



Ética en Recursos Humanos: *Encuadre jurídico*

Por: Juan Loredó, socio de Legal Laboral abogados

La instauración de normas morales que orienten las conductas de los colaboradores en las organizaciones, más que una moda o una buena práctica, se ha vuelto una necesidad, que se plasma a través de un catálogo de lineamientos de este corte al que se conoce como Código de Ética.

Las directrices contenidas en estos códigos por sí solas carecen de carácter coercitivo. No obstante, han demostrado propiciar armonía en el terreno laboral y ser eficaces para disuadir la ejecución de conductas nocivas para la organización.

Hacia el año 2008, con motivo de los resultados de la *Encuesta de Fraude y Corrupción en México*, realizada por la consultora KPMG, se desprendió que las principales razones de fraude interno en las empresas provenían de la deficiente operación en los inventarios, vinculación fraudulenta con clientes y/o proveedores, así como los conflictos de intereses.

Estas son conductas que, si bien la legislación sanciona, su simple materialización implica una merma, pudiéndose actuar legalmente hasta que se las descubra, lo que en muchos casos será tardíamente a la luz del daño ocasionado que no siempre será exclusivamente económico. Antes bien, puede afectar el prestigio de la organización en cuyo caso el perjuicio será irreversible.

Ante ello se robustecieron las medidas preventivas a través de controles más estrictos y redundancia en sus revisiones y aprobaciones. En la arista de Recursos Humanos, al momento de seleccionar talento, se dio mayor peso a los valores y principios de vida de los candidatos casi a la par de sus competencias y habilidades. Por otra parte, para los miembros que ya integran la organización, se establecieron códigos de ética.

A través de declaraciones de principios y valores, los códigos de ética permiten a las organizaciones plasmar fundamentos morales y éticos de carácter universal. El código de ética debe surgir como parte integral de su cultura organizacional, de la que se desprenden los patrones, valores, símbolos, lenguaje, historias y prácticas de la empresa, reflejados en el modo en cómo sus directivos la conducen, sus ejecutivos la conciben y todos los colaboradores se desempeñan en la misma.

Empresas, organismos internacionales e incluso gobiernos han elaborado códigos de ética porque incrementan su productividad, sostenibilidad, dan acceso a ciertas certificaciones y hacen eficiente la capacidad de respuesta a la observancia de disposiciones legales.

Ahora bien, en general los códigos de ética deberán estar dotados de los elementos siguientes:

Las directrices contenidas en los códigos de ética por si solas carecen de carácter coercitivo. No obstante, han demostrado propiciar armonía en el terreno laboral y ser eficaces para disuadir la ejecución de conductas nocivas para la organización.

Ámbito de aplicación

Consiste en determinar quiénes estarán regulados por el código; esto es, establecer cuáles empleados, qué sector de la empresa, qué establecimientos o en su caso si todos los colaboradores de la organización estarán regidos por la herramienta. Asimismo, se definen las instancias a las que se puede recurrir en caso de surgir algún conflicto o inconformidad.

Objetivos éticos

La organización (empresa y colaboradores) manifiestan el propósito de elaborar y aplicar el código de ética, así como los objetivos primarios que deberá alcanzar al establecerse, por ejemplo:

- ▶ Ser referente para la conducta personal y profesional.
- ▶ Propiciar un comportamiento ético, basado en los valores corporativos.
- ▶ Reducir las subjetividades de las interpretaciones personales, sobre los principios morales y éticos.
- ▶ Consolidar la identidad e imagen de la empresa en sus relaciones y diversidad de aspectos.
- ▶ Cohesionar a sus miembros bajo una misma filosofía de respeto recíproco y armonía laboral.

Principios éticos

Son aquellos que formarán las piezas de la “columna vertebral” del código y que de manera enunciativa más no limitativa son:

- ▶ **Integridad:** Actuar con honestidad, responsabilidad y ética profesional.
- ▶ **Honestidad:** Actuar de forma recta y decente.
- ▶ **Dignidad:** Actuar con gravedad y decoro.
- ▶ **Respeto:** Respetar a las personas, al entorno y al ambiente.
- ▶ **Servicio:** Servir a los clientes con el mejor esfuerzo y compromiso.

- ▶ **Lealtad:** Conducirse con equidad, con base en la verdad y demás valores.
- ▶ **Dedicación:** Desempeñarse con intensidad.
- ▶ **Eficacia:** Lograr el objetivo dentro de los valores de la organización.
- ▶ **Transparencia:** Las acciones son visibles para toda la organización.
- ▶ **Creatividad:** Permanente mejora y superación de cánones.
- ▶ **Solidaridad:** Trabajar en equipo y compartir responsabilidades.
- ▶ **Puntualidad:** Cumplir oportunamente con los compromisos y las obligaciones adquiridas.

Lineamientos de conducta

La organización a través del código de ética establecerá la manera de actuar y desarrollar la actividad de sus miembros, que puede ser sobre los siguientes aspectos particulares:

1. Relación en el trabajo
 - 1.1. En el ejercicio del cargo o función.
 - 1.2. En el trato con los demás miembros de la empresa.
 - 1.3. En relación con los preconceptos.
 - 1.4. En cuanto a las intimidaciones.
 - 1.5. En cuanto a las críticas.
 - 1.6. En cuanto a la tolerancia al error.
 - 1.7. En cuanto al compromiso de las personas.
 - 1.8. En cuanto al derecho a las aclaraciones.
 - 1.9. En cuanto a los medios internos de comunicación.
 - 1.10. En cuanto a la apariencia personal.
 - 1.11. En cuanto a la confidencialidad.
 - 1.12. En cuanto a las actividades políticas y religiosas.
 - 1.13. En cuanto a la relación con los clientes.
 - 1.14. En cuanto a la relación con proveedores.
2. En cuanto a la modalidad de trabajo
 - 2.1. En la atención a clientes, proveedores y a la competencia.

A través de declaraciones de principios y valores, los códigos de ética permiten a las organizaciones plasmar fundamentos morales de carácter universal.

El código de ética debe surgir como parte integral de la cultura organizacional.

- 2.2. Al brindar información a clientes y proveedores.
- 2.3. Cuando hay conflicto de intereses.

La determinación de los mismos permite tener una regulación más específica y hará que los empleados tengan bien definidas sus obligaciones en la empresa con cada uno de los miembros.

Sin marco legal

Si bien a la fecha no hay disposiciones legales que ordenen y regulen los códigos de ética, dentro de las organizaciones es posible darles peso y hacerlos observables si diversos documentos laborales los refieren como disposiciones que el colaborador se compromete a cumplir.

- ▶ Plasmar la obligatoriedad de su observancia en el contenido del Contrato Individual de Trabajo, de acuerdo con el artículo 134, fracción I de la Ley Federal del Trabajo que dispone la obligación de los trabajadores para cumplir con las disposiciones de trabajo que le sean aplicables.
- ▶ En el Reglamento Interior de Trabajo estipular su cumplimiento, pues así lo permite la fracción XI del artículo 423 de la citada ley al señalar que se contendrán en el reglamento las demás *normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad.*”

- ▶ Entregar el código de ética a cada colaborador y recabar en una carta muy sencilla y amable su compromiso para observar y hacer cumplir tal instrumento.

No importa cuán sencillo o complejo sea el código de ética, lo importante es contar con él. Por último, se sugiere evitar disposiciones que vayan en contra de los derechos humanos de los colaboradores, o bien, que de manera indirecta pudieran interpretarse como algún tipo de discriminación. ▲



El contenido es responsabilidad del autor.