



San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

RESPONSABILIDADES PARA CON LOS EMPLEADOS



San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

RESPONSABILIDADES PARA CON LOS EMPLEADOS

Las normas éticas que rigen las relaciones entre la empresa y sus empleados básicamente tienen que ver con el respeto de los recursos humanos. Las empresas tienen importantes responsabilidades con sus empleados, y esas responsabilidades exigen que los directivos tomen medidas específicas para proteger los intereses de los empleados, haciendo frente a las poderosas exigencias de clientes e inversionistas.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La estabilidad del puesto de trabajo constituye uno de los intereses supremos de la mayoría de los trabajadores. El trabajo no es solamente un medio para obtener ingresos, sino algo que posee valor intrínseco, dado que las personas ponen en práctica talentos y habilidades, desempeñan un papel creativo y se vinculan con otras personas y la comunidad en general, significa que la persona tome su lugar en la comunidad.

Si bien es cierto, es imposible para una compañía asumir la responsabilidad de garantizar el empleo, en muchas formas el empleo es un problema a nivel de todo el país. En la medida que el trabajo afecta el bienestar de sus empleados, la empresa responderá con justicia el derecho de los servidores a tener que ver en las decisiones y realzará su participación.

Al efecto, la empresa debe enviar una señal clara a sus trabajadores de que está preocupada por sus intereses y comprometida con guardar la estabilidad en el empleo. La lealtad de los trabajadores puede destruirse fácilmente con políticas como considerar que los empleados son como otros costos que hay que recortar.

Es importante, sin embargo tener presente que no se trata de argumentar que intrínsecamente es inmoral despedir a un empleado. No es así en situaciones donde la firma se esfuerza por preservar o incrementar la viabilidad a largo plazo de la compañía, o en el caso de poner fin a una desmotivación o a una fuente potencial de peligro para otros empleados, como sería el caso de cesar a un empleado improductivo destructivo.

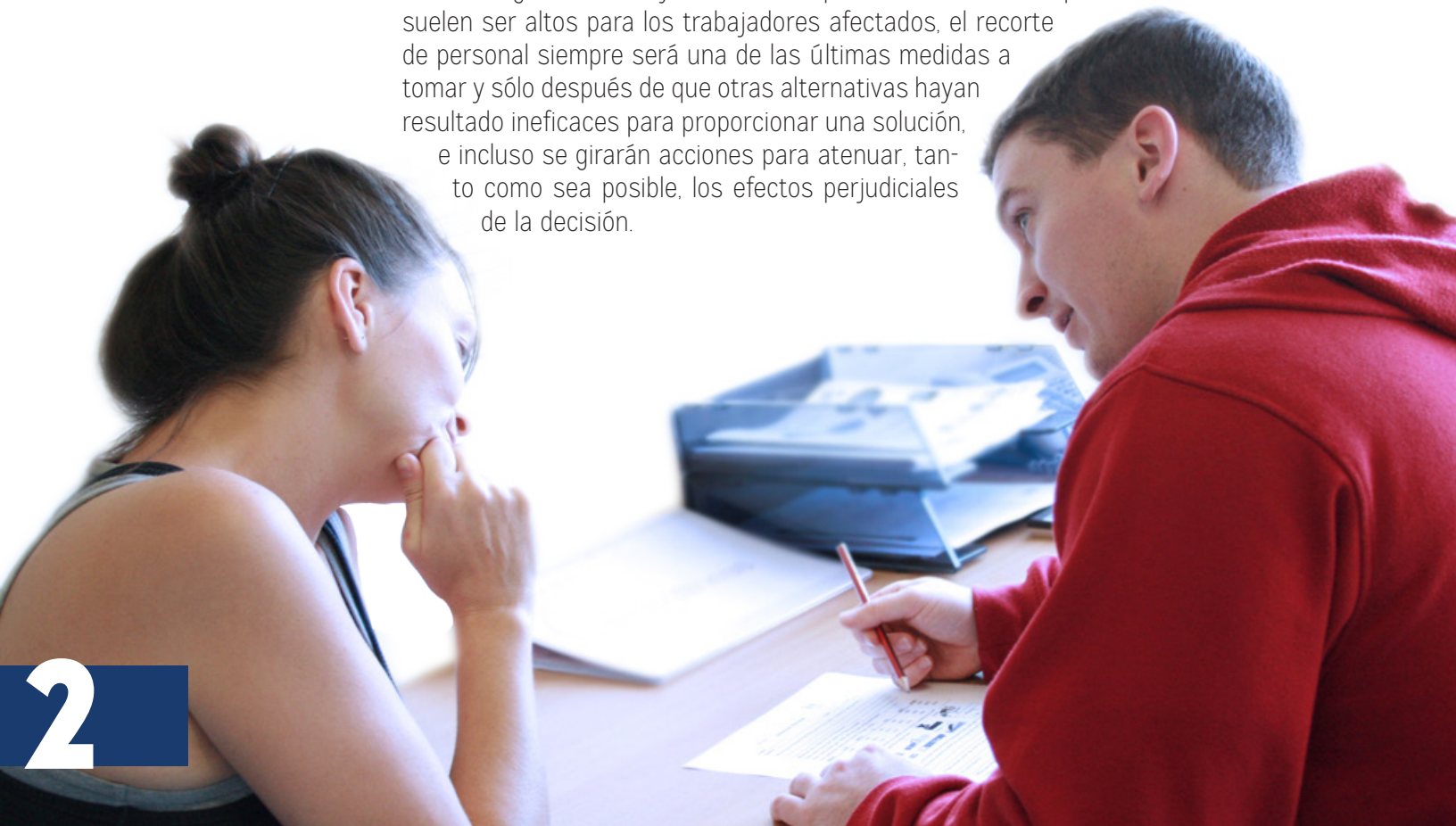
Cuando preservar los puestos de algunos empleados se vuelve incompatible con la salud o incluso con la supervivencia de toda la organización, no tomar las medidas necesarias puede significar una grave irresponsabilidad. Eso incluye aquellos empleados individuales cuyo frecuente mal comportamiento atente contra las normas de la organización.

Aunque despedir a un empleado no sea intrínsecamente inmoral, en algunos casos puede violar la equidad. Esto, según Elegido (1998) cuando:

- No se haya hecho un esfuerzo serio por evitar esta impactante acción contra una persona.
- El peso de ajustarse a las condiciones económicas más difíciles se pone sobre los trabajadores más débiles de la firma, en tanto que los accionistas y ejecutivos salen bien librados.
- La firma no toma las medidas que puede, a fin de minimizar los efectos perjudiciales de su decisión, tales como avisar anticipadamente, pagar una liquidación adecuada, brindar oportunidades de capacitación, o auxiliar en la reubicación.

La decisión y efectos de despedir personal depende de cada empresa en particular y gira alrededor de factores como, por ejemplo, las prácticas de una industria, lo duro que puede ser que los trabajadores despedidos encuentren trabajo otra vez, y los sacrificios que los trabajadores hayan hecho por la firma en el pasado.

Sin embargo, la lealtad y el hecho de que los costos del despido suelen ser altos para los trabajadores afectados, el recorte de personal siempre será una de las últimas medidas a tomar y sólo después de que otras alternativas hayan resultado ineficaces para proporcionar una solución, e incluso se girarán acciones para atenuar, tanto como sea posible, los efectos perjudiciales de la decisión.



HONESTIDAD

La empresa debe cumplir de buena fe con las obligaciones que derivan de los contratos que ha celebrado con cada empleado. La relación de trabajo se origina por un acuerdo entre partes, y así, un requisito ético fundamental es la honestidad y respeto a los términos de ese contrato.

Si bien esto parece claro y del conocimiento de las partes, lo que a veces se pasa por alto es que la mayoría de los acuerdos, contienen no sólo términos explícitos sino también implícitos. En ese sentido, a menudo le tocará al patrono interpretar las condiciones implícitas del contrato, al enfrentar situaciones particulares, y con ello se presentan oportunidades especiales de tomar decisiones unilaterales, que van más a favor de los intereses del empleador que de los trabajadores.

REMUNERACIÓN EQUITATIVA

Señala Elegido (1998), que hay que pagarle a los servidores una remuneración equitativa, que considere los siguientes elementos:

- 1 Pagar un salario suficiente.
- 2 No hacer discriminación.
- 3 Reducir los diferenciales de pago.

En cuanto a pagar un salario suficiente; el propósito último de cualquier sistema económico tomado en su conjunto es satisfacer las necesidades de los participantes y de los individuos que dependen de ellos. Todos los que contribuyen con su parte justa a la operación de ese sistema, deben recibir lo suficiente para satisfacer sus necesidades. En definitiva, debe haber un salario mínimo, suficiente para satisfacer sus necesidades y las de las personas que dependan de él. Si no existen consideraciones especiales que afecten la supervivencia misma de la empresa, sería injusto pagar a cualquier trabajador a tiempo completo un salario por debajo de ese mínimo, independientemente de los niveles del mercado y del hecho de que el trabajador eventualmente haya estado de acuerdo con él.



El nivel de satisfacción de las necesidades del trabajador difiere de una sociedad a otra, de acuerdo con el nivel imperante de riqueza, del costo de vida y de lo que se necesite para ser un miembro funcional de esa sociedad. Así, la responsabilidad de proporcionar el ingreso suficiente para satisfacer las necesidades no debe recaer necesariamente sobre el empleador. En algunos países donde el seguro social satisface algunas necesidades de forma gratuita, la empresa no tendría la responsabilidad de tomar tales necesidades en cuenta para determinar un salario mínimo equitativo. Sin embargo, en los países donde no existen esas provisiones, el empleador es quien tendrá esa responsabilidad primordial.

Con todo, la responsabilidad de pagar un salario suficiente no constituye un deber moral absoluto, debido a que se justificaría, por ejemplo, entregar una remuneración más baja, si pagar un salario que permitiera satisfacer las necesidades básicas del trabajador tuviera el efecto de hacer quebrar la empresa, o hiciera imposible pagar salarios con nivel de mercado a los trabajadores más calificados, con la consecuencia de que muchos abandonarían la empresa. En esos casos, la firma pagaría salarios insuficientes porque no hay otra forma de hacer mejor las cosas y porque las alternativas

son peores para los mismos trabajadores: es preferible tener un salario insuficiente que ningún salario en absoluto.

...LA FIRMA PAGARÍA SALARIOS INSUFICIENTES PORQUE NO HAY OTRA FORMA DE HACER MEJOR LAS COSAS Y PORQUE LAS ALTERNATIVAS SON PEORES PARA LOS MISMOS TRABAJADORES: ES PREFERIBLE TENER UN SALARIO INSUFICIENTE QUE NINGÚN SALARIO EN ABSOLUTO

Respecto de no hacer discriminación, se refiere al hecho de que un sistema de remuneración de empleados tiene que ser equitativo con los diversos empleados de la organización, en el sentido de los ejecutivos no discriminarán a unos por consideraciones de parcialidad o favoritismo.

Aún así, pudiera ser que la empresa debiera cancelar por ejemplo, diferente paga por el mismo trabajo, si considera el lugar donde viven los empleados. El hecho de que el costo de la vida y los niveles del mercado para la remuneración de puestos diferentes varían a lo largo de los países, es un factor de peso en la fijación de las escalas de los salarios. Es decir, una firma se vería obligada a pagar en todo el mundo la remuneración que paga donde el costo de la vida es el más elevado, o el salario que tiene que pagar donde escasea mucho cierta aptitud y la remuneración competitiva es la más alta. Incluso, estas consideraciones se aplican también en diversos sitios dentro de un mismo país por las mismas consideraciones.

En relación con reducir los diferenciales de pago, en la mayoría de las situaciones la ética exige que todos los empleados de una firma sientan que comparten la pertenencia de una comunidad humana, un enfoque ético en los negocios mostrará la tendencia a reducir los diferenciales de pago entre los diversos empleados.

Sin embargo, la misma justicia exige que la gente sea recompensada de acuerdo con sus aportes al éxito de una empresa común. Hay muchos casos donde es posible medir el aporte de un miembro estrella, y en realidad puede ser altísimo. No sólo la equidad justifica que esos empleados con grandes aportes exijan altas remuneraciones. Perfectamente, estos trabajadores se pueden ir a otras organizaciones que si están dispuestas a hacerlo y la empresa que no pague salarios competitivos a sus estrellas pronto se quedará sin ellos, a mediano plazo, por lo que la firma o cambia su política o se hunde.

A final de cuentas, hay que tratar de reducir los diferenciales a fin de mantener la unidad de la firma, y remunerar a los empleados más productivos de acuerdo con su aporte y con los niveles de paga que ellos pueden exigir del mercado.



DISEÑO DE TAREAS Y PARTICIPACIÓN

El trabajo es la actividad en la cual el ser humano pasa la mayor parte de su tiempo, y posee un potencial elevado para contribuir a su desarrollo y realización personal. Fernández y Rodríguez (2011) señalan que el trabajo es un beneficio incluso para los buenos y virtuosos, que son así preservados de la enfermedad o la desgracia que aparecen en una vida sedentaria. La mitad del día empleado en el trabajo útil abastecerá plenamente a los habitantes de la tierra con las cosas necesarias y las comodidades de la vida. Así, concluyen que si el trabajo del mundo estuviese correctamente dirigido y

distribuido, habría más conocimiento, paz, salud y abundancia en él de lo que hay ahora, y la humanidad sería mucho más feliz de lo que es.

SI EL TRABAJO DEL MUNDO ESTUVIESE CORRECTAMENTE DIRIGIDO Y DISTRIBUIDO, HABRÍA MÁS CONOCIMIENTO, PAZ, SALUD Y ABUNDANCIA EN ÉL DE LO QUE HAY AHORA, Y LA HUMANIDAD SERÍA MUCHO MÁS FELIZ DE LO QUE ES.

En el tema del trabajo, es muy importante prestar atención al efecto que el trabajo apropiado puede tener en el desarrollo de un individuo. La cuestión principal es si cierta clase de trabajo perjudica a las personas y si otra diferente las ayuda a desarrollar sus potencialidades. Estas inquietudes

son mucho más importantes desde un punto de vista ético, y al respecto generalmente la gente se desarrollará más en un trabajo mientras más sean las facultades que ese trabajo ponga en juego.

Se ha observado además, que el enriquecimiento del puesto incrementa la productividad, aun cuando en ciertas ocasiones, dar a un individuo tareas muy poco exigentes podría ser más productivo en el sentido de que, ello hará que produzca mayor cantidad de producto.

La responsabilidad ética de una firma en relación con el diseño de tareas y el fomento de la participación de sus empleados en la toma de decisiones se centra en diseñar el trabajo de una forma que estimule el pleno desarrollo humano de los trabajadores, de acuerdo con las oportunidades reales que se den en cualquier momento dado. Lo anterior, siempre y cuando esto no llegue a provocar otros problemas de productividad, costos o de resistencia de los servidores. Lo necesario será valorar los perjuicios y beneficios en cuestión, de una forma equitativa e imparcial.

SERVICIO SIGNIFICATIVO A LOS CLIENTES

En la realización profesional de un empleado no basta que su empleo le dé oportunidad de desarrollar sus capacidades. Si el resultado final de su labor carece de sentido, se habrá desperdiciado la parte de la vida del servidor dedicada al empleo, sin importar los niveles de pericia que esa tarea sin sentido puso en juego. Sería como dijera Shakespeare "es un cuento contado por un idiota, lleno de sonidos y furia, y que nada significa". (Sablazo, 2015, p. 1).

De acuerdo con el paradigma del servicio visto en la lectura anterior y esforzándose por brindar un servicio significativo a los clientes, la empresa cumple una responsabilidad importante con sus empleados: hace posible que ellos lleven una vida profesional significativa y útil.

Se trata de mejorar el servicio y la atención de los clientes, anticipándose en la medida de lo posible a sus necesidades futuras. Las empresas necesitan conocer mucho mejor a sus clientes y para darles un servicio significativo, deben responder a preguntas del tipo:

- 1 ¿Quién nos compra?
- 2 ¿Por qué nos compra a nosotros?
- 3 ¿Con cuánta frecuencia lo hace?
- 4 ¿Qué es lo que busca cuando nos compra?
- 5 ¿Y qué necesita realmente?
- 6 ¿Podemos llegar a conocer y predecir su comportamiento?

La empresa debería tratar de identificar y conocer quiénes son sus clientes actuales, clasificarlos en grupos o categorías en función del valor que representan para la organización. Además de interactuar con dichos grupos de clientes para profundizar en el conocimiento de sus necesidades, intereses y expectativas, tratando de sacar todo el partido de este conocimiento para poder personalizar los productos y servicios ofrecidos, así como para mejorar otros aspectos de la relación.





Asimismo, si los clientes están realmente satisfechos de la relación con la empresa, pueden llegar a actuar como promotores de los productos y servicios de la firma entre su grupo de influencia. En definitiva, ya no se trata simplemente de identificar y satisfacer las necesidades de los clientes, sino que hoy en día la clave del éxito está en conseguir entusiasmar a cada uno de los clientes a raíz del servicio significativo que el empleado le brinda.

Recuérdese que los clientes no son parte de la organización, son extraños a la empresa, "terceros". Pero son el grupo de "terceros" que da significado a la labor de la organización. Sin servicio significativo a la clientela, la empresa pierde sentido. Por lo tanto, es de suma importancia que la firma sirva a sus clientes, no porque sean miembros de la organización sino más bien porque, siendo en realidad "terceros", los miembros de la empresa se realizan en lo profesional sirviéndolos.

RESPECTO A LA VIDA PRIVADA DE LOS EMPLEADOS

Para delimitar el tema de la privacidad, Elegido (1998) afirma que ésta se refiere a ciertos aspectos de la persona que no están abiertos a todo el mundo; que es el derecho que posee la gente a que los demás no se inmiscuyan en esos aspectos, sin que medie su consentimiento.

Al efecto, distingue tres clases de privacidad:

- 1. Privacidad psicológica:** existe cuando la persona efectivamente puede reservarse sus pensamientos, opiniones, creencias y emociones íntimas, revelándolas sólo cuando así lo desee. Entre los medios para invadir esa esfera de privacidad se cuentan el interrogatorio impertinente y la aplicación de pruebas psicológicas.
- 2. Privacidad física:** existe cuando un individuo cuenta con un espacio donde sus actividades físicas está a cubierto de las miradas de los demás. Se invade esta privacidad, por ejemplo, con el uso de micrófonos ocultos, aparatos para interceptar llamadas telefónicas, telefotos, e investigaciones personales.
- 3. Privacidad en el comportamiento:** está presente cuando la gente puede tomar decisiones sobre su conducta personal sin que los demás le presionen. Se invade esta privacidad, por ejemplo, cuando el empleador prohíbe que un individuo sea miembro de cierto partido político o cuando pone serias objeciones a que fume, beba o pertenezca a cierta iglesia.

Para apreciar debidamente el valor de la privacidad es necesario pensar en lo que pasaría si desapareciera por completo. Por lo que se refiere a la privacidad psicológica, sería todo un lío que todos nuestros pensamientos y emociones resultaron evidentes a los demás.

En primer lugar, ello provocaría pena y cohibición. En segundo lugar, haría imposible sostener relaciones cercanas; la razón es que esas relaciones se constituyen por el hecho de que una persona comparte su intimidad con otra, u otras, pero una vez que deja de haber intimidad que compartir, es difícil que esas relaciones existan. En tercer lugar, muchos trabajos se volverían imposibles si la gente no puede confiar en que lo que dice será guardado como confidencia, se resistiría a ser sincera con abogados, doctores y otros consejeros. En cuarto lugar, muchas relaciones peligrarían seriamente si conociéramos al detalle cada pensamiento que los demás han tenido acerca de nosotros.

Los espacios de la privacidad física son necesarios a fin de proteger nuestra privacidad psicológica. La razón es que los actos externos como nuestras palabras, expresiones y acciones a menudo revelan nuestros pensamientos interiores. Por ende, la invasión a nuestra privacidad física a menudo significaría la invasión de la privacidad psicológica. Independientemente de ello, la privacidad física también tiene valor en sí misma. Si se nos obligara a estar desnudos a la vista de todos, nos sentiríamos sumamente incómodos.

La privacidad en el comportamiento es aún más importante. En una invasión leve, la persona podrá tener que oír consejos que no le interesa para nada recibir. En el peor de los casos, la invasión significaría que la persona sufra la presión de abstenerse de actuar según sus convicciones, o de actuar de una forma que expresa creencias que ella no sostiene.

En vista de que la privacidad posee tanto valor, hay buenas razones para respetarla. Si la invasión a la privacidad se manifiesta en obligar a que la gente, por las razones que fueran, actúe en contra de sus convicciones, se trata de algo intrínsecamente incorrecto, dado que constituye un ataque directo a una dimensión fundamental del bien humano, a saber, la dimensión de la integridad y autenticidad. Ejemplo sería presionar a alguien para que tenga convicciones que no sostiene.





Cuando se trata de formas menos invasivas de intrusión en la privacidad de alguien, no se puede afirmar que sea absoluto el deber de respetarla. Así, la responsabilidad de proteger o promover otros bienes humanos podría justificar preguntar sobre ideas, actitudes, acciones o características de algún individuo, o pedirle que se conduzca de cierta forma. Algunos ejemplos serían pedirle a un candidato a un puesto un resumen de su historial laboral, efectuar inspecciones corporales en una prisión, hasta intervenciones de líneas telefónicas en sujetos sospechosos de llevar a cabo actividades que ponen en peligro la seguridad nacional.

Por lo tanto, en la mayoría de los casos, los problemas éticos de la privacidad en los empleos giran en torno a definir criterios para equilibrar el valor de la privacidad de los empleados con las necesidades legítimas de sus empleadores. A pesar del riesgo de ser demasiado generales, Elegido (1998) propone los siguientes criterios:

- 1.** Mientras más resulten amenazados los bienes que protege la privacidad, más fuerte tendrá que ser la justificación para acceder a un área privada. Así, una empresa no necesitará una razón muy poderosa para solicitar que el servidor o candidato a empleado revele detalles de su comportamiento externo, que, de hecho, muchas otras personas ya conocen, por ejemplo, si está casado o no, cuántos empleos ha tenido, lugar y fecha de nacimiento. Por otra parte, serán necesarias razones más poderosas para solicitar que el empleado se someta a una prueba de inteligencia, todavía más poderosas para que la prueba sea de personalidad, y más aún para pedirle que revele al empleador, hasta qué punto ha sido fiel en sus matrimonios.
- 2.** Mientras mayor sea el impacto de la información acerca de una persona o de su comportamiento en las actividades del empleador, más se justificará que éste busque adquirir información o pida al empleado cambiar de conducta. De este modo, es muy poco probable que la afiliación política de un portero impacte en las operaciones de la firma que lo emplea; por consiguiente, no se justificaría que la firma siquiera le pregunte en torno a esos asuntos. Por otra parte, es cierto que la reputación personal del director ejecutivo influye directamente en la reputación de la firma. Por lo tanto si ese director perteneciera a un partido político, muy bien podría justificarse que la firma le pidiera, o cortar sus nexos con esa organización, o renunciar.

Si una empresa llega a notar que el consumo de drogas se extiende entre algunos de sus trabajadores, se justificará por razones de seguridad y por sus responsabilidades con los trabajadores, que éstos se sometan a pruebas de laboratorio a fin de identificar a los consumidores de drogas. No obstante, esa empresa no tendría justificación si exige que todos sus oficinistas se sometan a pruebas semejantes a fin de comprobar si ingieren alcohol, cuando su consumo no se puede discernir por medio de la observación común y corriente y no es posible determinar que impacte en la ejecución del trabajo.

Con el propósito de actuar por lo menos de una manera equitativa y consistente, los empleadores tendrán que determinar su postura tomando como base las prácticas usuales de las organizaciones responsables. Pero a fin de cuentas, el empleador tiene que completar su análisis haciéndose la pregunta: ¿Aceptaría yo que tal grado de intrusión en la privacidad de una persona se justifica por la importancia de los intereses que están en juego, incluso si quien estuviera involucrado fuera yo mismo o alguno de mis seres queridos?

Las consideraciones anteriores no bastan cuando se recurre a métodos extraordinarios o métodos que no se usan por lo normal para supervisar a los empleados, por ejemplo, micrófonos ocultos, cámaras secretas, o interceptación de llamadas telefónicas. Esto por cuanto esos métodos sólo se justifican si las circunstancias mismas son extraordinarias, por hacer peligrar la salud de la organización y no ser posible manejarlas de ninguna otra forma. En la figura 1 se describe una situación de interés en la era de la tecnología actual





San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

MONITOREO DE LOS EMPLEADOS EN LAS REDES: ¿FALTA DE ÉTICA O BUENAS PRÁCTICAS?

Al estar en su trabajo, ¿cuántos minutos (u horas) pasó en Facebook hoy? ¿Envió correo electrónico personal o visitó algunos sitios Web de deportes? Si es así, no está usted solo. De acuerdo con un estudio de Nucleus Research, el 77% de los trabajadores incluidos en la investigación y que tienen cuentas de Facebook las utilizan durante horas de trabajo. Asimismo un 90% de los empleados reciben o envían correo electrónico personal en su trabajo.

Este comportamiento crea problemas de negocios. Al revisar el correo electrónico, responder a los mensajes instantáneos y ver a escondidas un video breve se crean interrupciones continuas que desvían la atención del empleado de las tareas laborales que se supone debe estar realizando y provocan la pérdida de millones de dólares en productividad cada año.

Muchas compañías han empezado a monitorear el uso que hacen sus empleados del correo electrónico, los blogs e Internet, a veces sin su consentimiento. Algunas firmas tratan de prohibir todas las actividades comerciales en las redes corporativas. Otras bloquean el acceso a los empleados a sitios web o sitios sociales específicos, limitan el tiempo personal en web, registran todos los sitios que visitan los empleados, el tiempo invertido en cada sitio, instalan sistemas que evitan que los empleados envíen correo electrónico a direcciones específicas y exploran los adjuntos del correo en busca de información confidencial.

Aunque las compañías en Estados Unidos tienen el derecho legal de monitorear qué están haciendo los empleados con el equipo de la compañía durante las horas de trabajo, ¿acaso es este monitoreo falta de ética o tan sólo son buenas prácticas? ¿constituye o no la vigilancia electrónica una herramienta apropiada para mantener un lugar de trabajo eficiente y positivo?

En la búsqueda de una solución al imparable acceso de Internet para motivos personales en el trabajo, conviene que las compañías establezcan políticas sobre su uso para los empleados y que dichas políticas también informen a los trabajadores si estas actividades están monitoreadas y explicarles por qué.

Figura 1. Monitoreo de los empleados en las redes: ¿falta de ética o buenas prácticas?

Fuente: Nucleus Research (2009). Facebook Costs Companies 1.5 Percent of Total Productivity. [Fecha de consulta 15 de julio 2016]. Recuperado de <https://nucleusresearch.com/press/facebook-costs-companies-1-5-percent-of-total-productivity/>.



PROCESO JUSTO

En la relación de la empresa con sus empleados interesa el requisito ético de que se conceda a los empleados la oportunidad de defenderse antes de ser sancionados. Lo esencial es que si a la persona acusada de mal proceder no se le concede la oportunidad debida de defenderse de los cargos en su contra, habrá serias dudas de si efectivamente es culpable de esa mala actuación.

El proceso justo presenta los elementos siguientes:

1. Tiene que formularse con claridad el cargo contra el empleado;
2. Debe dársele al empleado la oportunidad de carearse con sus acusadores, refutar el cargo y rebatir la evidencia; y
3. Tiene que haber oportunidad de apelar.

El rigor de estos requisitos deberá variar de acuerdo con la seriedad del cargo en cuestión, procurando que los tres elementos mencionados estén presentes, de una manera más o menos formal, antes de que la organización sancione a un empleado.

Observar los requisitos de un proceso justo evidentemente complica la función disciplinaria de los supervisores. Sin embargo, son tres las ventajas que se obtienen de su cumplimiento. En primer lugar, tienen valor en sí mismos, dado que los empleados son personas merecedoras de respeto; la prontitud para castigar a alguien sin tomarse la molestia de garantizar que la acusación esté bien fundada, sin duda alguna no muestra respeto por esa persona. En segundo lugar, la disciplina que introducen los requisitos del proceso justo, protege mejor los derechos de los empleados, puesto que minimizan la posibilidad de errores y de acciones disciplinarias arbitrarias o maliciosas de parte de los supervisores inmediatos. Es decir, la empresa que verdaderamente ve a sus trabajadores como partes en una comunidad y se compromete con seriedad a proteger sus intereses legítimos, no tiene razón para no instituir los requisitos del proceso justo antes de tomar cualquier medida disciplinaria.

La tercera razón para la observancia de los procedimientos del proceso justo es de carácter práctico: incluso cuando una persona está convencida de que la decisión tomada acerca de ella por una institución (el tribunal o la empresa) es objetivamente injusta, aun así guardará una actitud favorable hacia la firma, con tal de que esté convencida de que fue justo el procedimiento por medio del cual se tomó la decisión.





PROTECCIÓN CONTRA DAÑOS

Los empleados pueden estar expuestos al riesgo de sufrir un perjuicio en la ejecución de su trabajo de muchas formas. Por ejemplo:

- El trabajo puede ser peligroso para la vida o la salud. Los constructores pueden estar expuestos a caídas, los bomberos a quemaduras o explosiones y los radiólogos a radiaciones, por ejemplo.
- Los empleados pueden sufrir hostigamiento de parte de sus colegas o supervisores. Así, el acoso sexual ha recibido especial atención en los últimos tiempos, pero también existen otras clases de hostigamiento: ataques raciales, insultos y acoso laboral.
- La configuración del trabajo puede afectar negativamente la vida familiar de los empleados. Los motivos más frecuentes: trabajar en horarios nocturnos, fines de semana, viajar con frecuencia dentro y fuera del país.

Frente a estos efectos perjudiciales para los trabajadores, los patrones tratando de librarse de sus responsabilidades ponen excusas como las que siguen, según Elegido (1998):

- No es mi problema. Una posición así es inmoral. Si cualquier individuo sufre perjuicio y se tiene la oportunidad de mejorar la situación de esa persona, se tiene la responsabilidad de hacerlo. Puede ser que haya que incurrir en costos que hagan irracional hacerlo; o que tal vez atender responsabilidades de mayor urgencia que resolver. En esos casos tal vez se justifique no intervenir, pero lo que jamás se puede hacer es esconderse detrás de una negativa general a aceptar ninguna responsabilidad.
- Uno ya ha cumplido su responsabilidad de proteger contra perjuicios a los empleados, si ha satisfecho las normas legales pertinentes. Pero esto tampoco es así porque nuestros deberes legales no agotan nuestras responsabilidades morales. Las obligaciones morales sobrepasan con mucho nuestros deberes legales.
- Desde el momento en que los empleados estuvieron de acuerdo en trabajar bajo ciertas condiciones, no pueden quejarse. Esta postura tampoco es defendible porque los empleados pueden haberse vistos forzados a aceptar las condiciones de servicio que se les ofrecieron por diversas razones, como por ejemplo, que las condiciones que otros les ofrecían era incluso peores, o que aceptar esas condiciones era la única forma que tenían para llevar alimento a sus familias. La cuestión es que el deber de la equidad es más amplio que el deber de cumplir acuerdos.

SINDICATOS

Formar o unirse a sindicatos es un derecho humano básico de los empleados, consagrado en muchos documentos internacionales, y en la práctica ello significa que tienen el derecho a ser representados colectivamente, si así lo desean, en la discusión de las condiciones de servicio con sus patrones, en la defensa de sus intereses legítimos, y en la toma de decisiones relacionada con su participación en la vida de la empresa.

Si los empleados desean formar o unirse a un sindicato que propone esos fines, sería inmoral que el patrón les pusiera obstáculos, se rehusara a negociar con ese sindicato o, peor aún, amenazara con represalias a los empleados que se unieran a tal sindicato.

En resumen, a fin de actuar éticamente con sus empleados, una empresa debe tener en mente el respeto y la atención debidos a los seres humanos; a las normas explícitas que implícitas de los contratos de empleo; al hecho de que los empleados son verdaderos miembros de la empresa y no simples proveedores de mano de obra. La firma debe ofrecer un empleo estable; pagar equitativamente; diseñar el trabajo de forma que involucre las facultades más elevadas de los trabajadores y que éstos contribuyan al bienestar de los clientes. También debe evitar invadir la privacidad de los empleados sin causa proporcionada, de facilitar el justo proceso, proteger a los empleados de peligros relacionados con el trabajo y respetar la libertad de los empleados de unirse a sindicatos o formarlos.





San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

BIBLIOGRAFÍA

Elegido, J. (1998). *Fundamentos de ética en la empresa*. México: IPADE.

Fernández, D. y Rodríguez, B. (2011). *Ensayo sobre la tolerancia y otros escritos sobre ética y obediencia civil*. España: Editorial Biblioteca Nueva.

Nucleus Research (2009). *Facebook Costs Companies 1.5 Percent of Total Productivity*. [Fecha de consulta 15 de julio 2016]. Recuperado de <https://nucleusresearch.com/press/facebook-costs-companies-1-5-percent-of-total-productivity/>.

Sablazo (15 de marzo, 2015). *Los idiotas de Lars: Idiotez y transgresión en los idiotas*. [Mensaje 17]. [Fecha de consulta: 15 de julio 2016]. Recuperado de <http://sablazo.com/los-idiotas-de-lars-idiotez-y-transgresion-en-los-idiotas-1997-de-lars-von-trier-henry-cordoba/>

