

ÉTICA EMPRESARIAL

Grupo 10-A Entrega 2

Alzate Diana Carolina

Castillo Gómez Claudia Marcela

Hernández Sotelo Daniel

Zuluaga Acosta Santiago

Politécnico Grancolombiano

Colombia

2017

\* Márquez Hakim

Introducción

El siguiente proyecto de aula, comprende el desarrollo de una investigación del comportamiento ético de la empresa en el marco de la responsabilidad social empresarial. El grupo estudiará un caso del comportamiento ético de la empresa Femsa Coca-Cola.

Femsa Coca-Cola llegó a Colombia en 2003 con Coca-Cola FEMSA e Imbera, con las adquisiciones de PANAMCO y Friomix del Cauca, respectivamente, y reforzaron su presencia con la llegada de OXXO a Bogotá en 2009. Femsa es el embotellador público más grande de bebidas de la marca Coca-Cola a nivel mundial, distribuyendo más de 4 mil millones de cajas unidad al año.

Aplicaremos los conocimientos adquiridos, entendiendo los aspectos específicos y las pautas generales aplicadas a en cada una de las etapas de las entregas de este proyecto.

Desarrollo

Empresa: Coca-Cola FEMSA Colombia

NIT: 830.09.684-8

Dirección: Autop A Girón Km 2 Santander Colombia

Teléfono: (7) 644-7999

Página Web: <http://www.femsa.com/es/countries/colombia>

Caso: Despido injustificado Femsa Coca Cola Bucaramanga

Un empleado de 47 años, se desempeñaba desde hace 8 años como Auxiliar de Bodega en la embotelladora Femsa Coca-Cola en la ciudad de Bucaramanga, el empleado se encontraba vinculado mediante contrato a término indefinido a través de la empresa tercerizada de talento humano que maneja Femsa Coca-Cola (Activos S.A.S) en la misma ciudad. El empleado empezó a presentar fuertes dolores de cabeza, piernas y espalda, motivo por el cual la recomendación médica fue no permanecer mucho tiempo de pie y reducir el peso que cargaba diariamente, de no atender a estos cambios podría tener lesiones permanentes en un disco de la columna.

Al siguiente día de recibir el parte médico, el empleado hizo una solicitud a su jefe directo, que a su vez le envió a Recursos humanos de Femsa Coca Cola, con el fin de cambiar de cargo, a uno que tuviera menos impacto físico, sin embargo en los días posteriores y después de varios intentos por obtener el cambio, no hubo respuesta, pues Femsa Coca-Cola alegaba no contar con la nueva plaza laboral disponible y él era por su experiencia alguien indispensable en su puesto original de trabajo, a pesar de las complicaciones que obviamente el cargo actual acarrearía para la salud del empleado. Días después de que el empleado interpusiera la última petición valiéndose de la ayuda del personal de recursos humanos de Activos S.A.S, fue desvinculado de su trabajo, con el argumento de “bajo rendimiento laboral” atendiendo a sus condiciones de salud que le impiden desempeñarse adecuadamente en su puesto de trabajo en febrero de este año.

El empleado decide interponer una acción de tutela en Marzo de 2017 en contra de Femsa Coca Cola y Activos S.A.S su contratante, para que se le indemnice, según él por despido injustificado pues en las dos semanas siguientes, después de que se diera su parte médico a la empresa, el empleado continuó sus labores sin atender las recomendaciones médicas, sin permisos médicos adicionales, sin incapacidades y a pesar de las molestias físicas y con la misma calidad de trabajo, que tuvo desde su primer día en la empresa, hasta 15 días después en que se efectuó su despido arbitrariamente. En este caso además se da un abuso del poder del empleador, ya que esta acción afecta al empleado y no se cuido de los derecho mínimos del mismo. Femsa Coca-Cola tiene un historial bastante largo de irregularidades, acosos y abusos laborales en el país, es un caso de muchos, en lo corrido de 2017 se han presentado más de 100 despidos injustificados en varias zonas del país. El señor aún se encuentra desempleado siendo el principal proveedor económico del hogar, su desvinculación sin previo aviso de la empresa ha causado problemas en su núcleo familiar y además sigue con problemas de salud. La tutela aún está abierta y en espera de un fallo constitucional.

Fuente: Relato personal para el proyecto de esta investigación, del ex empleado de la planta embotelladora Femsa Coca Coca, Bucaramanga, señor Juan Guillermo Hernandez

Descripción del problema

Como podemos evidenciar en este caso la empresa es negligente al no proteger la integridad de sus trabajadores. Específicamente con nuestro caso objeto de estudio, notamos cómo llegan al punto de despedir a un trabajador con el fin de evadir los cambios y posibles gastos en los que tendría que incurrir derivados de la enfermedad de su empleado. LEY 1562 11 de julio de 2012

“Artículo 40. Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla las enfermedades laborales, pero se demuestre· la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes”

También podemos ver, como el empleado a pesar de conocer su situación y tener recomendaciones médicas, expone su estado encargado. Solicitud a la que la empresa hace caso omiso, poniendo en riesgo su integridad física. Sin embargo don Juan Guillermo Hernández continúa trabajando y desempeñando las labores propias de su cargo, asumiendo las posibles consecuencias que esto podría desencadenar. “La ISO 26000 en materia de Salud y seguridad ocupacional propone: La salud y seguridad en el trabajo implica promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y prevenir daños en la salud provocados por las condiciones laborales”

Además de caer en una negligencia la empresa obra mal al despedir al trabajador, por cuanto posteriormente a la notificación de talento humano y la solicitud de su médico, la empresa no solo le exige continuar desempeñando su labor, sino que toma la determinación de cancelar el contrato de trabajo suscrito con el empleado, sin realizar antes un debido proceso. Lo anterior aduciendo bajo rendimiento, siendo esta una decisión arbitraria ya que tenían previo conocimiento de su estado de salud y el empleado seguía laborando sin bajar su rendimiento, afectando así su salud ocasionado por el desarrollo de su labor en el cargo que ocupaba, según el dictamen médico.“Según la ley 100 un empleado tiene derecho a su afiliación integral y cumplir con lo estipulado por las normas. Si un empleado sufre un accidente de trabajo o incidente laboral y esto da a restricciones médicas, la empresa debe ubicar al empleado en un cargo donde sus labores no afecten su integridad y donde el empleado continúe prestando un servicio a la empresa”

Al revisar detenidamente este caso, se evidencia que esta empresa no tiene como prioridad la Responsabilidad Social donde debe primar la integridad de los trabajadores quienes no sólo son empleados, son personas, dentro de la organización, son el grupo de interés primario (los que más influencia tienen sobre la organización. La nueva forma de gestionar las prácticas laborales es hacer que los colaboradores se sientan parte importante de la organización; no obstante, hacer efectiva esta nueva cultura de relacionamiento con los colaboradores de la organización implica vías de comunicación basadas en el diálogo y el involucramiento de ambas partes hacia la sostenibilidad de la organización.

Con esta decisión improcedente no solo se ve afectado el trabajador, también su núcleo familiar, ya que es él, el encargado de conseguir el sustento económico en su familia. Sin olvidar que luego posterior a su despedido el señor continúo con quebrantos de salud, lo cual conlleva a que sea más complicado o tal vez imposible conseguir un nuevo empleo.

Planteamiento del Problema

La subcontratación le permite a las empresas flexibilizar y minimizar sus costos laborales. Pero qué pasa con el trabajador? Hannah Arendt renombrada observadora de los derechos humanos dijo: 'Lo que tenemos ante nosotros es la perspectiva de una sociedad de trabajadores sin trabajo, es decir, privados es la única actividad que les queda, No es posible imaginar nada peor". Y es que en la subcontratación nace un problema estructural, primero se atenta contra los sentimientos de afiliación y pertenencia organizacional, y este problema se hace aún más visible cuando la empresa contratante decide prescindir de un empleado, pues no hay el mínimo de cuidado por el bienestar del mismo por parte de ninguna de las dos empresas para las que el empleado ha trabajado, Femsa Coca Cola tiene un vasto historial de despidos sin justificación según sus exempleados, al poder frenar del todo la figura de la empresa contratante nos planteamos si:

* Debería la ley colombiana exigir a las empresas contratantes un mínimo de empleados a través de outsourcing para regular y cuidar de los derechos de los trabajadores en el país, permitiendo así que más personas sean vinculadas con los beneficios que tiene ser empleado directo y también consintiendo la conformación de sindicatos, en lugar de cuidar solo de los intereses económicos de la empresa?

Objetivo General

* Analizar las causas de los despidos masivos sin justificación de los empleados de Femsa Coca Cola en Colombia

Objetivos Específicos

* Determinar si estado debería ser más riguroso al aplicar las leyes fundamentales que protegen los derechos de los trabajadores a las empresas contratantes y de subcontratación que no cuidan esmeradamente de los derechos mínimos del trabajador.
* Identificar las posibilidades que tiene el trabajador de una normativa de derecho laboral cristalina con su empleador en caso de despido sin justa causa.
* Detectar si los empleados conocen sus derechos laborales y los hacen valer o por el contrario piensan que están cobijados por un régimen que permite que su empleador lo despida sin justa causa.

Fuentes Consultadas

1. <http://www.magazine.pstcolombia.org/2017/07/jornada-nacional-contra-los-despidos-en-cocacola/>
2. <http://www.activos.com.co/index.php?option=com_content&task=view&id=72&Itemid=64>
3. <http://www.colombiainforma.info/coca-cola-despide-arbitrariamente-a-60-trabajadores/>
4. <http://www.femsa.com/es/femsa-businesses/corporate-information/4>
5. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
6. [https://www.arlsura.com/boletin/juridico/obligaciones](https://www.arlsura.com/boletin/juridico/obligaciones.pdf)