

Impacto Científico

Revista arbitrada venezolana
del Núcleo LUZ-Costa Oriental del Lago

ISSN: 1836-5042 ~ Depósito legal pp 200602ZU2811

Vol. 5 N° 1, 2010, pp. 44 - 58

Lineamientos éticos en la relación laboral

Mayrú Mocletón Olivarez

*Departamento de Ciencias Humanas,
Programa Ciencias Económicas y Sociales, Núcleo LUZ-COL.
Venezuela. mayrumocleton@yahoo.com*

Resumen

La actual crisis ética y de valores se refleja en el incumplimiento de la normativa laboral y el incremento de la conflictividad en el trabajo. El objetivo general de la presente investigación consistió en determinar lineamientos éticos orientadores de la conducta de trabajadores y empleadores en las relaciones laborales. Este estudio se justificó por los beneficios que proporciona en la práctica establecer lineamientos en ética laboral, capaces de propiciar la armonía y la paz social entre los sujetos de la relación de trabajo. Asimismo, constituye un aporte a la doctrina, la legislación existente y futuros estudios. La investigación fue de tipo documental, descriptiva y cualitativa, con diseño bibliográfico. Las conclusiones permitieron establecer la necesidad de incorporar lineamientos éticos que sirvan de marco de referencia para las actividades y conductas de los sujetos de la relación laboral, fundamentados en valores y principios como: honestidad, justicia, probidad, buena fe, tolerancia, solidaridad, equidad, moralidad e imparcialidad. Se recomendó la adopción de lineamientos éticos en la cultura organizacional, mediante la elaboración de códigos de ética, con la finalidad de optimizar las relaciones de trabajo, generar confianza y minimizar los conflictos. Igualmente, se propuso la incorporación del componente ético en los procesos de evaluación y auditoría de las organizaciones, garantizando de esta forma su permanencia en las relaciones laborales.

Palabras clave: lineamientos éticos, valores, sujetos de la relación laboral.

Ethical Guidelines in Labor Relationships

Abstract

The current ethical and moral values crisis is reflected in the lack of compliance with labor standards and the increase of labor conflicts. The main goal of this research consisted of determining the ethical guidelines that orient employee and employer behavior in their labor relations. The study was justified by the benefits it offers in establishing guidelines for labor ethics that are able to foster harmony and peace among labor relations subjects. Likewise, it contributes to doctrine, current legislation and future studies. Research was of the descriptive, documentary and qualitative type, with a bibliographic design. Conclusions made it possible to establish the need for incorporating ethical guidelines that serve as a frame of reference for the activities and behaviors of subjects in their labor relationships, based on values and principles such as: honesty, justice, probity, good faith, tolerance, solidarity, equity, morality and impartiality. The adoption of ethical guidelines in organizational culture was recommended by creating ethical codes in order to optimize labor relationships, generate confidence and minimize conflicts. Likewise, incorporation of the ethical component in assessment and auditing processes for organizations was recommended, thereby assuring its permanence in labor relations.

Key words: ethical guidelines, values, labor relationship subjects.

Introducción

En la actualidad, la crisis ética se ha apoderado de todos los escenarios sociales, inclusive el relativo a las relaciones laborales, observándose con preocupación el incremento de la conflictividad laboral. En este contexto, surge la necesidad de rescatar e incorporar valores y principios éticos que propicien la armonía y el compromiso entre los sujetos de la relación de trabajo.

La afirmación anterior, revela que la ausencia de lineamientos éticos orientadores de las relaciones laborales está generando un desequilibrio en las mismas, pues lejos de armonizarlas, contribuye a establecer actuaciones que no se ajustan, en modo alguno, a lo esperado por las partes. En este sentido, se observa con preocupación la desaplicación de principios fundamentales como la buena fe y la probidad, priorizándose

el interés personal sobre el colectivo, perdiendo su vigencia el respeto por la dignidad humana, la lealtad y solidaridad.

Visto así, los lineamientos éticos comprenden un sistema de directrices cuya finalidad consiste en orientar la conducta y las actividades del hombre, al establecer de manera sencilla, valores centrales. Éstos persiguen trazar el camino hacia la armonía, mediante el establecimiento de principios orientadores de las relaciones humanas, cuyo cumplimiento involucra un alto sentido de internalización y compromiso. Tienen como función tocar y despertar la conciencia de los actores, con el objeto de garantizar el ejercicio de sus actividades en un ambiente de legitimidad y autenticidad en beneficio de la sociedad, combatiendo la ausencia de probidad, sin perjuicio de las normas jurídicas plasmadas en el ordenamiento jurídico.

Sobre la base de las anteriores consideraciones, se desarrolló la presente investigación cuyo propósito fundamental consistió en determinar lineamientos éticos modeladores de la conducta de los sujetos de la relación laboral.

Para tal fin, resultó necesario identificar los principios que fundamentan la ética empresarial. Además, se examinó el marco normativo que regula la relación de trabajo en Venezuela, y por último, los hallazgos permitieron establecer lineamientos éticos que sirven de orientación a la conducta de trabajadores y empleadores.

Presupuestos teóricos

1. Ética

El Diccionario de la Real Academia Española (2001) define ética en su cuarta acepción como parte de la filosofía que trata de la moral y las obligaciones del hombre. En ese orden de ideas, su quinta acepción señala que se refiere al conjunto de normas morales que rigen la conducta humana. En efecto, la ética entendida como ciencia práctica de la conducta humana, a pesar de su carácter subjetivo, remite a principios objetivos que sirven de referencia absoluta, proponiendo lineamientos de validez general, enunciados mediante valores o virtudes como ideales a seguir; su dinamismo radica en la espontaneidad y libertad, no en normas coercitivas.

Según Aristóteles, citado por Bautista (2007), la grandeza o degradación del hombre depende de la vivencia libre de los principios éticos naturales que dan lugar a la *sindéresis* o chispa de la conciencia, cuya expresión se manifiesta en los siguientes enunciados: “hacer el bien y evitar el mal”, “decir la verdad siempre”, “dar a cada uno lo suyo”, “respetar la dignidad de cada persona”. Estos postulados, permitieron la creación de otros: no hacer nada en privado que dañe el orden público, no perjudicar a nadie, respetar la buena fe en los contratos y la lealtad en las relaciones laborales. Siguiendo estas máximas, señala Aristóteles, el hombre está más cerca de Dios que de la nada.

Para Ortiz (1998), la ética es la disciplina filosófica que estudia el comportamiento moral del hombre en sociedad. Por esta razón, la ética se ha considerado una ciencia práctica, cuya normatividad procede de la naturaleza de su objeto: la moral, la cual está constituida por una serie de normas, costumbres y formas de vida que se presentan como obligatorias, valiosas y orientadoras de la actividad humana.

Por su parte, Pérez (1998), señala que el término ética comprende el estudio de los derechos y obligaciones de las personas, las reglas morales que aplican éstas cuando toman decisiones, así como la forma en que dichas decisiones afectan a los demás. En este sentido, Chandler (1996), define ética como la disciplina que se relaciona con lo que es bueno y malo, con el deber y la obligación moral.

2. Principios éticos

Según el Diccionario de la Real Academia Española (2001), se entiende por principio, en su segunda acepción, la base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discuriendo en cualquier materia. Es aquella razón de donde algo procede, pudiendo ese algo pertenecer a la realidad, al movimiento o al conocimiento. También se define como la norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta.

En virtud de lo anterior, los principios pueden definirse como las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

En consecuencia, los principios generales constituyen una de las formas de manifestación de los valores y la estrecha vinculación con ellos tiene una base permanente. La incorporación de dichos principios al ordenamiento representa la forma de ingreso al sistema jurídico de los valores y convicciones éticas básicas de una comunidad.

En este orden de ideas, los principios éticos son definidos sobre la base de los siguientes aspectos: la autonomía, entendida como la facultad de gobernarse a sí mismo, y la integridad como base de la autonomía, que afecta en lo personal y en lo moral.

3. Principios de ética empresarial

En el contexto de la ética empresarial, la legitimidad de una organización fundada en valores se realiza tanto hacia el interior de la misma como hacia el ámbito externo: constituido por los clientes, proveedores y contratistas y, aún más allá, con todos los ciudadanos que, si bien no mantienen relaciones económicas directas con la empresa, contribuyen a la formación de la opinión pública. Dicha legitimidad está fundada sobre la confiabilidad, la calidad de los servicios o productos, así como la correspondencia entre costos y servicios o productos, entre otros.

Por otra parte, Cortina (1996), señala que todo empresario en su gestión debe contemplar los siguientes principios éticos:

- Actuar siempre con apego a las leyes y disposiciones emitidas legalmente.
- Actuar con honestidad, veracidad y transparencia en sus actuaciones con el Estado, sus accionistas, sus empleados, sus clientes, su competencia y la comunidad en general.
- Evitar beneficios personales, tratamientos especiales o privilegios que ocasionen una distorsión en el mercado.
- Fomentar el diálogo como mecanismo de resolución de conflictos.
- Emplear medios alternativos de solución de controversias, comprometiéndose a respetar y acatar las decisiones de árbitros, mediadores y amigables componedores.
- Evitar realizar operaciones o transacciones que presenten conflictos de interés con su empresa y/o accionistas, siempre y cuando no cuente con autorización expresa del órgano competente.

- Guardar confidencialidad sobre cualquier información que haya sido obtenida en el ejercicio profesional y que amerite esta condición.
- Ser solidario con sus empleados.
- Promover la capacitación y desarrollo de sus empleados.
- Velar por brindar un lugar de trabajo que cumpla con las condiciones óptimas para la realización de los trabajos.
- Abstenerse de usar una posición dominante en el mercado para la fijación de precios de sus productos.
- Velar por un sistema de libre competencia y abstenerse de utilizar prácticas desleales de competencia.
- Respetar los principios de publicidad comparativa, efectuando comparaciones objetivas, realizando afirmaciones demostrables y evitando comparaciones que puedan inducir a error o confusión.
- Colaborar con la mejoría de la calidad de vida de la comunidad.
- Comprometerse a no impactar negativamente el medio ambiente.

Como adición a los principios antes mencionados, Cortina (1996) destaca que también deben desarrollarse otros, en atención a los distintos ámbitos de relación. En este sentido, señala lo siguiente:

- Todo miembro del empresariado deberá cumplir y propiciar el cumplimiento de la Constitución de la República, así como las leyes, reglamentos, resoluciones, decretos y normas emitidas legalmente por las instituciones competentes del Estado.
- Cumplir fielmente con todas las obligaciones fiscales establecidas por la ley.
- Cooperar con las autoridades reguladoras y supervisoras, correspondientes a cada uno de los diferentes sectores económicos, en la aplicación de la normativa correspondiente.
- Actuar con honestidad, veracidad y transparencia a la hora de suministrar informaciones y realizar actuaciones frente a los organismos reguladores, supervisores y recaudadores del Estado.
- Comprometerse a no realizar y promover actos que se encuentren reñidos con la ley, al igual que asociarse con quienes los promueven y los realicen.

- Comprometerse a no gestionar privilegios que otorguen beneficios o ventajas que produzcan una competencia desleal frente a los demás.
- Fomentar el diálogo como mecanismo de solución de conflictos en la adopción de medidas y políticas que interesen al bien común.
- Cooperar con las autoridades correspondientes en la elaboración, diseño de políticas y normativas del Estado.

4. Sujetos de la relación laboral

El concepto de “partes” se refiere a sujetos, individuos, personas que participan en la relación laboral, unos como trabajadores, otros como patronos y entre los cuales se perfecciona el contrato de trabajo.

En este sentido, el artículo 39 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), define al trabajador como: “la persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra”.

De lo antes expuesto, se desprende que el trabajador realiza una actividad por cuenta ajena, no lo hace para sí mismo, sino para otro. La actividad realizada debe ejecutarse bajo subordinación o dependencia; sustituyendo su voluntad, en lo que corresponde a la ejecución del servicio, a las órdenes e instrucciones de su patrono. El aparte único del artículo antes citado señala que: “la prestación de sus servicios debe ser remunerada”, siendo la remuneración un elemento esencial del contrato de trabajo.

Por otra parte, el artículo 49 del referido texto normativo define al patrono o empleador como “la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número”.

Esta definición, fue siempre objeto de duras críticas en la doctrina, particularmente en lo que respecta a la expresión “por cuenta ajena”, que el profesor Alfonso (2001), considera como jurídicamente inaplicable, y cuya inclusión en el texto legal, sólo es explicable por el error de concepto de pretender atribuir, mediante ella, cualidad de patrono al propietario y además, a todo aquel que sin poseer ese título, explota una empresa en donde trabajen obreros o empleados.

Adicionalmente, expone el referido autor, que la definición en cuestión es confusa, pues puede conducir a la identificación de la figura del patrono, con la del factor, administrador o representante, en cuanto tiene a su cargo la explotación de una empresa o actividad “por cuenta ajena”, es decir, por mandato o delegación del verdadero propietario o empresario.

No obstante lo anterior, en la disposición comentada se incorpora como un elemento esencial de la definición de patrono o empleador, el que la empresa, explotación, establecimiento o faena que la persona natural o jurídica tenga a su cargo, aunque por cuenta ajena (arrendatario, comodatario o comisionista mercantil), sea explotada en nombre propio; pues si la actividad del negocio o empresa se realiza en nombre de otra persona natural o jurídica, no se estaría en presencia de un patrono, sino de un representante suyo.

5. Obligaciones de los sujetos de la relación laboral

El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006) consagra en los artículos 17 y 18, con carácter meramente enunciativo, los deberes fundamentales del patrono y trabajador. Según Carballo (2000), en concordancia con las disposiciones legales mencionadas, el patrono o empleador observará, entre otros, los siguientes deberes:

- Pagar el salario al trabajador, en los términos y condiciones imperantes en la empresa. De acuerdo al marco normativo laboral, el salario no podrá ser inferior al fijado como mínimo; debe pagarse directamente al trabajador o a la persona que éste autorice debidamente, con la periodicidad que no podrá exceder de una quincena o, incluso, de un mes siempre que, en este último supuesto, el trabajador perciba de su empleador alimentación y vivienda, en día laborable y durante la jornada de trabajo y, por último, en el lugar donde es prestado el servicio.
- Cumplir como expresión del principio protectorio laboral, el deber de previsión, según el cual resulta obligatorio adoptar las medidas adecuadas para evitar que el trabajador sufra daños en su persona o en sus bienes, con ocasión de la prestación de sus servicios. En este orden de ideas, la Ley Orgánica del Trabajo (1997) contempla en sus artículos 236 y 237, el deber patronal de adoptar las medidas ten-

dentes a garantizar la prestación de servicios en condiciones de higiene y seguridad dirigidas a salvaguardar la vida, salud y dignidad del trabajador.

- Garantizar al trabajador ocupación efectiva y adecuada a su calificación profesional y a sus condiciones físicas y mentales, en los términos pactados o que se desprendieren de la naturaleza de la actividad productiva.
- Respetar la dignidad del trabajador, y por lo tanto su intimidad y libertad de conciencia; estos derechos representan límites que todo empresario debe acatar en el uso de su poder de dirección y disposición de la fuerza laboral.
- Brindar igualdad de trato y oportunidades a los trabajadores, sin perjuicio de las preferencias fundadas en criterios de relevancia cónsonos con el ordenamiento jurídico y de carácter general en el ámbito de la empresa, como por ejemplo: cargas familiares, capacitación profesional, productividad, asiduidad, entre otros.

Asimismo, el trabajador tiene los siguientes deberes fundamentales:

- Prestar el servicio en las condiciones y términos pactados o que se desprendan de la naturaleza de la actividad productiva.
- Deber de obediencia, el cual exige observar las órdenes e instrucciones que, sobre el modo de ejecución del trabajo, dictare el patrono. No obstante, el trabajador podrá abstenerse de ejecutar las órdenes del empleador siempre que éstas: a) fueran manifiestamente improcedentes, es decir, incompatibles con su dignidad; b) implicaran un riesgo inmediato para su vida o salud; c) colocaran en peligro la preservación de la unidad productiva.
- Prestar fielmente sus servicios, con ánimo de colaboración y abstenerse de ejecutar prácticas desleales o divulgar informaciones sobre la actividad productiva que pudieren ocasionar perjuicios al patrono. Como derivación del deber de fidelidad, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006) en su artículo 20 prevé la prohibición de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena que pudieran afectar los intereses del patrono, salvo cuando éste lo autorice.

En atención a lo anterior, los artículos 102 y 103 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), establecen las causas justificadas de despido y retiro respectivamente, supuestos en los que se observa la ausencia del componente ético. En efecto, constituyen causas de despido y retiro justificado la falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo, la injuria o falta grave al respeto y consideración, las omisiones o imprudencias que afecten gravemente la seguridad o higiene del trabajo, la falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo, entre otras, todas éstas expresiones de una conducta antiética, al margen de los principios y valores que se esperan de los sujetos laborales. Esta situación demuestra la importancia de la observancia obligatoria de comportamientos ajustados a la ética, so pena de materializarse el despido o retiro justificado del trabajador.

Fundamentación metodológica

La presente investigación está identificada metodológicamente como de tipo documental, descriptiva y cualitativa. A tal efecto, para cumplir los objetivos propuestos, se realizó la selección de información a través de la búsqueda, lectura, registro, organización, descripción e interpretación de los documentos (textos) sobre temas relacionados con valores, principios éticos en materia laboral y empresarial, así como también los fundamentos legales que regulan las relaciones laborales e investigaciones anteriores que guardan relación con el tema.

A su vez, este estudio está concebido desde la perspectiva del diseño bibliográfico, ya que se basa en el análisis de disposiciones legales reguladoras de la relación laboral, y documentos relativos a los principios éticos universales y empresariales, que permitieron en última instancia determinar lineamientos éticos que sirvan de orientación a la conducta de los sujetos de la relación de trabajo.

En este orden de ideas, a continuación se detallan las fuentes de información de tipo secundaria utilizadas: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, revistas, documentos y publicaciones periódicas sobre derecho laboral, trabajos de investigación relacionados con el tema de estudio, textos relacionados con valores (individuales y organizacionales), principios éti-

cos y ética empresarial, textos relacionados con metodología de la investigación, modelos de códigos de ética, así como diccionarios y enciclopedias.

En cuanto a las técnicas para recolectar la información se implementó el análisis y la observación documental. En este sentido, para la recolección de datos, se organizó la información considerando las categorías, subcategorías y unidades de análisis referidas al tema que permitieron lograr los objetivos de esta investigación. Se utilizó la técnica de la investigación documental, la cual permitió el análisis de la información secundaria, así como el estudio del marco normativo regulador de las relaciones laborales y los fundamentos teóricos sobre valores, ética y ética empresarial.

Igualmente, se utilizó la técnica de la lectura analítica, el análisis de los contenidos a través del pensamiento reflexivo y el resumen lógico. Por otra parte, se incorporó la utilización de la hermenéutica jurídica, la cual consiste en la interpretación de textos legales para descubrir el verdadero pensamiento del legislador o explicar el sentido de una disposición.

Conclusiones

Los lineamientos éticos constituyen un conjunto de normas de comportamiento que sirven de marco de referencia para los sujetos de la relación laboral. En este sentido, se considera un principio ético empresarial el estricto cumplimiento de las leyes, así como el respeto por el compromiso y la palabra dada, la autonomía, la responsabilidad, la conciencia del mejoramiento, la confidencialidad, la calidad y el respeto al consumidor, todos presupuestos básicos que garantizan la optimización y armonía en las relaciones laborales.

En efecto, en la vida empresarial ha existido una lucha constante por la justicia, sobre todo en las reivindicaciones de los trabajadores frente a los empleadores, siendo la defensa del empleo, la suficiencia del salario, la imparcialidad, el cumplimiento del contrato laboral, la protección del consumidor, la defensa de los accionistas minoritarios, la responsabilidad social de la empresa y la protección del medio ambiente, puntos centrales de los códigos éticos empresariales.

Por otra parte, se señala la necesidad de incorporar los principios y valores éticos en las relaciones laborales para propiciar la paz y generar confianza entre los miembros de la organización. El respeto por la persona y su valor como ser humano representan preceptos fundamentales que reclaman de los trabajadores y empleadores la necesidad de ajustar su proceder a parámetros éticos.

En virtud de lo anterior, entre los principios y valores éticos fundamentales se hace referencia a la honestidad y probidad, las cuales exigen de los sujetos de la relación laboral un alto sentido de honradez y rectitud, como manifestaciones de justicia e integridad.

Por su parte, la justicia social y la equidad se consideran presupuestos básicos de la paz laboral, pues propician la reconciliación de los intereses contrapuestos de trabajadores y empleadores, promoviendo el incremento del nivel de vida de los trabajadores y eliminando las desigualdades mediante una equitativa repartición de los bienes. Asimismo, todos los miembros de la comunidad empresarial deben comportarse de buena fe en sus recíprocas relaciones, incorporando la conciencia del deber, la confianza y el respeto por la palabra comprometida, permitiendo armonizar las relaciones de trabajo.

De igual forma, la moral exige de los sujetos en la relación laboral guardar una conducta íntegra, lo que implica comportarse bajo los esquemas del decoro y la decencia, mientras que la imparcialidad en las relaciones laborales supone actuar sin prejuicios, manteniendo en todo momento un alto sentido de la objetividad.

En este orden de ideas, la tolerancia representa un camino conciliador que permite respetar las posiciones divergentes en aras del bien común, en la que las partes obtengan sus objetivos sin ocasionar perjuicio alguno. En cuanto a la solidaridad, constituyen ejemplos de ésta la responsabilidad social de la empresa y la protección del medio ambiente.

En relación al marco normativo regulador de las relaciones laborales, se observa que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela declara al Estado como democrático y social de Derecho y de Justicia, consagrando como valores superiores la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia y la responsabilidad social, reconociendo además, la supremacía de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político.

En este contexto, es evidente que existe en el marco normativo de la relación laboral, especialmente en lo relativo a las obligaciones fundamentales de los trabajadores y empleadores, un interés por la ética, al considerar una norma ética suprema el cumplimiento de las leyes vigentes. Sin embargo, cumplir la ley no garantiza un comportamiento ético, es necesario además, compartir la convicción del respeto por la dignidad del hombre como presupuesto básico de la paz social.

Por último, en relación al establecimiento de los lineamientos éticos que sirvan de orientación a la conducta de trabajadores y empleadores, se plantea que las acciones constituyen el sentido último del saber ético, por lo que los lineamientos éticos constituyen una serie de directrices que dirigen el comportamiento de los sujetos de la relación laboral, los cuales se declaran absolutos, incondicionados y extensibles a cualquier persona.

Finalmente, la presente investigación determinó en forma lacónica, lineamientos éticos de la conducta de los sujetos de la relación laboral, formulados como pautas orientadoras, que frente a la actual crisis de valores y el alto grado de conflictividad laboral son capaces de propiciar la paz social, los cuales se enuncian a continuación:

- Actuar siempre con apego a las leyes, cumpliendo en consecuencia con el marco normativo laboral vigente, haciendo especial énfasis en las obligaciones fundamentales de los sujetos de la relación de trabajo.
- Actuar con honestidad, honradez y transparencia, evitando prácticas desleales y contrarias al justo proceder, generando de esta forma un clima de confianza y seguridad en las relaciones laborales.
- Actuar con justicia, probidad y buena fe, respetando la participación de todos en los beneficios de la empresa de acuerdo al grado de participación en la consecución de los objetivos propuestos, considerando la conciencia del deber y la integridad en el obrar como presupuestos fundamentales de la armonía en las relaciones laborales.
- Actuar con imparcialidad y equidad, evitando prácticas discriminatorias que atenten contra la igualdad y la dignidad del hombre en la relación laboral.

- Actuar con tolerancia, promoviendo el diálogo como mecanismo de solución de conflictos laborales en la búsqueda de intereses supremos, y la adopción de medidas y políticas que interesen al bien común.
- Proceder con decoro y decencia, como expresiones de la moral, proscribiendo conductas que deterioren la imagen de la organización y sus integrantes, desmejorando la percepción que de ésta tienen los miembros de la comunidad.
- Actuar solidariamente, escapando del antagonismo y cultivando el sentido de pertenencia, la colaboración y la amistad en el ámbito de la relación laboral, como presupuestos básicos del desarrollo personal y organizacional.
- Realizar acciones que coadyuven a la mejoría de la calidad de vida de la comunidad, como consecuencia de la responsabilidad social de la empresa y el compromiso de sus miembros por el bienestar común.
- Respetar el medio ambiente, propiciando la armonía ecológica mediante la prohibición de prácticas que atenten contra la naturaleza y su entorno.

El cumplimiento de los precedentes lineamientos éticos, suponen la asunción de un compromiso por parte de los sujetos de la relación laboral, expresado a través de acciones concretas, sin las cuales estas directrices perderían su razón de ser. Actuar conforme a lineamientos éticos debe convertirse en una experiencia compartida y un estilo de vida aceptado libremente por todos los implicados. Si no hay aceptación, entonces es simplemente una imposición, y lo ético no puede atentar contra la libertad de conciencia.

En este sentido, las empresas (públicas y privadas) deben propiciar el mejoramiento ético de las personas que las integran, mediante la implementación de mecanismos para la selección de individuos con elevados principios éticos, el establecimiento de modelos éticos y códigos que organicen el respeto por la ética e informen de los valores que la organización está asumiendo, tanto a nivel interno como externo, la delimitación de las metas de trabajo y un entrenamiento ético, a través de seminarios, talleres y programas que destaquen los beneficios que proporcio-

na el comportamiento ético. Además, resulta necesario incorporar el componente ético en las evaluaciones y auditorías, como presupuesto básico en la consecución de los objetivos propuestos.

La puesta en práctica de esta política como parte de un programa amplio, tiende a mejorar significativamente el clima ético de una organización, reforzando las normas de conducta al considerar los lineamientos éticos como parte de la cultura organizacional.

Por último, las organizaciones deben proporcionar mecanismos formales para que aquellos trabajadores y empleadores que enfrentan dilemas éticos puedan resolverlos sin temor a represalias, mediante el apoyo de consejeros.

Referencias bibliográficas

- Alfonzo, G. (2001). **Nueva didáctica del derecho del trabajo**. Décimo Primera Edición. Caracas: Editorial Melvin.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999). La Nueva Constitución Bolivariana de Venezuela. **Gaceta oficial** N° 36.860. Caracas 30-12-1999.
- Bautista, O. (2007). La ética en la gestión pública: fundamentos, estado de la cuestión y proceso para la implementación de un sistema ético integral en los gobiernos. Universidad Complutense de Madrid. Tesis Doctoral. España.
- Carballo, C. (2000). **Derecho laboral venezolano**. Ensayos. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Chandler, G. (1996). Business ethics. **A European Review** Enero.
- Congreso de la República de Venezuela (1997). Ley Orgánica del Trabajo. **Gaceta oficial** N° 5.152 de 19 de Junio de 1997.
- Cortina, A. (1996). **Ética de la empresa**. 2ª edición. Madrid: Editorial Trotta.
- De Michele, R. (1998). **Los códigos de ética en las empresas**. Buenos Aires: Granica Editorial.
- Decreto N° 4.447 del 25 de abril de 2006. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. **Gaceta oficial** No. 38.426 de 28 de Abril de 2006.
- Diccionario de la Real Academia Española** (2001). Vigésima segunda edición. Artes Gráficas SA.
- Pérez, J. (1998). **Liderazgo y ética en la dirección de empresas. La Nueva empresa del siglo XXI**. España: Ediciones Deusto.
- Ortiz, J. (1998). **La hora de la ética empresarial**. Colombia: Mc Graw-Hill Interamericana.