



# CASO SYNERGI

*Eddie Girón*

*Julio Ruiz*





# PRINCIPALES PROBLEMAS ÉTICOS, LEGALES Y DE NEGOCIO

Eticos:

- Los contratistas independientes realizan el mismo trabajo que los empleados a tiempo completo, pero no reciben los mismos beneficios.
- Debido a que no se comunicaron claramente las diferencias en el tratamiento de contratistas y empleados a tiempo completo desde el principio, esto puede ser visto como una falta de transparencia y honestidad por parte de la empresa.



# PRINCIPALES PROBLEMAS ÉTICOS, LEGALES Y DE NEGOCIO

Legales:

- El principal problema legal que se presenta es la posible clasificación errónea de los contratistas como independientes cuando en realidad podrían cumplir con los criterios para ser considerados empleados a tiempo completo según la ley laboral.
- La falta de contratos escritos entre Synergi y sus contratistas independientes representa un problema legal para la empresa, exponiéndola a diversos riesgos y consecuencias negativas.



# PRINCIPALES PROBLEMAS ÉTICOS, LEGALES Y DE NEGOCIO

De Negocio:

- El conflicto laboral y la incertidumbre sobre la clasificación de los trabajadores pueden llevar a un deterioro de la moral y la productividad de los equipos afectados, especialmente el equipo de desarrollo de software.
- Un manejo inadecuado de este asunto podría dañar seriamente la reputación de Synergi, afectando su capacidad para atraer y retener talento, así como su imagen ante clientes.

# DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE CONTRATISTAS INDEPENDIENTES VS DE TIEMPO COMPLETO

## Independientes

Los contratistas independientes usualmente no reciben beneficios de seguro de salud, vacaciones pagadas o planes de jubilación.

Los contratistas independientes pueden ser contratados por proyectos específicos o por periodos determinados, y no tienen garantías de renovación de contrato.

Los contratistas independientes son responsables de manejar sus propias contribuciones fiscales y de seguridad social

## De tiempo completo

Los empleados a tiempo completo generalmente tienen derecho a beneficios laborales como seguro de salud, vacaciones pagadas y planes de jubilación.

Los empleados a tiempo completo suelen disfrutar de mayor estabilidad laboral.

Para los empleados a tiempo completo, la empresa normalmente maneja las deducciones fiscales directamente.



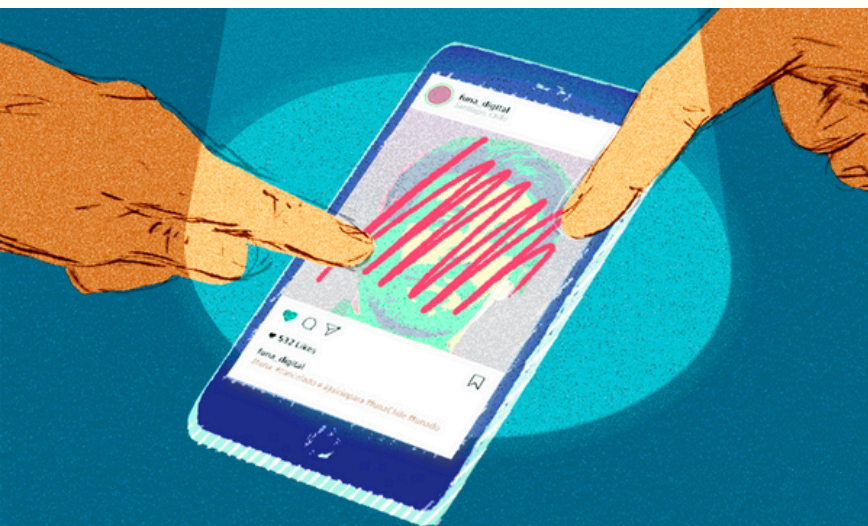
# PASOS A TOMAR EN CUENTA PARA ABORDAR LAS PREOCUPACIONES

- Revisión y ajuste de contratos: El primer paso es revisar los contratos de todos los contratistas independientes para asegurarse de que son precisos.
- Ofrecer formación sobre derechos y obligaciones: Organizar talleres o seminarios donde se informe tanto a los contratistas como a los gestores sobre los derechos y obligaciones de los contratistas independientes bajo la ley local
- Establecer un programa de mediación: Crear un programa de mediación interna que permita resolver disputas de manera imparcial y eficiente antes de que escalen a acciones legales.



# MEJORA DE POLÍTICAS

- Clasificación de contratos: Revisar y clarificar las políticas de contratación para asegurarse de que los roles de empleados y contratistas estén bien definidos.
- Capacitación continua en RRHH: Es crucial que el personal de recursos humanos reciba formación continua sobre las mejores prácticas en gestión de recursos humanos, incluyendo la diversidad en el lugar de trabajo, la equidad, y la inclusión.
- Mejorar la comunicación: Desarrollar un sistema de comunicación efectivo que permita a los empleados y contratistas tener un canal directo para expresar sus preocupaciones y sugerencias.



# IMPACTOS DEL CONFLICTO

## PERCEPCIÓN

La empresa puede ser vista como un lugar donde no se trata equitativamente a todos los trabajadores, pudiendo generar una percepción negativa entre los clientes actuales y potenciales. La imagen de una empresa que no valora la equidad puede llevar a los consumidores a buscar alternativas más éticas.

## MORAL

Los conflictos laborales pueden tener un efecto cascada en la moral de todos los empleados, no solo de los contratistas. Esto puede llevar a una disminución en la productividad y, en última instancia, afectar la calidad del servicio o producto ofrecido por la empresa.

## BOICOT

En la actualidad, un conflicto laboral puede rápidamente escalar a un boicot público o campañas negativas en línea, lo que puede dañar severamente la imagen pública de la empresa y afectar sus ventas y asociaciones comerciales.