

OPINIÓN

# El mundo laboral y la ética

José Pérez García



Actualmente nos encontramos ante un escenario del mercado laboral, muy especialmente en España, definido por dos elementos principales: alta precariedad y elevada temporalidad

Causado por ellos, tenemos el dudoso privilegio de encabezar la clasificación de países con los mayores índices de paro y de accidentes laborales de la UE, cuando al mismo tiempo registramos el tercer mayor incremento de PIB, pero figuramos, en el año 2003, en el puesto 23º entre la relación de Economías más competitivas, habiendo perdido dos puestos sobre el 2002 (según los últimos datos aportados por el Fondo Económico Mundial). Es decir hemos aplicado con continuidad y dureza el saneamiento de nuestras empresas, nos hemos dotado de una mayor flexibilidad laboral, pero perdemos competitividad.

¿Qué está ocurriendo? En primer lugar, consideramos que se está realizando una utilización abusiva de las herramientas clásicas, cuando se acomete el saneamiento de una empresa recurriendo mayoritariamente al ahorro de costes vía plantilla, con miras exclusivas al corto plazo sin valorar otros aspectos como pueden ser la inversión en I+D, las nuevas tecnologías, la mejora de la calidad, la fidelización de personas, etc.

En segundo lugar, estamos omitiendo con demasiada reiteración los aspectos éticos que deben ser respetados en unas relaciones económico-sociales, motivando conflictos, deterioro de la imagen empresarial, desmotivaciones, excesiva competitividad interna y un largo etcétera. No olvidemos que una empresa tiene tres objetivos fundamentales:

1. Su finalidad principal es la obtención de beneficio
2. Es un elemento fundamental en el sistema económico del país
3. Tiene una responsabilidad social.

Pero fijemos nuestra atención en dos ópticas similares:

1. En el Libro Verde de la UE se dice que “una empresa asume su responsabilidad social cuando integra voluntariamente preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones”, es decir, cuando se compromete a llevar un triple balance económico, social y medioambiental.

2. El presidente de Brasil, Lula da Silva, en el discurso de toma de posesión del Premio príncipe de Asturias defiende que “el abismo entre el adelanto técnico y el desarrollo moral es uno de los pasivos del s. XX”.

Admitiendo que el logro de beneficio es la mejor garantía de continuidad de una empresa, pero igualmente que este logro no puede pretender alcanzarse a expensas de cualquier actuación, lo cual nos lleva a una nueva interrogante: ¿puede una empresa ser ética y competitiva a la vez? Pensamos que sí, siempre que se lleven a cabo ciertas actuaciones.

### **Establecimiento de una cultura empresarial**

Definiendo como tal “la forma común aprendida de la vida, que comparten los miembros de una organización, y que consta de la totalidad de instrumentos, técnicas, organización, actividades, motivaciones y sistemas de valores que conoce el grupo”.

Pero lo primordial para establecer una cultura empresarial es que la dirección crea verdaderamente en ella, que el personal perciba como verdadera esa creencia y que la actuación posterior de la empresa sea congruente con la misma, derivándose como consecuencia unos códigos de conducta éticos, ya que si la empresa utiliza esos códigos solamente como instrumento de imagen, aparecerán las sospechas, pero si los hechos avalan el establecimiento inicial tendrá un efecto altamente positivo.

Tengamos siempre presente que nuestra atención prioritaria ha de dirigirse a cuatro pilares fundamentales:

- Los clientes
- Los trabajadores
- Los proveedores
- La financiación.

Si ellos reciben satisfacciones, no cabe la menor duda de que la empresa mejorará su imagen, su cuota de mercado, su competitividad y su beneficio, redundando en la continuidad de la misma, aportando a la sociedad y al sistema económico aquello que es exigible por su propia naturaleza.

### **La planificación**

Cuando una empresa se encuentra ante la necesidad, bajo su punto de vista, o ante sus resultados económicos, de tomar decisiones de ajuste de plantilla, generalmente se limitan a listar los afectados y a definir el cómo y el cuándo han de abandonar la organización, suprimiendo personas, pero no amortizando puestos, sin una evaluación previa de su plantilla para analizar detalles tales como:

1. Posibles reubicaciones, evitando tener que ocupar un puesto de trabajo que dejamos vacante, en razón de la persona, por otra que, generalmente, no

reúne las mínimas condiciones exigibles causando, con posterioridad, pérdidas por elevación de costes, disminución de cuota de mercado, etc.

2. Movilidad geográfica, para aprovechar los conocimientos de una determinada persona, en otro punto donde dispongamos de centro de trabajo que podamos potenciar.

3. Renegociación salarial, para alcanzar que determinados costes puedan convertirse en variables.

### **Información y comunicación**

Cuando se manejan con sinceridad son un medio de integración y de motivación, máxime si nos encontramos ante situaciones de excepcionalidad, como son los cambios de equipo directivo, estratégico o de propiedad, regulaciones de empleo, etc. Siempre salvaguardando aquellos aspectos que no puedan ser difundidos por razones de competitividad.

Si la información y la comunicación han de ser siempre aspectos que la empresa no debe eludir, se convierten en necesidad cuando existen motivos para la adopción de medidas excepcionales, y con carácter general es cuando más oscurantismo existe causando la desconfianza, inquietud y desmotivación en momentos donde mayor es la necesidad de tranquilidad y ayuda de todos, pues nadie podrá alegar que es lícito utilizar una situación así, para llevar a cabo decisiones arbitrarias en el momento de individualizar a quiénes van a afectar las medidas a tomar.

Por ello nos preguntamos ¿es tan difícil informar y comunicar? Pensamos que no, aunque la realidad nos hace pensar que más que una dificultad, lo que ocurre es que se tiene miedo a realizarlo, pero como sabemos que hemos de afrontarlo, aparecen la “información interesada”, cuando no la falsedad que, más pronto que tarde, se hace evidente causando la desconfianza generalizada y la sospecha de manipulación, que provocan el deterioro de las relaciones y los conflictos posteriores.

Hemos de realizar la información y la comunicación respetando:

1. La sinceridad y el desinterés
2. Con carácter permanente
3. Institucionalizadas
4. Con el objetivo de mejorar las relaciones empresa → empleado.

Pero es en este punto, donde más se vulnera la ética y aparecen solapadamente “los ajustes de cuentas”, dando lugar a lo que modernamente se conoce como *moobing* o acoso laboral (el Insti-



AGE FOTOSTOCK

Las plantillas de las empresas están formadas por personas únicas, con sus virtudes y carencias.

tuto de Estudios Laborales estima que en el año 2002 se encontraron en esta situación 500.000 personas).

Toda empresa está en el derecho de realizar despidos, pero ha de ser consciente que también tiene deberes tales como justificar los mismos, hacer frente a las indemnizaciones previstas en nuestra legislación, comunicar a las personas afectadas de forma respetuosa el despido, a través del mando jerárquico, sin presiones ni descalificaciones, con humanidad... con ética.

#### ¿Recurso o persona?

A la hora de calcular u optimizar la plantilla de una empresa se olvida, con excesiva frecuencia, que tras los números se encuentran personas, únicas, diferentes, con virtudes y carencias, y cuando planteamos necesidades, excedentes o conceptos similares, obviamos que esos números tienen cara, nombre y apellidos, dejando de considerar aspectos fundamentales como que:

1. La individualización es positiva cuando con ella se busca la diferenciación entre los trabajadores, y se busca la estimulación, la motivación y la apertura hacia la iniciativa, la creatividad y la autorrealización.

2. La individualización es, por contra, negativa, si convertimos la empresa en un simple escenario de competitividad feroz y de enfrentamiento, impidiendo que las personas sean cauce en una tarea común.

3. La colectivización para establecer condiciones mínimas, es necesaria basándose en ella los sistemas de relaciones laborales, pero si la convertimos en “café para todos”, consecuencia histórica de muchos convenios colectivos, habremos hecho desaparecer los estímulos, creando en las personas un sentimiento de encasillamiento y falta de perspectiva.

4. Tenemos que ser conscientes de que institucionar las modernas técnicas, sistemas y métodos que propugnan la motivación, exacerbando los mismos, sin matizar otros factores, generamos unas tensiones que pueden, y de hecho crean, la sensación en el trabajador de ser tratado injustamente.

5. Consideremos por ello personas y encaucemos nuestros objetivos hacia el compromiso, en lugar de la participación, conceptos aparentemente similares, pero que distinguiremos fácilmente con un ejemplo muy gráfico: “En una tortilla de jamón, la gallina *participa* al aportar el huevo, pero el cerdo se *compromete* al entregar parte de sí mismo”.

#### Conclusión

Es evidente que la nueva configuración de la sociedad en países como el nuestro, dotados de una democracia, que han alcanzado un estado de derecho moderno y desarrollado, pone, a su vez, de manifiesto la necesidad de una sensibilidad social en el comportamiento de sus dirigentes, como ya expresó Ortega “la ejem-

plaridad debe ser un anexo del mando”, pero es evidente, a la vista de los resultados, que aún se violan estos principios con excesiva frecuencia.

En unos momentos donde disponemos de la juventud mejor preparada, resulta que encuentran graves dificultades para acceder, en condiciones de normalidad, al mundo laboral, y cuando son exigibles nuevos estilos de dirección más imaginativos y de comportamientos éticos, resulta que es cuando menos concurren estas características y mayor miopía existe en el entorno empresarial, desmotivando a esa juventud, ciñendo las decisiones al corto plazo, sin prevenir un futuro basado en la mejora de la calidad, estabilidad en el empleo, baja rotación de los puestos de trabajo, trato humano no paternalista, etc.

Podemos lanzar un mensaje de optimismo, siempre que los responsables de dar un giro a la situación actual pongan el empeño suficiente para alcanzarlo:

1. Los gobernantes, mediante la promulgación y exigencia del cumplimiento de las leyes.

2. Los agentes sociales (empresarios y sindicatos), a través de la negociación y mutuo compromiso de acatamiento y respeto de las mismas.

Solamente las empresas éticas tendrán el futuro asegurado, y si realizamos el esfuerzo suficiente para alcanzarlo es evidente que lo conseguiremos. ¿Utopía? Estimamos que no, se trata simplemente de un reto que hemos de plantearnos, y que es alcanzable con el compromiso de todos. Ojalá lo logremos.

## AUTOR

José Pérez García

Perito industrial electricista por la Escuela de Madrid. Promoción 1961. Ingeniero técnico en electricidad desde 1981 por convalidación. Diplomado por CESEA en Dirección de producción. Toda su vida laboral en la empresa privada en puestos de producción. En la actualidad, jubilado. Colegiado en el Colegio de Alicante (con anterioridad en el de Madrid hasta el traslado a su actual residencia). Socio de honor de la Asociación Provincial de Ingenieros Técnicos industriales de Alicante, desde 1984.