



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

ENERO – JUNIO 2017

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

Ingeniería Comercial

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL

TEMA:

**Cumplimiento del contrato colectivo suscrito en el GAD Municipal y el Sindicato de
Obreros Municipales del Cantón Vinces**

EGRESADO:

Kevin Walter Peña Vera

TUTOR:

Ing. Teófilo Fernández Bayas

AÑO 2017

INTRODUCCION

El Sindicato de Obrero Municipal del Cantón Vinces, ubicado en la calle Córdova s/n y Quito, fundado el 09 de junio de 1979, teniendo vida Jurídica a partir de del 4 de Agosto de 1980; con RUC # 1291721091001, es una organización de carácter sindical que se creó con la finalidad de defender los intereses de sus afiliados lograr benéficos sociales, culturales, económicos y mantener la estabilidad laboral de sus asociados a su vez dando a conocer sus opiniones sobre la situación laboral y salarial y en tomar medidas convenidas por bienestar de su organización.

El sindicato y sus afiliados tienen una estabilidad fuerte para asegurar la reacción laboral que vincula a sus asociados, tanto por la debilidad del trabajador aislado frente al empleador como por la necesidad de no ser avasallado por otros grupos sociales o excesos de la autoridad.

Los sindicatos son, efectivamente, herramientas de afiliación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus beneficios y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de una clase obrera organizada y guerrera. La clase obrera busca participar de una forma conjunta con las autoridades para el desarrollo institucional.

La investigación que se llevará a cabo en el “Sindicato de Obreros del Catón Vinces”, representada por el Secretario General Sr. Luis Ricaurte Plaza dirigente gremial de los Obreros, tienen como objetivo cumplir con todos y cada uno de los derechos que por obligación les corresponden y que han adquirido por su lucha constante basados en el la Ley, el trabajo se enfoca en el poco cumplimiento del contrato a esta institución.

El presente trabajo pero diversas variables entre las que se puede destacar la planificación el mismo que es un proceso que se debe llevar a cabo en toda empresa o entidad para que se pueda alcanzar el éxito deseado a través de la aplicación de los correctos procedimientos.

Otra variable es el autoestima el mismo que influye en el trabajo de cada porque se refiere al desempeño que tenga cada trabajador, es decir si el trabajador se encuentra con un autoestima alto va a desarrollar con eficiencia y eficacia las actividades establecidas, pero si posee un autoestima bajo realizará lo contrario.

La correcta y acertada dirigencia los ha llevado en la actualidad a tener una Sede Sindicalizada, donde se desprende una oficina para trámites internos tales como realización de oficios y pagos a acreedores que los socios adquieren para facilitarles dichos pagos; también una sala de sesiones donde se reúnen cada mes para la “ASAMBLEA GENERAL”.

DESARROLLO

El Sindicato de Obreros Municipal del Cantón Vinces, fue fundado el 09 de Junio de 1979, teniendo vida Jurídica a partir de del 4 de Agosto de 1980; con RUC # 1291721091001, ubicado en las calles Córdova S/N y Quito de la ciudad de Vinces Provincia de Los Ríos.

Se creó con la finalidad de defender los derechos de los trabajadores de la clase Obrera. En la actualidad consta con un número de 187 socios sindicalizados legalmente inscritos en el Ministerio del Trabajo, el miembro de la Directiva consta con:

- SECRETARIO GENERAL
- Secretario de Actas y Comunicaciones
- Secretario de Finanzas
- Secretario de Defensa Jurídica

Secretario de Organización Propaganda y Asuntos sociales

Entre las principales causas por la que el GAD Municipal no ha cumplido con este contrato tenemos:

La mala administración de las autoridades a cargo de esta entidad afecta de manera directa, ya que una vez que ocupan su cargo, trabajan para beneficio propio olvidándose de los derechos que por ley le corresponden a los Obreros, dando caso omiso a sus peticiones y necesidades que les garanticen un trato justo, una remuneración acorde con su trabajo, protección de su humanidad y una estabilidad laboral.

Como lo establece la Constitución (ECUADOR, 2008),

“Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva antes las autoridades competentes; estas autoridades garantizaran su cumplimiento. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades” (pág. 126)

Situación que no se cumple con esta entidad lo que ha ocasionado baja autoestima entre los trabajadores debido a la falta de cumplimiento de lo que se estipula en el contrato, provocando la reduzcan en el rendimiento de sus labores y se cree un ambiente tenso de inconformidad con sus jefes mediáticos ocasionando que se presenten altercados, llamados de atención entre los equipo de trabajo ya que la fuerza motivadora que serían sus derechos no son respetados.

(Solomon, 2013) “La autoestima se refiere a la actitud positiva o negativa de una persona hacia su auto concepto. Los individuos que tienen baja autoestima no esperan lograr un buen desempeño, y solo tratan de evitar la vergüenza, el fracaso o el rechazo” (pág. 297).

La autoestima tiene un fuerte impulso en los logros de metas, objetivo relacionado en el ámbito laboral, el empleador que se preocupe porque sus subordinados tengan una mejor autoestima lograra que ellos se desempeñen de una manera eficaz.

El fin es contar con una autoestima adecuada, que no sea exageradamente alta ni tan baja. Aquellos que tienen una autoestima bastante alta logran tomar más riesgos en la vida, porque se creen casi invencibles.

Los Sindicatos son agrupaciones que defienden los intereses comunes de sus miembros con el propósito de negociar con su empleador, los niveles de sueldos así como las condiciones de trabajo; basándose en la Ley de la Constitución de la República, mediante conquistas obtenidas y amparadas con el Código de Trabajo para mejorar su calidad de vida; no solo las condiciones físicas del trabajador es importante, también se involucran las condiciones sociales, psicológicas.

Para alcanzar una calidad y productividad las organizaciones deben contar con personal que se involucren en su trabajo y reciban incentivos que los lleve hacer mejores y responsables en el trabajo que desempeñen.

Los sindicatos velan por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, revelar sus contravenciones ante las autoridades legales competente, actuar como parte en los juicios o exigencias a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones.

La alianza de los trabajadores a través de un sindicato les otorga la fuerza y el poder necesarios para relacionarse con las entidades, ya que suele ser difícil realizar reclamos y obtener resultados placenteros por otros medios.

Los sindicatos realizan todo los esfuerzos necesarios para que quienes trabajan tengan un sueldo correcto y digno, que les permita cubrir sus necesidades y las de sus familias en alimentación, salud, vivienda, educación, vestimenta y recreación.

La comunicación es un tema de suma importancia en una empresa, pero dentro de este establecimiento no existe, motivo por el cual entre los dirigentes sindicales y las autoridades municipales ha llevado a la mala planificación y organización para el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo.

En el ambiente de trabajo, la persona interactúa con sus compañeros, dirigentes, etc. De igual manera, reciben información, dan o recibe instrucciones y se ordenan con sus equipos de trabajo. Todas estas labores y relaciones abarcan la comunicación, de ahí la calidad de lograr una buena comunicación en las organizaciones laborales. (Manuel Fernández Balmon 2015. pg.11).

La capacidad de trabajar en equipo es la capacidad para colaborar profesionalmente con un grupo de compañeros, para alcanzar una meta común por encima de las metas individuales. Trabajar en equipo requiere una coordinación y por lo tanto una dirección que gobierne y ordene trabajos y esfuerzos para alcanzar el objetivo principal. La labor del directivo es ardua, consiste en cumplir un objetivo, a través del trabajo y es fuerza de un grupo de personas. Cuanto más desarrollada tenga la capacidad de liderazgo, mayor éxito tendrá en la consecución del objetivo final y mayores serán las sinergias.

Las organizaciones deben alcanzar un fabuloso ambiente laboral para sus trabajadores, para que éstos se sientan motivados a la hora de cumplir con sus tareas, debido a la mala planificación por las autoridades competente los trabajadores no pueden gozar de un buen clima laboral . Si bien existen varias formas de motivar, es necesario conocer si las empresas le dan al clima laboral la importancia adecuada.

(Castelón Gallardo, 2010) afirma: “La comunicación humana se define como el proceso por el cual los seres humanos responden a la conducta simbólica de otras personas, en una determinada situación, utilizando símbolos o estructuras ideológicas que representan ideas, proceso o se refieren a eventos” (pág. 38).

Lo más importante en una Institución para su bienestar es la comunicación, crear un programa de comunicación es una labor de equipo coordinada por el representante del área de Recursos Humanos esto eliminara conflictos laborales.

Como lo afirma (Chiavenato, 2011): “donde manifiesta que la planificación, la organización, la dirección y el control forman parte de un proceso administrativo que intervienen en diversos campos de una empresa” (pág. 90).

Planear es sin duda de las actividades características del mundo contemporáneo, la cual se vuelve necesaria ante la creciente interdependencia y rapidez que se observa en el acontecer de los fenómenos económicos, políticos, sociales y tecnológicos. La planificación sigue siendo en esencia un ejercicio de sentido común, a través del cual se pretende entender, en primer término, los aspectos cruciales de una realidad presente para después proyectarla, diseñando escenarios de los cuales se busca finalmente obtener el mayor provecho. Ninguna Institución puede funcionar con eficiencia sin un buen sistema de comunicación para la toma de decisiones acertadas. (Rojas López, Miguel David y Medina Luna Johana 2011, p.321) (BALMON, 2015).

La Planificación, es un instrumento de trabajo que permite ayudar a la toma de decisiones de las empresas en torno al que hacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para ajustar a los cambios y a las demandas que les impone el medio y lograr la mayor eficiencia, eficacia, los objetivos propuestos a alcanzar por la organización. La Planificación consiste en una actuación de formulación y establecimiento de objetivos de carácter prioritario, cuya especialidad primordial es el establecimiento de los cursos de acción para alcanzar dichos objetivos. Desde este punto de vista la planificación es una herramienta clave para la toma de decisiones de las instituciones públicas.

El uso de la Planificación en el ambiente público se concibe como una herramienta indispensable para la identificación de prioridades y retribución de recursos en un contexto de cambios y altas exigencias por avanzar hacia una gestión implicada con los resultados.

La planificación permite establecer de sistemas de control de gestión internos donde las autoridades a cargo de las organizaciones definen las responsabilidades y el cumplimiento de las metas en toda la organización, así como también los procesos de retroalimentación para la toma de decisiones.

La planificación es un proceso perenne que demanda constante retroalimentación acerca de cómo están marchando las estrategias. En el sector privado, las organizaciones tienen señales de su desempeño a través de indicadores claros, tales como los bienes, los retornos sobre la transformación que se presentan en el medio laboral, etc. Los indicadores entregan información valiosa para la toma de decisiones respecto del curso de las estrategias, validándolas o bien mostrando la necesidad de efectuar un ajuste. Por lo contrario en las organizaciones públicas, los eventos no son tan claros, y el diseño de indicadores que permitan monitorear el curso de las estrategias, es un desafío permanente.

Otra causa es el Autoritarismo de ciertos funcionarios del GAD Municipal, que no reconocen los derechos y obligaciones que tiene para con los Obreros e imponen su voluntad en base a lo que ellos creen que es correcto, generando carencia de libertad y autonomía; esto se puede estar dando por la falta de cursos de relaciones humanas por parte de autoridades que desconocen cómo se debe llevar y ejercer autoridad sin necesidad de imponerse, o hacer su voluntad ocasionando un ambiente de trabajo negativo para la empleadora.

Son múltiples las denuncias de autoritarismo que pasan sobre la cabeza actual líder de la municipalidad, cuya conducta está muy lejos del espíritu de tolerancia conciliación que distinguen al sindicalismo democrático

Uno de los elementos más perjudiciales para el clima laboral en una empresa es tener jefes autoritarios, ya que ayudan a crear un clima laboral negativo que se alimenta de canales de comunicación estrechos, ordenes que se imparten para dirigir mecánicos es decir ordenes que deben efectuar por el temor de recibir una sanción y escaso o nulo reconocimiento.

Esta demás decir que este tipo de jefe se constituye en el peor empresario con el que puede contar un área de recursos humanos, una de sus conductas típicas es pedir al encargado de recursos humanos que mejore el clima laboral, cuando el mismo es el autor de su propio debacle, es decir el pirómano pide disipar el fuego cuando el mismo lo ha originado.

Entre los más peligrosos efectos de este tipo de entorno tenemos que aumentar el índice de movimiento de personal, se pierde casi en su totalidad la moral y la creatividad, se favorece al efecto negativo de los conjuntos informarles y en general aumenta la cantidad de socios insatisfechos. En las organizaciones incluso parte de este grupo de colaboradores insatisfechos puede pasar a convertirse en un saboteador en potencia, transformándose en un colaborador que manifiesta su inconformidad a través de la generación de perjuicios a la compañía

El empleador debe garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una duración decorosa, gratificaciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo sano y libremente escogido o aceptado.

(Dessler, 2011): “Hay muchas razones por las cuales los empleadores deben ser justos e imparciales, y algunas son más claras que otras, el gerente tiene que tratar con dignidad y respeto, (...). Las percepciones de justicia, por ejemplo, se relacionan con un mayor compromiso por parte de los empleados; mayor satisfacción con la organización, sus puestos y sus líderes; y mayores conductas de ciudadanos organizacionales” (pág. 457).

El sindicato mediante varios oficios ha dado a conocer a las autoridades respectivas del municipio sobre el incumplimiento del contrato, que está amparado por el código de trabajo; la respuesta que han recibido por parte del municipio es que el departamento jurídico tiene que revisar el contenido de las cláusulas que exigen.

Las cláusulas estipuladas en el Contrato Colectivo de Trabajo son las siguientes;

- Estabilidad y Garantía de la Estabilidad.
- Jornada y horarios de trabajo.
- Pago de Salarios y cumplimiento de obligaciones con el IESS.
- Aumento de Salario y la no Imputabilidad.
- Derecho a vacaciones.
- Entrega de ropa de trabajo e implemento de seguridad.
- Subsidios, bonificaciones, ayudas, beneficios Sociales.
- Descuento de Cuotas Sindicales y otros valores.

(Estudios, Código Del Trabajo, 2014)“El 4 de Octubre del 2016 la Dirección Regional del Trabajo y servicio Público de Guayaquil dio a conocer mediante oficio la aprobación del Décimo Contrato Colectivo y conforme a la Ley Orgánica” (pág. 142).

Esto implica que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Vinces tiene que ejecutar dicho contrato para beneficio de los Obreros, tienen que llegar a un mutuo acuerdo entre las partes; para lo cual se necesita de una buena planificación que determine el tiempo necesario para que todas las cláusulas expuestas se den por cumplidas y establecer un ambiente de trabajo satisfactorio en bien de la comunidad que en fin es único beneficiario por el buen trabajo realizado por partes de los obreros y autoridades.

Los Municipios Autónomos Descentralizados, garantizaran la estabilidad a todos sus obreros con derecho a continuar con su puesto de trabajo, quienes se encuentren amparados en el Contrato Colectivo de Trabajo, por el tiempo de cuatro años, a partir del 1 de enero del 2009, por lo tanto, la

municipalidad no podrá despedir a ninguno de los trabajadores, sino solamente por la causales legales establecida en el código de trabajo vigente. (Estudios, Código Del Trabajo, 2014, pág. 142).

El obrero al ingresar a la institución firma un contrato eventual por parte de la jefatura del personal, si dicho contrato termina en la fecha indicada y no es notificado el trabajador con el cese de sus funciones, se dará por hecho que tiene estabilidad. La institución no está cumpliendo la cláusula en su totalidad ya que ciertos obreros pasan del tiempo de su contrato eventual y no reciben ninguna notificación por parte de la municipalidad para comprobar su estabilidad laboral.

El escalafón, ubicación del puesto de Trabajo respecto al cargo que desempeña durante el primer año de vigencia del Contrato Colectivo, el GAD Municipal notificara a través de la jefatura de personal al departamento Financiero la ubicación del escalafón respectivo de cada trabajador de acuerdo a la estructura ocupacional que desempeñe, haciéndole constar en el rol de pago de los obreros, detallándole las denominaciones correspondientes y salarios respectivo que para el efecto queden establecido en el presente instrumento legal, que no superen los techos establecido. (Estudios, Código Del Trabajo, 2014, pág. 142).

Según lo expresado esta cláusula se cumple a medias, la Jefatura de personal no les elabora un contrato de trabajo acorde a las necesidades del obrero, porque no se elabora una estructura ocupacional para que el obrero se lo ubique acorde a su capacidad y reciba un salario conforme a su responsabilidad.

La creación, unificación de puestos Vacantes se dará si los Municipios Autónomos Descentralizados, tuvieran la necesidad de contratar nuevos trabajadores para ocuparlos en nuevos cargos o en puestos vacantes podrá hacerlo bajo la modalidad de prevé la Ley. Pasado este período de prueba serán considerados trabajadores estables y no podrán ser despedidos, tendrán los mismos

derechos y garantías de los demás y podrán afiliarse, a los Sindicatos de Obreros Municipales. (Estudios, Código Del Trabajo, 2014, pág. 142)

Hay Obreros que por su antigüedad de tiempo de trabajo se acogen a la jubilación, esto da paso a que su partida quede como vacante ya sea para contratar nuevos obreros. Caso que se da a medias porque el departamento de recursos Humanos, no tiene el control de los puestos que realmente son necesarios y que no se puede suspender dichas partidas; creando vacíos en ciertas labores que son irremplazables.

Los trabajadores de aseo de calles laborarán de lunes a viernes de cada semana, desde las 07H00 hasta las 12H00 y desde las 14H00 hasta las 17H00, es decir ocho horas diarias que suman 40 horas semanales. Los trabajadores que realizan los días feriados y descanso obligatorio serán pagados con un 100% de recargo. Los guardianes tendrán un horarios de 8 horas laborable desde las 21H00 hasta las 06H00, por lo que de conformidad con el código de trabajo se le realizara el recargo del 25% dentro de su remuneración, y tendrán dos días de descanso consecutivos obligatorio. Quienes laboren más de ochos horas diarias y en jornadas nocturnas, se le pagara todo los recargo dispuesto en el código de trabajo. (Estudios, Código Del Trabajo, 2014, pág. 142)

En muchas ocasiones los calendarios de trabajos que tienen elaborados en la Jefatura de personal, no cubren en su totalidad las necesidades de la comunidad. Teniendo que hacer jornadas de trabajos extraordinarias los fines de semana, donde no se está cumpliendo con el pago de horas suplementarias o extraordinarias, creando inconformidad entre los obreros y el GAD Municipal, ya que para la autorización de estos pagos extra, se demoran mucho tiempo, donde el Departamento Financiero aduce que tiene que la Jefatura de Recursos Humanos emitir las órdenes para dichos pagos.

El día de pago de los salarios de los obreros, es el día viernes de cada semana, a partir de las 12H00 de acuerdo al procedimiento establecido con el detalle de rubros que se pagará y los recibos de los descuentos que se hace por cada concepto. Percibirán sus haberes, en las cuentas bancarias individuales; y, el detalle de los valores que por salarios se les paga, así como los beneficios que le corresponden por derechos estipulado en el código de trabajo vigente y el presente contrato colectivo de trabajo, y los descuentos permitidos por la ley que se les hace de sus salarios, adjuntando los recibos correspondiente. (Estudios, Código Del Trabajo, 2014, pág. 142)

No se está respetando el día de pago como lo estipula este Contrato Colectivo de Trabajo, en muchas ocasiones se ha reunido con el Departamento Financiero para tratar de este tema, la respuesta que el Gremio Sindica ha obtenido que por la falta de liquidez y retrasos en las asignaciones por parte del Ministerio de Finanzas del Ecuador , ellos también se retrasan en los pagos, aunque el Sindicato de Obreros exige que de los impuestos que recauda la Institución pueden cumplir con la fecha de pago; ya que por ser un Gobierno Autónomo Descentralizado cuenta con los propios recursos.

El patrono concederá a todos y cada uno de sus trabajadores conforme al art. 69 inciso uno del Código de Trabajo vigente, el derecho al gozar de 15 días de vacaciones una vez cumplido un año de labores, más un día adicional por cada año de servicio posterior al quinto año cumplido de labores, con un máximo de 15 días como lo establece el código de trabajo vigente. Los días adicionales serán remunerados y gozados. La liquidación para el pago de las vacaciones anuales se hará conforme a lo establecido en el código de trabajo vigente. (Estudios, Código Del Trabajo, 2014, pág. 142)

En este punto el GAD del Municipio de Vinces, pide con anterioridad que cada Obrero solicite sus días de goces de vacaciones para poder llenar por el tiempo de ausencia con otro personal que tenga ya la experiencia para reemplazo.

A partir de la vigencia de este contrato Colectivo de Trabajo, la empleadora entregará a cada uno de sus trabajadores en función de su labor o actividad; ropa e implementos de trabajo de conformidad con el Acuerdo Ministerial vigente. Se les entregara un par de zapatos de cuero tipo pantanero; 2 uniformes de trabajo completo; un par de botas rodilleras de caucho para el invierno; un encauchado o impermeable reforzado para la estación invernal más los implementos de trabajos. (Estudios, Código Del Trabajo, 2014, pág. 142)

Se está haciendo caso omiso a esta cláusula, por reiteradas ocasiones se les ha comunicada tanto a la Jefatura de personal como al Departamento de Riesgo laboral se cumpla con esta petición ya que la mayoría de Obreros trabaja en el medio Ambiente, necesitando un equipo de protección para el cuidado de su integridad. Los Obreros de alcantarillado necesitan de implementos tales como guantes, cascos, botas y ropa especial para tratar con el ambiente y evitar contagios de enfermedades.

(Estudios, Código Del Trabajo, 2014) Manifestó que “A partir del 1 de enero del 2009 los Municipios Autónomos Descentralizados pagaran a todos los Obreros amparados en este contrato Colectivo de Trabajo, los siguientes subsidios” (pág. 142).

“Subsidio Familiar; la empleadora pagará a sus trabajadores el valor del 1% (uno por cierto), del salario básico unificado del trabajador por cada hijo hasta los 18 años de edad, sin embargo se pagará este subsidio a cada hijo con discapacidad sin límite de años, portando el carnet de discapacidad otorgada por la institución competente (Estudios, Código Del Trabajo, 2014, pág. 142).

Esta conquista laboral se venía recibiendo años atrás, desde que hubo el cambio de Autoridades de Gobierno, no se ha tomado en cuenta para los pagos, aduciendo que son valores que exceden del presupuesto anual; negando este derecho.

(Estudios, Código Del Trabajo, 2014) “Subsidio por antigüedad; La empleadora pagará 0.25% de la remuneración mensual unificada del trabajador por el número de años laborados; desde el 01 de enero del 2009 y pagados mensualmente” (pág. 142).

Se hizo una revisión exhausta de cada obrero Sindicalizado, desde el tiempo que ingresaron a laborar a la Municipalidad de Vinces tomando en cuenta las aportaciones al IESS desde el año 2009; donde se pudo constatar que los sueldos que percibieron los Obreros en esos años no llegaban ni al sueldo básico peor aún con la tabla normativa del Ministerio de Trabajo por resolución dada.

Se procedió a realizar una reliquidación de los valores pendientes con retroactivos.

El departamento de Financiero no se ha pronunciado por estos pagos dando a entender que el departamento Jurídico mediante su Representante sea el mediador de ambas parte para llevar a un acuerdo y forma de pagos.

Incapacidad para trabajar; La empleadora conviene que en caso de que un obrero justifique mediante certificado médico del IESS incapacidad para el trabajo ya se por enfermedad o por accidente de trabajo le pagará su salario, bonificaciones y beneficios de conformidad con lo que estipule las leyes pertinentes. (Estudios, Código Del Trabajo, 2014, pág. 142).

La Municipalidad se compromete de conformidad con lo dispuesto en el Código de Trabajo vigente, a descontar previo pedido por escrito de los Sindicatos de Obreros Municipales, las multas y cuotas sindicales, solicitud que se hará al Alcalde, el que dispondrá al Jefe Financiero para que proceda a efectuar el descuento, y el monto total será entregado al Secretario de Finanzas.

Para desembolsar el rubro de multas por parte del Municipio al Sindicato de Obreros del cantón Vinces, La Jefatura de Recursos Humanos indica a los Obreros que ya han pasado la

información a Financiero para que este se encargue de pagar estos valores, pero no lo hacen a tiempo y muchas veces ha quedado en el olvido siempre diciendo que están en proceso.

CONCLUSIONES

Revisando el caso de cumplimiento del contrato Colectivo de Trabajadores que por ley corresponde hacerlo cumplir, se concluye que la falta de planificación y organización por parte de las autoridades competentes, ha llevado a la falta de comunicación entre el Sindicato de Obreros

del cantón Vinces y el GAD Municipal. Se debería de hacer planes de integración entre los obreros y las autoridades con la finalidad de tener un buen ambiente de trabajo, donde todos estén contentos con sus funciones. Esto se lograría realizando talleres de integración y cursos de Relaciones Humanas.

También hay un factor que influye, y es que la falta de liquidez y atrasos por parte del Gobierno actual ha llevado a los diferentes atrasos e incumplí puntual de ciertos requerimientos y clausuras del Contrato Colectivo de Trabajadores.

Para llegar a buenos términos es necesario que el Departamento Jurídico intervenga como agente mediador entre ambas partes, para llegar a un consenso definitivo y este Departamento indique a quien corresponda en el Departamento Financiero que cumpla con los pagos atrasados y reliquidaciones por subsidio de antigüedad.

En cuanto a los uniformes e implementos de trabajo es la necesidad primordial que se debe cumplir a cabalidad, ya que de ellos depende y garantiza la integridad de su humanidad por cualquier riesgo laborar que se pueda presentar.

Bibliografía

- BALMON, M. F. (2015). *COMINICACION EFECTIVA Y TRABAJO EN EQUIPO*. ESPAÑA: PARANINFO S.A.
- Castelón Gallardo, S. (2010). *Comunicación Humana y Empresarial*. México: Person Educación.
- Chiavenato. (2011). *Administración: Proceso Administrativo* (Tercera Edición ed.). México: Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Planeación estratégica*. México: Mc Graw Hill.
- David, F. R. (2013). *Concepto de Administración Estratégica*. México: Pearson.
- David, L. R. (2012). *Planeación Estratégica*. México: Eco e.
- Desarrollo, S. N. (2013 - 2017). *Plan Nacional del Buen Vivir*. Quito - Ecuador: Senplades.
- Dessler, G. y. (2011). *Administración de recursos Humanos*. México: Enfoque.
- ECUADOR, A. N. (2008). *CONSTITUCION. ECUADOR : ASANBLEA NACIONAL DEL ECUADOR*.
- Estudios, C. C. (2013). *Código Tributario Ecuador*. Quito - Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Estudios, C. C. (2014). *Código Del Trabajo*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Monday, R. w. (2010). *Adminsitación de Recursos Humanos*. México: Person.

Ricardo, J. V. (2013). *Administración de la Compensación, Sueldos Salarios y Prestaciones*. España: Pearson.

Rojas, M. y. (2011). *Planeación Estratégica*. Bogotá: Ediciones de la U.

Santos, A. C. (2011). *Gestión del talento Humano y del conocimiento*. México: Eco. Edición.

Solomon, M. R. (2013). *Comportamiento del Consumidor*. México: Person Educación.

Wilcox, D. L. (2012). *Relaciones Públicas estratégicas y Tácticas*. México: Pearson.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACION, FINANZAS E
INFORMATICA



Babahoyo, 26 de Abril del 2017

ENCUESTA DIRIGIDA AL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE OBRERO DEL CANTON VINCES

Señor

DECANO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION, FINANZAS E

1.- ¿Cómo representante sindical como cree que se encuentra las actividades sindicales en la actualidad?

2.- ¿Es hoy el sindicalismo una herramienta útil para la lucha social y para el objetivo de la igualdad?

3.- ¿Podrá usted como representante recuperar el espíritu de servicio al trabajador, que es lo que define su única razón de ser?

4.-¿Cómo es posible que tantos representantes sindicales, sobre todo quienes ocupan puestos de responsabilidad en las cúpulas de las organizaciones, hayan olvidado que están en sus asientos para servir y no para valerse de ellos?

5.- ¿Es posible generar seriedad y prácticas de contribución entre las personas que laboran cuando el modelo productivo en el que se encuentra tiende a la descentralización y a la competencia entre los propios obreros?

6.- ¿Qué relación debe tener el sindicalismo con otras formas de institución social de los trabajadores fuera de su lugar de trabajo?

Kevin Peña Vera

120783897-8

10:33

Vinces, 04 de Enero del 2017

Secretario General.

Luis Alberto Ricaurte Plaza

Presente.-

De mis consideraciones:

Por medio del presente, me dirijo a usted para saludarlo y al mismo tiempo desearle se encuentre bien de salud. Como egresado en Ingeniería Comercial de la Facultad de Administración, Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo, solicito a usted muy comedidamente; se me conceda información sobre la empresa que usted dirige para realizar un "Estudio de Caso" sobre la mala administración por parte de autoridades superiores. Lo cual es un requisito que exige el SENESCYT para poderme titular de ingeniero comercial.

Por la favorable atención que se dé al presente, quedo de usted muy agradecido.

Atentamente

Kevin Peña Vera

Kevin Walter Peña Vera

C.C.: 120783557-8

SINDICATO DE OBREROS Y TRABAJADORES MUNICIPALES DE VINCES
RECIBIDO
Fecha: 04-01-2017
Hora: 10h:00
[Signature]

