Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
- Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

Afiliación

Según el Art. 3º (TUO-D.L: 25593), la afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedirle hacerlo.

El Perú ha ratificado los Convenios de la OIT N.º 87, referido a la libertad sindical y protección del derecho de sindicación, así como el Convenio N.º 98 sobre aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva, mediante Resoluciones Legislativas 13281 del 09.12.59 y 14712 del 15.11.63 respectivamente.

Adicionalmente, la Decimosétima Disposición General y Transitoria de la Constitución de 1979 ratificó el Convenio 151 de la OIT relativo a la protección

del derecho a la sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública.

Los convenios de la OIT forman parte del ordenamiento jurídico nacional, si bien existe discrepancia sobre la solución a los supuestos casos de conflicto entre estos y la ley.

Autonomía Sindical

Según el Art. 4º (TUO-D.L: 25593), el Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que estos constituyen.

Clases de Sindicatos

Según el Art.5º (TUO-D.L: 25593), los sindicatos pueden ser:

- De empresa.- formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador.
- De actividad.- formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos o más empresas de la misma rama de actividad.
- De gremio.- formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.
- De oficios varios.- formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de

trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo.

En la práctica, se observa que un número mayoritario de sindicatos se encuentran constituidos a nivel de empresa. El obvio correlato del enunciado anterior es que también la negociación colectiva se desarrolla a nivel de empresa; además, debe mencionarse que esta es la opción que la normatividad laboral pretende incentivar.

Fines Sindicales

Según el Art.8° (TUO-D.L: 25593), son fines y funciones de las organizaciones sindicales:

- Representar al conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva.
- Celebrar convenciones colectivas de trabajo, exigir su cumplimiento y ejercer los derechos y acciones que de tales convenciones se originen.
- Representar o defender a sus miembros en las controversias o reclamaciones de carácter individual, salvo que el trabajador accione directamente en forma voluntaria o por mandato de la ley, caso en el cual el sindicato podrá actuar en calidad de asesor.
- Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas, fondos y, en general, organismos de auxilio y promoción social de sus miembros.
- En general, todos los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes.

Obligaciones de las Organizaciones Sindicales

Según el Art.10° (TUO-D.L: 25593), son obligaciones de las Organizaciones sindicales:

- Observar estrictamente sus normas institucionales con sujeción a las leyes y normas que las regulan.
- Llevar libros de actas, de registro de afiliación y de contabilidad debidamente sellados por la autoridad de trabajo.
- Asentar en el libro de actas las correspondientes asambleas y sesiones de la junta directiva, así como los acuerdos referentes a las mismas y demás decisiones de interés general.
- Comunicar a la autoridad de trabajo la reforma de sus estatutos, acompañando copia auténtica del nuevo texto y, así mismo a aquella y al empleador, la nómina de junta directiva y los cambios que en ella se produzcan dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.
- Otorgar a sus dirigentes la credencial que los acredite como tales.
- Las demás que señalen las leyes y normas que las regulan.

Impedimentos de las Organizaciones Sindicales

Según el Art.11° (TUO-D.L: 25593), las organizaciones sindicales están impedidas de:

- Dedicarse institucionalmente de manera exclusiva a asuntos de política partidaria, sin menoscabo de las libertades que la Constitución Política y los convenios internacionales de la OIT ratificados por el Perú les reconocen.

- Coaccionar directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar o retirarse de la organización sindical, salvo los casos de expulsión por causales previstas en el estatuto, debidamente comprobadas.
- Aplicar fondos o bienes sociales a fines diversos de los que constituyen el objeto de la organización sindical o que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista por la ley o por el estatuto.
- Distribuir directa o indirectamente rentas o bienes del patrimonio sindical.
- Realizar o estimular actividades contrarias a la ley o al orden público.

Requisitos de Membresía

Según el Art.12° (TUO-D.L: 25593), para ser miembro de un sindicato se requiere:

- Ser trabajador de la empresa, actividad, profesión u otro oficio que corresponda según el tipo de sindicato.
- No formar parte del personal de dirección o desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto expresamente lo admita.
- No estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito.

Los trabajadores podrán afiliarse a un sindicato durante el periodo de prueba, sin menoscabo de los derechos y obligaciones que durante dicho período les corresponde ejercer a las partes respecto de la relación laboral.

Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha pronunciado en el sentido de no encontrar apegado al espíritu de sus convenios el requisito consistente en la superación del período de prueba para que el trabajador pueda afiliarse a un sindicato.

Así, se ha entendido y el proyecto de modificación del D.L. 25593 ya no contiene esta condición.

Si bien lo anteriormente expresado es una apreciación jurídica teórica, se presume que en la práctica los trabajadores igualmente no se afiliarán durante el período de prueba, en razón de la manifiesta inestabilidad de su vínculo laboral.

Requisito Numérico para la Constitución de un Sindicato

Según el Art.14° (TUO-D.L: 25593), para constituirse y subsistir, los sindicatos deberán afiliar por lo menos a veinte (20) trabajadores, tratándose de sindicatos de empresa; o a cincuenta (50) trabajadores, tratándose de sindicatos de otra naturaleza.

Negociación Colectiva

Definición de Convención Colectiva

Según el Art.41° (TUO-D.L: 25593), la convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás concerniente a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de estas, por representantes de los trabajadores interesados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores. Solo estarán obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieren cumplido por lo menos un año de funcionamiento.

Sobre la definición de convención colectiva. De modo apropiado, la norma define al convenio colectivo enunciando su propósito regulador de las remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y otros pertinentes a la relación de trabajo.

Se pretende otorgar especial relevancia al aspecto de los acuerdos sobre productividad, si bien en la práctica no han tenido la debida recepción. La ley otorga un cierto “período de gracia” a las empresas de funcionamiento reciente, las que no se encuentran obligadas a negociar colectivamente durante su primer año de operaciones.

Características

Según el Art.43° (TUO-D.L: 25593), la convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes:

- Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.
- Rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior; o, si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie que regirán desde la fecha de su suscripción.
- Rige durante el período que acuerden las partes. A la falta de acuerdo, su duración es de un (1) año.
- Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva superior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieran sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial

- Continúa en vigencia, hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares.
- Debe formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a la autoridad de trabajo con el objeto de su registro y archivo.

Publicación en la Web del Ministerio de Trabajo

Según el Art.1° (R.M.290-2005-Tr), los convenios colectivos, u otros instrumentos, que resuelvan negociaciones colectivas a nivel de rama de actividad o de gremio, registrados a partir de la fecha de publicación de la presente resolución ante la autoridad administrativa de trabajo, serán publicados en la página Web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 10 días hábiles siguientes a su recepción.

Ámbito del Convenio

Según el Art. 44 (TUO-D.L: 25593), la convención colectiva tendrá aplicación dentro del ámbito que las partes acuerden que podrá ser:

- De la empresa, cuando se aplique a todos los trabajadores de una empresa, o a los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquella.
- De una rama de actividad, cuando comprenda a todos los trabajadores de una misma actividad económica o a parte determinada de ella.
- De un gremio, cuando se aplique a todos los trabajadores que desempeñen una misma profesión, oficio o especialidad en distintas empresas.

Relaciones Humanas

En el aspecto de relaciones humanas, al sindicato también le corresponde un rol que cumplir. Al margen de prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, las organizaciones sindicales deben estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación. Así mismo, están facultados para promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados. Además, tiene atribuciones para canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y sus trabajadores.

Recursos Humanos

Las empresas están llamadas a velar por el bienestar de sus trabajadores, y la unidad de Recursos Humanos debería ser la primera unidad en defender, propiciar y mantener una conducta orientada a generar ese equilibrio, equidad y valoración que merece su personal en cualquier lugar que ocupe dentro de la organización, de no hacerlo es completamente justificable la presencia de un ente (sindicato) que le recuerde tan importante responsabilidad, pero, a la vez, se estaría aceptando que las políticas y procesos anteriores a la aparición de la agrupación sindical estaban completamente alejados de la realidad, que existía una insensibilidad laboral y que quienes gerenciaban a la gente desoían sus planteamientos e ignoraban sus necesidades.

Otro aspecto a considerar es tener presente que el área de Recursos Humanos no puede ser considerada la única responsable de la creación de un sindicato, si este surgiera a causa de la desatención y poca sensibilidad organizacional; los dueños del negocio son los que dan las directrices del mismo, si estos se mantienen indiferentes a las necesidades de los trabajadores y

menoscaban al trabajador, omitiendo las sugerencias y opiniones. Estos son los únicos responsables de la aparición de este tipo de agrupaciones.

Ahora bien, si los sindicatos fungen como enlaces entre los trabajadores y los empresarios, al mejor estilo de principios del siglo XX, evidentemente deben ser vistos como aliados, ya que es evidente que la conciencia que une al binomio empleado-empendedor no ha sido asimilada aún por la empresa y la presencia de este intermediario se justificaría completamente.

Puede decirse, entonces, una vez analizado todo lo anterior, que la Gerencia de Recursos Humanos debe ser por excelencia el mejor sindicato de toda empresa, pero no como una unidad de enlace, sino como garante del equilibrio, la equidad y la identificación que debe existir siempre en la organización, de lo contrario, y como es natural, el descontento y la desmotivación culminarán gestando en los individuos una forma de defenderse y, a la vez, protegerse de aquel que lo desestima.

Empresas y Sindicatos en la Actualidad

En la actualidad, no resulta difícil comprender que del bienestar que experimenta el Capital Humano, tanto dentro como fuera de la organización, depende el éxito de la misma. Y es que se trata de un pensamiento lógico e intuitivo. Nadie puede trabajar con calidad si las condiciones en las que lo hace le son adversas e incluso hostiles. Sin embargo, al echar una mirada al pasado, se puede observar, en retrospectiva, lo difícil que ha sido alcanzar tal nivel de conocimiento y, a la vez, es posible encontrar, tal vez con algo de asombro, el génesis de uno de los paradigmas que, actualmente, domina el mundo laboral y que, en el presente, pareciera no tener bases para su existencia: los sindicatos.

La necesidad del hombre por agruparse ha sido demostrada desde el principio de su historia. Sin importar las razones que lo motivaran, el hombre comprendió que era más poderoso si actuaba en grupos y no de manera individual. Así lo hizo para cazar, construir y conquistar, en las diferentes etapas de su evolución cultural y en la medida en que las civilizaciones se fueron haciendo cada vez más complejas.

Posteriormente, y tras la importante influencia que tuvo la religión en el desarrollo de comunidades, la presencia de representantes se hizo presente como una manera de lograr acuerdos entre las diferentes agrupaciones que habían surgido, con lo que se inició un sistema de negociaciones que aun hoy sigue dando buenos resultados.

Siglos más tarde, con la llegada de la revolución industrial y los cambios que sufrió el concepto del trabajo, la necesidad de agruparse se desvirtuó debido a las condiciones económicas y de dependencia existentes y, en el ambiente laboral, resultaba normal que los empleados fueran explotados e incluso maltratados por sus patronos, pues de ellos dependía la subsistencia de estos, garantizaba el ingreso, por poco que fuera y, en algunos casos, proveía la esperanza de lograr un crecimiento dentro de aquella que llamaban "la empresa".

Ahora resulta obvio observar que el trato que recibían los asalariados era injusto y desproporcionado, pero, para ese entonces, las reglas del juego estaban hechas de tal manera que cuestionarlas estaba solo permitido en el abrigo del hogar o en cualquier otro lugar donde los patronos no la escucharan.

Fueron tantos los abusos que se cometían que, finalmente, surgieron movimientos y agrupaciones dedicados a cuestionar, regular e incluso ordenar a

las empresas a abandonar tales prácticas y orientar sus esfuerzos a garantizar el bienestar del trabajador; había aparecido el sindicalismo como un medio para equilibrar la relación patrono-trabajador y garantizar la convivencia de dos entes cuyas naturalezas eran observadas como distintas.

Los sindicatos se convirtieron en verdaderos defensores de la condición laboral, aportaron ideas y soluciones a aquellos problemas en donde la empresa no poseía sensibilidad y garantizaron un tratamiento bajo la visión de igualdad de condiciones para todo el personal, y tenía sentido, para el momento de su aparición, los empleados no eran más que un "recurso" obligado para el desarrollo de las tareas propias de la empresa o un número más en la plantilla de la nómina, pues solamente se había trasladado el antiguo concepto de la esclavitud al ambiente laboral siendo la única diferencia notable el pago de sueldos por el trabajo realizado.

Por otro lado, sería poco serio aseverar que todas las empresas menospreciaban a sus trabajadores al momento en que aparecieron los sindicatos, así como afirmar que todos los sindicatos se orientaron a mejorar la relación entre la empresa y sus trabajadores. Algunos de ellos resultaron verdaderos obstáculos que se interponían entre la salud laboral y la salud financiera de las organizaciones.

El Sindicalismo Frente a las Empresas Multinacionales

La globalización, la apertura económica y los avances tecnológicos han producido un cambio de paradigma económico y han fortalecido a las empresas multinacionales que, con frecuencia, desarrollan prácticas productivas que perjudican a los trabajadores, como la tercerización, que está produciendo el

debilitamiento de los derechos laborales y desprotección social. Esto es necesario en las empresas para poder aumentar o reducir la producción sin generar más carga a la empresa principal, que subcontrata el trabajo de terceros. La tercerización le permite a la empresa mantener el número mínimo de trabajadores necesario para proyectar y administrar la producción. Pero, para que el propietario de la empresa tercerizada pueda obtener ganancias, es necesario que pague salarios más bajos y ofrezca menos beneficios a sus trabajadores de los que podrían recibir si fuesen contratados directamente por la empresa principal. De esta forma, la empresa principal transfiere los costos a las compañías tercerizadas, que deben producir de acuerdo con sus patrones de calidad y a los trabajadores.

Para enfrentarlas, los sindicatos deben desarrollar una nueva estrategia de acción, que incluye la búsqueda de información y el monitoreo, la articulación de redes nacionales e internacionales y la apelación a los consumidores para presionar a aquellas compañías que vulneran sus derechos.

Nuevo Paradigma en las Organizaciones o Empresas

El nuevo paradigma es determinante. Sostiene que la “gente” es la empresa, sin la participación de los trabajadores las compañías no serían más que un documento mercantil inerte e inútil. Las empresas dejaron de ser vistas como esos grandes monstruos de edificaciones que se erguían en las más importantes ciudades, o en sus afueras; fue difícil darse cuenta de que ostentar grandes construcciones y casi un ilimitado número de bienes no era lo que hacía prosperar al negocio, pero la aparición de conceptos como “el capital intelectual” como elemento de valor en las organizaciones, así como la comprensión del manejo del

conocimiento y su impacto en el entorno echaron por tierra cualquier cosa que atentara contra la dignidad del ser humano.

En teoría, las empresas deberían estar orientándose a mantener un ambiente laboral que propicie la creatividad, el equilibrio y el bienestar de los empleados, los conceptos de compensación y beneficios que busquen la incorporación del carácter "hechos a la medida" a fin de satisfacer las necesidades de los trabajadores y, a la vez, mantenerlos motivados.

La detección, cuantificación y desarrollo de competencias laborales es otro medio que actualmente debería ser utilizado por aquellos cuya responsabilidad es la de gerenciar al recurso humano para así incrementar el desarrollo personal del individuo y llevarlo a alcanzar un mayor grado de profesionalismo y satisfacción.

Por otro lado, se considera relevante estudiar los colores de las instalaciones, iluminación y tipos de mobiliario, de acuerdo con el caso, para adaptarlos al trabajo que se realiza y, por si fuera poco, flexibilizar los horarios para adaptarlos al momento ideal donde el empleado se muestra más productivo y que facilite su desenvolvimiento social y personal, más allá de sus responsabilidades laborales.

Ante un escenario descrito como el anterior, ¿se requerirá de la presencia de un sindicato? La respuesta es obvia. En un ambiente como el descrito, un sindicato no tendría cabida, pues las funciones inherentes a su existencia han sido asumidas por aquellos que dirigen al capital humano y lo tratan como un verdadero recurso que ayudaría al desarrollo y sostenimiento del crecimiento económico de la empresa.

31. Cree que los trabajadores no deben solucionar algún imprevisto en su actividad laboral sin su consentimiento () () () ()

V. Ambiente laboral que ofrecen

32. El ambiente de trabajo es adecuado () () () ()

33. Los trabajadores cuentan con los materiales necesarios para realizar su trabajo sin riesgo alguno () () () ()

34. Brindan seguridad y saneamiento para el trabajo () () () ()

VI. Relaciones personales que practican

35. Existen buenas relaciones con sus pares () () () ()

36. Hay relaciones cordiales con los trabajadores () () () ()

37. Todo directivo está dispuesto a dialogar con los trabajadores () () () ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN