

REFLEXIONES ÉTICAS EN EL DESPIDO DE TRABAJADORES: RESPONSABILIDAD CORPORATIVA Y CONSIDERACIONES HUMANAS

Ethical Reflections on the Dismissal of Workers: Corporate Responsibility and Human Considerations

Karen Juliana Marín Aguirre¹, Estefanía Barbosa Lucumí¹, Damihan Snahider Archila Páez¹, Jaider Andrés Castañeda León¹, Wendy Johana Muñoz¹, Sandra Milena Muñoz¹, Juan David Alonso¹, Heyberg Rodríguez¹ y Sandra Rocío Forero Muñoz²

¹Estudiantes de la Escuela de Ciencias Administrativas, Corporación Universitaria del Meta - UNIMETA, Villavicencio, Colombia.

²Magíster. Jefe de Investigación, Escuela de Ciencias Administrativas, Corporación Universitaria del Meta - UNIMETA, Villavicencio, Colombia. ORCID: 0000-0003-2118-1157

RESUMEN

Las complejidades éticas que aborda este trabajo se encuentran relacionadas con el despido de los ahora llamados colaboradores en las organizaciones empresariales, centrándose en la responsabilidad corporativa y las consideraciones humanas. Explora cómo las decisiones de terminar un contrato laboral afectan no solo a los involucrados sino a la reputación e integridad de la empresa. De igual manera, se reflexiona sobre la importancia de abordar las decisiones desde una perspectiva ética al tener en cuenta no solo las obligaciones financieras y legales sino también el impacto humano. El paper inspecciona cómo las empresas pueden hacer una buena gestión en los despidos de manera ética, al equilibrar las necesidades comerciales con responsabilidad social y respeto a hacia los empleados implicados. Por último, se destaca la relevancia de un enfoque ético en la gestión del talento humano subrayando las importantes decisiones empresariales equitativas y humanas en el proceso de despido.

Palabras clave: despido laboral, ética empresarial, responsabilidad social corporativa, gestión del talento humano, *outplacement*, derecho laboral colombiano.

ABSTRACT

The ethical complexities that this work addresses are related to the dismissal of what are now called collaborators in business organizations, focusing on corporate responsibility and human considerations. Explore how decisions to terminate an employment contract affect not only those involved but also the reputation and integrity of the company. Likewise, we reflect on the importance of approaching decisions from an ethical perspective by taking into account not only financial and legal obligations but also the human impact. The paper examines how companies can manage layoffs ethically, by balancing business needs with social responsibility and respect for the employees involved. Finally, the relevance of an ethical approach in human talent management is highlighted, underlining the important equitable and humane business decisions in the dismissal process.

Keywords: dismissal, business ethics, corporate social responsibility, human talent management, outplacement, Colombian labor law.



1. INTRODUCCIÓN

La gestión del despido laboral formula una serie de desafíos complejos y multifacéticos que requieren un análisis profundo desde perspectivas éticas y legales. El presente paper se sumerge en diferentes reflexiones como lo son la “Justificación ética para el despido”, explorando como las organizaciones pueden fundamentar éticamente estas decisiones, de igual manera la “Posibilidad de proporcionar apoyo a la transición del empleado”, examinando la importancia de brindar recursos y asistencia durante periodos críticos de cambio laboral.

En el tema de la equidad en la “Selección de empleados afectados” destaca la necesidad de un enfoque imparcial y justo en la identificación de individuos pro procesos de despido en tanto que la “Consideración del trato digno y respetuoso del empleado durante el proceso” acentúa la importancia de preservar la dignidad y el bienestar emocional de los empleados.

De igual modo, se analiza la “Transparencia en la comunicación de razones y consecuencias” como componente esencial de la gestión ética del despido al reconocer lo importante que es la honestidad y claridad en la comunicación empresarial.

Para concluir, el paper examina la “Ley sobre el despido laboral en Colombia” como marco legal que guía y regula dicha práctica y destaca

su influencia en la conformación de políticas y procesos que afecta a empleadores como a los colaboradores. En este sentido el análisis integral busca proporcionar una comprensión completa de las complejidades éticas y legales que rodean el despido laboral y ofrece perspectivas valiosas para la toma de decisiones informadas en el ámbito empresarial contemporáneo.

2. JUSTIFICACIÓN ÉTICA PARA EL DESPIDO

El despido de trabajadores es un proceso complejo que debe cumplir con fundamentos éticos y legales. Según Cappelli (2008), las empresas enfrentan dificultades para encontrar buenos empleados, y en lugar de recurrir al despido, deben centrarse en mejorar las habilidades de su personal. Cascio (1991) destaca que las decisiones de despido deben ser estratégicas y éticas, ya que afectan los objetivos organizacionales. Por su parte, Pérez analiza la perspectiva de la Corte Constitucional de Colombia sobre despidos injustificados, enfatizando la importancia de cumplir con las normativas legales y realizar notificaciones previas al trabajador.

Mauricio García Villegas, en su obra *El Despido en el Derecho Laboral Colombiano*, subraya la regulación del despido en el Código Sustantivo del Trabajo, que establece causas justas y éticas, como el incumplimiento grave, la falta de idoneidad y razones económicas o tecno-

lógicas. Estas causales deben ser justificadas para evitar conflictos legales y garantizar los derechos del trabajador. Asimismo, Beauchamp y Bowie (2004) señalan que el despido debe basarse en principios de justicia y equidad, considerando tanto el desempeño individual como las necesidades de la empresa.

Ferrell, Fraedrich y Ferrell (2017) enfatizan que las decisiones de despido deben ser objetivas, evitando la discriminación y la arbitrariedad, mientras que Moriarty (2009) aboga por ofrecer apoyo y recursos para la transición de los empleados afectados. La ética del despido también implica una comunicación respetuosa y transparente, como destaca Klepin et al. (2016), para mantener la dignidad del trabajador.

La planificación adecuada del despido, incluyendo entrevistas de salida, puede contribuir al mejoramiento interno de la empresa y reducir la percepción de falta de valoración hacia el empleado. Finalmente, la ética empresarial exige considerar el bienestar general, la justicia y la sostenibilidad organizacional, asegurando que los procesos de despido respeten tanto a los trabajadores como a la organización.

3. POSIBILIDAD DE PROPORCIONAR APOYO EN LA TRANSICIÓN DEL EMPLEADO

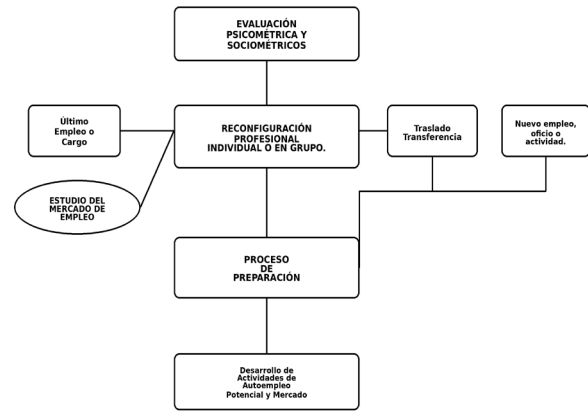
Los despidos en las empresas no solo buscan prevenir inconvenientes, sino también ofrecer nuevas oportunidades a otros individuos. Sin embargo, estos pueden afectar profundamente a los empleados en términos psicológicos y profesionales. La pérdida de empleo se considera una de las transiciones vitales más impactantes, ya que genera efectos duraderos y afecta diversas áreas de la vida, tanto de la persona como de quienes la rodean (Carrasquel, 2017; Sahagún Padilla, Hermosillo de la Torre, & Selva Ólid, 2014). La pérdida involuntaria del trabajo es un evento disruptivo que altera el equilibrio de la persona, afectando su capacidad de adaptación (Rebai, 2006).

Sin embargo, el concepto de *recolocación* ha surgido como una solución. Según Montoya, este proceso puede ser implementado por consultoras especializadas o incluso por la misma empresa, ayudando al empleado a encontrar nuevas funciones dentro o fuera de la organización, brindándole seguridad para mantener sus ingresos (Rubio, 2004). El *outplacement* comienza con una reunión para establecer una relación de apoyo entre el consultor y el candidato, ayudando a este último a orientarse rápidamente y manejar sus emociones (Sastre, 1995).

Este proceso se desarrolla desde dos enfoques: desde la perspectiva del empleado y del empleador, abordando tanto causas objetivas como subjetivas que motivan el retiro de un individuo. El objetivo es que el empleado se reinserte laboralmente rápidamente y sin trauma (Henao, Velásquez, & Calle, 2015). El *outplacement* ha evolucionado desde su definición inicial como un proceso de cambio asistido por un psicólogo especializado (Lorca, 1992), hasta convertirse en un proceso integral que incluye asesoría, orientación y capacitación para una transición exitosa hacia un nuevo empleo (Rodríguez & Robertson, 1987).

Además, algunas empresas recurren a consultores externos para casos complejos, ya que el servicio interno de *outplacement* puede tener limitaciones debido a la dualidad de roles de quien despide y asesora al mismo tiempo (López, 1997). A pesar de su creciente importancia, el tema del *outplacement* aún es poco tratado en textos especializados, lo que limita el acceso a buenas prácticas en este campo (Vidal & Villouta, 2008).

Figura 1. Modelo de trabajo para el proceso de desvinculación asistida



Nota. representa un modelo para el proceso de *outplacement* aplicable a cualquier empresa.

Fuente: López-Mena (1997).

Los despidos en las empresas pueden tener un impacto psicológico y profesional considerable en los empleados. Diversos estudios señalan que el retiro laboral es una de las transiciones más significativas, con efectos duraderos en diversas áreas de la vida de la persona afectada (Carrasquel, 2017; Sahagún Padilla, Hermosillo de la Torre, & Selva Olid, 2014). Este evento disruptivo, a menudo involuntario, puede alterar gravemente el equilibrio emocional y psicológico de quien lo experimenta (Rebai, 2006). Frente a estos efectos, el Outplacement emerge como una estrategia para mitigar los daños psicológicos, ofreciendo apoyo y reubicación laboral a los empleados despedidos. Montoya (Rubio, 2004) explica que el Outplacement es una práctica que puede involucrar la reasigna-

ción de funciones dentro de la misma empresa o la búsqueda de un nuevo empleo en el mercado laboral.

Este proceso, que inicia con una reunión de contacto para orientar emocionalmente al empleado, busca facilitar una transición más suave y rápida (Sastre, 1995). Además, se considera tanto desde la perspectiva del empleado como desde la de los empleadores, tratando de abordar tanto las causas objetivas como las subjetivas del despido (Henao, Velásquez, & Calle, 2015). A pesar de sus beneficios, hay una escasa presencia académica sobre el Outplacement en textos especializados, lo que plantea interrogantes sobre la validez de los programas de desvinculación asistida implementados en las empresas (Vidal & Villouta, 2008). La integración del Outplacement en la bibliografía académica de recursos humanos sería crucial para que las prácticas empresariales se basen en fundamentos sólidos.

La demanda de programas de Outplacement está en aumento, pero a veces estas iniciativas son más publicitarias que sustanciales, lo que cuestiona la sinceridad de las empresas al ofrecer estos servicios (Vidal & Villouta, 2008). En este contexto, la psicología juega un papel fundamental en la transición laboral, ya sea en el apoyo emocional o en la planificación para la jubilación (Eslava, 2006). Además, las empresas deben garantizar que el proceso de desvinculación se ajuste a las normativas legales, como lo

establece el Código Sustantivo de Trabajo, que regula la indemnización en caso de despido sin justa causa (Eslava, 2006).

La implementación de estrategias que favorezcan la estabilidad laboral y emocional de los empleados es fundamental para reducir el impacto negativo de un despido. Según Sanabria (2020), los empleados buscan apoyo económico, conservación de su empleo y estabilidad emocional, lo cual debe ser considerado por las empresas al diseñar estos programas. Las preocupaciones de los empleadores, como la deficiencia en funciones, el desgaste de recursos y el déficit por contratar personal nuevo, también deben ser gestionadas adecuadamente.

La pandemia del COVID-19, por ejemplo, generó nuevas dinámicas laborales, y muchas empresas implementaron estrategias de retención de empleados y de apoyo, como las medidas de marketing digital, para adaptarse a la crisis. Estas estrategias también reflejan la importancia de preparar a los empleados despedidos para afrontar la transición laboral y encontrar nuevas oportunidades de empleo (Schumman, 2023).

En conclusión, el Outplacement y otros programas de apoyo a los empleados despedidos son esenciales para mitigar los efectos negativos de los despidos, tanto desde el punto de vista emocional como profesional. Es crucial que las empresas integren estas prácticas en su cultura

organizacional y que se apoyen en bases teóricas validadas por la investigación académica para garantizar su efectividad.

4. EQUIDAD EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL DESPEDIDO

La empleabilidad, elemento central en la sociedad actual, está vinculada al proceso de socialización y, especialmente, a la educación, que influye directamente en el acceso al mercado laboral. Según la teoría del capital humano, la educación impacta la productividad y empleabilidad, reflejándose en diferencias salariales (Smith & Martínez, 2018; Marx, 1867). Sin embargo, la discriminación en los procesos de contratación y despido sigue siendo un desafío. Los estereotipos, definidos por Lippman (1992) como creencias infundadas sobre grupos sociales, afectan la percepción de las capacidades de un individuo, perjudicando su acceso al empleo (Ramírez, Estrada, & Vincent, 2016).

En Latinoamérica, factores como la “blanquitud” han perpetuado desigualdades. Este fenómeno, analizado por Quijano (2019) y Smart (2019), no solo involucra características físicas, sino también la conformidad con estándares culturales impositivos. En Colombia, la terminación de contratos sin justa causa (Artículo 64, 2002) a menudo oculta motivaciones discriminatorias,

replicando privilegios históricos para ciertos grupos (Bois, 2021).

La educación, si bien puede ser un medio para reducir desigualdades, también puede perpetuarlas. Su calidad y accesibilidad determinan su impacto en la equidad social (Formichella & London, 2013). La igualdad de oportunidades busca garantizar que las decisiones laborales sean imparciales, evaluando habilidades y méritos sin caer en prejuicios o paradigmas directivos (AUCAVI, 2018).

En conclusión, la empleabilidad y la igualdad en el ámbito laboral requieren esfuerzos continuos para superar barreras estructurales, promoviendo procesos justos y estrategias que mitiguen desigualdades históricas.

5. TRATO DIGNO Y RESPETUOSO DEL EMPLEADO DURANTE EL PROCESO

El proceso de despido es una de las situaciones laborales más delicadas y difíciles, tanto para los empleados como para los empleadores. El trato digno y respetuoso hacia el empleado es un pilar fundamental en el ámbito laboral. Es esencial proporcionar un ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan valorados y respetados a lo largo de todo su ciclo laboral.

El primer punto de contacto entre un empleado y una organización es el proceso de contratación. Este debe ser transparente, justo y respetuoso, brindando una experiencia positiva a los candidatos independientemente del resultado. Esto no solo es crucial para el éxito organizacional, sino que también contribuye a la retención de talento, al mejor desempeño y a la creación de una cultura laboral positiva.

El desarrollo profesional es igualmente importante, ya que implica brindar oportunidades de capacitación, reconocer logros y recompensarlos de manera justa, sin importar el rango o la posición del empleado. Tratar a las personas con respeto y valorar su contribución puede generar un impacto significativo y positivo en la empresa, mejorando aspectos como la comunicación y el rendimiento.

Un ambiente laboral respetuoso fomenta la colaboración y la productividad. Además, la diversidad y la inclusión son componentes esenciales de dicho respeto. Los trabajadores que se sienten valorados tienden a estar más comprometidos y son más productivos. Por lo tanto, durante el proceso de despido, es esencial garantizar condiciones que respeten las leyes laborales y éticas, brindando una explicación clara de los motivos del despido y ofreciendo apoyo durante la transición.

En este contexto, la transparencia en la comunicación empresarial es clave, especialmente

al tratar temas delicados como las razones y consecuencias del despido laboral. Una comunicación clara y honesta no solo cumple con los estándares éticos, sino que también construye confianza entre empleados y partes interesadas.

5.1 Razones comunes de despido

1. **Problemas de desempeño:** Cuando los empleados no cumplen con las expectativas o no se ajustan a la cultura empresarial.
2. **Reducción de personal:** Como resultado de dificultades financieras o cambios estratégicos.
3. **Conducta inapropiada:** Violaciones de políticas de la empresa o actos de mala conducta.
4. **Terminación de contrato:** Al vencimiento de contratos sin renovación.
5. **Reestructuración empresarial:** Cambios estructurales que eliminan ciertos puestos.

5.2 Consecuencias del despido

Para los empleadores:

- Costos financieros, como indemnizaciones y pérdida de experiencia.
- Impacto en la reputación empresarial.
- Carga administrativa significativa.

Para los empleados:

- Dificultades financieras, estrés y ansiedad.

- Impacto negativo en la autoestima y la salud mental.
- Retos en la reinserción laboral.

5.3 Consideraciones legales y éticas en Colombia

En Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo regula el despido bajo ciertos principios:

- **Causas justas de despido:** Incluyen incumplimientos graves o razones económicas.
- **Preaviso:** Requisito de notificación previa según la duración del contrato.
- **Indemnización:** Procede en casos de despido sin causa justa.
- **Protección especial:** Para grupos específicos como trabajadores sindicalizados o en licencia de maternidad.
- **Documentación:** Todo despido debe documentarse adecuadamente para evitar acciones legales.

Un despido ético implica tratar al empleado con respeto, ofrecerle una justificación válida y brindarle apoyo durante la transición, como orientación laboral o referencias.

5.4 Procedimiento para despidos con justa causa

El empleador debe:

1. Notificar al empleado mediante una carta que detalle los motivos del despido con pruebas correspondientes.
2. Escuchar los argumentos del empleado, garantizando su derecho al debido proceso.
3. Formalizar la terminación del contrato, si corresponde, y realizar los pagos de liquidación pertinentes.

5.5 Recursos disponibles

Para los empleados:

- Consultar con la inspección de trabajo o un consultorio jurídico.
- Comunicarse con el Ministerio de Trabajo a través de la línea gratuita nacional (01 8000 513 100) o desde un celular (120).

El proceso es gratuito y no requiere abogado.

6. CONCLUSIONES

La exploración detallada de diversos aspectos vinculados al despido laboral revela la complejidad y la delicadeza inherentes a este proceso. La “Justificación Ética para el Despido” destaca la necesidad imperativa de que las organizaciones basen estas decisiones en principios éticos sólidos, reconociendo tanto la responsabilidad hacia los empleados como la integridad empresarial.

La “Posibilidad de Proporcionar Apoyo en la Transición del Empleado” emerge como un elemento esencial en el manejo ético del despido. La capacidad de las organizaciones para brindar recursos y asistencia durante estos momentos críticos no solo atenúa el impacto negativo en los individuos afectados, sino que también refleja un compromiso con la responsabilidad social y el cuidado hacia su capital humano.

La “Equidad en la Selección de Empleados Afectados” se presenta como un pilar fundamental para garantizar la justicia en el proceso de despido. La implementación de prácticas imparciales y transparentes en la identificación de individuos afectados contribuye a la construcción de un entorno laboral basado en la equidad y la igualdad de oportunidades.

El “Trato Digno y Respetuoso del Empleado durante el Proceso” se destaca como un componente esencial para preservar la integridad y el bienestar emocional de los empleados afectados. La consideración de la dimensión humana en el despido refleja una cultura organizacional que valora la dignidad y el respeto hacia su personal.

La “Transparencia en la Comunicación de Razones y Consecuencias” emerge como una herramienta clave en la gestión ética del despido. La comunicación clara, honesta y comprensible no solo cumple con estándares éticos, sino que también contribuye a la construcción y mante-

nimiento de la confianza entre empleadores y empleados.

Finalmente, la “Ley sobre el Despido” proporciona un marco legal que orienta las prácticas y decisiones relacionadas con el despido laboral. Su comprensión y cumplimiento adecuados son esenciales para garantizar prácticas laborales éticas y para evitar posibles repercusiones legales.

En conjunto, estas conclusiones subrayan la importancia de abordar el despido laboral desde una perspectiva ética y legal, reconociendo la complejidad de los aspectos humanos y organizacionales involucrados en este proceso. La aplicación efectiva de estos principios contribuye no solo a la gestión responsable de los recursos humanos, sino también al fortalecimiento de la reputación y la sostenibilidad a largo plazo de la organización en cuestión.

7. REFERENCIAS

- AUCAVI. (2018). *Protocolo de actuación en el proceso de selección de personal con perspectiva de género*. Fundación AUCAVI. <https://www.fundacionaucavi.org/documentos/3.guia-seleccion-perspectiva-genero-aucavi.pdf>
- Beauchamp, T. L., & Bowie, N. E. (2004). *Ethical theory and business* (7.ª ed.). Pearson Prentice Hall.
- Cappelli, P. (2008). Gestión del talento para el siglo XXI. *Harvard Business Review*, 86(3), 66-74.
- Carrasquel, R. (2017). *Desvinculación laboral: una aproximación a la experiencia fenomenológica* [Tesis, Universidad Central de Venezuela].

Carrera Torres, A. (2022). *Factores de discriminación en los procesos de selección* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador].

Cascio, W. F. (1991). *Applied psychology in personnel management*. Bureau of National Affairs.

Código Sustantivo del Trabajo. (2002). Artículo 64. República de Colombia.

Du Bois, W. E. B. (2021). *Black reconstruction in America, 1860-1880*. Library of America.

Eslava, E. (2006). ¿El *outplacement* después del *downsizing*? *DeGerencia.com*.

Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2017). *Ética en los negocios*. Cengage.

Formichella, M., & London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, 79-91.

García Villegas, M. (s. f.). *El despido en el derecho laboral colombiano*.

Henao, S., Velásquez, S., & Calle, M. A. (2015). *Una despedida sin dolor: el camino hacia una nueva oportunidad* [Trabajo de grado, Universidad de Medellín].

Klepin, H. D., Sun, C.-L., Smith, D., Rawad, E., Trevino, K., Leak, A., & Hurria, A. (2016). Predictors of unplanned hospitalizations among older adults receiving cancer chemotherapy. *Journal of Clinical Oncology*, 34(15).

Lippmann, W. (1992). *La opinión pública*. Langre.

López-Mena, L. (1997). La desvinculación asistida (*outplacement*) y la continuidad en el empleo. *Revista de Psicología*, 6, 49.

Lorca, M. (1992). *Consuelo moderno*. Qué Pasa.

Marx, K. (1867). *El capital*.

Moriarty, J. (2009). Guía de enseñanza y aprendizaje de la ética empresarial: una visión general. *Philosophy Compass*, 715-890.

Quijano, A. (2019). Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina. *Espacio Abierto*, 28, 255-301.

Ramírez, E., Estrada, C., & Vincent, Y. (2016). Estudio correlacional de prejuicio y discriminación implícita y explícita en una muestra magallánica. *Atenea*, (513), 62-251.

Rebai, F. (2006). Programas de desvinculación asistida por la empresa. *Invenio*, 9(17), 119-132.

Rodríguez, R., & Robertson, D. (1987). Vertical distribution of *Meloidogyne arenaria* juvenile population in a peanut field. *Nematropica*, 17(2), 199-208.

Rubio, A. (2004). Despido y reinserción asistida: *outplacement*. Teoría y práctica. *Universidad Rey Juan Carlos de Madrid*, 157-253.

Sahagún Padilla, M. A., Hermosillo de la Torre, A. E., & Selva Olid, C. (2014). La jubilación, hito de la vejez: revisión de aproximaciones psicosociales recientes. *Quaderns de Psicologia*, 16(2), 27-41.

Sanabria, Y. (2020). *Artículo de reflexión: estabilidad laboral reforzada* [Universidad Cooperativa de Colombia].

Sastre, M. A. (1995). *Outplacement*: una aproximación a su realidad teórica. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, (6), 158.

Schumman, A. (2023, 8 de diciembre). *Cómo gestionar los despidos*. Manatal. <https://www.manatal.com/es/blog/how-to-handle-layoffs>

Smart, M. A. (2019). *La cultura de la blanquitud como un documento de barbarie en la crítica de Bolívar Echeverría a Suddenly, Last Summer de Tennessee Williams* [Universidad Nacional de Río Negro].

Smith, A., & Martínez, L. (2018). El impacto de la diversidad en el lugar de trabajo en el éxito organizacional. *Harvard Business Review*, 96(2), 89-95.

Vidal, S., & Villouta, E. (2008). *Outplacement: una transición laboral exitosa* [Universidad del Bío-Bío].