

NTP 693: Condiciones de trabajo y códigos de conducta

Conditions de travail et codes de conduite
Working conditions and codes of conduct

Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición.

Redactores:

Manuel Bestratén Belloví
Ingeniero Industrial y Arquitecto

Luis Pujol Senovilla
Ldo. en Ciencias Físicas

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Este primer documento en la colección de NTP sobre un tema trascendente como la ética en el mundo empresarial no pretende teorizar en el ámbito filosófico en el que tanto han escrito grandes pensadores, sino simplemente aportar una serie de reflexiones de carácter práctico que ayuden a optimizar los recursos morales de la empresa como activos empresariales, fundamentándolos en el diálogo y la confianza, al margen de aspectos instrumentalistas. Se presentan los tres elementos que consideramos básicos para que la empresa competitiva, comprometida en su dimensión humana y social pueda desarrollar una eficaz gestión de esta materia tan necesaria: los códigos, el comité y la auditoría éticos.

No se trata por tanto de establecer normas de conducta, sino de mostrar un camino para que los valores éticos puedan impregnar la cultura de empresa en la búsqueda de la excelencia.

Introducción

Expresiones del tipo Responsabilidad Social Corporativa, Ética empresarial, Conducta ética, Código ético, que hace unos pocos años eran utilizadas en ciertos ámbitos empresariales a los que se tachaba de utópicos en el mejor de los casos, han traspasado ese marco empresarial y han irrumpido con fuerza en los medios de comunicación y en el lenguaje cotidiano. En el fondo de dichas expresiones se adivina el deseo de las entidades que a ellas se acogen, de dejar patente que su forma de actuar es correcta y que, de alguna manera, quieren hacerlo notorio. Se trata, en parte, de una respuesta a la actuación de algunas organizaciones que ha puesto de manifiesto que para una empresa, no es suficiente decir los beneficios que ha obtenido y que le permiten ser competitiva sino también como los ha obtenido. Es decir, la necesidad de hacer público su modo de actuación.

Sin embargo, no debe perderse de vista que para poder valorar de manera objetiva esa forma de actuación, es necesario disponer de un sistema que permita "medirla" en el sentido de compararla con un patrón preestablecido, y en consecuencia habrá que hacer público ese patrón. Es decir, antes de medir debemos de decir cual es la "vara de medir" que vamos a utilizar. Este es el origen de lo que de forma general podríamos llamar códigos de conducta, unos códigos en los que se expone cual es el compromiso que adquiere la empresa en su forma de conducirse en relación a aspectos, aparentemente tan dispares como, entre otros, el medio ambiente, la sociedad, los clientes, los proveedores y el que más queremos destacar, las condiciones de trabajo de los trabajadores de la propia empresa, que representan el valor más importante de la misma.

A la hora de adoptar un código de conducta tenemos dos opciones: adherirnos a un código preestablecido por algún organismo o institución que, en ocasiones, podrá incluso certificar nuestra actuación o bien elaborar nuestro propio código. Sin embargo debe reconocerse que el aspecto que más nos ocupa, el de la seguridad y la salud en el trabajo, está aun poco presente en los modelos preestablecidos.

Los principios éticos, de manera realista y objetiva, deben comprometer y orientar el desarrollo y la búsqueda de la excelencia humana, y también la de las organizaciones, constituidas esencialmente por personas. Existe un valioso criterio moral para ponernos de acuerdo fácilmente en lo que se entiende por "actuar bien" que numerosas tradiciones filosóficas y religiosas han incorporado como uno de sus principios: el "ponerse en el lugar del otro" para reconocer como deberíamos tratar a los demás. Pero no es suficiente, se precisa además la transparencia en la declaración de voluntades para generar algún mecanismo de control. También esto fue sistematizado por Kant en su texto "*La paz perpetua*"⁽¹⁶⁾ al plantear que la armonía entre las ideas y su realización debe recurrir al principio de transparencia y publicidad como garantía de comportamientos, expresándolo sucintamente en los siguientes términos: "Son injustas todas las acciones que se refieren al derecho de otros hombres cuyos principios no soportan ser publicados".

El conjunto de variables que conforman las condiciones de trabajo y sobre todo la percepción que tenga el trabajador de las mismas, está supeditado en gran medida a un marco complejo de relaciones humanas y a un conjunto de aspectos organizativos y maneras de actuar que difícilmente la reglamentación puede satisfacer plenamente, cuando ésta se limita a exigir el cumplimiento de ciertos mínimos. A su vez, es difícil que la reglamentación pueda por sí misma abordar mecanismos para resolver plenamente y de manera objetiva cuestiones relativas a la calidad y satisfacción en el trabajo, de interés para las organizaciones en este mundo tan competitivo y ante las exigencias naturales de participación y desarrollo competencial y humano en el propio trabajo. Así, para poder enfrentarnos de manera eficaz a los riesgos psicosociales, en emergencia en el mundo del trabajo, es necesario asumir con contundencia una gestión de los principios éticos, complementariamente a lo que la actual reglamentación ya aporta.

Hay que tener en cuenta que la ética en el trabajo está en la esencia de la acción preventiva. Viéndola desde esta perspectiva, se podrá entender y desarrollar con mayor facilidad la prevención de riesgos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo. El equilibrio entre la salud en el trabajo y una vida extralaboral sana que aquel debe hacer posible, constituye el principio ético por excelencia, pues tal valor permite alcanzar todos los demás y hace posible el desarrollo de las personas y las organizaciones.

Los siguientes apartados recogen las características que deben reunir los códigos éticos, como deben elaborarse, quien debe hacerlo y como debe llevarse a cabo el control de su cumplimiento .

Los principios éticos y el pacto mundial

La globalización, esa *"tendencia de los mercados y las empresas a extenderse alcanzando una dimensión mundial que sobrepasa las fronteras nacionales"*, en definición de la Real Academia de la Lengua, ha sido también un importante generador de problemas derivados de la actuación no ética de algunas empresas. Toda empresa que tenga centros de producción, proveedores, clientes, etc. en diferentes países, (lo que no significa que sea necesariamente una gran multinacional), deberá tener en cuenta que en las relaciones con sus diversos grupos de interés se encontrará con situaciones muy diferentes en lo que se refiere a legislación, economía, costumbres, relaciones laborales, formas de vida y de trabajo, etc. Dichos problemas éticos se generan cuando la organización se aprovecha de las carencias o debilidades de la comunidad en alguno de estos ámbitos.

Por ello, una vez establecido que la actuación de la empresa debe ser ética, hay que insistir en que debe serlo en sus relaciones con todos los grupos de interés con quienes se relaciona, lo que le da un doble carácter: no sólo debe serlo de puertas hacia fuera, es decir en sus relaciones con proveedores, clientes, sociedad, etc. sino también y muy especialmente con sus trabajadores. Sin embargo, si bien es cierto que muchos escándalos generados por la actuación no ética de empresas y que han tenido una gran repercusión mediática, lo han sido por cuestiones relacionadas con el medio ambiente son probablemente más numerosos los derivados de actuaciones reprochables en el campo de las condiciones de trabajo, tales como trabajo infantil, esclavitud, explotación, discriminación y otros, que aun son plenamente vigentes en el siglo XXI. Y no es necesario referirse a multinacionales dedicadas a la distribución de prendas deportivas, a grandes cadenas de restaurantes de comida rápida, a minas de diferentes países africanos, a grandes explotaciones agrarias en América Latina o a maquilas en Centroamérica. Sin ir tan lejos y fuera del ámbito de las grandes multinacionales podemos encontrar, en nuestro propio entorno, casos de relaciones muy alejadas de lo que debe ser una conducta ética. La precariedad en el empleo y el actual fenómeno de la inmigración son factores determinantes que pueden propiciar potenciales situaciones de explotación en el trabajo.

Por todo ello, organismos transnacionales han establecido sistemas para facilitar la actuación ética de las organizaciones. En el Foro Económico Mundial celebrado en Davos en enero de 1999, el Secretario General de las Naciones Unidas, Sr. Kofi Annan propuso un Pacto Mundial (Global Compact) para promover la actuación empresarial responsable en el mundo de los negocios y conseguir que se integrara con otras organizaciones en la búsqueda de soluciones a los retos planteados por la globalización. El objetivo de este Pacto, que inició su andadura de forma operativa un año y medio después en la sede de las Naciones Unidas, es, en palabras del Secretario General, una vía para que la adopción de valores y principios compartidos den un rostro humano al mercado mundial.

Para ello instó a las empresas a adoptar en sus estrategias nueve principios relativos a tres grandes áreas: los derechos humanos, las normas laborales y el medio ambiente a los que posteriormente se añadió un décimo principio referente a la anticorrupción. Estos principios se derivan directamente de acuerdos, tratados, convenciones, declaraciones y demás documentos existentes previamente. Es decir, no se trataba de sugerir la implantación en las empresas de nuevas "obligaciones", sino de recuperar aspectos que en cierta forma estaban ya establecidos pero que, también en cierta forma, eran obviados por algunos. Las fuentes de las que se derivaban tales principios eran tan claras como:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos
- La Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los derechos fundamentales en el trabajo
- La Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo, y

- La Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción

y son los siguientes:

Derechos humanos

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente dentro de su esfera de influencia, y
2. Deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de derechos humanos

Normas laborales

3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva
4. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio

5. La abolición efectiva del trabajo infantil; y
6. La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

Medio ambiente

7. Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas medioambientales
8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental; y
9. Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías ecológicamente racionales

Anticorrupción

10. Las empresas deben trabajar contra toda forma de corrupción, incluidas la extorsión y el soborno.

El Pacto Mundial es una institución fundamentada básicamente en la transparencia. Es decir, el Pacto Mundial no controla, ni evalúa, ni fiscaliza la actuación de las empresas adheridas, sino que simplemente les exige que la hagan pública. De hecho, el Pacto Mundial promueve la adhesión voluntaria de las empresas más heterogéneas tanto desde el punto de vista de su actividad como de su tamaño, y toda empresa que quiera participar en el mismo no tiene más que:

- Enviar una carta al Secretario General Kofi Annan en la que su Presidente (si es posible con el respaldo del Consejo de Administración) manifieste su apoyo al Pacto Mundial y a los 10 principios que lo sustentan.
- Poner en marcha los cambios necesarios en sus actividades para integrar el Pacto Mundial y sus principios en su estrategia, su cultura y su funcionamiento cotidiano.
- Promover públicamente el Pacto Mundial y sus principios mediante comunicados de prensa, discursos, declaraciones, etc. y
- Publicar en sus informes anuales, memorias o similares una descripción de las medidas que se han adoptado para apoyar el Pacto Mundial y sus principios.

Se trata por tanto de una iniciativa internacional y voluntaria que reúne a empresas, organismos de las Naciones Unidas, sindicatos, asociaciones industriales, organizaciones no gubernamentales y otras instituciones, para la búsqueda del civismo empresarial. El Pacto Mundial engloba actualmente a unas 1700 organizaciones de 70 países que representan a todos los sectores de cada continente, agrupadas en diversas redes. La vinculación de una empresa al Pacto Mundial es solo un primer paso que exige una gestión continuada con el compromiso de la alta dirección para que las buenas voluntades se materialicen en programas concretos y para que la forma de actuación que se derive de haber adoptado este compromiso, se integre en la cultura de empresa.

En el marco de los actos celebrados con motivo del Forum de las Culturas Barcelona 2004, a los que asistió el director del Pacto Mundial, se acordó instalar en Barcelona un centro mundial para promover la actuación ética de las empresas, una de cuyas misiones será fomentar el intercambio de información entre dichas redes con el fin de compartir experiencias realizadas y poner en común proyectos elaborados por empresas de diversos ámbitos.

Los códigos éticos y su elaboración

Una de las razones de ser de toda empresa u organización, es su pervivencia, es decir, el deseo de mantener su actividad generadora de riqueza a lo largo del tiempo siendo competitiva en la producción de bienes o servicios para el público de la comunidad a la que sirve. Y esta capacidad de soportar el paso del tiempo contando con el apoyo de dicha comunidad, solo se consigue si dicha organización ha sido capaz de construir una relación fundamentada en la confianza, una relación de confianza mutua que debe establecerse con todos los grupos con quienes la organización se relaciona. La empresa de la cual se desconfía, raramente podrá ser duradera, salvo que cuente con especiales privilegios.

La mejor herramienta de que dispone la empresa para construir esta confianza es actuar éticamente. Sin entrar en disquisiciones conceptuales, que como se ha dicho no es objetivo de esta NTP, conviene aclarar que en el ámbito de la actuación empresarial debe adoptarse la ética realista, que se fundamenta en la metafísica o ciencia del ser, es decir en lo que es cada persona y no en la antropología cultural, la sociología o la voluntad política de algunos. En palabras de Millán-Puelles ⁽²⁰⁾ *"el contenido de nuestros deberes tiene su fundamento general e inmediato en la realidad de lo que somos"*. En virtud de lo anterior, la razón básica que exige que la actuación empresarial sea ética, es que las relaciones empresariales son relaciones entre personas.

Dicho esto, es decir, dando por sentado que la empresa debe actuar éticamente, puede resultar interesante que la empresa haga público de forma explícita, que quiere actuar de esta forma, momento en que se plantea la necesidad o conveniencia de elaborar su código ético.

Cuando una empresa decide vincularse, por ejemplo, al Pacto Global ejerce una opción voluntaria por la que adquiere una serie de compromisos y responsabilidades que son comunes a todas las organizaciones que se han adherido a él y que han sido determinadas por instancias externas a la misma. El caso de elaborar su propio código ético es diferente ya que es la empresa quien, también voluntariamente, establece y hace pública cual va a ser su pauta de conducta en las relaciones con los diversos grupos con quienes se relaciona, una pauta de conducta que debe establecerse a través del diálogo y el consenso con dichos grupos, con el único fin de actuar éticamente y como documento de base sobre el que determinar los mecanismos de autoexigencia y control.

La proliferación de mal llamados códigos éticos, concebidos como piezas de marketing y los escándalos en los que se han visto implicadas diferentes empresas, han sido en buena parte los responsables de que los códigos éticos hayan producido el efecto contrario al deseado: desconfianza, convirtiéndolos en lo que Klein ⁽¹⁸⁾ describe como *"trozos de papel a disposición del departamento de marketing"*. Esta situación genera la convicción para algunos, de que es mejor prescindir de los códigos éticos en beneficio de la legislación, dejando que sea ésta la que determine y fiscalice cual debe ser la conducta de la organización.

Sin embargo ésta no es la solución ya que los verdaderos códigos éticos deben ser entendidos no como sustitutos de la legislación sino como un complemento voluntariamente adoptado, destinado sobre todo a facilitar una visión más clara y amplia de lo que es la organización y de su horizonte. Además, aquel viejo aforismo popular de que "hecha la ley, hecha la trampa" viene a decirnos que el hecho de que algo esté legislado no es garantía de que vaya a cumplirse. La reglamentación difícilmente puede resolver todos los potenciales conflictos en el trabajo, muchas veces por la misma dificultad de objetivación. Los códigos éticos, además, no deberían ser un texto inamovible, sino que deberían traducirse anualmente en un programa de actuaciones para asegurar su cumplimiento y sobre todo su desarrollo en base a las circunstancias de cada momento.

Otra consideración a tener en cuenta es que toda empresa desarrolla su actividad en un marco socioeconómico determinado, en nuestro caso el de la Unión Europea, que marca unas directrices para la forma de actuar de las organizaciones que se traduce en la asunción de unos compromisos y responsabilidades propios de ese ámbito que, en cierta medida condicionan la actuación de cada organización. Estas directrices se recogen en el Libro Verde y, más específicamente, en el documento del Parlamento Europeo "Código de conducta para las empresas europeas que operan en países en desarrollo". Este último documento recoge la esencia de lo que debe ser un código ético en su punto 1 que transcribimos a continuación:

El Parlamento Europeo

... "Saluda y apoya las iniciativas voluntarias del mundo empresarial y de la industria, de los sindicatos y de las asociaciones de ONG de promover códigos de conducta, junto con un seguimiento y verificación eficaces e independientes y la participación de los interesados en el desarrollo, aplicación y supervisión de estos códigos; subraya al mismo tiempo que los códigos de conducta no pueden sustituir ni invalidar las normas nacionales o internacionales, ni la propia responsabilidad de los gobiernos; opina que no deben utilizarse los códigos de conducta como instrumento que permita a las empresas multinacionales eludir los controles públicos y jurídicos; ..."

La lectura de este punto nos da, en cierta forma, las pautas a seguir para la elaboración de un código ético, o mejor dicho de un código de conducta.

1. Determinar y establecer de forma explícita la posición adoptada por la empresa en relación a los valores que deben ser tenidos en cuenta en su actuación.
2. Establecer los mecanismos que hagan posible el seguimiento y el control del cumplimiento de los objetivos planteados y, en su caso, establecer las medidas correctoras oportunas.
3. Implicar e integrar en la elaboración del código y seguimiento de control de cumplimiento a todos los grupos de interés que puedan verse afectados por él.

Los códigos de conducta deben ser claros y precisos y ser difundidos y divulgados entre todos los miembros de la organización, a través de los canales de difusión interna y de las acciones formativas pertinentes, así como a las entidades y colectivos con los que se relaciona en el exterior. Constituyen elementos de valor pedagógico, pero a su vez son también documentos clave para el estímulo y control de comportamientos. Los códigos pueden ser redactados en términos de principios básicos genéricos, cada uno de los cuales debería complementarse con el de buenas prácticas, donde se especifiquen y concreten las actuaciones recomendables ante posibles situaciones de la actividad laboral, así como aquellas otras que hay que evitar. Los códigos deben ir precedidos o enmarcados por la visión y misión de la empresa, que debe ser coherente con tales principios éticos en los que, obviamente, debe integrarse la atención a las personas y sus condiciones de trabajo. Tales códigos son un primer paso para la implementación de actuaciones éticas promoviendo conductas deseables, aunque por ellos mismos no se genera garantía alguna de cumplimiento, salvo que dispongamos de mecanismos para su desarrollo, seguimiento y control, como tampoco basta con promulgar una ley para que ésta se cumpla. El principio de transparencia y publicidad de tales códigos ante los diferentes interlocutores representa un compromiso público, que se ve reforzado por la disposición al diálogo y la búsqueda de acuerdos. También sería oportuno incorporar a esta declaración pública de intenciones, mecanismos que al menos dificulten un uso estratégico encubierto del código.

Hay que distinguir los códigos éticos empresariales de los códigos éticos profesionales que determinan el marco deontológico de actuación, propios de los colegios profesionales, y de los códigos éticos sectoriales, que están dirigidos a definir y potenciar las prácticas correctas de un sector, evitando aquellas que pudieran afectarlo negativamente.

De acuerdo a la propuesta de García Echevarría ⁽¹¹⁾, se pueden diferenciar tres niveles en el planteamiento de los códigos éticos en la empresa: la filosofía, la cultura y la política empresariales. La *Filosofía empresarial* consiste en la definición de la empresa, su función y el papel social, medioambiental y económico que quiere ocupar. La *Cultura empresarial* se refiere a la concreción de valores y normas de carácter general de acuerdo a los objetivos definidos en la filosofía de empresa. No se trata de actuaciones concretas que darían rigidez a la organización, sino de ámbitos amplios para el desarrollo de actuaciones responsables y libres, incorporando valores nuevos que permitan desarrollar una cultura basada en la eficiencia y en la responsabilidad social. Finalmente, la *Política empresarial*, apoyándose en las dos anteriores establece las principales líneas de actuación y sus prioridades, como por ejemplo el tipo de relación que deben mantener el personal con mando y los trabajadores; cuáles deben ser las vías de diálogo y participación; qué mecanismos de formación continua se van a desarrollar; cómo se integra la prevención de riesgos laborales al sistema de gestión empresarial así como los principios en que se sustenta; como se lleva a cabo la integración de los sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Calidad y Medio Ambiente, etc.. La política podría materializarse en último término en lo que se denominan códigos de buenas prácticas. Tal política empresarial debería ser revisada por la dirección periódicamente.

Las auditorías externas

Las auditorías éticas constituyen el mecanismo de información y control para evaluar periódicamente, de manera objetiva, documentada e independiente el comportamiento ético de una organización, de acuerdo a los principios, códigos y objetivos establecidos.

El origen histórico de este instrumento de gestión se remonta al esquema clásico de Balance Social, cuyos primeros antecedentes los

tenemos en Francia en el año 1977 donde, por ley, se establecía la obligatoriedad de que las empresas, a partir de un determinado tamaño, realizaran un balance social interno en una serie de capítulos como, empleo, remuneración, seguridad, higiene y otras condiciones de trabajo, formación, relaciones laborales y otros factores de calidad de vida en la empresa. Las condiciones en que se desenvuelve hoy la empresa en nuestra sociedad han evolucionado considerablemente y el papel del Estado, aunque sigue asegurando el control de las necesidades esenciales, ha ido abandonando posiciones paternalistas, de forma que la mayoría de acciones de responsabilidad social se han trasladado al campo del diálogo social y de la negociación colectiva, en un marco de voluntariedad que va más allá de lo reglamentariamente establecido en nuestro contexto comunitario, aunque desde las políticas de gobierno, promovidas por la UE se pretenda aunar el necesario incremento de la competitividad, a un empleo más estable y de mayor calidad, cuidando la necesaria cohesión social. De hecho, en la cumbre de Lisboa del año 2000 ⁽⁸⁾ se determinó como objetivo estratégico que la UE debía *"convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social"*.

En los últimos años han ido surgiendo modelos que pretenden facilitar la elaboración de memorias de las actuaciones empresariales que no se limitan a los convencionales balances económicos. La sociedad no se siente satisfecha con saber "cuanto" gana una empresa sino que quiere saber "como" lo gana y por ello las memorias de "triple base", que contemplan simultáneamente aspectos económicos, sociales y medioambientales están siendo cada vez más asumidas por las empresas, especialmente las medianas y grandes. Tal es el caso del modelo GRI (Global Reporting Initiative) ⁽³⁾, el más difundido internacionalmente y en el que se exponen las bases para la elaboración de tales balances y memorias. Este modelo y otros se fundamentan en la aplicación de indicadores que permiten medir, normalmente en términos relativos la evolución de la situación de la empresa de acuerdo a los objetivos establecidos.

Los indicadores de medida pueden ser de muchos tipos, existiendo un amplio margen de definición de los mismos, con diferentes propuestas. Por ejemplo el modelo SA 8000 (Social Accountability) ⁽²⁾ y el Balance Social de la OIT ANDI (Organización Internacional del Trabajo Asociación de Empresarios Andinos) ⁽⁴⁾, son de gran interés al respecto.

No obstante un repaso de los puntos considerados en los citados modelos, pone de manifiesto la escasa concreción en los criterios que utilizan para la evaluación de las condiciones de seguridad y salud. Por ello, los autores de este documento, en el marco de un proyecto de investigación han desarrollado una serie de indicadores específicos para la evaluación del coste-beneficio de las condiciones de seguridad y salud que serán objeto de una próxima Nota Técnica de Prevención. Asimismo, la NTP 640 ⁽²³⁾ presenta algunos de estos indicadores así como los requisitos que deben reunir mientras que la NTP 643 ⁽⁵⁾ aporta criterios específicos de evaluación de la Responsabilidad Social en materia de condiciones de trabajo.

La principal característica de un indicador es su representatividad u objetividad sobre el aspecto específico a medir y controlar. Hay indicadores de resultados o efectos e indicadores de actuaciones y cuando no pueden expresarse directamente en términos cuantitativos por tratarse de variables de tipo cualitativo como por ejemplo la calidad de unas determinadas actuaciones o el nivel de satisfacción de los trabajadores, se deberá recurrir a valoraciones cualitativas, por ejemplo mediante cuestionarios, que hagan posible una traducción que permita igualmente su clasificación o cuantificación. Muchas veces hay que recurrir también a indicadores de percepción a través de encuestas, sondeos de opinión y grupos de discusión. En tales casos, su objetivación es igualmente esencial.

Aunque cada uno de los tres balances tiene entidad propia, es provechoso avanzar en la interrelación de sus resultados. El camino de la integración ha de permitir demostrar que la empresa competitiva, responsable socialmente, genera una correlación de indicadores de actuaciones y resultados con evolución positiva. No olvidemos que la empresa es un sistema complejo y como tal, todo en ella está interrelacionado, aunque no sea fácil valorar el peso específico y la especial contribución de cada una de sus partes en el éxito empresarial.

En todo caso, tanto los indicadores como el sistema de medida deberían ser, en lo posible, consensuados con los interlocutores sociales, los cuales deberían intervenir en este proceso, desde la fase de diseño hasta su consiguiente desarrollo y control periódico. De ahí la importancia que desde el primer momento se establezca quienes van a ser los interlocutores y su representatividad. En el caso de los trabajadores es más fácil, ya que el delegado de personal o el comité de empresa, y el delegado de prevención o el comité de seguridad y salud en el trabajo, son los representantes natos en el Comité de Ética. Externamente hay que plantearse cuáles son los colectivos con los que la empresa se relaciona o que aun no están afectados por la actividad empresarial pero pueden estarlo. La identificación de los diferentes grupos de interés debe ser cuidadosamente estudiada, de acuerdo al contexto de la actividad y del medio en que se desenvuelve. Lo importante es configurar el Comité de Ética como una estructura estable de trabajo pero abierta en la búsqueda de la mejor representatividad, eficacia del diálogo y cooperación en las relaciones externas. Para ello hay que abandonar la visión dual y exclusiva de empresa-trabajadores que se propugnaba en las primeras etapas del balance social y a la que estamos acostumbrados, para ir incorporando a los diferentes agentes sociales. El diálogo conjunto es el mecanismo más importante para evitar el peso excesivo de unos grupos de interés sobre los otros, obteniendo ciertas ventajas calificables como insolidarias.

Respecto a la Auditoría ética, hay que destacar que solo tiene sentido e interés cuando va asociada a un plan de trabajo existente en esta materia. Si no han sido definidos unos principios y códigos de conducta y una política para su desarrollo con objetivos estratégicos y operativos, su valor se limita al mero conocimiento de la situación de partida en la que se encuentra la empresa. Aunque no necesariamente, la empresa debe utilizar modelos normalizados auditables como el SA 8000, citado anteriormente, o el SGE 21, de FORÉTICA (Foro para la Evaluación de la Gestión Ética). Su utilización y el consiguiente apoyo de especialistas en la materia, puede resultar muy aconsejable para avanzar seriamente y con buen ritmo en esta materia. Tengamos en cuenta que el asesoramiento externo de calidad, sobre todo en las primeras etapas, es fundamental para promover cambios culturales en la gestión empresarial, optimizando beneficios y minimizando costes, y la existencia de un modelo de evaluación debidamente contrastado es necesario para poder desarrollar un plan de acción y de mejora.

Figura 1
La trilogía esencial para la gestión ética empresarial



Los comités de ética

Tales comités deberían concebirse como un grupo multidisciplinar de personas que representan a los diferentes intereses y sensibilidades de los interlocutores que afectan y son afectados por la empresa. Su objetivo básico es el de responder a las exigencias de participación derivadas de lo que podría denominarse el contrato moral de la empresa. Por tanto, es un instrumento básico para el desarrollo y seguimiento de los códigos éticos de con-

ducta y de la cultura ética de la empresa. Su función no sería la de juzgar, ni tampoco la de emitir resoluciones de carácter vinculante para la empresa. Su tarea es fundamentalmente la de asesorar, supervisar y proponer acciones de mejora debidamente contrastadas, contribuyendo con ello a que las decisiones de la dirección vayan siempre por el camino acertado. Como se ha dicho, deberían integrar a los órganos de participación legalmente establecidos en materia de prevención de riesgos laborales, sin tener que interferir en su programa de trabajo específico, disponiendo de los puentes necesarios de conexión y colaboración. Como en todo grupo de trabajo, del que esperamos una actuación eficaz, sería conveniente elaborar un procedimiento de actuación que facilitase sus cometidos.

Los miembros de un Comité de Ética deberían reunir, entre otras, las siguientes condiciones:

- **Independencia.** Aunque cada miembro constituye una parte interesada dentro y fuera de la empresa, su visión debe ser independiente de la dirección de la empresa, que igualmente debe tener voz y voto, como todo miembro del grupo.
- **Pluralismo.** Para encontrar la necesaria riqueza de puntos de vista, pero también el equilibrio y rigor en los análisis, sería recomendable que hubiera un cierto equilibrio entre especialistas o expertos y afectados. Los expertos deben facilitar la objetividad y la imparcialidad en la consideración de todas las opiniones de los implicados en la discusión de intereses. En todo caso, habría que ser cuidadoso en el proceso de votaciones cuando éstas sean necesarias. Igual a como sucede en los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo la participación de los técnicos del Servicio de Prevención se recomienda que sea con voz pero sin voto para reforzar su independencia profesional.
- **Capacidad para el diálogo.** Los cometidos de los Comités de Ética solo serán efectivos cuando se sustenten en un diálogo simétrico en el que los intereses de cada parte se entiendan como abiertos y sujetos a posible revisión. Las posiciones dogmáticas debieran ser rechazadas. Tal vez sean necesarias acciones formativas de apoyo para adquirir el hábito de diálogo y apertura a nuevas ideas, trabajando con método que nos facilite el análisis de problemas y la búsqueda de soluciones. El desarrollo de habilidades directivas al respecto sería recomendable.

Algunas de las funciones básicas de tales Comités de Ética podrían ser las siguientes:

- **Análisis.** Como foro de reflexión deberían identificarse aquellas cuestiones éticas relevantes dignas de consideración, procurando anticiparse a los problemas éticos que previsiblemente surjan en el futuro, dar pautas de actuación para la resolución de conflictos, colaborar en la redacción de códigos de buenas prácticas para situaciones potencialmente problemáticas y establecer mecanismos procedimentales que faciliten el desarrollo de una cultura ética en la empresa.
- **Evaluación y control.** Como grupo de control, deberían establecerse indicadores y modelos para la evaluación y control del cumplimiento de los compromisos adquiridos, promover la realización de la auditoría ética periódica de acuerdo a los estándares establecidos y supervisar los resultados alcanzados en la misma, así como las decisiones relevantes de la empresa en esta materia y los efectos resultantes, a fin de emitir las consideraciones que crean oportunas.
- **Operatividad.** Aunque la operatividad de la acción ética deba trasladarse a la estructura y a los ámbitos de trabajo, el Comité debería contribuir a la resolución de conflictos de valores e intereses que surjan, colaborar activamente en la información, divulgación y formación ética en la empresa y en su entorno y actuar en aquellos ámbitos que considere oportuno, siempre que se cuente con el respaldo necesario de la Dirección.

Bibliografía

1. ARGANDOÑA, A.
Ética en la empresa
Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 1994
2. BALAGUER, A., CABALLERO, I.
Responsabilidad Social de las Empresas: Modelo SAI 8000 (Social Accountability International)
Notas Técnicas de Prevención 647. Ed. INSHT. Madrid, 2005

3. BALAGUER, A., CABALLERO, I.
Responsabilidad Social de las Empresas: Modelo GRI (Global Reporting Initiative)
Notas Técnicas de Prevención 648. Ed. INSHT. Madrid, 2005
4. BALAGUER, A., CABALLERO, I.
Responsabilidad Social de las Empresas: Modelo de Balance Social ANDI-OIT
Notas Técnicas de Prevención 687 y 688. Ed. INSHT. Madrid, 2005
5. BESTRATÉN, M., PUJOL, L.
**Responsabilidad Social de las Empresas: Conceptos generales
Tipos de responsabilidades y plan de actuación**
Notas Técnicas de Prevención 643 y 644. Ed. INSHT, Madrid, 2004
6. BESTRATÉN, M., PUJOL, L.
Ética empresarial y condiciones de trabajo
ITB/20.05. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT, Barcelona, 2005
7. BOWIE, N.
Business Ethics. A Kantian Perspective
Ed. Blackwell, Oxford, 1999
8. COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas
COM(2001) 366 final, Bruselas, 18/7/2001
9. CORTINA, A.
Ética de la empresa
Ed. Trotta, Madrid, 2000
10. FRIEDMAN, M.
Capitalismo y libertad
Ed. Rialp, Madrid, 1966
11. GARCIA ECHEVARRÍA, S.
Responsabilidad Social y Balance Social de la Empresa
Fundación Mapfre, Madrid, 1982
12. GARCIA, S.Y DOLAN, S.L.
La dirección por valores
Ed. McGraw-Hill, Madrid, 1997
13. GARCÍA-MARZÁ, D.
Ética empresarial. Del diálogo a la confianza
Ed. Trotta, Madrid, 2004
14. HABERMAS, J.
Conciencia moral y acción comunicativa
ED. PENÍNSULA, BARCELONA, 1985
15. HABERMAS, J.
La inclusión del otro
Ed. Paidós, Barcelona, 1999
16. KANT, I.
La paz perpetua
Ed. Tecnos, Madrid, 1987
17. KANT, I.
La metafísica de las costumbres
Ed. Hyspa, Buenos Aires, 2004
18. KLEIN, N.
El poder de las marcas
Ed. Paidós, Barcelona, 2002
19. MELE, D.
Ética en la dirección de empresas
Biblioteca IESE de Gestión de Empresas, Ed. Folio, Barcelona, 1997
20. MILLÁN-PUELLES, A.
Ética y Realismo
Ed. Rialp, Madrid, 1996
21. PÉREZ LÓPEZ, J.A.
Liderazgo
Biblioteca IESE de Gestión de Empresas, Ed. Folio, Barcelona, 1997
22. PETERS, T. Y WATERMAN, R.H.
En búsqueda de la excelencia. Lecciones de las empresas mejor gestionadas de EE.UU.
Ed. Plaza & Janés, Barcelona, 1984
23. PUJOL, L., MAROTO, V.
Indicadores para la valoración de intangibles en prevención
Notas Técnicas de Prevención nº 640. Ed. INSHT, Madrid.
24. Reicheld, F F.
El efecto lealtad. Crecimiento, beneficios y valor último
Ed. Ariel, Barcelona, 1996
25. SICHAR, G., ET AL
La empresa socialmente responsable
Fundación CIDEAL, Madrid, 2003

