

# ETICA Y ANTROPOLOGIA

*TRABAJO EN GRUPO*

TEMA: *EMPLEO Y DESEMPLEO*

CASTILLO, MARTIN

CEKADA, KATIA

SABA, NOELIA

VILLALBA, OSCAR



**AÑO 2.008**



## **PRESENTACION**

Con nuestro trabajo apuntamos a que el lector aprecie la importancia que tiene la ética en dos facetas del mundo empresarial. El análisis se hace desde dos puntos de vista, uno pragmático (*Maquiavélico*) y el otro racional o idealista (*Kantiano*), además se citan ejemplos de situaciones reales y cotidianas a fin de mostrar, a partir de nuestra experiencia en el área de RR. HH. cuál es la decisión correcta para cada caso.

El grupo Fenómeno aprovecha la ocasión para expresar su gratitud, a los que han compartido este trabajo y han apreciado la visión que tuvimos en nuestros escritos.

**FENOMENO**



## **INDICE**

<b>Resumen</b>	<b>Pág. 3</b>
<b>Introducción</b>	<b>Pág. 4</b>
<b>Desarrollo (tesis)</b>	<b>Pág. 5</b>
<b>Desarrollo (antitesis)</b>	<b>Pág. 7</b>
<b>Conclusión</b>	<b>Pág. 10</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>Pág.12</b>



## RESUMEN:

Siendo alumnos de la Especialidad en Dirección de RR.HH., nos propusimos volcar los valores éticos estudiados en la materia “Antropología y Ética”, en dos temas que nos tocan a todos de cerca, que son: el empleo y el despido, y cómo estos interactúan en las relaciones laborales y en las decisiones empresariales.

Lo antes mencionado, quedó evidenciado, a partir de los casos (ejemplos) que vivenciamos cada uno de los integrantes del grupo en nuestros lugares de trabajo; lo que nos llevó a plantearnos qué haríamos nosotros en situaciones críticas (como ante la enfermedad terminal de un empleado, o ante la crisis financiera de una empresa, o la necesidad de una reestructuración de los puestos de trabajo, etc.) en las que seguramente nos tocará intervenir, si decidimos trabajar como especialistas en RR.HH.

Entonces el tema quedó definido en los siguientes términos: ESTABILIDAD LABORAL vs. DESPIDOS AL TRABAJADOR. A partir de ahí, desarrollamos argumentos a favor de la Tesis (Estabilidad Laboral como valor ético absoluto) y de su Antítesis (La estabilidad laboral como valor ético relativo).

Partimos de una hipótesis, donde nuestra pretensión era demostrar que el valor ético de la preservación del empleo es rentable y beneficioso para la empresa y la comunidad o, dicho de otro modo, la negación de la estabilidad del empleo además de antiético resulta perjudicial para la empresa.

Es de destacar que tanto la argumentación en uno y otro sentido, como los ejemplos cotidianos que encontramos, nos permitió reflexionar sobre la complejidad de la cuestión planteada, y la conclusión a la que llegamos fue una opinión dividida entre los integrantes, ya que una parte considera al empleo como un bien absoluto, en donde las personas son la parte importante de la empresa u organización; mientras que la otra parte del grupo considera que lo importante es el negocio, es decir la empresa y no los empleados. Para llegar a estas conclusiones nos llevamos de los argumentos y ejemplos que se presentan en la tesis y antítesis.



## INTRODUCCIÓN:

Con la intención de acercar los conceptos éticos y su análisis, a la realidad práctica y su aplicación en el mundo laboral, nos hemos propuesto profundizar el estudio de casos en los que el pragmatismo y el idealismo se encuentran confrontados. El tema a abordar se titula: ESTABILIDAD LABORAL VS. DESPIDOS AL TRABAJADOR.

Todos, de una u otra manera, nos encontramos involucrados en el debate que se presenta: la estabilidad del trabajador en el puesto de trabajo contra la negación de tal estabilidad y la posibilidad de los despidos del trabajador.

El tema hace intervenir a diferentes actores, y cada uno pareciera jugar su “juego” de manera excluyente: los trabajadores, luchan por su permanencia en el puesto de trabajo, los empresarios o patrones defienden el estado financiero del emprendimiento comercial, independientemente de que los medios que usen para ello (inclusive prescindir de parte de su personal); el gobierno presiona a los empresarios con tributaciones elevadas y muchas veces insostenibles pero además amenaza con el pago de grandes multas en caso de despidos incausados, y sin embargo necesita la permanencia de las empresas en el mercado competitivo para el sostenimiento del Estado. Las organizaciones sindicales no quedan fuera de este juego, presionando a los empleadores a mejorar las condiciones de trabajo para los afiliados del sector, sin embargo también necesitan que la empresa permanezca productiva, o de otro modo todos pierden. Esta lucha que se plantea en términos de ganar-perder, en realidad resulta muy compleja.

Lo que pretendemos – como futuros especialistas en RR.HH. - es plantear el tema bajo la propuesta de que sostener el valor ético de la estabilidad laboral resulte beneficioso para la empresa u organización patronal, y donde el “juego” pueda resultar en términos de ganar-ganar o perder-perder.

La hipótesis, entonces, es la siguiente:

El valor ético de la preservación del empleo es rentable y beneficioso para la empresa y la comunidad o, dicho de otro modo, la negación de la estabilidad del empleo además de antiético resulta perjudicial a la empresa.

A fin de lograr el desarrollo analítico del tema, nuestro trabajo partirá de la Tesis: “La estabilidad laboral como un valor ético absoluto”, que será confrontada con la Antítesis: “La estabilidad laboral como un valor ético relativo – el Despido del trabajador”.



## **TESIS: ESTABILIDAD LABORAL**

**TRABAJO:** actividad física o intelectual impuesta con carácter de obligatoriedad por la sociedad o por uno mismo, para un fin determinado. Permite que el hombre se inserte en la sociedad, proporcionándole una actividad que lo dignifica y le da posibilidad de alcanzar autonomía económica.

**EMPLEO:** toda actividad lícita que se preste de manera voluntaria a favor de quien tiene la facultad de dirigirla y mediante el pago de una remuneración. Su principal objeto es la actividad productiva y creadora del hombre en si.

## **ARGUMENTOS:**

1. Una organización que asegura la estabilidad en el puesto de trabajo a sus empleados, genera mayor compromiso e identificación de éstos hacia ella; ya que el trabajador puede planificar su desarrollo profesional/laboral en relación a las necesidades de la organización, en lugar de derivar su energía y planes laborales en la búsqueda de nuevos trabajos. Por ejemplo, la jefa de recursos humanos de la empresa de transportes la Sevillanita, fue una de las primeras empleadas de la organización, cuando el dueño solo tenía unos cuantos vehículos. La empleada mencionada, en la actualidad, es incondicional en tiempo y dedicación para con la empresa.-
2. Una organización que tiene la política de preservar la fuente de trabajo, podrá invertir en capacitación y planes de carrera (promoción interna) de sus empleados ya que los resultados obtenidos redundarán en beneficios para la misma organización. Por ejemplo, Arcor tiene empleados que recibieron capacitaciones a lo largo de su vida laboral, incluso estos han llegado a jubilarse en la organización. Además esta multinacional tiene como política incorporar a los hijos de dichos empleados, quienes también gozan de la posibilidad de capacitación y actualización continua, lo cual ha ayudado a la empresa a posicionarse en uno de los mejores lugares de su mercado competitivo.
3. Una empresa que sostiene el valor de conservar a sus empleados dentro de ella, es una organización que se cotiza en el mercado laboral y en la sociedad, lo que le permitirá cubrir sus puestos con profesionales de mejor nivel; ya que al buscar nuevos empleados en el mercado laboral, tendrá mejor prestigio y referencia para que gente con mayor capacidad se interese en ingresar a trabajar en ella. Por ej. La empresa Quilmes ha desarrollado una política de conservación y desarrollo de sus empleados,



dándole al área de RRHH una posición estratégica dentro de la misma. Esto le ha permitido generar en el mercado laboral un alto interés para posibles candidatos de formar parte de dicha empresa.

4. Una organización que conserva a sus empleados en el puesto de trabajo, favorece a la economía del país, y eso tendrá consecuencias a largo plazo en su propio crecimiento económico. Es decir, mientras el país esté bien económicamente habrá clientes en condiciones de adquirir los servicios y productos que ella vende. Por ej. Henry Ford, otorgó planes de financiación para que sus empleados pudieran adquirir sus propios automóviles (en una época en que ello era poco común para la clase obrera), de esa manera aseguraba sus ventas; que los empleados permanecieran en el trabajo y que se sintieran usuarios de los resultados de su esfuerzo (es decir, los autos que el personal usaba eran los que ellos construían).
5. Una empresa que tiene una política de contratación a corto plazo, de sus empleados, genera un clima laboral desfavorable, ya que dicha situación hace bajar la motivación de los mismos. Cabe preguntarnos, ¿cuánta dedicación tendrá un empleado si sabe que su permanencia en la empresa es transitoria? y ¿cómo se desarrollan los vínculos de ayuda mutua entre los empleados, si el nivel de rotación es alto? Por ej. Una empresa dedicada a la producción de papel en la provincia de Tucumán, tiene como política una constante rotación de sus empleados, lo que genera como resultado bajos niveles de producción, ya que éstos no están comprometidos con la misión de la empresa, porque saben que en el corto plazo dejarán de formar parte de ella.
6. Los trabajadores, cuanto mayor tiempo de antigüedad tienen en su trabajo, mayor experiencia y mejores criterios tendrán, para buscar soluciones y alternativas para mejorar y aumentar la productividad de la organización. Por ej. en la fábrica de Scania se estructuró un área integrada por gente jubilada, que había trabajado en la organización, a fin de aportar su experiencia y conocimientos en el manejo y resolución de problemas.
7. Siguiendo un minucioso análisis de tiempos y costos, para una empresa que en determinadas épocas del año tiene mayor venta o producción, resulta más conveniente pagar horas extras a sus empleados (que son más eficientes por su experiencia en el



puesto) que realizar un proceso de selección y capacitación de nuevos, que serían contratados de manera temporal. Por Ej. En un renombrado hotel céntrico de Tucumán, de calle 25 de Mayo al 200, en temporada alta, se toma la política de ampliar los horarios de trabajo de sus empleados, y de esta manera se mantiene el nivel de excelencia en el servicio y atención.

## **ANTITESIS: DESPIDO**

### **CONCEPTO.**

**Despido:** Cesación definitiva de la relación laboral, que puede darse con o sin causa justa. Cuando se da la primera variante, el empleador puede cancelar la relación sin justificación, naturalmente con las indemnizaciones debidas. Si el despido es con causa, el empleador queda liberado de resarcimiento alguno.

1. Una empresa que tiene mayor libertad para despedir a sus empleados, o incluso contratarlos por plazos determinados (a prueba) evitará el alto costo laboral de mantener un trabajador improductivo, o cuyo perfil no coincida con el que la organización requiere. Dicho costo, afectará el estado financiero de la organización, ya que esta persona no estaría al mismo nivel de sus compañeros.

Por ej. En la empresa Salud S.A. de diagnóstico médico, en el mes de julio de 2007, se incorporó a prueba a Lucas Gutiérrez en el puesto de cadete. Al cabo de 3 meses, el jefe administrativo comprobó que este empleado (aprovechando su ausencia por las tardes) no estaba cumpliendo con sus funciones, dado que se quedaba en la empresa jugando con Internet, distraendo a sus compañeros, y que además realizaba sus trámites personales en horario de trabajo. Por tales motivos, se decidió desvincularlo de la compañía, reemplazándolo por un empleado más eficiente y que aporta mayores resultados a la empresa.

2. La posibilidad de que un empleado sea despedido, genera mayor rendimiento entre él y sus compañeros, ya que habrá un clima de competitividad y eso es una motivación para el mayor desempeño. Por Ej. Cuando el banco hipotecario pasó a propiedad de otros inversionistas en Mayo de 2.006, corría el rumor de que habría una reducción de personal. Para sorpresa de los inversionistas, la mayoría de los empleados comenzaron a aumentar su rendimiento, ya que querían conservar su puesto de





trabajo. Este rendimiento, aumentó de manera considerable cuando los despidos se hicieron efectivos.

3. La preservación de la fuente de trabajo no garantiza un buen clima laboral, ya que la presencia de algunos empleados conflictivos afectan al resto. Por Ej. Silvina que trabaja para la empresa CyS S.A. fue trasladada al sector administrativo, debido a que no estaba realizando sus tareas de manera comprometida y eficiente, y además no tenía buenas relaciones con sus pares (generando chismes, rivalidades y susceptibilidades). En la nueva área el contador Jiménez sigue notando las falencias de esta empleada por lo que solicita nuevamente la rotación a otra área de la empresa. El gerente de CyS S.A. al notar el sostenimiento de su comportamiento laboral inapropiado, toma la decisión de desafectarla de la firma más allá del costo laboral que esta decisión implicaba.
4. La empresa no debe ser entendida como un centro de caridad, ya que su razón de ser es la rentabilidad y ello coadyuva a preservar la existencia de la propia fuente de trabajo; aunque el paso de los empleados por ella sea transitorio. Por Ej. En Maga, centro de estética y rehabilitación, comenzó a desempeñarse en el mes de octubre de 2007, María Carolina Suárez, quien se comprometió a trabajar horario comercial, de 8:00 a 12:00 y de 16:00 a 20:00, de Lunes a Sábado. Al cabo de cuarenta días, María comprueba que dicho horario era conflictivo, ya que no podía dejar solo a su hijo de un año por tanto tiempo. Debido a esta situación, acordó con la empresa trabajar hasta fin de mes de manera part time a fin que la empresa consiguiera su reemplazo. Cinco días antes de cumplirse este plazo, Catalina Mena, responsable del personal, descubre de manera informal que a María le habían detectado un tumor muy importante que la imposibilitaría a trabajar por tiempo indeterminado, por lo que la empresa decide desvincularla inmediatamente, apoyándose en el hecho de que María había decidido dejar de trabajar.
5. La fidelidad de los empleados es relativa, ya que a pesar de que una empresa le ofrezca los mejores beneficios e invierta en su capacitación, esto no asegura la permanencia del empleado en la organización y por tanto su compromiso para con ella. Por Ej. En la empresa Astorga Collado, de diagnóstico médico, se seleccionó a Marisa Agüero para el puesto de técnica radióloga, ya que cumplía con el perfil que la empresa buscaba. Para dicho puesto a Marisa se la capacitó en el uso de tecnologías



modernas, en el mantenimiento y preparación de equipos, y en el estudio de las placas. Esta capacitación se hizo en tres meses, con un costo aproximado de \$ 3.000 por mes. Al sexto mes, Marisa notifica a la empresa su renuncia debido a que, en otro centro le pagaban \$200 más de sueldo. Nos preguntamos ¿¿dónde está el compromiso de la empleada?!

6. En un país como el nuestro, donde el costo laboral es demasiado alto, resulta muy gravoso para la empresa sostener empleados con demasiada antigüedad, más aún cuando ello puede hacerla perder rentabilidad. Por ej. Una importante gomería del medio con más de 50 años en el rubro y con empleados de más de 25 años de antigüedad, cayó en una grave crisis financiera debido a la situación económica que se desató en el país en el año 2001. Esto obligó a sus propietarios a despedir al 45 % de sus empleados, situación que llevó a la empresa a la quiebra por las altas indemnizaciones que tuvo que afrontar. Para salvar el negocio se decidió la venta del 85 % de las acciones a nuevos socios.
7. La política de mantener empleados por toda su vida laboral (hasta la jubilación o muerte) dentro de una empresa, resulta muchas veces anacrónica y perjudicial. Podemos considerar casos como: 1) la falta de adaptación del empleado con mayor antigüedad a los cambios que se presentan en el mercado competitivo (qué cada vez exige una respuesta más inmediata y por lo tanto, flexibilidad para el cambio por parte de éstos), 2) la aparición de organizaciones que son creadas para cumplir objetivos de corto plazo, al cabo del cual desaparecen, 3) los permanentes avances tecnológicos que exigen la constante incorporación de mano de obra calificada. Por ej. Tarjeta Naranja tiene como estrategia desde sus inicios emplear gente entre los 18 y 30 años, para dar una imagen de empresa joven, dinámica y fresca, cumplida la edad tope el empleado se ve forzado a renunciar. Otro ej. Es lo que sucede en la administración pública de Tucumán, donde estamos acostumbrados a ver a la mayoría de los empleados con mucha antigüedad que no cumplen con sus funciones, siendo improductivos, generando demoras excesivas en la entrega de sus trabajos. Así también, en el Banco Nación donde sus empleados desayunan en el trabajo por 45 minutos a pesar de tener personas esperando para ser atendidas.
8. En el caso de empresas cuya rentabilidad varía de acuerdo a las distintas épocas del año, resulta injusto que deban mantener sus costos laborales de manera constante. Por



ej. En la heladería EL PINGÜINO se tiene un plantel de cinco empleados en verano, dedicados a full a la atención de los clientes, este mismo plantel en invierno es excesivo, debido a que la producción y venta en esta época no es la misma, por lo que la empresa decide prescindir de tres de sus empleados ya que no puede asegurarles trabajo, debido a la poca demanda de helados.

## CONCLUSION

### SINTESIS 1 (Katia Cekada \_ Oscar Villalba)

**Desde nuestra óptica consideramos la estabilidad laboral como un valor etico absoluto.**

Cabe preguntarnos, qué diferenciará a una empresa de otra del mismo rubro, a la hora de competir en el mercado, si no su personal. Es la gente la que hace la diferencia. Pensemos el caso de empresas que ofrecen servicios, donde la cara visible de la organización son sus empleados y de ellos dependerá la imagen que los clientes reciban de la misma, en cuanto a seriedad, interés, calidad de asesoramiento, etc.

Igualmente, en empresas de producción, es su personal la clave del éxito para asegurar su crecimiento, ya que éstos serán los que cuidarán los recursos de la misma, resolverán sus problemas y aumentarán la producción.

Esto nos lleva a concluir, que la empresa más allá de cualquier decisión económica que considere, debe cuidar y asegurar a su personal el resguardo del trabajo. Es decir, los trabajadores no pueden ser considerados como un bien descartable o fungible. Y esto hace a la responsabilidad que todos debemos tener frente a la sociedad (incluidas las empresas).

Lo antes dicho, no debe ser entendido como una mera declaración de valores altruistas, sino como una decisión que debe sostenerse en forma práctica, ya que de ninguna manera resulta gravosa para la empresa sino que es justamente la clave para su crecimiento y progreso.

Los empleados en organizaciones donde se sienten cuidados y respaldados, tendrán un fuerte compromiso con ella e incluso harán mayores esfuerzos en momentos de crisis.

No sorprende por tanto, que en la actualidad, después de haber pasado por la revolución industrial, por la revolución tecnológica, y altos costos que estas tuvieron para los trabajadores; las empresas hoy apunten a la gestión de los recursos humanos (con temas tales como la motivación, capacitación, seguridad y cuidados de los trabajadores y sus familias, etc.) como un eje central del desarrollo, crecimiento y rentabilidad de la empresa.



Por tanto una empresa que valora, cuida y mantiene a sus empleados, tendrá una imagen de respeto y responsabilidad ante la sociedad, como así también ante las organizaciones que son parte de su mercado competitivo.

## **SINTESIS 2 (Noelia Saba \_ Martín Castillo)**

En función a las dos posturas planteadas anteriormente sostenemos que lo más conveniente es considerar la estabilidad laboral como valor relativo, dado que las empresas son creadas con un fin económico, por lo tanto deben crecer, sobrevivir y ser rentables si es que quieren ser útiles para la sociedad y poder generar nuevas fuentes de trabajo. No debe ser entendida como un organismo de caridad, no se justificaría mantener costos que van en contra de lo planteado en el párrafo anterior.

Por lo tanto y enfocándonos en los empleados en particular, la empresa debe tener la suficiente flexibilidad para poder adaptarse a los constantes cambios y no limitarse a mantener el mismo plantel si o si por un postura altruista sabiendo que esto podría poner en riesgo el futuro de la misma. ¡Ojo! no estamos hablando de explotación ni de despidos injustificados, sino de tratar de ofrecer lo mejor al mayor número de empleados y que no sean considerados un costo (como seria el caso de los trabajadores improductivos), sino uno de los recursos más importante de la misma.

**“Sin empresa no hay fuente de trabajo, no hay bienestar social, no hay crecimiento de la comunidad en su conjunto”**

**FENOMENOS**



## BIBLIOGRAFIA

- ⤴ ¿PAGA LA ETICA? Hacer buenos negocios entre Maquiavelo y el Quijote.  
Autor: RUIZ PECCE E.
  
- ⤴ SUPLEMENTO LA LEY (Compendio de legislación del trabajo y la seguridad social. – Edición 12).
  
- ⤴ ENCICLOPEDIA VISOR (AÑO 1.999 Visor E.A.S.A )
  
- ⤴ Pagina de Internet [www.recursoshumanos.com](http://www.recursoshumanos.com)