

Ética empresarial:
¿Cómo hacer
negocios sin perder
el alma?* / Business
Ethics: How to
do business
without losing
the soul?

* Recibido: 10 de abril de 2012. Aceptado: 16 de mayo de 2012.

Tla-Melaua, REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales.
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México / ISSN: 1870-6916 / Nueva Época,
Año 6 N° 33, Octubre 2012 — Marzo 2013, pp. 104-125.

RESUMEN

En el presente estudio no se intenta apologizar acerca de los principios o virtudes, ni de las diversas corrientes ideológicas o filosóficas que con prolijidad y elocuencia se ocupan mejor del tema. Por lo contrario, me he impuesto la tarea de reflexionar y en su caso indagar, hasta qué punto puede la ética influenciar o intervenir en el extenso mundo empresarial o de los negocios en particular

PALABRAS CLAVE

Ética, Ética empresarial, capitalismo, empresarios.

ABSTRACT

In this study, no attempt is made to become apologetical about principles or virtues or of various ideological or philosophical currents that gracefully and eloquently best deal with the theme. On the contrary, I have set myself the task to reflect and inquire, as to how can ethics influence or intervene in the extensive entrepreneur world or in the individual business.

KEYWORDS

Ethics, Business Ethics, capitalism, entrepreneurs.

* Investigador en el Instituto de Investigaciones jurídicas de la UNAM, México. (jmلاstra@unam.mx)

1. Introducción
2. Aceptación del vocablo ética
3. El poder de dirección del empresario
 - 3.1 Organización del trabajo en la empresa
 - 3.2 Dirección
 - A) Subordinación y deber de obediencia
 - B) Subordinación y trabajo autónomo
4. Poder disciplinario
5. Ética en la empresa
6. La responsabilidad social en la empresa
7. Epílogo

1. INTRODUCCIÓN

La humanidad crea en diversas direcciones su camino; los hombres pueden decidir y resolver con la guía de la intuición moral qué camino seguir. El industrialismo invasor ha alimentado por la *hipertecnociencia* el capitalismo desenfrenado y “una política sin ética”,¹ que “todo lo envilece”² y traen en jaque a la humanidad entera.

La paz social se debe bastante más a la moral que al derecho. Desafortunadamente la ética tiene “un caminar bastante lento”,³ sólo habla a la conciencia y no todos los hombres son “sensibles a su voz”.⁴

En el presente estudio no se intenta *apologizar* acerca de los principios o virtudes, ni de las diversas corrientes ideológicas o filosóficas que con *prolijidad* y elocuencia se ocupan mejor del tema. Por lo contrario, me he impuesto la tarea de reflexionar y en su caso indagar hasta qué punto puede la ética influenciar o intervenir en el extenso mundo empresarial o de los negocios en particular.

¿Existe la posibilidad de ganar dinero éticamente? ¿La riqueza de unos se origina en la pobreza de otros? ¿Qué aprovecha al hombre ganar todo el mundo a costa de su vida si pierde su alma? (Mateo 16:26). En el evangelio según Mateo (19:23) se menciona que Jesús dijo a sus discípulos: “es más fácil pasar un camello por el ojo de una aguja, que entrar un rico en el reino de los cielos”.⁵

¹ López Frías, *Ética y política en torno al pensamiento de José Ortega y Gasset*, Barcelona, Promociones Publicitarias Universitarias, 1985, p. 29.

² Ortega y Gasset, José, *Meditación de Europa*, 2ª edición, Madrid, Ediciones de la Revista de Occidente, 1960, p. 24.

³ Carnelutti, Francesco, *Teoría General del Derecho*, trad. de Francisco Javier Osset, Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado, 1955, p. 36.

⁴ *Ibidem*, p. 37.

⁵ El autor del primer *Tratado de Gramática de la Lengua Española* (primero en Europa), Elio Antonio de Nebrija, tuvo dificultades con la Inquisición por discutir el contenido de la Biblia *vulgata*, la “oficial” de

León XIII, en su Encíclica *Rerum Novarum* (la cuestión obrera), expedida en Roma el 15 de mayo de 1891, estableció las bases de la llamada *doctrina social católica* o también *catolicismo social*, en la que expresa su preocupación porque “los ricos y los patrones recuerden que no deben tener a los obreros por esclavos; que deben en ellos respetar la dignidad de la persona”.⁶

Aclaro al amable lector que en este trabajo no se pretende indagar el contenido religioso de la famosa frase del evangelio según San Mateo tampoco acerca de la interpretación correcta del texto bíblico. La locución en sí, refleja el aspecto negativo de la búsqueda de riquezas y que en el entorno de una ética empresarial es probable que prevalezca más el *animus lucrandi*, que los principios éticos. El interés personal por la investigación y análisis del tema que nos ocupa surge porque en las últimas décadas del siglo transcurrido algunas universidades públicas y privadas, tanto del extranjero como mexicanas, comenzaron a “enseñar” en sus aulas, con furor y vehemencia, la materia *Ethics bussines* por imitación extralógica, como diría Jean Gabriel Tarde e incluyeron en sus planes y programas de estudio esta asignatura, diseñada y dirigida para los alumnos que estudian las ciencias económicas y administrativas. Probablemente esto es consecuencia de las exigencias del llamado *marketing*, que induce a los empresarios a buscar *slogans* eficaces, para incrementar sus ventas y ampliar los mercados.

Sin embargo, la grave crisis económica y financiera que recorre al mundo ha afectado negativamente al empleo y las relaciones laborales al punto de desestabilizar al derecho del trabajo, el cual sufre una “colonización” por el pensamiento económico y las grandes orientaciones de política laboral, diseñadas en organismos financieros que marginan a los juristas del trabajo, los cuales deben defender la permanencia de los valores y los principios sin renunciar a un objetivo superior al que nuestros mayores llamaron *justicia social*.

La presencia histórica del ordenamiento jurídico-laboral no se debe, como bien lo afirma Palomeque López, “al azar o el capricho de legisladores, sino a la ejecución de una precisa y singular misión [...] la institucionalización o juridificación de las contradicciones entre el trabajo asalariado y la organización productiva”.⁷

la iglesia (la de San Jerónimo); por entender que se partía de una base cargada de errores; él defendía partir de los originales en griego y caldeo, para evitar que la palabra *Kamelos* fuera tomada como *camello*, cuando en realidad en griego, es aquella sogá gruesa con la que se amarran los barcos a los muelles.

Otra versión es que el “ojo de la aguja” es el nombre de un pase montañoso muy angosto donde apenas puede cruzar una persona y mucho menos un camello. Las antiguas ciudades se encontraban amuralladas y salvaguardadas por puertas que se cerraban al final del día, a las que se les llamaba “ojo de una aguja”, en las cuales un mercader no podría entrar con todo y camello, es decir, un rico que basa su seguridad en la riqueza que acumula. Cfr. Krause, Martin, *Por el ojo de una aguja. Ética, negocios y dinero en el mundo de hoy*, Buenos Aires, Aguilar, 2007. Cfr. Setton, Alain, *Ganarse la vida sin perder el alma*, trad. de Luis Manuel de la Encina, Bilbao, Ediciones Mensajero, 2008.

⁶ León XIII, *Encíclica Rerum Novarum*, 21ª edición, México, Ediciones Paulinas, 2010, p. 19.

⁷ Palomeque López, Manuel Carlos, *Derecho del trabajo y razón crítica*, Salamanca, Caja del Duero, 2004,

Algunos empresarios *culpabilizan* al derecho del trabajo por considerarlo “obstáculo para las adaptaciones del mercado”.⁸ Recuérdese que el trabajo y su derecho

han convivido siempre, con los incómodos requerimientos de la economía, a lo largo de toda su andadura ha sido un compañero de viaje histórico [...] El derecho del trabajo no tiene sentido aisladamente considerado. Es complemento de la economía. Puede subsistir sólo si existe una economía capaz de garantizar las condiciones de vida de los trabajadores [...] protegerles de la destrucción y vicisitudes de una economía desordenada [...] ¿qué sentido tiene el trabajo si se presenta fundamentalmente como un derecho elitista de trabajadores que tienen la fortuna de trabajar, cuando junto a él existe un cementerio económico de desempleados.⁹

Se han abierto camino tres tipos de respuestas alternativas de nacionalidad diversa para enfrentar la crisis económica y el desempleo creciente en el orbe¹⁰: 1) el regreso de las relaciones de trabajo asalariado al ámbito del derecho común de bienes y contratos; 2) la configuración de un derecho del mercado laboral y; 3) la configuración de un derecho común del trabajo que incorpore la regulación de las diversas situaciones de prestación laboral.

2. ACEPTACIÓN DEL VOCABLO ÉTICA

En algunas de sus acepciones, la palabra ética significa “parte de la filosofía que trata de la *moral* y de las obligaciones del hombre”,¹¹ también hace referencia al “bien y el mal en los actos humanos [es un] conjunto de principios y reglas morales que regulan el comportamiento y las relaciones humanas”.¹² La voz castellana *moral* denota también “acciones humanas en orden a su bondad o malicia”.¹³

Los libros de moral más importantes de la Antigüedad, la *Ética* Nicomaquea, y de la Edad Media, *Summa Theologica*, constituyen sistemas de virtudes. Las cosas prosiguen así hasta Kant, frente a la *moral de las virtudes*, quien erige una *moral del deber*. Las *virtudes* son incorporaciones o apropiaciones

p. 38.

⁸ *Ibid.*, p. 40.

⁹ *Ibidem*, pp. 38-40.

¹⁰ *Ibidem*, p. 44.

¹¹ Real Academia Española, *Diccionario manual e ilustrado de la Lengua Española*, 4ª edición revisada, Madrid, Espasa-Calpe, 1989, p. 689.

¹² Moliner, María, *Diccionario del uso del español*, Tomo A-H, 2ª edición, Madrid, Gredos, 1998, p. 1238.

¹³ Real Academia Española, *op. cit.*, p. 1056.

ciones del bien. Para Kant, la ética crítica es puramente formal, la ética empírica tiene que ocuparse del contenido porque el hombre “no ha llegado todavía a ser puro *vernunftwesen*”.¹⁴ Necesita una guía para lo que ha de hacer. La virtud es la fuerza moral de la voluntad de un hombre en la prosecución de su deber”.¹⁵ Por actos morales debemos entender los medidos o regulados por la *regula morum*. El *objeto material* de la ética son los actos humanos, actos libres y deliberados y el *objeto formal* de estos mismos actos “considerados bajo la *razón formal* de su ordenabilidad por la *regula morum*”.¹⁶ En opinión de Eduardo García Máynez, los vocablos ética y *moral* tienen etimológicamente “igual significado (*êthos, mos*), *êthos* en griego y *mos* en latín, quieren decir costumbre, hábito”.¹⁷ En concordancia con el sentido etimológico, la ética sería una *teoría de las costumbres*.¹⁸ Por ello, Aristóteles menciona que “la virtud moral es fruto de la costumbre”.¹⁹ En opinión de José Luis L. Aranguren “el *carácter o personalidad moral* es el objeto de la ética apropiado a través de la vida, viviendo; a través por tanto de los actos y de los hábitos”.²⁰ Ortega eleva una virtud, “la *magnanimidad* o grandeza de ánimo por encima de todas las demás, observando en ella igual que los griegos, *un verdadero modo de ser*”.²¹ En el mismo sentido, Elías Díaz señala que “en última instancia la ética y la *moral*, hacen siempre referencia a valores, principios, deberes que conforman el carácter, el *modo de ser*”.

Para Luis Recaséns-Siches, “el campo de imperio de la moral es la conciencia, es decir; el de la intimidad del sujeto, [...] el orden de la moral es el que debe producirse dentro de la conciencia, es el *orden interior* [...] de nuestra vida auténtica; esto es, de la vida que cada cual vive, de modo intransferible”.²²

Diez-Picazo señala a la moral como “una guía de las acciones estrictamente individuales que pertenecen al terreno de la conciencia”.²³ El destacado romanista de Salamanca, Juan Iglesias, en su obra *Iter Iuris* expresa evocando a Propercio: *navita de ventis, de tauris narrat arator*.²⁴ En este orden de ideas ¿de qué debe hablar la ética? La idea de la *virtus* carente de significado

¹⁴ Esencialmente racional.

¹⁵ Aranguren, José Luis, *Ética*, Barcelona, Altaya, 1994, p. 234.

¹⁶ *Ibid.*, p. 133.

¹⁷ Eduardo García Máynez, *Ética*, 27ª edición, México, Porrúa, 1990, p. 11.

¹⁸ *Ídem*.

¹⁹ Aristóteles, *Ética Nicomaquea*, versión española e introducción de Antonio Gómez Robledo, 2ª edición, México, Porrúa, 1969, p. 18.

²⁰ Aranguren, José Luis, *La ética de Ortega*, Madrid, Taurus Ediciones, 1958, p. 37.

²¹ *Ibidem*, p. 34.

²² Recaséns-Siches, Luis, *Tratado general de filosofía del derecho*, 14ª edición, México, Porrúa, 1999, pp. 175-178.

²³ Cfr. Diez-Picazo, Luis María, *Experiencias jurídicas y teoría del derecho*, Barcelona, Ariel, 1975, p. 49.

²⁴ El navegante habla de los vientos, el labrador de los toros. Cfr. Iglesias Juan, *Iter iuris*, Madrid, Marcial Pons, 2002, p. 16.

jurídico inmediato, “complementa y asiste a lo *estatuido*, se trate de *leges* o de *mores*”.²⁵

En suma, como lo hemos expresado anteriormente, los libros de moral más importantes de la Antigüedad que refieren a la moral como un *sistema de las virtudes*, entendidas como “incorporación o apropiación del bien, [...] la ética de los deberes nos conduce a la ética de los valores, [...] entendidos como deseabilidad de las cosas. No hay valores sin *apropiabilidad* y *apropiación*, esta es precisamente la virtud”.²⁶ La ética de los valores “desemboca en ética de las virtudes”.²⁷

La virtud es hábito mediante la razón, consiste en “la aplicación concreta de la recta razón”.²⁸ Es además fuerza moral, vigor o valor, poder o potestad de obrar, disposición del alma para las acciones conforme a la ley moral.

3. EL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO

Para que la empresa pueda cumplir con su finalidad de producción de bienes o prestación de servicios, el empresario tiene distintas atribuciones o poderes tales como²⁹ organización, dirección, reglamentación, modificación de las formas y modalidades del contrato (*ius variandi*) y la facultad de control y poder disciplinarios. Estas atribuciones deben ejercitarse con criterio funcional y en forma razonable. La modificación por voluntad unilateral del empresario, “en relación con el trabajo que se desarrolla en la empresa”³⁰ es una manifestación del poder de dirección que se concreta en la variación de las condiciones de trabajo no sustanciales y viene determinada por la propia facultad de organización del empresario.

En referencia a la posición de los empresarios en las relaciones de trabajo, Antonio Martín Valverde menciona que la doctrina y la jurisprudencia reconocen en la libertad de empresa dos aspectos o manifestaciones, “la *libertad de creación* o iniciativa de actividades económicas y la *libertad de desarrollo* de las mismas combinando los factores productivos de acuerdo con la idea organizadora del empresario, la proyección de este segundo aspecto en la esfera de recursos humanos es el *poder de dirección del empresario*”.³¹

En opinión del muy ilustre y siempre recordado maestro español don

²⁵ Iglesias, Juan, *Iter iuris*, Madrid, Marcial Pons, 2002, p. 17.

²⁶ Cfr. Aranguren, José Luis, *Ética*, *op. cit.*, pp. 234-235.

²⁷ *Ibidem*, p. 239.

²⁸ Carnelutti, Francesco, *op. cit.*, p. 37.

²⁹ Cfr. Grisola, Julio Armando, *Derecho del trabajo y la seguridad social*, 8ª edición, Buenos Aires, Depalma, 2003, p. 291.

³⁰ Alemany Zaragoza, Eduardo, *Curso de derecho del trabajo*, 4ª edición, Barcelona, Gráficas Rey, 1999, p. 416.

³¹ Martín Valverde, Antonio, *et al.*, *Derecho del trabajo*, 9ª edición, Madrid, Tecnos, 2000, p. 140.

Manuel Alonso Olea, el poder de dirección “deriva de una obligación general de *protección*, este deber nace [del deber de prestar el trabajo] de cierta manera y con sujeción a ciertos órdenes, cuya fuente es el empresario a quién el contrato atribuye el *poder directivo*”.³²

En otra perspectiva, el distinguido profesor de Salamanca, Manuel Palomeque López señala que el *poder de dirección* no es ilimitado, sino por el contrario, tiene limitaciones en cuatro planos: constitucional, legal, convencional-colectivo y el contractual. Estos pueden resumirse en uno “el límite del poder empresarial directivo son los derechos del trabajador”.³³ Trabajar dentro del ámbito de organización y dirección del empleador supone, sin duda, “obligarse a realizar el trabajo convenido, por lo tanto, es consecuencia ineludible de las facultades directivas el poder incidir en todos los aspectos de la ejecución del contrato”.³⁴

El *poder de dirección* se concreta en un conjunto unitario y objetivado de facultades reconocidas al empresario. La fuente directa de los poderes del empresario se centra en el contrato de trabajo. La atribución de dichos poderes es “una consecuencia inmediata de la celebración del contrato y un efecto mediato de la voluntad de la ley”.³⁵

En la doctrina laboral mexicana Mario de la Cueva ocupa un lugar de privilegio, por su obra trascendente y sus enseñanzas vivificadas a través de la Ley Federal del Trabajo de 1970, vigente aún en nuestro país. El Maestro expresa que la naturaleza de la relación de subordinación es una *relación jurídica* que se descompone en dos elementos:

una *facultad jurídica del patrono* en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa; y una *obligación igualmente jurídica del trabajador* de cumplir estas disposiciones [...] en el pasado la facultad del empresario carecía de límites, en nuestra época, el derecho del trabajo es un elemento moderador o si se prefiere, limitador de los poderes absolutos”.³⁶

Néstor de Buen es el tratadista referente en la materia del trabajo, por lo que su opinión debe ser considerada. Expresa su desacuerdo con la teoría del *ius variandi* después de analizar la exposición de Guillermo Cabanellas³⁷

³² Alonso Olea, Manuel y María Emilia Casas Baamonde, *Derecho del trabajo*, 20ª edición, Madrid, Civitas, 2002, p. 375.

³³ Palomeque López, Manuel Carlos y Manuel Álvarez de la Rosa, *Derecho del Trabajo*, 11ª edición, Madrid, Centro de Estudios Ramón Areces, 2003, p. 731.

³⁴ *Ídem*.

³⁵ Cfr. Vida Soria, José, *et al.*, *Manual de derecho del trabajo*, Granada, Comares, 2005, p. 441.

³⁶ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo I, 6ª edición, México, Porrúa, 1980, p. 203.

³⁷ Cabanellas, Guillermo, *Contrato de trabajo. Parte general*, Vol. II, Buenos Aires, 1963, p. 594 y sigs.

El “*ius variandi* sólo se refiere a circunstancias secundarias de la relación laboral, figura que no tiene vigencia en México y de ninguna manera puede modificar los elementos esenciales del contrato”.³⁸

3.1 Organización del trabajo en la empresa

La empresa es una *organización* y, por tanto, constituye “el núcleo básico a partir del cual se organizan las sociedades en los países postcapitalistas”.³⁹ El propósito de la organización, entendido en sentido estrictamente económico, ha podido especificarse a través de la planeación estratégica, que conjuga las capacidades del sistema con la situación del entorno empresarial. Así podemos encontrar en la organización diversos enfoques: a) mecanicistas, b) organicistas o psicosociológicos y c) antropológicos.

- a) El enfoque mecanicista consiste en la “coordinación de acciones humanas cuya finalidad es la de producir y distribuir objetos o servicios”.⁴⁰ Lo verdaderamente importante es la maximización de la relación producción-consumo, bien sea optimizando la producción o minimizando los recursos. El modelo de persona con el que trabajan estos enfoques es en realidad reducido. Lo que realmente preocupa no son las personas concretas, sino los roles y funciones que estas desempeñan. La organización informal suele quedar fuera de su campo de análisis.
- b) El enfoque organicista o psicosociológico concibe a la organización como una institución de personas, una comunidad que comparte objetivos, sin que se abandone el supuesto de la maximización relación-producción. La analogía más adecuada para entender esta figura es la de un *organismo vivo*. Lo más característico es su “actitud proactiva ante el entorno y el carácter funcional que se trata de inscribir en la empresa: las organizaciones solicitan especialistas”.⁴¹ Un ejemplo de estas tendencias está en

³⁸ Cfr. Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, 9ª edición, México, Porrúa, 1994, pp. 582-583.

³⁹ Cortina, Adela, *Ética de la empresa. Claves para una cultura empresarial*, 3ª edición, Madrid, Trotta, 1998, p. 82.

⁴⁰ Fontrodona Felip, Joan, et. al., *La ética de la empresa en la encrucijada*, Pamplona, Ediciones Universidad de Navarra, 2010, p. 110.

⁴¹ *Ibid.*, p. 114. Nota: El término proactivo, procede del griego, compuesto de dos palabras «pro», preposición griega que significa “a favor de” y «actividad», cuya definición es “eficiencia de obrar”. Proactividad es una actitud en la que el sujeto u organización asume el control de su conducta de modo activo, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras, haciendo prevalecer la libertad de elección sobre las circunstancias del contexto. La proactividad no significa sólo tomar iniciativa, sino asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan; decidir en cada momento lo que queremos hacer y cómo lo vamos a hacer. El término proactividad lo acuñó Viktor Frankl, un neurólogo y psiquiatra austriaco en su libro “El hombre en busca de sentido,” sin embargo, la palabra no es aceptada por la Real Academia Española, según la 22ª edición de su Diccionario. En castellano se pueden utilizar el término iniciativa.

las teorías de las contingencias, de la evolución representada por Nelson y Winter (1982) la escuela ecologista, representada por Hannan Freeman (1989), las configuraciones de organizaciones de Mintzberg (1979) y los trabajos de Miller y Friesen (1984) y Miller (1990). Esta corriente introduce también una serie de conceptos que adquieren fuerza en el ámbito empresarial, tales como cooperación y participación, conceptos que son necesarios para que la descentralización en la toma de decisiones se lleve a cabo sin merma de la productividad. A partir de los años setenta, la participación se convierte en el “*leitmotiv*”⁴² de buena parte de las organizaciones empresariales. En una concepción de la empresa entendida como organismo social, las variables *psicosociológicas* desempeñan un papel relevante y la dimensión económica pierde su exclusividad. La persona ya no es una sola pieza de la maquinaria; sus motivaciones van más allá de la espera de recompensas o castigos y los juicios de valor comienzan a ser considerados en la toma de decisiones.

- c) Los enfoques antropológicos conciben a la organización como una “institución que lleva a cabo la coordinación de acciones de personas para la satisfacción de necesidades reales de los miembros de la organización”.⁴³ Esta nueva propuesta entiende la organización como una institución que incorpora los dos planos anteriores, el *qué* y el *cómo* y además cuestiona *para qué* se hacen las cosas, esto es, da sentido a las acciones que coordina considerando los valores, principios y fines que le dan fundamento. Este sentido pretende superar el tinte individualista y remite a los bienes honestos, de modo que su *deber ser* viene impuesto por los fines de las facultades superiores.

3.2 Dirección

La prestación profesional de servicios del personal de *alta dirección* consiste en el ejercicio de facultades de organización, gestión, supervisión y dirección, inherentes al titular de la empresa. Tal ejercicio se caracteriza por ser delegado, sin que ello impida que en el desempeño de aquellas funciones tenga el alto directivo amplia autonomía para tomar las decisiones más adecuadas. En suma, el ejercicio de los poderes correspondientes al núcleo organizativo de la empresa con autonomía y plena responsabilidad, “identifica al empleado de *alta dirección*, interna y externamente, como *alter ego*

⁴² Término acuñado por el compositor Richard Wagner, proveniente del alemán “*leiten*,” (guiar o dirigir) y “*motiv*,” (motivo), implica el tema musical recurrente en una composición y por extensión, motivo central recurrente de una obra literaria o cinematográfica.

⁴³ Fontrodona Felip, Joan, *op. cit.*, p. 119.

del empresario”.⁴⁴ El denominado personal directivo, cuyo número puede variar dependiendo de las características de la empresa, “realiza funciones de planificación, coordinación, dirección, mando y control dentro de la organización productiva, en nombre y representación del empresario”.⁴⁵ La fuente directa de estos poderes del empresario es “una consecuencia inmediata de la celebración del contrato de trabajo,”⁴⁶ por medio del cual esta *relación de poder* se transforma en una *relación jurídica*. El sujeto de este poder en la forma capitalista de la empresa “sólo puede ser el empresario”.⁴⁷

Los lugares de producción, es decir, aquellos espacios en que se efectúa el trabajo (oficinas, talleres, etcétera), constituyen —según Supiot— el “verdadero santuario de la autoridad del empresario. Son, por excelencia, los lugares de la subordinación en los que el trabajador pierde su libertad de movimiento y su autonomía individual para convertirse en una de las piezas de la empresa”.⁴⁸ Por el contrato de trabajo, el trabajador abdica una parte de su libertad para subordinarse a otro, subordinación que se circunscribe al tiempo y al lugar de ejecución de la prestación de trabajo. Las libertades fuera de la empresa, sobre las que el empresario carece de título alguno, “para usurparlas [...] no ha tenido que consagrarlas el derecho del trabajo”.⁴⁹ El reconocimiento legal del poder de dirección en la legislación mexicana se encuentra establecido en el artículo 134-III, referido a las obligaciones de los trabajadores, entre ellas “desempeñar el servicio *bajo la dirección del patrón o de su representante*, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.” Por tal circunstancia, el artículo 47 fracción XI de la Ley Federal del Trabajo establece como una causal de despido “*desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes*, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.”

A) Subordinación y deber de obediencia

La subordinación es la piedra angular de un derecho que tiene como objeto esencial enmarcar el ejercicio del poder que confiere a una persona sobre otra. Este poder subvierte los grandes principios sobre los que reposa el derecho de obligaciones y contratos: Principio de igualdad de las partes y de libertad contractual. Allí donde el derecho de obligaciones “postula la autonomía de la voluntad individual, el derecho del trabajo organiza la sumisión”.⁵⁰

⁴⁴ Valtena, Ángel Luis de, *El trabajo de alta dirección. Caracteres y régimen jurídico*, Madrid, Civitas, 2002, p. 112.

⁴⁵ *Ibid.*, p. 163.

⁴⁶ Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del trabajo*, 22ª edición, Madrid, Tecnos, 2001, p. 363.

⁴⁷ Gierke, Otto von, *Las raíces del contrato de servicios*, trad. de Germán Barreiro González, Madrid, Civitas, 1982, p. 39.

⁴⁸ Supiot, Alain, *Crítica del derecho del trabajo*, trad. de José Luis Gil y Gil, Madrid, MTAS, 1996, p. 181.

⁴⁹ *Ibid.*, pp. 185-186.

⁵⁰ Supiot, Alain, *Crítica... op. cit.*, p. 134.

El contrato de trabajo incorpora una antinomia que percibió el derecho romano al resistirse a admitir que “un hombre libre pudiera seguir siéndolo cuando se ponía al servicio de otro”.⁵¹

El derecho del trabajo se ha alimentado de esta tensión entre la idea del contrato que postula la autonomía de las partes y en la idea de subordinación que la excluye.

La *sumisión* del trabajador al *poder del empresario* constituye así la característica “esencial” del contrato de trabajo.

¿Puede fundarse en la autonomía de la voluntad la fuerza obligatoria de una relación jerárquica como el vínculo de subordinación? El contrato de trabajo crea una jerarquía entre iguales. La clave de esta paradójica construcción jurídica es “la autonomía de la voluntad de los que se sitúan así, de forma libre en una relación de subordinación con respecto a otro”.⁵² Como subrayaba Paul Durand, “el poder de dirección permite al empresario utilizar la fuerza de trabajo para servir a los intereses de la empresa”.⁵³ En efecto, el contrato de trabajo pone al trabajador a disposición del empresario, quien adquiere un poder de dirección continuo sobre la actividad del trabajador durante la ejecución del contrato. El objeto del acuerdo del trabajador asalariado consiste en renunciar a su voluntad autónoma, en someterla a la otra parte. En relación con lo anterior, la Ley Federal del Trabajo en México inserta la idea en el artículo 58: “el trabajador está a disposición del patrón” durante la jornada. Si el contrato determina *ab initio* de forma precisa el conjunto de tareas que el trabajador debe realizar, no quedaría ningún espacio para el ejercicio del poder de dirección del empresario, por lo que el poder patronal es “tanto más grande cuanto más grande es este margen de indeterminación de las obligaciones del trabajador”.⁵⁴ En el contrato civil, la “voluntad se compromete; en el contrato de trabajo, se somete [...] el compromiso manifiesta la libertad, la sumisión la niega”.⁵⁵

No cabría mencionar la *dependencia* si la vinculación al trabajo no fuera libre. Se suscribe el contrato como “expresión libre del consentimiento y, en consecuencia, el trabajo ha de prestarse en forma voluntaria”.⁵⁶

El concepto *dependencia* surgió como un instrumento jurídico necesario para dar unidad al derecho del trabajo para reconocer a “toda relación de producción que pueda ser definida como contrato de trabajo”.⁵⁷

El poder del empresario como acreedor de la prestación laboral se cen-

⁵¹ *Ídem*.

⁵² *Ibidem*, p. 144.

⁵³ Durand, Paul y Jaussaud, R., *Traité de droit du travail*, Tomo I, París, Dalloz, 1947, p. 430.

⁵⁴ Supiot, Alain, *Crítica... op. cit.*, p. 145.

⁵⁵ *Ibid.*, p. 147.

⁵⁶ Palomeque López, Manuel Carlos, *op. cit.*, p. 694.

⁵⁷ *Ibid.*, p. 695.

tra en las “facultades de exigir y ejecutar la prestación”.⁵⁸ El trabajador debe obedecer al propio empresario o persona en quien delegue. Esta obligación deriva de la *dependencia* como nota característica del contrato de trabajo, definida como “*sometimiento* al círculo rector y organizativo del empresario”,⁵⁹ es decir, ha de prestar su trabajo con “*sometimiento* real y expreso al empresario que indica la conducta laboral a desplegar”.⁶⁰

El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones sobre el modo de ejecución del trabajo. En esta relación jurídica debe desempeñar el servicio *bajo la dirección* del patrón o de su representante a quienes están subordinados (Artículo 134-III LFT).

La obediencia es un “deber unido y en relación al trabajo que se presta”.⁶¹ El deber de obediencia del trabajador es “la consecuencia de los derechos de organización y dirección del empleador”.⁶²

B) Subordinación y trabajo autónomo

Practicar el “conservadurismo” no es un ejercicio de prudencia: “negar el cambio, cuando éste es evidente y empeñarse en meter el vino nuevo en el odre viejo”⁶³ constituyen formas de escapismo. La reluctancia del jurista al cambio lo conduce a “ningunear” las transformaciones socioeconómicas,⁶⁴ negándose a la aceptación de las nuevas realidades, a las que debe aproximarse con “la mirada humilde de un observador atento, consciente de las limitaciones de su método y de su perspectiva a la hora de interpretar los cambios sociales”.⁶⁵ ¿En qué medida la subordinación y los cambios en el modo de trabajar afectan a la subordinación como categoría jurídica? ¿Es apropiada la idea clásica de subordinación para calificar a los nuevos trabajos y prácticas laborales actualmente?

El concepto de subordinación como factor determinante en el ámbito de aplicación de derecho del trabajo fue propuesto al alborear la formación de esta disciplina, por un autor clásico, Ludovico Barassi, en su obra *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, cuya primera edición fue publicada en 1901. En ella definió la subordinación como “la sujeción plena y exclusiva del trabajador al poder directivo y de control del empleador”.⁶⁶

⁵⁸ Vida Soria, José, *op. cit.*, pp. 442-443.

⁵⁹ García Ninet, Ignacio, *Derecho del trabajo*, Navarra, Aranzadi, 2001, p. 396.

⁶⁰ Palomeque López, Manuel Carlos, *op. cit.*, p. 694.

⁶¹ Diéguez, Gonzalo, *Derecho del trabajo*, Madrid, Marcial Pons-Ediciones Jurídicas y Sociales, 1999, p. 73.

⁶² Grisolia, Julio Armando, *Derecho del Trabajo y de la seguridad social*, 8ª edición, Buenos Aires, Lexis Nexis, Depalma, 2003, p. 328.

⁶³ Pérez de los Cobos Orihuel, Francisco, “La subordinación jurídica frente a la innovación tecnológica”, *Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica*, Año XXI, Número 10, Madrid, Mayo de 2005, p. 67.

⁶⁴ *Ibidem*.

⁶⁵ *Ibidem*, p. 68.

⁶⁶ Cfr. Ermida Uriarte, Oscar y Hernández Álvarez, Oscar, “Crítica de la subordinación”, *Revista Espa-*

Como se sabe, es regla no escrita en los códigos positivos que a “nuevas formas de producción, corresponderán nuevas formas de organización del trabajo:” así ha ocurrido siempre en la prolongada y vetusta historia del trabajo. Los cambios en los modelos de trabajar, ocurridos en buena medida por los procesos de innovación o de transformación tecnológica, “vendrían a impedir que la subordinación fuera reconocible y por consiguiente, a poner en entredicho su valor como categoría jurídica y su capacidad para identificar el ámbito de aplicación del derecho del trabajo”.⁶⁷ En las modalidades surgidas por las nuevas formas productivas, la subordinación ha adquirido nuevos perfiles, nuevas formas⁶⁸ por lo que se hace difícil y confusa su identificación.

En la escuela *iustlaboralista* mexicana, presidida por Mario de la Cueva, el elemento subordinación ha sido la consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial. Desde el año 1938 los profesionales del derecho del trabajo se sublevaron en contra de la tesis de “dependencia económica” como elemento esencial para la existencia de una relación de trabajo; la ejecutoria de 20 de octubre de 1944⁶⁹ esclarece el concepto.

En opinión de Mario de la Cueva, la naturaleza de la relación de subordinación es “una relación jurídica que consta de dos elementos: una facultad jurídica del patrono para dictar los lineamientos instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para los fines de la empresa y una obligación jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones”.⁷⁰

Néstor de Buen indica que el poder de mando y el deber de obediencia no operan de manera ilimitada: “existen sólo durante el tiempo de duración de la relación laboral”.⁷¹ Este autor considera a la subordinación como una etapa transitoria porque llegará el día en que el único dato importante lo constituya precisamente la prestación personal de un servicio.

El Poder Judicial de la Federación ha expresado que “la relación laboral se caracteriza por la subordinación [...] si falta [...] no se está en presencia de un contrato de trabajo”.⁷² De esta forma, la “subordinación es un *elemento esencial* en las relaciones laborales, por lo que a falta de ella resulta inexistente la relación laboral”.⁷³

ñola de Derecho del Trabajo, Núm. 116, Madrid, Civitas, marzo-abril, 2003, p. 170.

⁶⁷ Pérez de los Cobos Orihuel, Francisco, *op. cit.*, p. 69.

⁶⁸ *Ibidem*, p. 73.

⁶⁹ La Suprema Corte de Justicia de la Nación modificó el criterio prevaleciente, en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, mediante el Amparo directo 1690/43/2^a y señala que “la interpretación correcta [de dicho artículo] es que para que haya contrato de trabajo, se necesita que quien presta los servicios no lo haga con independencia absoluta y de acuerdo con su leal saber y entender, sino por orden y bajo la dependencia de la parte patronal”.

⁷⁰ Cueva Mario de la, *op. cit.*, Tomo I, p. 203.

⁷¹ Buen Lozano, Néstor de, *op. cit.* Tomo I., p. 573.

⁷² *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta época, cuarta sala, CXXXII, p. 443. Amparo directo 3534/55 Eduardo Mendoza Hernández, 21 de junio de 1957.

⁷³ *Semanario Judicial de la Federación*, octava época, Tribunales Colegiados de Circuito, julio de 1992, p.

Los cambios vertiginosos en las relaciones de trabajo, producidos por la introducción de nuevas tecnologías a finales del siglo pasado y a principios del presente, impactaron y desarticularon la organización tradicional en los centros productivos y surgieron nuevas prácticas o modalidades en las empresas, circunstancias que modificaron las condiciones en el mundo del trabajo. En la Unión Europea, el llamado *Informe Supiot*⁷⁴ evidencia con detalle las transformaciones del trabajo y su derecho en la última década del siglo XX.

El *trabajo autónomo* hizo su aparición en los escenarios europeos y fue objeto de reglamentación en diversos países, en España quedó conceptualizado en el artículo 11 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo, que a la letra dice: “son trabajadores autónomos económicamente dependientes los que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas y profesionales”.⁷⁵ Este Estatuto también estableció en el artículo 12 la obligación de “formalizar siempre por escrito el contrato y el deber de registrarlo en la oficina pública correspondiente”.⁷⁶

Los supuestos incluidos en el precepto anterior, definitorio del trabajo autónomo son:

- a) *Trabajadores autónomos económicamente dependientes*: La innovación introducida en el Estatuto (ETA) es “la creación de la categoría de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, a los que se dota de una especial tutela, es una nueva condición que se sitúa entre los trabajadores autónomos normales y los subordinados”.⁷⁷
- b) *Actividad económica o profesional a título lucrativo*: la tarea desarrollada por el trabajador autónomo “deberá realizarse persiguiendo la obtención de un beneficio económico y no tener el carácter de benéfica o gratuita”.⁷⁸ El ánimo de lucro es determinante para la inclusión como sujeto protegido en el Estatuto. Esta exigencia “permite excluir cualquier actividad profesional que no tenga de por medio ganancia”.⁷⁹

416. Amparo directo 355/91. Fidencio Camacho Dueñas y otros, 22 de enero de 1992.

⁷⁴ Supiot, Alain, *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo. Informe para la Comisión Europea*, Valencia, España, Tirant Lo Blanch, 1999, 318 pp.

⁷⁵ Goerlich Peset, José María y Blasco Pellicer, Ángel, *Estatuto del Trabajo Autónomo*, Valencia, España, Tirant Lo Blanch, 2007, p. 11.

⁷⁶ *Ibidem*, p. 12.

⁷⁷ Goerlich Peset, José María, *et al.*, *Trabajo autónomo: nueva regulación*, Valencia, España, Tirant Lo Blanch, 2007, p. 40.

⁷⁸ Blasco Lahoz, José Francisco, *Sujetos incluidos en el régimen especial de trabajadores autónomos*, Valencia, España, Tirant Lo Blanch, 1996, p. 26. (Colección laboral No. 36).

⁷⁹ Gómez Caballero, Pedro, *Los trabajadores autónomos y la seguridad social: Campo de aplicación y acción protec-*

- c) *Modo de realización de la actividad*: El trabajador autónomo debe efectuar las labores de forma *habitual, personal y directa*. Señala la jurisprudencia española que la *habitualidad* es “característica esencial para conceptualizar al trabajador por cuenta propia, hay que conectarla con la realización del trabajo [la habitualidad no es confundible con la periodicidad, sino que el trabajo personal y directo debe ser cotidianamente la principal actividad productiva que el trabajador desempeñe]”.⁸⁰ La forma *personal y directa* de ejecutar el trabajo implica que el prestador del servicio interviene “con su propio esfuerzo en la actividad productiva, lo que permite diferenciarlo del que sólo es titular de la actividad de explotación”.⁸¹ Así el trabajador autónomo controla su propia organización, soporta sus riesgos y se apropia de los frutos.
- d) *El cliente*: Puede ser una persona física o jurídica del que dependen por recibir de manera regular remuneraciones que supongan su principal fuente de ingresos, es decir, por percibir (del cliente) *al menos, el 75 por ciento de los ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas y profesionales*. La expresión “al menos” indica “que el 75 por ciento tiene la estructura de un mínimo, lo que permite que cualquier dependencia que se sitúe por encima del mismo pueda dar lugar a la existencia de un trabajo autónomo (TRADE)”.⁸²

4. PODER DISCIPLINARIO

Las facultades disciplinarias están dirigidas a conseguir el orden interno de las relaciones del personal, la adecuada “realización de las funciones laborales, así como el necesario orden de convivencia de los trabajadores y la dirección”.⁸³ La necesaria regularidad de estas conductas, se traduce “en la imposición a los trabajadores de una serie de obligaciones, de cuyo cumplimiento se encarga el empresario [...] entre ellas, podemos destacar: obligación de usar uniformes, asistencia y puntualidad, control de entrada y salida al centro de trabajo, prohibiciones de fumar, hablar o comer, etcétera”.⁸⁴ Es tradicional que estas obligaciones sean incluidas o formen parte del reglamento interior de trabajo. No obstante lo anterior, diversos autores, entre ellos José Luis Monereo Pérez, rechazan estas medidas que emanan del

tora del RETA, Valencia, España, Tirant Lo Blanch, 2000, p. 27. (Colección laboral No. 101).

⁸⁰ *Ibidem*, p. 28.

⁸¹ *Ibidem*, p. 30.

⁸² Goerlich Peset, José María, *et al.*, *Trabajo autónomo... op. cit.*, p. 45.

⁸³ Montoya Melgar, Alfredo, *El poder de dirección del empresario*, Madrid, Estudios de trabajo y previsión, Instituto de Estudios Políticos, 1965, pp. 188-189.

⁸⁴ Cfr. Montoya Melgar, Alfredo, *op. cit.*, p. 189.

poder patronal. El destacado iuslaboralista de la Universidad de Granada opina al respecto: “el poder disciplinario del patrón se debe rechazar sin más, porque el patrono es quien decide sobre la falta de cumplimiento del contrato por el obrero y le aplica una pena a este [...] porque nadie puede ser juez en causa propia y porque el juez debe encontrarse ante los litigantes, como tercera persona imparcial”.⁸⁵

En la legislación mexicana, corresponde al reglamento interior de trabajo establecer estas condiciones de común acuerdo con los trabajadores o sus representantes, el cual debe ser depositado en la junta y ser publicado. En la Ley Federal del Trabajo de 1931, el artículo 102-IX establecía la disciplina en la empresa.⁸⁶ La Ley de 1970 (vigente hasta ahora) incluyó en el reglamento interior (artículo 423-X) disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. En él se adicionó que en la suspensión de trabajo como medida disciplinaria, el trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se le aplique la sanción, esto en concordancia con la garantía constitucional de audiencia (Artículo 14 constitucional). En tal circunstancia, de la Cueva afirma que “no es el empresario quien impone las sanciones, ya que la imposición solamente puede hacerse de conformidad con lo que disponga el reglamento, el único acto que puede realizar libremente el patrón es el despido [...] en consecuencia, no podrá imponerse a los trabajadores ninguna sanción disciplinaria que no esté decretada en el reglamento, exactamente aplicable a la falta que se trate”.⁸⁷

Para Néstor de Buen, la importancia en la inclusión de medidas disciplinarias en el reglamento interior consiste en establecer “los principios de legalidad y tipicidad, [así como consagrar] a favor de los trabajadores la garantía de audiencia”.⁸⁸

La disciplina laboral impuesta al trabajador ocurre durante la jornada, en la que está *a disposición* del empresario. El alcance del poder de dirección no se extiende más allá de la vida laboral del trabajador, quien “en su vida personal es libre absolutamente”.⁸⁹

Como consecuencia de la facultad del empresario para dirigir, controlar, organizar y supervisar el cumplimiento de las órdenes generales o instrucciones especiales, surge el *poder disciplinario*, correlativo “al poder de dirección y deber de obediencia que genera en el trabajador,”⁹⁰ cuya función principal

⁸⁵ Monereo Pérez, José Luis, *Fundamentos doctrinales del derecho social en España*, Madrid, Trotta, 1999, p. 41.

⁸⁶ Disposiciones disciplinarias y forma de aplicarlas: En los casos en que las empresas impongan la suspensión de trabajo como medida disciplinaria, no deberá exceder de ocho días y nunca se harán anotaciones malas a los trabajadores sin la previa comprobación de las faltas cometidas, debiendo intervenir en ambos casos, el delegado sindical y a falta de este, un representante de los trabajadores.

⁸⁷ Cfr. Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo II, México, Porrúa, 1979, pp. 497-498.

⁸⁸ Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo*, Tomo II, 10ª edición, México, Porrúa, 1994, p. 854.

⁸⁹ Montoya Melgar, Alfredo, *El poder...*, p. 193.

⁹⁰ Alonso Olea, Manuel y Casas Baamonde, María Emilia, *Derecho del trabajo*, 20ª edición, Madrid,

es la propia de todo sistema punitivo, “permite al empresario aplicar sanciones sin necesidad de acudir a las instancias judiciales para su imposición y efectividad”.⁹¹ Esta facultad “sancionadora” pretende “corregir la mala conducta del trabajador materializada en faltas o incumplimiento a las obligaciones contractuales”.⁹²

Esta figura jurídica (poder disciplinario) tiene su *fuerza inmediata* en la celebración del contrato de trabajo, y su origen *mediato* en la voluntad de la ley. Así en la Ley Federal de Trabajo mexicana queda previsto en el artículo 31 (*pacta sunt servanda*) al establecer que los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad. Esta idea también se reproduce en el artículo 134-III y IV.

En opinión del distinguido iuslaboralista Héctor Santos Azuela, la reglamentación del régimen disciplinario (en México) es obra de “una comisión bilateral de los factores de la producción, quienes pueden limitar los abusos, los caprichos y el incumplimiento de las obligaciones laborales del patrón”.⁹³

5. ÉTICA EN LA EMPRESA

¿Por qué nace la ética empresarial? ¿Cuáles son sus características? ¿Cómo interpretar la creciente relevancia de la ética en los negocios a finales de los 80's? ¿La ética en los negocios es una necesidad, un “efecto cosmético o incluso un nuevo opio del pueblo, que adormece la conciencia de los explotados para que no se percaten de lo que son”⁹⁴?

La dirección de empresas no puede entenderse solamente como la producción de bienes y servicios, sino que, a través de ellos, la acción del directivo influye en él mismo y en las personas afectadas por sus decisiones. La ética aporta a la dirección de empresas principios generales de actuación,⁹⁵

Civitas, 2002, p. 390.

⁹¹ Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del trabajo* 22ª edición, Madrid, Tecnos, 2001, p. 367.

⁹² Grisolia, Julio Armando, *op. cit.*, p. 367.

⁹³ Santos Azuela, Héctor, *Elementos de derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1994, p. 155.

⁹⁴ Cortina, Adela, *Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial*, 3ª edición, Madrid, Trotta, 1998, p. 76.

⁹⁵ 1) *Racionalidad*: Al actuar hay que proceder de modo reflexivo, buscando y haciendo el mayor bien humano posible, sin dejarse llevar exclusivamente por impulsos, sentimientos o pasiones.

2) *Personalista*: Todo ser humano debe ser tratado o amado respetando su dignidad de persona y, en la medida de lo posible, ha de promoverse todo aquello que facilite su desarrollo humano.

3) *Integridad de las causas*: La moralidad de una acción implica la bondad de todas sus causas, esto es, la bondad de la intención (fin del agente), la bondad de la obra externa elegida como objeto, y la bondad de los medios elegidos para alcanzar el fin.

4) *Imparcialidad*: Al actuar no hay que dejarse llevar por preferencias ajenas al bien de las personas.

5) *Orden en las responsabilidades*: En la responsabilidad por promover el desarrollo humano de los demás hay que respetar el orden derivado de las prioridades inherentes a la condición o funciones propias del agente, respetando los legítimos compromisos adquiridos.

6) *Proporcionalidad*: No debe realizarse una acción si los efectos secundarios que la acompañan no guar-

aplicados en las decisiones del directivo a las circunstancias concretas de la situación particular. En opinión de Joan Fontrodona Felip el lugar que le corresponde a la ética en la dirección de empresas puede concretarse en tres aspectos:⁹⁶ 1) la definición de la naturaleza y la finalidad de la empresa, 2) la propuesta de principios de actuación y 3) en el proceso de toma de decisiones.

La ética se entiende como “un conjunto de mandatos que deben ser cumplidos sin atender ni a las circunstancias en las que el sujeto debe actuar, ni a las consecuencias que previsiblemente se seguirán de la actuación. Quien obra en contra de esos mandatos, se piensa, actúa de forma inmoral”.⁹⁷

A partir de los años setenta comenzó a ponerse de moda tanto en los Estados Unidos como en Europa la llamada ética de los negocios (*bussines ethics*), la cual recibe otros nombres como ética empresarial, ética de la gestión, ética de la organización o ética de la dirección.

La falta de credibilidad no es una carta de triunfo en el mundo del negocio y la *confianza* fue convirtiéndose de nuevo en el valor empresarial que en realidad nunca había dejado de ser. Las empresas deben asumir la responsabilidad de sus decisiones en un largo plazo. Esto significa una garantía de supervivencia. La empresa arroga una responsabilidad moral con la sociedad, es decir, con los consumidores, accionistas, empleados o proveedores. Una ética de las organizaciones es “indispensable para reconstruir el tejido de una sociedad, para *remoralizarla*”.⁹⁸ Cuanto mayor es la exigencia de niveles de rentabilidad elevados en relación con los capitales invertidos, mayor furor hace la gestión ética; cuando más nadan las empresas en las aguas heladas del liberalismo económico, más de manifiesto ponen su búsqueda de alma, cuanto mayores son los estragos de la guerra económica, más se impone la exigencia de una *moralización de los negocios*.⁹⁹

Los anglosajones con su acostumbrado pragmatismo expresan *bussines is bussines*, frase que hace referencia a la ideología misma de la mano invisible, cuyo principio estriba en que “la economía no necesita virtudes morales, ni la benevolencia recíproca de las personas”.¹⁰⁰ Durante los años ochenta, la imagen del mundo de los negocios se degradó fuertemente por los diversos escándalos bursátiles, las ganancias milagrosas y los beneficios fáciles. Es

dan proporción con la causa de necesidad que existe para realizarla.

7) *Legalidad*: Las leyes promulgadas por la legítima autoridad que rige una determinada sociedad han de estar subordinadas al bien de la persona, pero son fuente de deberes éticos en la medida en que concretan aspectos particulares del bien común y siempre que no se opongan a él.

⁹⁶ Fontrodona Felip, Joan, *op. cit.*, p. 133.

⁹⁷ Cortina, Adela, *op. cit.*, p. 78.

⁹⁸ *Ibidem*, p. 82.

⁹⁹ Lipovetsky, Gilles, *Metamorfosis de la cultura liberal. Ética, medios de comunicación, empresa*, trad. de Rosa Alapont, Barcelona, Anagrama, 2002, pp. 62-63.

¹⁰⁰ *Ibidem*, p. 63.

por ello que la valorización de la ética de los negocios puede comprenderse como una reacción del auge de las prácticas *malsanas* del *bussines* y contra un individualismo sin freno, orientado hacia la especulación desmedida. Por esta razón fueron incorporados los deontólogos a las grandes empresas, para tener a su cargo la transparencia de los mercados, hacer respetar las reglas del buen comportamiento profesional, evitar las sanciones económicas y penales, entre otras.

La promoción de la ética de los negocios constituye una operación destinada a “redorar el blasón de las empresas ante el Estado [...] supone un buen medio de cuidar la propia imagen ante las colectividades territoriales, las ciudades y las regiones [...] mayores probabilidades de asegurar la lealtad de los clientes y de ganar nuevos contratos, poniéndose de modo visible al servicio de la colectividad —de este modo—, las empresas recrean un sistema de legitimidad social”.¹⁰¹ La ética de los negocios no constituye en modo alguno una moral desinteresada, sino que supone un instrumento nuevo de valorización de la empresa en el mercado. Tal parece que la solidaridad, la ética, la ecología y la empresa tienen en esta época un papel de adhesión: “la empresa ciudadana y el mecenazgo de solidaridad, pueden contribuir, a crear una imagen humana de la empresa ante los asalariados, favorecer un clima de confianza, un sentimiento de orgullo, un elemento de motivación,”¹⁰² es decir, la ética es buena para los negocios y aquellas compañías que la toman en serio “van a resultar más rentables”.¹⁰³

La moral se ha transformado en medio económico: “virtudes y valores son instrumentalizados al servicio de la empresa, no hay retorno o renacimiento de la moral, sino funcionalismo utilitarista de los ideales”.¹⁰⁴

6. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA EMPRESA

La responsabilidad implica aceptar, asumir, afrontar. De esa manera el empresario, el directivo o el trabajador sólo pueden responder de los actos sobre los cuales tienen dominio. La concepción de la *empresa socialmente responsable* (ESR) es producto de controvertido debate y está muy lejos de ser aceptada ampliamente, pretende suscitar “sensibilidad hacia los costes sociales de la actividad económica”, asumir a nivel operacional un grado de compromiso mayor del que la ley y la costumbre imponen”.¹⁰⁵ Desde esta perspectiva la empresa ha de cumplir funciones y claras responsabilidades sociales, tales como tomar decisiones morales.

¹⁰¹ *Ibid.*, p. 67.

¹⁰² *Ibid.*, p. 72

¹⁰³ Segura, Etxezarraga, Joseba, ¿Ética en los negocios?, Bilbao, España, Universidad de Deusto, 1996, p. 37.

¹⁰⁴ Lipovetsky, Gilles, *op. cit.*, p. 74.

¹⁰⁵ Segura, Etxezarraga, Joseba, *op. cit.*, pp. 47-48.

Al alborear el nuevo milenio a iniciativa de Kofi Annan, secretario (1997-2006) de la Organización de las Naciones Unidas fue creada *Global Compact*, cuya oficina busca que las empresas se comprometan a encauzar sus estrategias y operaciones, de manera que esta iniciativa ciudadana constituya un Pacto Mundial a través del cual se legitime socialmente al negocio y los mercados. Las empresas adherentes comparten la convicción de que los principios universales éticos, contribuyen a un comercio global estable, equitativo e incluyente capaz de fomentar sociedades más prósperas.

De acuerdo a esta nueva perspectiva empresarial, temas como la corrupción, la explotación, la inequidad y la discriminación son frenos para la innovación y la sustentabilidad.

El *Pacto Mundial sobre Responsabilidad Social Corporativa* consta de diez principios divididos en cuatro áreas temáticas: derechos humanos basados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; laboral, inspirada en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre Principios Fundamentales y Derechos Laborales; medio ambiente, tomando como referencia la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo y, por último, corrupción, con base en la convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.¹⁰⁶

DERECHOS HUMANOS	NORMAS LABORALES	MEDIO AMBIENTE	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN
<p>Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional;</p> <p>Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.</p>	<p>Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;</p> <p>Principio 4: Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;</p> <p>Principio 5: Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil;</p> <p>Principio 6: Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.</p>	<p>Principio 7: Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales;</p> <p>Principio 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental;</p> <p>Principio 9: Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente</p>	<p>Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.</p>

El *Pacto Mundial* es una iniciativa voluntaria que incorpora fundamentos para la gestión, estrategia y cultura en las actividades empresariales.

¹⁰⁶ Los diez principios del Pacto Mundial sobre Responsabilidad Social Corporativa:

7. EPÍLOGO

Las empresas no son organizaciones filantrópicas o caritativas, salvo que exista alguna destinada a tales fines. Su objetivo consiste en ser eficaces en el orden económico, crear riqueza y bienes útiles para los hombres, obtener ganancias a fin de poder innovar. No se puede exigir a una empresa que sea altruista y, por ejemplo, contrate personal con el pretexto de combatir el desempleo. Por otra parte, la ética no prescribe el empleo vitalicio en la misma empresa y tampoco exige una renta de estabilidad eterna en las empresas. En el mundo empresarial la solidaridad y la ausencia de despidos no pueden ser imperativos categóricos. La misión de la empresa consiste ante todo en crear riqueza, bienes económicos y servicios, asegurar su productividad y competitividad a fin de no ver amenazada su existencia en el futuro. El objetivo de la organización no es hacer el bien moral por doquier y en todo momento. La moral, de la forma en que obliga al respeto de las personas, la protección de la vida y el respeto a la dignidad humana, también exige, incondicionalmente, que se comercialicen productos que garanticen estándares de calidad en todos los sentidos. En el terreno ético no existe ninguna duda entre la vida y las ganancias, es la vida quien tiene la prioridad.

El empresario debe asumir la responsabilidad que vele por el respeto de los principios admitidos por la dirección. Fatal resulta el error que descuida la dimensión humana. En materia de ética en los negocios, tan sólo exigimos el respeto de los principios más elevados del humanismo moral...