

LA GESTIÓN DEL ENTORNO LABORAL EN LOS CÓDIGOS ÉTICOS. ESTUDIO DE CONTENIDOS EN EMPRESAS ARGENTINAS, COLOMBIANAS Y ESPAÑOLAS

MANAGEMENT OF LABOR ENVIRONMENT IN ETHICS CODES. CONTENT ANALYSIS IN COMPANIES FROM ARGENTINA, COLOMBIA AND SPAIN

Luis Rodríguez Domínguez^a

Clasificación: Trabajo empírico – investigación
Recibido: 3-junio-2020 / Aceptado: 30-Junio-2020

Resumen

Ante los desafíos éticos a los que se enfrentan las organizaciones en este contexto globalizado, muchas de las corporaciones han optado por diseñar políticas éticas dentro de ellas, plasmadas muchas veces en códigos éticos o códigos de conducta. Entre las temáticas que más abordan los códigos se destaca especialmente la relativa a la gestión del entorno laboral, en el que pueden surgir múltiples situaciones problemáticas desde el punto de vista ético. El presente estudio se centra en analizar los códigos éticos de las grandes corporaciones de Argentina, Colombia y España, con el fin de subrayar las principales preocupaciones éticas en relación con la gestión del entorno de trabajo. Se ha realizado un análisis de contenido comparativo de los códigos éticos de las principales empresas cotizadas de Argentina, Colombia y España, aquellas que cotizan en los índices Merval-20 de Argentina, Colcap-25 de Colombia y el Ibex-35 de España. El análisis comparativo efectuado muestra que existen varios aspectos éticos de preocupación común para las empresas en este entorno globalizado tales como el fomento de un clima laboral de respeto y no discriminación, la seguridad y la salud laboral, los conflictos de interés y la obtención y entrega de regalos o beneficios. Sin embargo, otras cuestiones como, por ejemplo, el equilibrio entre la vida laboral y personal, presentan un menor grado de presencia y de desarrollo. El artículo analiza las principales preocupaciones éticas de las empresas en lo que respecta al entorno de trabajo, de modo que muestra muchas de las similitudes a nivel global y destaca las diferencias en el enfoque, el contenido y la profundidad de los diferentes temas éticos entre los países analizados.

Palabras clave: ética corporativa, entorno laboral, conflictos de interés, no discriminación, igualdad de oportunidades, salud laboral.

Abstract

Currently corporations must face ethical challenges in a globalized context. To cope with them, they have opted for designing ethical policies, mostly implemented by ethics codes. Amongst the most discussed topics in codes, the management of the labor context specially stands out. This environment may lead to troublesome and challenging situations from an ethical perspective. This study focuses on analysing the ethics codes from the largest corporations from Argentina, Colombia and Spain, with the aim of underlining the main ethical concerns referred to the management of the labor environment. A content analysis of the ethics codes of the main public companies from Argentina, Colombia and Spain has been developed. Further, a comparative analysis is undertaken. The selected companies are

^a Instituto Multidisciplinar de Empresa, Universidad de Salamanca. Fundación General de la Universidad de Salamanca, España. Correo electrónico: lrodomin@usal.es

those quoted in the indexes Merval-20 (Argentina), Colcap-25 (Colombia) and Ibex-35 (Spain). The comparative analysis show that there exist some ethical aspects of common concern for companies, such as the promotion of a labor climate based on respect and no discrimination, the labor health and security, the conflicts of interests and the management of gifts and benefits. However, other issues, such as the balance between labor and personal life, are less displayed. In this regard, some differences in content and detail are identified among the countries. The study analyzes the main ethical concerns of the organizations in terms of management of the labor environment, evidencing some of the similarities in the globalized context and underlining the differences in the focus, approach, content and depth in the different ethical issues from the countries analyzed.

Keywords: business Ethics, labor environment, conflicts of interests, no discrimination, equal opportunities, labor health.

Introducción

Los escándalos éticos que, con frecuencia, surgen en las corporaciones empresariales, han convertido la ética corporativa en una materia de amplia significatividad y relevancia en el interior de las organizaciones. Por ética corporativa se puede entender, tal como la define la European Business Ethics Network, “una reflexión sobre las prácticas de negocios en las que se implican las normas y valores de los individuos, de las empresas y de la sociedad” (como se cita en Guillén-Parra, 1996, p. 39); o, en palabras de Adela Cortina, como “el descubrimiento y la aplicación de los valores y normas compartidos por una sociedad pluralista al ámbito peculiar de la empresa, lo cual requiere entenderla según un modelo comunitario” (como se cita en Lozano, 2011). Es decir, se refiere al establecimiento de reglas morales, estándares, códigos o principios que proporcionen directrices para un comportamiento correcto y veraz en situaciones específicas (Lewis, 1985, p. 382). Por tanto, se aplica un pensamiento crítico a la toma de decisiones de la empresa y de sus individuos sobre la base de una serie de valores morales compartidos, esto es, *ética* es el campo primario y *empresarial* es el campo secundario de aplicación.

Así, sobre estas directrices, se han desarrollado políticas éticas que proporcionen orientaciones para garantizar el cumplimiento normativo, la gestión de un buen clima laboral, unas adecuadas y duraderas relaciones con clientes, proveedores y competidores, un impacto controlado sobre el medioambiente y una repercusión positiva y fructífera con el entorno social en el que opera la empresa. Una forma de institucionalizar la ética en las organizaciones puede ser por medio de la implantación de códigos éticos o códigos de conducta.

En razón a lo anterior, los códigos éticos pueden considerarse un componente crítico de la infraestructura ética que contribuiría a desarrollar una cultura y una imagen corporativas, así como permitirían mantener o restaurar la reputación ética de la empresa de cara a los grupos de interés (McKinney, Emerson y Neubert, 2010). Su actual uso surge como consecuencia de las demandas de los

clientes y de los accionistas, de la gestión de la reputación y de las presiones externas procedentes de grupos de activistas sociales, organismos regulatorios, legislación medioambiental, etc. (Robertson, Blevins y Duffy, 2013). Los códigos podrían tener, además, un efecto legitimador (Weaver, Treviño y Cochran, 1999), señalando el alineamiento de las actuaciones de la empresa con las expectativas éticas de la sociedad.

Mientras que los primeros códigos se centraban, principalmente, en el cumplimiento normativo, a fin de evitar comportamientos ilegales o irregulares dentro de la organización, las temáticas de los códigos actuales abarcan un rango más amplio, desde las relaciones con los competidores hasta el impacto medioambiental. Entre estas temáticas surge con especial énfasis la relativa a la gestión del entorno de trabajo en el que se desea fomentar un clima de cooperación, respeto y lealtad, con repercusiones en la actitud de los empleados hacia la organización, hacia el exterior y hacia ellos mismos. Por tanto, estos documentos pueden ser vehículos idóneos para comunicar las conductas esperables o prohibidas desde el punto de vista ético y manifestar un compromiso desde la alta dirección en su implantación y seguimiento.

En esta línea, el objetivo de este trabajo se centra en analizar las principales preocupaciones éticas de las grandes corporaciones argentinas, colombianas y españolas en relación con la gestión del entorno laboral. Con este fin se han seleccionado las principales corporaciones cotizadas de los tres países mencionados, aquellas que cotizan en los índices Merval-20 de Argentina, Colcap-25 de Colombia y el Ibex-35 de España. Este conjunto de corporaciones son las que, por su notoriedad y relevancia pública, son las más interesadas en mostrar un mayor énfasis en un comportamiento ético y responsable.

En consecuencia, se ha procedido a la lectura comparativa del contenido de los códigos de conducta, extrayendo las principales temáticas abordadas referidas a la gestión del entorno de trabajo. Este análisis de contenidos es una metodología de investigación bastante utilizada (p. ej., Fernández-Fernández, 1999; Melé, Debeljuh

y Arruda, 2006), de tal forma que se puedan proponer algunos principios generales a partir de la experiencia y constituyan así una guía valiosa. En este sentido, este estudio ha permitido presentar unas ideas generales referenciadas con los códigos que mejor exponen o desarrollan estas ideas, bien sea en claridad o bien en exhaustividad. Esta selección de textos y de contenidos permite extraer las mejores prácticas en lo que respecta a la gestión y la transparencia ética. Lo expuesto en este trabajo puede servir de ejemplo para la redacción de códigos éticos por parte de pequeñas y medianas empresas que tengan un especial énfasis en la gestión ética.

Tras la lectura y el análisis se observa que las principales temáticas éticas en relación con la gestión del entorno laboral abarcan la creación de un clima de respeto, aceptación de la diversidad y no discriminación, el fomento de un entorno seguro y saludable, las decisiones de promoción y evaluación o la lealtad hacia la organización, evitando conflictos de interés y actividades alternativas, así como la gestión de regalos, los beneficios o las cortesías empresariales. Sin embargo, estas temáticas se tratan con diferente grado de presencia o de profundización, lo cual permite obtener una serie de conclusiones e implicaciones sobre la necesidad de reforzar algunas de ellas en los códigos de conducta a fin de que sus usuarios sean conscientes de su importancia y de su repercusión.

El presente estudio se estructura en los siguientes apartados: en el segundo se expone el uso actual de los códigos éticos en las empresas; el tercero se destina a enumerar los principios rectores que suelen mencionarse en los códigos, a partir de los cuales se enuncian las conductas a seguir; desde el apartado cuarto hasta el décimo se describen las principales preocupaciones éticas en relación con la gestión del entorno laboral, diferenciando entre las diversas temáticas. Finalmente, el apartado undécimo realiza un resumen comparativo mientras que el siguiente apartado recoge las implicaciones y presenta una breve conclusión.

Los códigos éticos en la gestión del entorno laboral

Actualmente, las cuestiones éticas se han convertido en un componente esencial del éxito empresarial (Arjoon, 2005), en un contexto en el que la opinión pública presenta una mayor conciencia del poder de las empresas y una mayor exigencia sobre su actuación y supervisión. En esta línea, los códigos éticos¹ son uno de los

instrumentos más utilizados para diseñar e institucionalizar un esquema de comportamiento ético dentro de la organización, considerándose en muchos casos parte del gobierno corporativo (Stevens, 2004; Singh, 2011). Tal como indican O'Dwyer y Madden (2006, p. 218), constituyen un signo claramente visible de que las compañías son conscientes de la necesidad de una conducta ética y de que requieren un compromiso ético con sus trabajadores. Asimismo, una mayor motivación intrínseca de los empleados puede llevar a un mayor grado de compromiso (Olavarrieta y Núñez, 2018), por lo que alinear la motivación intrínseca con los principios de los códigos éticos puede afectar de forma muy positiva a la organización.

Los códigos éticos pueden definirse como “documentos a través de los cuales las corporaciones buscan configurar el comportamiento de los empleados y generar cambios haciendo afirmaciones explícitas sobre la conducta deseada” (Stevens, 1994, p. 64). En otras palabras, son documentos formales que contienen una serie de prescripciones desarrolladas por y para la compañía de cara a guiar el comportamiento presente y futuro sobre múltiples aspectos, para, al menos, sus directivos y empleados en sus relaciones mutuas, la empresa, los grupos de interés externos y la sociedad en general (Kaptein y Schwartz, 2008, p. 113).

Como se ha indicado, pueden considerarse como componentes críticos de la infraestructura ética que, probablemente, contribuyan a desarrollar una cultura y una imagen corporativas que permitan mantener la reputación ética de la empresa de cara al exterior (McKinney, Emerson y Neubert, 2010; Fernández-Fernández y Camacho, 2016). Asimismo, al formar parte de los mecanismos de control interno para mitigar los problemas de agencia en las modernas corporaciones (Fernández-Fernández, 1999). Por medio de los códigos se pretende alcanzar tres objetivos: 1) demostrar preocupación por la ética; 2) transmitir los valores éticos a los empleados de la organización, estipulando la conducta que la corporación espera de sus empleados en relación con cuestiones tales como el funcionamiento de los equipos de trabajo, la información, la jerarquía, la jornada y el tratamiento entre pares, de cara a prevenir casos de acoso, fraude, etc.; 3) tener un impacto sobre el comportamiento ético. De acuerdo con Melé et al. (2006), la principal razón para su implantación suele centrarse en diseminar los valores corporativos o la filosofía corporativa a lo largo de la organización; en segundo lugar, permite mostrar al entorno social un

1 Aunque en ocasiones el término *código ético* se utiliza con el fin de regular los consejos de administración y las relaciones con los mercados de valores, en este estudio se ha optado por una solución inclusiva, considerando el término *código ético* o *código de conducta* en un sentido amplio, atendiendo a las diversas denominaciones

con las que las compañías titulan sus documentos: código ético, código de ética, código de conducta, código de ética y normas de conducta de los negocios, código de conducta empresarial, etc. En todo caso, estos documentos cumplen las definiciones expuestas (Kaptein y Schwartz, 2008; Stevens, 1994).

compromiso público de la empresa y de los altos directivos de cara a promover una conducta aceptable desde el punto de vista social. Asimismo, pueden articularse dentro del contexto de la responsabilidad social de la empresa, lo cual impacta indudablemente en el compromiso social de la corporación y busca crear valor a nivel social (González, 2017).

Los estudios previos sobre los códigos éticos en las corporaciones pueden agruparse en tres temáticas (Helin y Sandström, 2007): contenido de los códigos, efectos sobre el comportamiento y cómo se ha implantado el proceso de adopción de códigos en las organizaciones. Con respecto al contenido, cabe destacar cómo ha evolucionado desde los códigos iniciales, en los que el cumplimiento de la legalidad era la cuestión clave, al ser, principalmente, diseñados para defender a la organización contra el comportamiento ilegal. En la actualidad, los códigos abarcan una mayor amplitud de temáticas, entre las que destacan el impacto medioambiental, el establecimiento de relaciones a largo plazo con clientes y con proveedores, y, en especial, la implantación de un clima de respeto en el ámbito laboral y el diseño de políticas orientadas a garantizar la seguridad y la salud laboral. En este sentido, la gestión emocional del entorno laboral tiene una vertiente ética que puede plasmarse de forma idónea en los códigos de conducta.

Los efectos sobre el comportamiento de los trabajadores también han sido analizados en estudios previos (Kaptein y Schwartz, 2008; Helin y Sandström, 2007; Ibrahim, Howard y Angelidis, 2003). En general, los códigos pueden contribuir al comportamiento ético, influyendo en la forma en que los empleados perciben los valores éticos de la organización (Valentine y Barnett, 2002, p. 191; Rodríguez-Domínguez, Gallego-Álvarez y García-Sánchez, 2009). Sin embargo, la simple existencia de un código no garantiza la conducta ética. En este sentido, es necesario que se concrete el modo de reforzar su cumplimiento y que se revisen y actualicen con frecuencia (Melé, 2000), y se diseñen actividades de formación y de comunicación del código con calidad y con frecuencia (García-Sánchez, Rodríguez-Domínguez y Frías-Aceituno, 2015).

El éxito del código entre los trabajadores de una organización también depende del proceso que se llevó a cabo para su elaboración y su difusión. El hecho de que los empleados contribuyan a su redacción con sus aportaciones y sus visiones potencia su utilidad y potencial éxito. Por otra parte, un aspecto crucial en el propósito de asegurar la efectividad del código tiene que ver con el papel desempeñado por el gobierno corporativo (García-Sánchez et al., 2015, p. 683), en especial la implicación de la alta dirección. Así, el mantenimiento de un clima

ético en el interior de la organización debe formar parte de las habilidades que los directivos deben practicar activamente (Vethouse y Kandogan, 2007).

En resumen, numerosos estudios han afirmado que disponer de un código ético tiene un impacto positivo sobre las acciones y las conductas éticas de la empresa, al mismo tiempo que refuerza los valores corporativos, previene conductas inapropiadas y contribuye a construir la identidad corporativa. Esto puede ser de especial interés en el ámbito laboral, donde los trabajadores asuman los valores éticos corporativos y desarrollen un comportamiento ético hacia el resto de los trabajadores y hacia la compañía.

Principios rectores de la visión ética

En los códigos de conducta de las empresas se subraya especialmente el respeto a la dignidad de los trabajadores, la no discriminación, la lealtad de los empleados y los directivos hacia la empresa, o el establecimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como principios básicos de la gestión del personal desde una perspectiva ética.

Estos principios complementan la visión deseable de una corporación que fomente el desarrollo humano integral de los empleados, asegure la igualdad de oportunidades laborales y genere un ambiente de trabajo que acepte la diversidad. Por su parte, los empleados deben mostrar una lealtad hacia la empresa que derive en una serie de exclusiones e incompatibilidades con otros trabajos y gestione de forma correcta los potenciales conflictos de interés que puedan surgir en el desarrollo de la actividad.

En este sentido, varias compañías subrayan cuáles han de constituir los criterios rectores de actuación de los empleados: la profesionalidad, la integridad y el autocontrol (véase la tabla 1).

Tabla 1. Criterios rectores de la actuación de los empleados

Profesionalidad	Actuación diligente, responsable, eficiente y enfocada en la excelencia, la calidad y la innovación.
Integridad	Actuación leal, honrada, de buena fe, objetiva y alineada con los intereses del grupo, con sus principios y valores expresados en el Propósito y Valores del grupo y en el Código ético.
Autocontrol	Supone que cualquier actuación que realicen se asiente sobre cuatro premisas básicas: 1) que sea éticamente aceptable; 2) que se encuentre dentro de la legalidad; 3) que se lleve a cabo en el marco del interés social de la sociedad y el grupo; 4) que esté dispuesto a asumir la responsabilidad sobre ella.

Fuente: códigos éticos de Iberdrola y de Merlin.

Este marco ético basado en los principios mencionados se plasma en una serie de conductas propuestas cuyas temáticas podrían circunscribirse a los siguientes contenidos:

- respeto en el trabajo: no discriminación e igualdad de oportunidades;
- seguridad y salud en el trabajo;
- objetividad en la selección, la contratación y la promoción;
- gestión de conflictos de intereses;
- entrega y recepción de regalos y atenciones;
- incompatibilidades con actividades paralelas;
- formación de los trabajadores;
- prohibición del acoso;
- relaciones afectivas en el lugar de trabajo;
- equilibrio de la vida familiar o personal y profesional.

La tabla 2 resume el porcentaje de empresas analizadas que mencionan cada temática específica en su código ético. Como puede apreciarse, existe una serie de cuestiones que generan una especial preocupación y suelen aparecer en una gran mayoría de los códigos, tales como el clima de respeto en el trabajo, la seguridad y salud en el entorno laboral, los conflictos de interés y la obtención de regalos, beneficios o cortesías empresariales.

Asimismo, se detecta un nivel alto de congruencia entre las preocupaciones éticas reflejadas en los códigos éticos, la misión y la visión de las compañías. Por ejemplo, Iberdrola (España) establece en su misión que “considera a sus empleados un activo estratégico, fomentando su desarrollo, formación y medidas de conciliación, favoreciendo un buen entorno de trabajo y la igualdad de oportunidades”, lo cual enlaza con varias de las inquietudes éticas que después se recogerán en su código: igualdad de oportunidades, no discriminación en el

entorno de trabajo y búsqueda de un adecuado equilibrio entre la vida personal y la vida profesional. Otro ejemplo lo constituye Central Puerto (Argentina), entre cuyos valores explícitamente indica “gestionar la seguridad e higiene en el trabajo preservando la integridad de las personas”, o “promover el desarrollo de su recurso humano no sólo como mejores profesionales sino como mejores personas”; valores que, posteriormente, serán desarrollados de forma más operativa en su Código de Conducta Empresarial.

Clima de respeto en el trabajo

El fomento de un clima de respeto en el entorno laboral, plasmado en una política de no discriminación, igualdad de oportunidades y aceptación de la diversidad, es un tema recurrente dentro del contenido de los códigos corporativos. Al respecto no cabe duda de su importancia desde el punto de vista ético, así como desde una perspectiva de la imagen y la reputación empresarial. Como se evidenció en la tabla 2, la totalidad de las grandes empresas argentinas y españolas, y el 86,36% de las empresas colombianas, mencionan esta cuestión en sus códigos y la desarrollan con un amplio grado de extensión y detalle.

Un enunciado general de esta preocupación ética podemos encontrarlo en el código de Grupo Energía de Bogotá:

El Grupo Energía de Bogotá fomenta un clima laboral basado en el respeto, la confianza y el trabajo en equipo. Igualmente, propicia un ambiente seguro y salubre para sus colaboradores evitando, en lo posible, impactos adversos, daños o deterioro en su integridad física o en el ambiente que los rodea, así como en las comunidades de las regiones en las cuales opera.

Tabla 2. Principales temáticas en materia laboral

Gestión del entorno laboral	Argentina	Colombia	España
Clima de respeto en el trabajo	100%	86,36%	100%
Seguridad y salud en el trabajo	100%	77,27%	88,24%
Promoción y evaluación	80%	63,64%	85,29%
Cultura de innovación	30%	18,18%	23,53%
Dedicación de los empleados			
Conflictos de interés	95%	100%	97,06%
Obtención de regalos, beneficios o cortesías empresariales	95%	95,45%	85,29%
Exclusividad en la dedicación e incompatibilidades	60%	63,64%	52,94%
Consumo de sustancias	50%	18,18%	23,53%
Equilibrio Vida laboral/familiar	0%	22,73%	41,18%

Porcentaje de empresas que indican esa temática en sus códigos éticos

Este clima de respeto se centra en dos facetas esenciales: el rechazo de toda discriminación y el establecimiento efectivo de medidas para garantizar la igualdad de oportunidades. En lo que respecta a la primera faceta, numerosos códigos (p. ej., Central Puerto, Grupo Financiero Galicia o Pampa, en Argentina; Almacenes Éxito, Canacol o Bancolombia, en Colombia; y ACS, Acerinox, Acciona, Arcelormittal, Aena, Dia, Endesa, en España) mencionan de forma extensa este desafío ético. En palabras de Canacol:

La Compañía patrocina un entorno de trabajo en el cual todos los individuos sean tratados con respeto y dignidad. La Compañía es una empresa que ofrece igualdad de oportunidades y no hace discriminación alguna contra empleados, directivos o empleados potenciales con base en raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, orientación sexual o incapacidad, o cualquier otra categoría protegida por leyes y regulaciones federales o provinciales canadienses, o cualquier ley o regulación aplicable en la jurisdicción en donde dichos empleados y directivos estén situados. La Compañía está comprometida con acciones y políticas para garantizar un empleo justo, incluido un tratamiento igual en contratación, promoción, entrenamiento, remuneración, terminación y acciones correctivas, y no tolerará discriminación por parte de sus empleados y agentes.

De forma más sucinta, ACS expone: “Las empresas del grupo no tolerarán ningún tipo de discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas o sindicales, religión o cualquiera otra condición personal, física o social”.

O, alternativamente, de forma más extensa, Arcelormittal indica que los trabajadores serán,

tratados de forma equitativa y digna. Por consiguiente, no se tolerará ninguna práctica discriminatoria en razón de la raza, color, sexo, edad, religión, procedencia étnica o geográfica, discapacidad o por cualquier otra causa ilegítima. La Compañía procura poner a disposición de cada uno de nosotros las mismas oportunidades de desarrollo profesional sin discriminación alguna. No obstante, la diferenciación de las personas en función de las aptitudes o cualidades profesionales requeridas para un puesto determinado no constituye un caso de discriminación.

La segunda faceta, complementaria de la anterior, se refiere a la igualdad de oportunidades. Esta igualdad se traduce en que la empresa se compromete “a proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, rechazando cualquier tipo de discriminación” (AENA). En esta línea, Ferrovial establece:

Todos los empleados disfrutarán de iguales oportunidades para el desarrollo de su carrera profesional con independencia de su edad, sexo, estado civil, raza, nacionalidad y creencias. Ferrovial se compromete a establecer una política efectiva de igualdad de oportunidades para que sus empleados desarrollen su actividad profesional sobre la base del principio de mérito. Las decisiones de promoción estarán siempre basadas en circunstancias y valoraciones de carácter objetivo.

Como puede apreciarse, la igualdad de oportunidades se vincula, principalmente, a los procesos de selección y de promoción, cuya relevancia en los códigos justifica un análisis más detallado expuesto más adelante.

Seguridad y salud en el trabajo

Las cuestiones de seguridad y salud laboral son también ampliamente mencionadas en los códigos de conducta de las empresas en los tres países. Por lo general, su mención suele tener una doble vertiente: una obligación hacia la empresa y un compromiso del trabajador.

La primera vertiente enfatiza la necesidad de crear, por parte de la empresa, “una cultura preventiva, con el fin de minimizar los riesgos derivados del trabajo y de esta forma potenciar la mejora continua en la actividad de prevención” (Acerinox). En esta línea, las empresas se comprometen a proporcionar un lugar de trabajo saludable y seguro en cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones aplicables (Canacol, Aluar, Acciona), comprometiéndose además a actualizar de manera permanente las medidas de prevención de riesgos laborales (ACS).

La segunda vertiente subraya la aportación que debe realizar el empleado a fin de asegurar este entorno seguro y saludable. Así, ACS indica:

Todos los empleados son responsables de observar un cumplimiento riguroso de las normas de salud y seguridad, hacer un uso responsable del equipamiento asignado cuando desarrollen actividades de riesgo y divulgarán entre sus compañeros y subordinados los conocimientos oportunos y promoverán el cumplimiento de las prácticas de protección de riesgos.

O, en palabras de Acciona:

Todas las personas de Acciona deben conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo y velar por la seguridad propia, de otros empleados, de clientes, proveedores, colaboradores y, en general, de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades.

Esta última vertiente exige una actitud proactiva por parte del trabajador. Tal como lo enuncia el código de Avianca:

Los Colaboradores deben adoptar un estilo de vida que permita minimizar los riesgos de accidentes de trabajo, riesgos profesionales, lesiones, enfermedades que puedan afectar tanto su capacidad productiva como su estado de salud, situaciones que pueden poner en peligro su integridad y la de las demás personas que en razón de las actividades que desempeñan para La Organización interactúan con ellos, procurando actuar de la misma manera en su vida personal.

Enagas adopta otro enfoque, más incisivo:

Las personas de Enagás deben evitar asumir conductas, realizar o colaborar en acciones que puedan poner en peligro su propia seguridad o la de terceros, incluyendo la desactivación de los equipos de protección de uso individual o colectivo o imponer condiciones laborales o de seguridad a terceros que perjudiquen, supriman o restrinjan sus derechos.

Por último, el código de Naturgy llega a enunciar una serie de líneas rojas que no se deben traspasar:

- “Ocultar accidentes de trabajo o incidentes muy graves, ni inducir a terceras personas a hacerlo, ocasionados en la ejecución de actividades por cuenta de la compañía, tanto por personal propio, como cualquier colaborador externo que preste servicios”.
- “Falsificar registros de seguridad”.
- “Ordenar incumplimientos de normas de seguridad”.

Esta necesidad de crear un entorno seguro y saludable se enlaza también con otro aspecto mencionado en el 50% de los códigos argentinos, con el 18,18% de los colombianos y con el 23,53% de los documentos españoles: el consumo de sustancias (drogas o alcohol) en el trabajo. Ejemplos de cómo se articula esta prohibición se encuentran en Avianca, Banco Davivienda, Canacol o Concreto, en Colombia; o Acerinox, ArcelorMittal, CIE o Cellnex, en España, entre otros. Como señala el código de Canacol, las empresas están comprometidas “a mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, libre del abuso de sustancias”. Un enunciado general de este aspecto puede encontrarse en el código de Cellnex:

No estará permitido el consumo o posesión de drogas, ni de alcohol en los lugares de trabajo (a excepción de celebraciones institucionales en los que se podrá consumir alcohol de forma moderada, con sujeción en todo caso a la legislación, los usos y las costumbres del país).

Promoción y evaluación

Una de las implicaciones del clima de respeto expuesto se centra en asegurar unos mecanismos objetivos y transparentes para los procesos de selección, promoción y

evaluación. Se trata de un aspecto analizado de manera amplia en los códigos de los tres países, pues aparte de su indudable trasfondo ético afecta de forma clave la imagen y la reputación de la organización.

Como punto inicial los documentos parten de una política enunciada de forma genérica:

- “La selección y promoción de los empleados se fundamenta en los criterios objetivos de mérito y capacidad” (ACS).
- “Los procesos de selección y de evaluación del desempeño están basados en la igualdad de oportunidades, en el mérito y en circunstancias y valoraciones objetivas y transparentes relacionadas con la capacidad de las personas y el valor añadido que aportan con su trabajo” (Enagas).
- “Estas prácticas de selección son justas y transparentes. Se basan en criterios objetivos y en el mérito de los candidatos, con independencia de su estado civil, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, cultura, afinidad política, o cualquier discapacidad física” (Bancolombia).
- “Tomamos las decisiones de contratación, promoción y desarrollo profesional basadas en la idoneidad, el mérito y la igualdad de oportunidades en un amplio entorno de diversidad e inclusión” (YPF).

Estos enunciados generales se complementan en algunos códigos con apreciaciones sobre la diversidad de la fuerza laboral; por ejemplo:

Las políticas de selección y vinculación de Los Colaboradores de La Organización vinculados mediante contrato de trabajo están orientadas a atraer, desarrollar y retener una fuerza laboral diversa y a garantizar un ambiente de trabajo incluyente, que aproveche las fortalezas de la diversidad de las personas, condición ésta que es inherente a la diversidad geográfica y cultural de los países donde La Organización tiene presencia (Avianca).

Sin embargo, tras el enunciado general, lo más habitual es hacer referencia a los mecanismos efectivos de evaluación de desempeño, indicando que “la diferenciación de las personas en función de las aptitudes o cualidades profesionales requeridas para un puesto determinado no constituye un caso de discriminación” (ArcelorMittal), y que se adoptarán “las medidas oportunas para evitar favoritismos, nepotismos o formas de clientelismo en las fases de selección y contratación” (Endesa). En algunos documentos se establece cómo se pretende articular esta evaluación. Así, por ejemplo, Bankinter señala:

La evaluación anual del desempeño es un proceso abierto y desjerarquizado. El clima de opinión de la plantilla se consulta de forma sistemática. La formación

de todos los empleados es una de las inversiones estratégicas del Banco. La retribución en función de objetivos y del desempeño está generalizada. Se establecen medidas concretas para que el talento de los empleados con mayor potencial aflore y sea valorado. Se facilita el trabajo a distancia y la flexibilidad en el ejercicio de las funciones.

En la misma línea, Endesa subraya:

Los responsables utilizan y valoran plenamente las capacidades profesionales de la estructura mediante el uso de todos los medios disponibles para favorecer el desarrollo y el crecimiento de los propios colaboradores (por ejemplo, rotación de tareas, tutorías con personal experto, experiencias destinadas a la cobertura de cargos de mayor responsabilidad). En este ámbito, tiene particular importancia la comunicación por parte de los responsables de los puntos fuertes y débiles del colaborador, de modo que este último pueda dedicarse a mejorar sus propias competencias a través de una formación específica.

Conflictos de interés

La gestión de los conflictos de interés por parte de los empleados es una cuestión de fuerte raíz ética que contiene un amplio desarrollo en los códigos de los tres países. En concreto, el 95% de los códigos argentinos, el 100% de los códigos colombianos y el 97,06% de las grandes corporaciones españolas mencionan esta preocupación ética. Además, en el caso colombiano, se desarrolla con un amplio contenido y grado de profundización.

Los documentos suelen incluir tres aspectos en relación con los conflictos de interés: una definición, un conjunto de ejemplos y unos principios generales de actuación. En lo que respecta a la definición, BBVA establece claramente:

Existe un conflicto de interés cuando una situación personal, familiar, de amistad o cualquier otro tipo de circunstancia externa puede afectar a tu objetividad profesional y a tu deber de actuar en el mejor interés de BBVA y de nuestros clientes.

Profundizando en la definición, CIE indica:

Los conflictos de intereses aparecen cuando los intereses personales de las personas que forman CIE Automotive, S. A., de forma directa o indirecta, son contrarios o entran en conflicto con los intereses del Grupo, interfieren el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades profesionales o les involucra a título personal en alguna transacción u operación económica del Grupo.

Una definición más exhaustiva en cuanto al alcance del personal la incluye Almacenes Éxito:

Toda aquella situación en la cual los intereses de un empleado, accionista, administrador de la Compañía, de sus filiales, subordinadas o Partes Relacionadas, de sus aliados estratégicos o de la auditoría externa, o de algún tercero relacionado con estos, se enfrentan con los intereses de la Compañía, poniendo en riesgo la objetividad e independencia en la toma de decisiones o en el ejercicio de sus funciones.

Tras la definición, los códigos incluyen una serie de ejemplos o situaciones para ilustrar la complejidad del problema y la relevancia de la decisión ética a tomar. Algunos códigos (p. ej., Grupo Energía Bogotá) diferencian entre conflictos por relación laboral directa o indirecta, por obsequios y atenciones, por participación en transacciones del grupo o por procesos de contratación. La tabla 3 recoge varios ejemplos de potenciales conflictos de interés.

Los códigos establecen que la actuación ante un conflicto de interés debe basarse en tres principios: independencia, abstención y comunicación (p. ej., Iberdrola, Merlin, Repsol, Sura, Telecom), bajo el planteamiento de actuar siempre en pro de los intereses de la compañía (ArcelorMittal).

- Independencia. Actuar en todo momento con profesionalidad, con lealtad a la empresa y a sus accionistas, e independientemente de intereses propios o de terceros; en consecuencia, no deberán primar los propios intereses sobre los del grupo.
- Abstención. Abstenerse de intervenir o influir en la toma de decisiones que puedan afectar a las entidades del Grupo con las que exista conflicto de interés, de participar en las deliberaciones para la adopción de dichas decisiones y de acceder a información confidencial que afecte a dicho conflicto.
- Comunicación. Informar sobre los conflictos de interés en que estén incursos previamente a la realización de la operación o conclusión del negocio de que se trate. Esta comunicación se efectuará por escrito al superior jerárquico y a otras instancias de la corporación.

En especial, cabe destacar el planteamiento exhaustivo que se recoge en muchos códigos de Colombia, en el que se establecen procedimientos muy detallados para la gestión de los conflictos de interés, con amplios apartados de mecanismos de resolución.

Obtención y recepción de regalos, beneficios o cortesías empresariales

Otra de las temáticas éticas reguladas en los códigos de conducta afecta la gestión de regalos, beneficios o corte-

Tabla 3. Situaciones que pueden dar lugar a conflictos de interés

Transportadora GAS SUR	Repsol
<ul style="list-style-type: none"> • Cualquier interés accionario significativo en proveedores o clientes. • Relaciones de consultoría o laborales con clientes, proveedores o competidores. • Toda actividad comercial externa que impida prestarle la dedicación individual el tiempo debidos a sus responsabilidades para con la Compañía. • Recepción de obsequios de valor o agasajos de cualquier Compañía con la cual TGS mantenga actualmente relaciones comerciales presentes o perspectivas de negocios futuros. • Ocupar un puesto de supervisión o que tenga alguna influencia sobre las evaluaciones laborales, pagos o beneficios de algún pariente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Decisiones sobre contratación, retribución o medidas disciplinarias. • Concesión o renovación de contratos o influencia sobre sus condiciones. • Situaciones financieras o contables en las que un familiar revisa el trabajo de otro o gestiona los pagos aprobados por otro.
YPF	Mediaset
<p>Algunos ejemplos que pueden crear un conflicto de interés y deben informarse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intereses financieros: vos o un miembro de tu familia son accionistas, socios o empleados de una compañía que hace negocios o es proveedora o cliente o competidora de YPF. • Relaciones personales: si tenés una relación personal cercana, incluida pero no limitada a una relación familiar, de amistad o sentimental con un competidor, vendedor, cliente o proveedor de YPF, o con otro empleado de la compañía que te reporta o al que reportás directa o indirectamente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un contrato en nombre del Grupo Mediaset con una empresa proveedora que esté participada o gestionada por un familiar o amigo personal. • Trabajar como colaborador de un proveedor o cliente de Mediaset España. • Llevar a cabo negocios por cuenta propia cuya naturaleza sea similar al trabajo desempeñado en Mediaset España. • Tener interés personal o económico en un negocio con Mediaset España. • Obtener una ventaja personal o ganancia económica —al margen de la normal remuneración— a resultas de un acuerdo alcanzado por un tercero con el Grupo Mediaset.

Fuente: códigos éticos de Transportadora Gas Sur, Repsol, YPF y Mediaset.

sías, tanto los entregados como los recibidos. El planteamiento general toma como punto de partida la prohibición de,

ofrecer, prometer, dar, solicitar, acordar recibir o aceptar invitaciones, obsequios, regalos, préstamos, servicios, ni otro tipo de beneficios u hospitalidad, comidas o entretenimiento excesivos o inapropiados que pudieran crear o implicar una influencia impropia o generar una obligación a cualquier destinatario de los mismos. (Aluar)

De esta manera se extiende el ámbito de la prohibición a los familiares y allegados directos del empleado. Es decir, se podrían aceptar regalos y atenciones siempre que se mantenga un fin legítimo y se realice en condiciones éticas, evitando que se origine un compromiso personal o para la empresa o se comprometa la objetividad y la imparcialidad en la relación con terceros (Almacenes Éxito). Por tanto, queda establecida una regla de oro basada en “nunca aceptes o entregues un regalo que, en caso de ser conocido públicamente, se considerase inapropiado o poco profesional” (BBVA).

Con este planteamiento habitual, muchos códigos profundizan en esta problemática e indican criterios (cuantitativos y cualitativos) para la aceptación de regalos, así como ejemplos de regalos que podrían ser admisibles. Asimismo, algunos códigos (p. ej., Ecopetrol, Arcelot-Mittal, Repsol) enuncian una serie de preguntas-guía que ayudan a la toma de decisiones éticas.

Diversos documentos establecen criterios para la aceptación de regalos. La tabla 4 recoge varias de las aportaciones al respecto en los códigos analizados. Pro-

fundizando en estos criterios, el código de Cemex aporta un listado de regalos aceptables e inaceptables (tabla 5).

Por último, bastantes códigos establecen un límite monetario al regalo otorgado o recibido, desde USD 100 (Banco Davivienda, Nutresa, ISA, YPF, Supervielle) hasta EUR 150 (USD 170, aproximadamente) (BBVA), o EUR 250 (USD 280, aproximadamente) (Mediaset). Se subraya entonces la necesidad de que su coste sea moderado y que se refleje de forma adecuada en los registros contables de la compañía.

Exclusividad en la dedicación e incompatibilidades

El principio de lealtad en la relación laboral conlleva una serie de conductas éticas a seguir por parte de los empleados, desde el uso eficiente del tiempo en la jornada laboral, la exclusividad en la dedicación (con limitaciones a la ocupación fuera de la empresa), la gestión de las actividades políticas que se puedan desempeñar y el no aprovechamiento privado de las oportunidades de negocio que conozcan como consecuencia de ser empleados del grupo.

La gestión eficiente de la jornada viene expuesta, por ejemplo, en el código de Acciona: “Las personas de la Compañía deben trabajar de forma eficiente durante la jornada laboral, rentabilizando el tiempo y los recursos que la empresa pone a su disposición”. Numerosos códigos en los tres países hacen además especial hincapié en el uso provechoso y eficiente de los recursos materiales (especialmente de los informáticos) puestos a disposición de los empleados.

Sin embargo, la mayor parte de los códigos que mencionan aspectos de regulación laboral se centran en reafirmar la exclusividad en la dedicación de los empleados, estableciendo limitaciones y requisitos para actividades

Tabla 4. Criterios para la aceptación de regalos

<p style="text-align: center;">Canacol</p> <ul style="list-style-type: none"> El beneficio es de valor simbólico e inmaterial (la administración debe trabajar con sus respectivos supervisores y gerentes a fin de determinar un valor máximo apropiado para sus respectivas áreas de negocios y sitios geográficos). Canacol podría fácilmente corresponder el regalo o atención. El intercambio no crea ninguna obligación y ocurre infrecuentemente. <p>En consecuencia, los almuerzos de negocios, el intercambio de artículos modestos entre asociados de negocios, la presentación de pequeñas muestras de agradecimiento en funciones públicas o un recuerdo no costoso serían aceptables. Las atenciones, tales como almuerzos de negocios, deben ser razonables y nunca implicar un sentido de obligación.</p>	<p style="text-align: center;">BBVA</p> <p>Tener un valor razonable. Se entiende que tienen valor razonable los obsequios cuyo importe no sobrepase los EUR 150 (USD 170, aprox.), o su equivalente en la divisa correspondiente. Para calcular el importe se tendrán en cuenta todos los obsequios y atenciones recibidos de un mismo proveedor o cliente en un periodo de seis meses.</p> <p>Ser proporcionados a las circunstancias y a los usos sociales. No deben aceptarse aquellos que por la coincidencia temporal o por otras razones pueda percibirse que se realizan con el ánimo de influir en decisiones profesionales que tengas que adoptar.</p> <p>No haber sido solicitados.</p>
<p style="text-align: center;">Comercial del Plata</p> <p>Pueden ofrecer o aceptar entretenimiento, como un evento de golf, refrigerio o comida, siempre y cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> no sea frecuente; no sea solicitado; asistan tanto las personas que ofrecen como quienes aceptan; no sea ostentoso o de valor injustificado; y sea en un entorno de negocios. <p>Si les ofrecen entretenimiento que no cumpla con todos los criterios antes mencionados, deben obtener la aprobación del Compliance Officer antes de aceptarlo.</p>	<p style="text-align: center;">Mapfre</p> <ul style="list-style-type: none"> No sean contrarios a los principios de actuación ética y de transparencia adoptados por Mapfre. No perjudiquen la imagen o la reputación de Mapfre. Estén permitidos tanto por la legislación y la normativa interna aplicable de cada país como por los usos y costumbres locales. No consistan en cantidades de dinero o valores y bienes fácilmente liquidables en metálico. Sean entregados o recibidos de forma transparente y con carácter ocasional, en virtud de una práctica comercial o uso social de cortesía generalmente aceptado, o consistan en objetos o atenciones con un valor simbólico o económicamente irrelevante y, en todo caso, inferior a EUR 150 (USD 170 USD, aprox.), (o su equivalente en la divisa que corresponda) o a la cuantía específica establecida, en su caso, en relación con un país concreto, límites aplicables a periodos de seis meses y en relación con cada proveedor, cliente o persona o entidad relacionada.
<p style="text-align: center;">Siemens</p> <ul style="list-style-type: none"> estar de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables. ser transparente y estar registrados correctamente en los libros y registros de la compañía. ser apropiados en términos de tipo, valor y frecuencia para la ocasión y la posición del receptor. no ser ofrecido, proporcionado, exigido o aceptado con la expectativa de obtener cualquier tipo de ventaja. nunca pueden dar la apariencia de deshonestidad o inadecuación. 	

Fuente: códigos éticos de Canacol, BBVA, Mapfre, Siemens y Comercial del Plata.

externas a la organización. El principio general suele establecerse en el siguiente tenor:

- “Salvo que se tramite con la debida anticipación y ante la instancia que corresponda, los empleados deben dedicar toda su atención, tiempo y talento al servicio de la Organización con quien han celebrado un contrato laboral” (Concreto).
- No desarrolles actividades profesionales que puedan suponer una merma en el desempeño de tu trabajo, limiten la disponibilidad o flexibilidad de tu horario y

dedicación, o puedan concurrir o competir con las de BBVA” (BBVA).

O, como se lee en el código de Edenor:

Cualquier empleo, actividad o servicio externo que alguno de nosotros lleve a cabo no debe perjudicar o interferir con el desempeño de nuestro trabajo en Edenor ni afectar la disponibilidad con relación al mismo. En atención a ello, la Empresa desalienta la realización de actividades externas que desvíen tiempo y energía de las obligaciones para con la Compañía.

Tabla 5. Ejemplos de regalos aceptables e inaceptables

<p style="text-align: center;">Regalos aceptables</p> <ul style="list-style-type: none"> Artículos promocionales tales como plumas, libretas, tazas de café o imanes. Canastas de regalos. Tarjetas o mensajes de agradecimiento. Pequeños regalos simbólicos de bajo valor otorgados en fechas especiales, tales como cumpleaños, bodas y graduaciones. 	<p style="text-align: center;">Regalos inaceptables</p> <ul style="list-style-type: none"> Regalos en dinero en efectivo o equivalentes, tales como cheques, tarjetas de regalo o certificados. Artículos de lujo y de alto valor, como, por ejemplo, regalos, plumas, botellas de vino o artículos electrónicos. Boletos de alto precio para eventos exclusivos o sobrevendidos, por ejemplo, aperturas de museos, eventos deportivos o producciones teatrales.
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: código ético de Cemex.

Suele aceptarse la participación de empleados tales como profesores, conferenciantes, ponentes, organizadores o moderadores en cursos, clases, conferencias, seminarios y foros similares (Bankinter), pero con autorización previa y la obligación de participar a título privado, dejando constancia de que las opiniones aportadas no necesariamente reflejan la posición corporativa.

Un apartado exhaustivo, recogido en numerosos códigos, en relación con las iniciativas externas atañe a las actividades políticas. Empresas colombianas como Sura o Nutresa subrayan que “respetamos las convicciones políticas y somos imparciales en los procesos electorales de los países”, y que “los directivos y empleados tendrán libertad para intervenir en horas no laborales en las actividades políticas de su escogencia”. Sin embargo, esta participación política debe ceñirse al ámbito exclusivamente privado y personal, sin dar a entender que la compañía apoya públicamente al partido político en cuestión (p. ej. Ternium). Así ArcelorMittal establece: “Quienes deseen participar en actividades de naturaleza política o pública deberán hacerlo a título exclusivamente personal y fuera del horario laboral”. Los documentos requieren que exista una comunicación previa a la dirección de la organización; por ejemplo, “previamente a la aceptación de cualquier cargo público, se deberá poner en conocimiento de la Dirección de Organización y Recursos Humanos, con la finalidad de poder determinar la existencia de incompatibilidades o restricciones a su ejercicio” (Aena); o “los empleados que se presenten a un cargo electo deberán informar al respecto a su superior o al Director de Asuntos Jurídicos” (ArcelorMittal).

Por último, muchos códigos hacen referencia al aprovechamiento privado de oportunidades de negocio de las que se tiene conocimiento como consecuencia de ser empleado de la organización. La participación en actividades o como socio de negocios que puedan afectar el cumplimiento de los deberes y las responsabilidades hacia la empresa, o el trabajo en compañías o empresas que sean competidoras de la organización (p. ej., Aval, Avianca) son señaladas como conductas a evitar. En este sentido, el código de Cemex establece de forma clara y explícita una serie de prohibiciones: 1) participar en cualquier negocio o actividad que de manera directa o indirecta compita o interfiera con la compañía; 2) tomar provecho del puesto o posición en la compañía para obtener beneficios personales, incluyendo a miembros de la familia o terceras personas; 3) recibir ingresos o beneficios de proveedores, competidores o clientes. Del mismo modo, documentos como los de Transportadora Gas Sur o ArcelorMittal insisten en prohibir que los directivos y empleados aprovechen para sí o para terceros una oportunidad comercial que se haya descubierto a través de la utilización de la propiedad, información o cargo corporativos.

Otros aspectos laborales

Finalmente, los códigos, de forma más marginal, exponen otras temáticas, como, por ejemplo, la prohibición del acoso, las relaciones afectivas o de parentesco en el lugar de trabajo, las prohibiciones en la contratación de los empleados, el fomento de una cultura de innovación, y el equilibrio entre la vida profesional y la personal. Los códigos de Argentina suelen tratar de forma más exhaustiva el tema del acoso y las relaciones afectivas en el entorno laboral y se centran menos en la innovación y en la formación. Por su parte, los códigos españoles son los que tienen más en consideración el equilibrio entre la vida familiar y profesional.

La problemática del acoso en el entorno laboral, aunque implícito en el clima de respeto en el trabajo, se desarrolla de forma exhaustiva en algunos documentos, como los de Central Puerto o Pampa, los cuales diferencian entre acoso verbal o escrito, acoso físico o acoso sexual. En todos los casos se establecen sanciones severas y se garantiza una rápida y discreta investigación.

Diversas compañías, con el fin de preservar la objetividad y el profesionalismo (Grupo Financiero Galicia o Supervielle), exponen lo siguiente:

Desalienta las relaciones sentimentales entre compañeros de trabajo del mismo departamento y aquellas que se den entre colaboradores que trabajen en relación de dependencia directa. En tales casos, la política de la Compañía exige que una de las partes de la relación sea transferida a otro departamento.

En esta misma línea, Concreto indica: “Las relaciones afectivas entre personas donde exista subordinación o dependencia directa no están permitidas”.

En definitiva, el objetivo es:

Manejar con seriedad, responsabilidad y discreción las relaciones afectivas que eventualmente puedan surgir con otros Funcionarios de la Compañía, cuidando que las mismas no afecten de ninguna manera el desempeño laboral, ni resten la objetividad e independencia requeridas para la adopción de las decisiones que corresponden. (Aval)

En lo que respecta a las prohibiciones en la contratación de empleados, Nutresa establece:

Está prohibida la contratación de exfuncionarios públicos como empleados cuando hayan intervenido directamente en algún trámite de la Compañía en ejercicio de sus funciones administrativas o públicas. Está también prohibida la contratación de personas que estén involucradas en investigaciones por corrupción, soborno o fraude, tanto a nivel nacional como internacional, o que hayan sido sancionadas por estas conductas.

Otros códigos también establecen restricciones a la contratación de familiares, indicando que se debe mantener un especial rigor y objetividad, así como evitar que surja un conflicto de intereses. Por ejemplo, Celsia o Transportadora Gas Sur indican que solo se pueden contratar cuando no exista una relación de dependencia y cuando no se genere un conflicto de intereses.

El fomento de una cultura de innovación está presente en algunos códigos, aunque en general su presencia es minoritaria. Varias empresas reconocen en sus códigos que el éxito está condicionado por la capacidad de innovar y realizar cosas nuevas y distintas al ritmo de la evolución de la tecnología y de las necesidades de los clientes (ETB), incentivando el trabajo en equipo, la innovación y la mejora continua de las operaciones (Aval), y generando un clima laboral favorable para la generación de ideas, evitando la crítica destructiva (Enagas).

Por último, una temática a la que se destina algunos apartados en códigos puntuales es la relativa a la conciliación entre la vida familiar o personal y la vida profesional. La promoción del equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar aparece en algunos códigos colombianos (p. ej., Celsia, Grupo Energía Bogotá) y españoles (p. ej., ACS, Acerinox o Bankia). Son entidades que, además, ponen el foco en la promoción del desarrollo humano de los trabajadores, aspecto en el cual un adecuado equilibrio entre la vida laboral y la personal resulta especialmente relevante.

Resumen comparativo

El estudio pormenorizado de los contenidos de los códigos éticos ha permitido evidenciar una serie de temáticas

transversales entre los países que muestra una preocupación común, así como un conjunto de contenidos más propios de cada país, con mayor énfasis en su tratamiento y unas temáticas que, comparativamente, podrían considerarse con mayor detalle por cada país. La tabla 6 recoge un breve resumen de lo expuesto, diferenciando entre temáticas transversales, fortalezas de cada país y mejoras potenciales en cada uno que surgen por la comparativa entre ellos.

Conclusiones

En la actualidad las actividades empresariales en el contexto globalizado en que se desarrollan están sometidas a un fuerte escrutinio ético, fruto de una mayor conciencia sobre su impacto económico, social y medioambiental. La importancia que se le concede a la ética corporativa ha llevado al diseño de documentos que integren los principios éticos en el interior de la cultura corporativa y prescriban una serie de conductas esperables o prohibidas por parte de los integrantes de la organización. Con estos documentos en forma de códigos es posible institucionalizar la ética dentro de la organización y ayudar a preservar la reputación, evitar la crítica pública y legitimar la actuación de la empresa en conformidad con los estándares sociales esperables.

Este enfoque ético es especialmente importante en el campo de la gestión laboral. Mientras que los primeros códigos éticos solían centrarse en el cumplimiento normativo, los planteamientos más actuales contemplan un mayor rango de repercusiones éticas de la actuación empresarial, tales como el impacto medioambiental, las

Tabla 6. Breve resumen de contenidos transversales, fortalezas y potencialidades

	Argentina	Colombia	España
Temáticas transversales	Seguridad y salud laboral. Cultura de respeto, de no discriminación y de igualdad de oportunidades. Uso provechoso y eficiente de los recursos materiales (especialmente, los recursos informáticos). Objetividad en la selección, contratación y promoción. Conflictos de interés. Actividades políticas por parte de miembros de la organización.		
Fortalezas	Gestión de las relaciones afectivas en el trabajo. Énfasis en la prevención del acoso.	Procedimientos muy detallados para la gestión de los conflictos de interés, con amplios apartados de mecanismos de resolución. Contienen también apartados detallados sobre prohibiciones en la contratación de empleados.	Conciliación (equilibrio) de la vida personal/familiar con la vida profesional. Búsqueda de un desarrollo humano integral en el entorno laboral.
Mejoras potenciales	Apenas se mencionan: • aspectos de formación y de promoción de la cultura de la innovación; • la conciliación de la vida familiar/personal y profesional.	En general, los apartados de gestión laboral son más reducidos en comparación con los códigos de Argentina y España. Las preocupaciones de esta índole reciben porcentajes inferiores a los de España y Argentina.	Promoción de la cultura de innovación dentro del entorno de trabajo. Presenta mecanismos de seguimiento del código muy generales, a diferencia de otros países que son más exhaustivos.

relaciones con los competidores y con los accionistas, y, en especial, el clima laboral que se pretende alcanzar en el interior de la organización. En consecuencia, los códigos éticos pueden ser una herramienta apropiada para definir qué conductas son esperables en las relaciones entre los empleados, entre los empleados y la organización, así como entre los empleados y el exterior de la corporación. Estos códigos parten de una serie de principios rectores, como, por ejemplo, la no discriminación, el respeto a los trabajadores, la lealtad de los empleados hacia la empresa y el establecimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable. Sin embargo, la implantación de códigos no garantiza la conducta ética, sino que debe concretarse de forma eficaz el modo en que va a reforzarse su cumplimiento, al mismo tiempo que deben revisarse y actualizarse con regularidad (Melé, 2000).

El presente estudio plantea una revisión de las temáticas relacionadas con la gestión laboral en los códigos éticos de las grandes compañías de Argentina, Colombia y España. Por una parte, permite evidenciar las principales preocupaciones éticas de las grandes corporaciones. Por otra, se indican las conductas sugeridas en los códigos para afrontar cuestiones laborales en el mundo empresarial de gran importancia en este entorno globalizado, subrayando buenas prácticas propuestas por estas grandes compañías.

El análisis de los códigos de las grandes corporaciones argentinas, colombianas y españolas permite extraer una serie de conclusiones de interés. En primer lugar, el contexto globalizado lleva a que algunas preocupaciones éticas sean comunes entre las empresas, independientemente del país o del sector de actividad. Entre ellas se destacan el fomento de una cultura de respeto entre y hacia los trabajadores, de aceptación de la diversidad, de no discriminación y de igualdad de oportunidades. Del mismo modo, los códigos subrayan la necesidad de crear un entorno de trabajo que sea seguro y saludable, responsabilidad que compete, por una parte, a la empresa, generando una cultura de prevención y poniendo los medios necesarios al alcance, y, por otra, al trabajador, siendo riguroso y responsable en el cumplimiento de las políticas establecidas de prevención. Asimismo, prácticamente la totalidad de los códigos hacen referencia a la lealtad esperada de los empleados hacia la organización, realizando una gestión responsable de los conflictos de interés, sobre la base de la independencia, la abstención y la comunicación. Este tipo de conflictos éticos constituye un aspecto de lealtad hacia la organización de gran preocupación y énfasis en los códigos de conducta.

Otra de las cuestiones éticas hace referencia a la selección, promoción y evaluación de los empleados, que

se planteará desde criterios objetivos y transparentes; se trata de un aspecto analizado de manera amplia en los códigos de los tres países, dado que afecta la reputación corporativa y la gestión laboral con repercusión incluso en cumplimiento normativo.

Por otra parte, otros aspectos importantes dentro de la gestión de empleados muestran una presencia más marginal o anecdótica dependiendo de los países. Así, por ejemplo, los códigos de Argentina tratan de forma más exhaustiva el tema del acoso y las relaciones afectivas en el trabajo, y apenas mencionan aspectos de innovación y de formación. Los códigos de Colombia suelen desarrollar apartados muy amplios en extensión y profundidad para los conflictos de interés, con una exposición pormenorizada de los mecanismos para su resolución. Los códigos españoles son los que tienen más en consideración el fomento del desarrollo humano de los empleados, con un especial énfasis en el equilibrio entre la vida familiar y profesional. En consecuencia, aparte de los aspectos más globalizados, los documentos también recogen aspectos culturales más propios de cada país.

En conclusión, a pesar del extenso uso de códigos de conducta por parte de las grandes corporaciones, muestra de la preocupación ética que afrontan estas compañías, sería necesario reforzar la presencia de algunas temáticas, como el fomento de una cultura de innovación o la búsqueda de un desarrollo humano integral de los empleados. No obstante, con todas estas limitaciones, el enfoque adoptado por las grandes corporaciones en su redacción de los códigos éticos puede guiar a las pequeñas y medianas empresas en el desarrollo de procedimientos y políticas dentro de su infraestructura ética, dada la importancia de tener elementos formales de comunicación ética, tal como evidencian Fernández-Fernández y Camacho (2016).

Cabe destacar alguna de las limitaciones del presente estudio que abren al mismo tiempo otras posibilidades de investigación. Principalmente, este trabajo se centra en grandes empresas cotizadas, las cuales ciertamente suelen ser pioneras en la adopción de muchas políticas, pero que presentan condicionamientos específicos, dada su visibilidad, escrutinio y seguimiento público, su impacto en la sociedad, etc. Por tanto, sería de interés analizar la situación y el contenido de códigos éticos en grandes empresas no cotizadas que reciben una menor presión pública, centrándose en sectores específicos. Asimismo, aunque las preocupaciones éticas se encuentran altamente globalizadas, el estudio de factores culturales locales podría ayudar también a entender su enfoque.

Referencias

- Arjoon, S. (2005). Corporate governance: An ethical perspective. *Journal of Business Ethics*, 61(4), 343-352.
- Fernández-Fernández, J. L. (1999). Ethics and the board of directors in Spain: The Olivencia Code of Good Governance. *Journal of Business Ethics*, 22, 233-247.
- Fernández-Fernández, J. L., & Camacho, J. (2016). Effective elements to establish an ethical infrastructure: An exploratory study of SMEs in the Madrid Region. *Journal of Business Ethics*, 138, 113-131.
- García-Sánchez, I. M., Rodríguez-Domínguez, L., & Frías-Aceituno, J. V. (2015). Board of directors and ethics codes in different corporate governance systems. *Journal of Business Ethics*, 131, 681-698.
- González, P. S. (2017). Responsabilidad social empresarial y conductores de valor: análisis de empresas chilenas que publican informes de sustentabilidad. *Multidisciplinary Business Review*, 10(1), 20-34.
- Guillén-Parra, M. (1996). La ética empresarial. Una aproximación al fenómeno. *Cuadernos de Empresa y Humanismo*, 58, 3-39.
- Helin, S., & Sandström, J. (2007). An inquiry into the study of corporate codes of ethics. *Journal of Business Ethics*, 75, 253-271. Disponible en <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-006-9251-x>
- Ibrahim, N. A., Howard, D. P., & Angelidis, J. P. (2003). Board members in the service industry: An empirical examination of the relationship between corporate social responsibility and directorial type. *Journal of Business Ethics*, 47(4), 393-401.
- Kaptein, M., & Schwartz, M. (2008). The effectiveness of business codes: A critical examination of existing studies and the development of an integrated research model. *Journal of Business Ethics*, 77, 111-127.
- Lewis, P. V. (1985). Defining 'business ethics': Like nailing jello to a wall. *Journal of Business Ethics*, 4, 337-383.
- Lozano, J. F. (2011). *Qué es la ética de la empresa*. Editorial Proteus.
- McKinney, J. A., Emerson, T. L., & Neubert, M. (2010). The effects of ethical codes on ethical perceptions of actions toward stakeholders. *Journal of Business Ethics*, 97, 505-516.
- Melé, D. (2000). Políticas de ética empresarial: Posibilidades y limitaciones. *Papeles de Ética, Economía y Dirección*, 5, 1-17.
- Melé, D., Debeljuh, P., & Arruda, M.C. (2006). Corporate ethical policies in large corporations in Argentina, Brazil and Spain. *Journal of Business Ethics*, 63, 21-38.
- O'Dwyer, B., & Madden, G. (2006). Ethical codes of conduct in Irish companies: A survey of code content and enforcement procedures. *Journal of Business Ethics*, 63(3), 217-236.
- Olavarrieta, S., & Núñez, D. (2018). Dinero vs meaning as drivers of behavior: Evidence from Latinoamérica. *Multidisciplinary Business Review*, 11(1), 41-49.
- Robertson, C., Blevins, D., & Duffy, T. (2013). A five-year review, update, and assessment of ethics and governance in Strategic Management Journal. *Journal of Business Ethics*, 117, 85-91.
- Rodríguez-Domínguez, L., Gallego-Álvarez, I., & García-Sánchez, I. M. (2009). Corporate governance and code of ethics. *Journal of Business Ethics*, 90, 187-202.
- Singh, J. B. (2011). Determinants of the effectiveness of corporate codes of ethics: An empirical study. *Journal of Business Ethics*, 101, 385-395.
- Stevens, B. (1994). An analysis of corporate ethical codes studies: Where do we go from here? *Journal of Business Ethics*, 13, 63-69.
- Stevens, B. (2004). The ethics of the US business executive: A study of perceptions. *Journal Business Ethics*, 54, 163-171.
- Valentine, S., & Barnett, T. (2002). Ethics codes and sales professionals perceptions of their organizations ethical values. *Journal of Business Ethics*, 40(3), 191-200.
- Vethouse, B., & Kandogan, Y. (2007). Ethics in practice: What are managers really doing? *Journal of Business Ethics*, 70, 151-163.
- Weaver, G., Treviño, L., & Cochran, P. (1999). Integrated and decoupled corporate social performance: Management commitments, external pressures, and corporate ethics practices. *Academy of Management Journal*, 42(5), 539-552.

Anexo I. Listado de empresas analizadas

Argentina Merval-20	Colombia Colcap-25	España Ibex-35
Aluar	Almacenes Éxito	Acciona
Banco Macro	Aval Acciones y Valores	Acerinox
BBVA Banco Frances	Avianca	ACS
BYMA	Banco Davivienda	AENA
Cablevisión	Banco de Bogotá	Amadeus
Central Puerto	Bancolombia	Arcelormittal
Comercial del Plata	Bcolombia	Bankia
Cresud	Bolsa de Valores de Colombia	Bankinter
Edenor	Canacol Energy	BBVA
GP Fin Galicia	Celsia	Caixabank
Grupo Supervielle	Cemargos	Cellnex Telecom
Grupo Valores	Cementos Argos	CIE Automotive
Holcim	Cemex Latam	DIA
Pampa Energía	Corporación Financiera Colombiana	Enagas
Telecom Argentina	Concreto	Endesa
Ternium Argentina	Ecopetrol	Ferrovial
Trans. Gas Norte	ETB	Grifols
Trans. Gas Sur	Grupo Argos	IAG (Iberia)
Transener	Grupo Energía Bogotá	Iberdrola
YPF	Grupo Aval	Inditex
	Interconnection Electric	Indra
	Nutresa	Inmobiliaria Colonial (n/d)
	Grupo SURA	Mapfre
		Mediaset
		Meliá Hotel Intl.
		Merlin Prop.
		Naturgy
		Red Eléctrica Española
		Repsol
		Sabadell
		Santander
		Siemens Gamesa
		Técnicas Reunidas
		Telefónica
		Viscofan