

Flexibilización laboral y ética empresarial*

Labor flexibility and business ethics

Marjorie Zúñiga Romero**
Universidad del Norte (Colombia)

*Avance de investigación del proyecto “Armonización normativa sobre el despido objetivo en Colombia en el contexto de la ética empresarial”, Grupo de Investigaciones en Derecho y Ciencia Política, Línea de investigación Asuntos Laborales y de la Seguridad Social de la División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte. Barranquilla (Colombia).

**Abogada, especialista, magíster y doctoranda. Docente-investigadora de Ciencias Jurídicas, Universidad del Norte. Barranquilla (Colombia). *marjoriez@uninorte.edu.co*

Resumen

Este artículo constituye un avance de investigación derivado del proyecto “Armonización normativa sobre despido objetivo en Colombia en el contexto de la ética empresarial”. El texto analiza el fenómeno de la flexibilización laboral, su implementación en Colombia y el marco regulatorio en la legislación nacional. Partiendo de la base de que el modelo neoliberal inmerso en las relaciones laborales supone que los actores del mercado se separen de los fundamentos éticos del derecho del trabajo, y esto acarrea la precariedad laboral, la desigualdad y el individualismo, se advierte que el modelo adoptado, como consecuencia de la globalización, no ha permitido un mejoramiento en las condiciones laborales de la clase trabajadora. Por tanto, se esboza la necesidad de incluir dentro de los procesos de flexibilización laboral el elemento de la ética empresarial, que hasta el momento ha estado ausente, desconociendo, con esto, que el enfoque socialmente responsable de las empresas puede mejorar su productividad y ayudarlas a encontrar nuevos mercados.

Palabras clave: Flexibilización laboral, ética empresarial, responsabilidad social corporativa, globalización, economía, derecho laboral.

Abstract

This article constitutes a research piece based on the project denominated “Normative harmonization about objective dismissal in Colombia in the context of business ethics.” The text analyzes the phenomenon of attaining labor flexibility, the conditions for its implementation in Colombia and the existing regulatory framework within national legislation. The starting point for this analysis is that the neoliberal model, being immersed in labor relations, presupposes that the market participants are to separate themselves from the ethical foundations of labor law, and this leads to job insecurity, inequality and individualism in the marketplace. The analysis warns that the adopted model, as a consequence of globalization, has not permitted a betterment of the labor conditions for the working class. As a result, it appears necessary to include within the processes that lead to labor flexibility, an element of business ethics that has been lacking thus far, not knowingly that the emphasis from corporations on practicing social responsible business models can improve their productivity and help them seek new markets.

Keywords: Labor flexibility, business ethics, corporate social responsibility, globalization, economic, labor law.

Fecha de recepción: 26 de julio de 2011

Fecha de aceptación: 7 de octubre de 2011

INTRODUCCIÓN

Desde finales del siglo XX, Colombia adoptó un modelo económico abierto con miras a las nuevas circunstancias económicas mundiales, en las que el capitalismo es el principal actor y la dinámica económica demanda el replanteamiento político, económico y social.

El citado capitalismo en la era de la globalización ha traído importantes cambios en la vida social: la ruptura de fronteras, facilidad de comunicación, desplazamiento entre países, libertad de mercado y competencia colosal, lo que, a su vez, ha repercutido en las relaciones de producción, en el modelo económico, en el sistema jurídico y en las organizaciones sociales nacionales.

Se ha generado entonces la necesidad imperiosa de flexibilizar las relaciones laborales dentro del mercado, para que la empresa privada pueda ser competitiva en el ámbito internacional, es decir, se recurre a la flexibilidad como receta para mejorar el desempeño empresarial, y con ello lograr el tan anhelado desarrollo económico del país (López, 2000, p.1).

Sin embargo, lo cierto es que la flexibilización no ha arrojado los resultados esperados. En Colombia, el desempleo en el trimestre de marzo a mayo de 2011 fue de 11.7 %, y durante los doce meses que van de junio de 2010 a mayo de 2011 la tasa de desempleo fue de 12.1%, según cifras publicadas por el DANE¹.

Por su parte, la empresa privada también ha resultado golpeada por los procesos de globalización, tal como demuestra en la siguiente tabla elaborada con la información suministrada por la Superintendencia de Sociedades, en la que se puede observar las empresas, ubicadas en las principales regiones, que se encuentran actualmente en liquidación voluntaria, obligatoria, forzosa administrativa y judicial en el país.

¹ http://www.dane.gov.co/daneweb_V09/index.php?

Tabla 1
Empresas en liquidación voluntaria, obligatoria,
forzosa administrativa y judicial en Colombia

Departamento	Liquidación voluntaria	Liquidación obligatoria	Liquidación forzosa administrativa	Liquidación judicial	Total
Antioquia	464	18	0	65	547
Atlántico	155	6	1	13	175
Bogotá DC	1846	23	6	97	1972
Cundinamarca	63	2	1	13	79
Meta	79	5	0	6	90
Risaralda	48	1	0	2	51
Santander	79	0	0	7	86
Total general					3000

Nota. Elaboración de la investigadora con base en datos suministrados por la Oficina de la Superintendencia de Sociedades seccional Atlántico.

Ante la realidad anteriormente expuesta y a partir de la observación de los modelos implementados por países con economías sólidas, surge nuestro interés por investigar los nuevos elementos que deben acompañar al derecho laboral en el ejercicio de regular las relaciones de producción. Fue así como encontramos que tanto la ética empresarial como la responsabilidad social empresarial no han sido involucradas en estos procesos, y por tanto no se ha logrado combinar la flexibilidad implementada por la empresa con la seguridad y el progreso de los trabajadores en el marco de un diálogo necesario entre Gobierno, empleadores y trabajadores.

Esta investigación busca resaltar la necesidad de incluir y relacionar la ética empresarial con el derecho laboral, los sistemas de relaciones laborales y, principalmente, los procesos de flexibilización que regulan la materia.

INTERROGANTE Y JUSTIFICACIÓN

La falta de COHERENCIA o ARMONÍA entre la Constitución Política de 1991 y las normas laborales en temas como estabilidad en el empleo y

derecho al trabajo, consagrados en el artículo 53 superior, motivó que se afirmara que el derecho laboral es el responsable de la crisis empresarial y del indiscutible alto grado de desempleo; aspecto que incitó a plantear una serie de interrogantes a fin de buscar herramientas para resolver las controversias que diariamente surgen entre empleadores y trabajadores con relación al despido de estos como consecuencia de la necesidad de reducir los costos en la empresa para hacerla más competitiva. Sin embargo, en el plano nacional hemos encontrado poco desarrollo hasta la fecha sobre el elemento de la ética empresarial y su relación con el derecho laboral.

Así, de la mano de estos precedentes surge la pregunta central del problema jurídico de nuestra investigación: ¿Constituye la ética empresarial un elemento que se debe incluir en los procesos de flexibilización laboral? Trataremos de encontrar la respuesta a partir de la revisión del concepto de flexibilidad laboral, las leyes que incluyen este fenómeno dentro de nuestro ordenamiento y los postulados de la ética empresarial y responsabilidad social corporativa.

METODOLOGÍA

Para analizar los datos se empleará la inducción y la deducción. La implementación de estas técnicas, así como el estudio de las Ley 50 de 1990 y 789 de 2002, permitió proponer, con fundamento en este análisis, un nuevo modelo de interpretación de las políticas de flexibilidad laboral.

DISCUSIÓN Y RESULTADOS

1. EL FENÓMENO DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

La flexibilización laboral se ha impuesto rápidamente en los países que se encuentran profundamente inmersos en la globalización. Son varias las modalidades de flexibilización en el plano laboral. Encontramos la flexibilidad de los salarios, pues en algunas legislaciones se fijaba utilizando mecanismos demasiado rígidos; la flexibilidad de las jornadas laborales en busca de la conciliación con la vida familiar y el tiem-

po libre, pero también encontramos la flexibilización para reducir los derechos de la clase asalariada, en cuanto a la formas de terminación del vínculo laboral, la disminución de la estabilidad en el empleo y la reducción de salarios por causa de la crisis. En este artículo de investigación nos centraremos en el último sentido en que se manifiesta la flexibilización.

El fenómeno de la flexibilización ha sido conceptualizado por varios autores; una de las definiciones más citadas es la de Ralph Dahrendorf (1986, citado en Chávez, 2001), que figura en un informe elaborado para la OCDE en 1986 y que define la Flexibilidad como “la capacidad de los individuos, en la vida económica y en particular en el mercado de trabajo, de renunciar a sus hábitos y adaptarse a las nuevas circunstancias” (p. 68).

Al respecto es importante mencionar que la aplicación de una estrategia de flexibilidad laboral implica que la integración de las relaciones de los agentes sociales (sindicatos, empresarios y Gobierno) involucrados en la producción de bienes y servicios se modifican. Generalmente, estos cambios van acompañados de una transformación del entorno institucional y legal que norma las relaciones entre ellos. Además, el concepto de flexibilización no se aplica solamente a los salarios, pues involucra la organización del trabajo, la movilidad de la mano de obra y la formación del capital humano, entre otros aspectos (Chávez, 2001, p. 69).

Ante el citado fenómeno existen reservas muy serias, así como simpatizantes. Frente a lo primero, es decir, reservas y críticas, Tokman y Martínez Fernández (citados en Barbagelata, 2008) arguyen que respecto de los países del MERCOSUR

El crecimiento del empleo (...) ha dependido mucho más del comportamiento del producto que de los esfuerzos para reducir el costo del trabajo. Nadie ha probado que la flexibilidad tenga efectos positivos sobre la competitividad en un mercado globalizado, dentro de un contexto de respeto de la dignidad del trabajo y de los derechos humanos fundamentales (pp. 2-3).

Aún no hay estadísticas certeras de que la flexibilización laboral haya traído consigo grandes cambios con efectos positivos; hemos carecido de políticas serias que acompañen este proceso fundamentado en una globalización que carece de rostro humano (Barbagelata, 2008).

Descendiendo al ámbito nacional, es posible afirmar que el lapso comprendido entre 1950 y 1970 se caracterizó por ser un periodo económico en el cual existía todavía alguna independencia del sector empresarial patrio frente a los mercados internacionales; la competencia mayoritaria se presentaba a nivel local, lo cual favoreció el otorgamiento de algunas prestaciones extralegales concedidas por los empresarios a la clase asalariada; lo anterior respaldado por las normas laborales de aquella época, que se basaban en un corte económico y social de acuerdo con las necesidades domésticas.

Este panorama fue modificándose paulatinamente a partir de la terminación de la Segunda Guerra Mundial, dado que los países a nivel internacional empezaron a cambiar política, tecnológica, social y, en especial, económicamente. Esta situación favoreció la internacionalización, lo cual creó la necesidad, en las naciones desarrolladas o en vía de desarrollo, de someter sus fronteras a la apertura económica y a la exigencia en el cambio de las reglas de los mercados, para hacerle frente a la intensa competencia de los capitalistas, debido a lo cual se presentaron propuestas que exigían la libre contratación en las relaciones laborales; por ello aparecieron posturas totalmente diferentes del esquema que hasta ese momento soportaban las relaciones laborales.

Ese nuevo escenario económico, político y social originó que muchos empleadores nacionales, desprovistos de poder suficiente para enfrentar esa avasalladora competencia desregulada sometida a las oscilaciones de la economía mundial, comenzaran a sentir con mayor dureza las consecuencias de las normas laborales colombianas, de mayor contenido social que las de otros países, que incidían notablemente en los costos de producción y convertían las empresas locales en poco viables.

Esa realidad social y económica fue la que favoreció la expedición de la Ley 50 de 1990, caracterizada por la flexibilidad en el derecho la-

boral, que se originó especialmente por circunstancias económicas, en procura de prevenir la transnacionalización de los mercados y hacerle frente al desempleo. A partir de aquí se crearon ciertos aspectos jurídico-laborales blandos para los empleadores, antaño sujetos a rigideces normativas que consagraban formas de contratación diferentes, como la contratación a término fijo, importante mecanismo de flexibilidad laboral, respecto a la cual se afirmó que “facilitó que los empleadores contrataran directamente trabajadores por periodos de corta duración, contratos de trabajo a término inferior a un (1) año” (Arenas, 2002, p. 212). En la exposición de motivos de la precitada Ley se hizo énfasis en las empresas de servicios temporales, que ya se habían establecido en la década de los sesenta pero cuya regulación específica se produjo con esta Ley. Hasta la fecha, la contratación temporal es “la modalidad que mayor desarrollo ha logrado y se perfila como una de las más eficaces soluciones para la generación de empleo en el mundo globalizado del próximo milenio” (Pérez, 1999, p. 12).

1.1. Formas alternativas de contratación de la mano de obra en Colombia como producto de la flexibilización laboral

Desde mediados del siglo XX se impulsó en toda América Latina la tesis desarrollada por Raul Prebisch (1948), la cual fue adoptada por la Comisión Económica para América Latina (Cepal), caracterizada por una política de sustitución de importaciones y proteccionismo de la industria nacional. Este modelo consideraba que los países en desarrollo tenían reducidas sus oportunidades de competir en los mercados mundiales por la poca o nula tecnología de sus manufacturas e inelasticidad en la demanda de sus productos primarios. Por ello se promovió el desarrollo del país hacia adentro, expidiéndose políticas públicas que contemplaban elevados aranceles para las importaciones, subsidios directos a determinados sectores y zonas de libre comercio. Aunado al anterior esquema, hay que resaltar que la planificación y dirección de la economía por parte de los Gobiernos tenía como objetivo central promover la demanda interna, intervención de la economía nacional fomentando la acumulación del capital, gravando importaciones, subsidiando la producción interna y promocionando programas de desarrollo industrial.

El precitado modelo en las dos primeras décadas de implementación resultó positivo, puesto que se produjo un crecimiento sostenido, especialmente en la industria, sin embargo, el excesivo proteccionismo trajo consigo una serie de inconvenientes, tales como atraso tecnológico, ausencia de incentivos frente a mercados cautivos a veces monopolísticos, falta de productividad y competitividad en los mercados externos, distorsión en precios e inversión, ausencia de capital y falta de crédito externo suficiente para promover el desarrollo. Todo lo anterior forzó a los gobiernos de turno a adoptar políticas para reducir el consumo final a fin de garantizar el ahorro nacional.

El modelo de la Cepal hizo crisis, dado que por ser un modelo proteccionista de la industria nacional, su objetivo era crecer “hacia dentro”, lo cual desestimuló las importaciones, lo que a futuro resultó incompatible con los esquemas integracionistas que el mismo modelo pregona.

A consecuencia de la anterior crisis surgió un nuevo modelo de desarrollo, impulsado por Ronald Reagan y Margaret Thatcher, llamado “apertura económica” o “internacionalización de la economía”, cuyas políticas eran contrarias a la filosofía económica cepalina, puesto que este nuevo esquema propugnaba que los mercados nacionales se abrieran hacia afuera, vale decir, a la economía global, implementando distintas políticas, como por ejemplo, la disminución de aranceles.

Este nuevo panorama económico dio lugar a que los organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial formularan políticas y recomendaciones de orden fiscal, incremento de las exportaciones, mejoramiento en la eficiencia, con el fin de que las empresas o empresarios consiguieran divisas para el cumplimiento de sus obligaciones internacionales.

El nuevo esquema, llamado, como ya se dijo, “apertura económica” o “internacionalización de la economía”, se fundamenta teóricamente en las políticas de la reconversión empresarial, desgravación arancelaria, reforma laboral y reacondicionamiento de la infraestructura de servicios.

De conformidad con este nuevo modelo, se hacía imperioso flexibilizar las relaciones laborales; fue así como se comenzó a establecer formas precarias de contratación, las cuales ya no estaban centralizadas en el contrato de trabajo, como fue previsto en el derecho laboral clásico, ni tampoco se encontraban protegidas por las garantías propias del derecho del trabajo. Entre las nuevas formas de contratación se pueden mencionar las siguientes: empresas de servicios temporales, cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, contratos de prestación de servicios, *outsourcing* y, recientemente, el teletrabajo.

Las precitadas formas precarias de contratación laboral limitan el ámbito de aplicación del derecho laboral, constituyéndose en un reto que debe abordarse urgentemente mediante políticas públicas, en aras de disminuir las desigualdades socioeconómicas que imperan en Colombia.

Con base en lo explicado se puede afirmar que la flexibilización obedeció a la necesidad empresarial de dar respuestas eficaces a los constantes y profundos cambios económicos y tecnológicos en que viven inmersos los empleadores.

1.2. Marco legal de la flexibilización laboral en Colombia

Acorde con el modelo económico neoliberal, en Colombia se han expedido leyes enmarcadas en dicho modelo, para adecuarse al dinamismo en que se inspira el capitalismo, dotando de un viso eminentemente mercantilista a las disposiciones que regulan las relaciones capital-trabajo. Entre las más relevantes se encuentran la Ley 50 de 1990, la cual, pese a las críticas que recibió, es considerada una de las leyes más adecuadas al momento histórico en que fue expedida, cuyo objetivo era nivelar las relaciones laborales, creando instrumentos de flexibilidad que les permitieran a los empleadores colombianos competir en mercados extranjeros.

La citada ley creó la figura del salario integral, modificó las modalidades del contrato de trabajo y el régimen de terminación; se modularon temas como el salario, la jornada ordinaria laboral, la intermediación, la supresión del reintegro forzoso por antigüedad y las cesantías.

Posteriormente, y con el objetivo de desafiar una economía dinámica y extremadamente competitiva según la demanda del nuevo mercado de trabajo bajo un panorama razonable de crecimiento económico, se expidió la Ley 789 de 2002, inspirada en la filosofía de pensar primordialmente en la clase trabajadora más que en el trabajador individualmente. Esta disposición reguló aspectos relevantes como: la extensión de la jornada ordinaria diurna hasta las 10 de la noche, disminución de la indemnización por despido injusto en los contratos de trabajo a término indefinido, limitación de la sanción económica, salario moratorio, cuando el salario excede el mínimo mensual legal hasta 24 meses.

La Ley 789 de 2002 ha sido objeto de innumerables críticas y demandas de inconstitucionalidad por los aspectos relevantes que regula en lo económico y los cortes jurídicos que despliega. En síntesis, las leyes 50 de 1990 y 789 de 2002 tienen un efecto flexibilizante frente a las relaciones laborales, debido a que adaptan la normatividad laboral a las coyunturas económicas para fortalecer los intereses de los empleadores.

Si se analiza el fundamento de las leyes precitadas, se advierte que el derecho laboral tiene una íntima interdependencia y subordinación con la economía, dado que, en la medida en que exista crisis económica mundial, el trabajador asume los peligros de este sometimiento, los cuales se materializan en la inestabilidad laboral y disminución de derechos laborales consagrados en los inicios del citado derecho.

Teniendo en cuenta lo anterior, es posible afirmar que el derecho laboral colombiano presenta zonas grises y que el cometido propuesto por cada una de las leyes enunciadas en torno al mejoramiento de las condiciones laborales para los trabajadores, así como el crecimiento económico para los empresarios, no se ha cumplido. Consideramos que existe falta de armonización de dicha disciplina frente a la ética empresarial; por tanto es pertinente desarrollar en la siguiente sección la temática en torno a la función de la empresa y la responsabilidad que esta adquiere con la sociedad en la cual explota su actividad económica al momento de implementar los postulados de la flexibilización laboral.

2. Ética, Ética empresarial y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

2.1. Ética y Moral

La ética puede concebirse como la ciencia que establece las pautas que deben seguirse en orden de actuar de forma correcta y evitar el mal (Vargas, citado en Varela, 2010). Panchi (2004) expresa que la ética interpreta y crítica la realidad, en relación con la realidad que debería ser y que es posible lograr desde el accionar del hombre. Este autor afirma, además, que los postulados éticos buscan orientar el actuar del individuo, pero no consiguen en su totalidad determinar aquello que la persona elige voluntariamente.

En la actualidad, la moral es entendida como el conjunto de normas de conducta que guían al hombre en su actuar en relación con los demás sujetos que lo rodean en la vida en comunidad (Varela, 2010). Dichas normas son cambiantes de acuerdo con la edad, raza, etnia o ideología de la sociedad en la que se aplican.

En nuestros días resulta difícil afirmar que la ética es universalmente válida y que existe una sola moral, debido a que en una sociedad basada en relaciones globales hay espacio para que surja una pluralidad de pensamiento, debido a lo cual resulta difícil establecer una ética universal. Siendo así, es más conveniente decir que la ética se ocupa de estudiar sistemáticamente los postulados de la moral, mientras que esta última muestra cómo las personas deciden actuar conforme a los demás. Así las cosas, la tarea de la ética consiste en dar explicación de cómo surge lo moral (Varela, 2010), por ello no se ocupa de formular las pautas de conducta, pues de esto se encarga la moral a partir de los postulados básicos que la ética formula.

2.2. Ética Empresarial

La Ética Empresarial es, según Francés, Borrego y Velajos (2003), una rama de la ética aplicada que se encarga del análisis y estudio de las cuestiones de entidad moral que surgen en el mundo de los negocios. Siendo así, a través de la ética empresarial se busca aplicar principios

éticos universales en la actividad empresarial y en la vida de los negocios. De ahí que pueda ser entendida como una ética aplicada, pues se dirige a la empresa como una situación en especial, para armonizar aquellos principios éticos generales con las particularidades que surgen en cada organización (Guillén, 1996b).

Con la aplicación de la ética empresarial se busca adicionar aquellos valores que resultan importantes para la sociedad en los procesos de organización empresarial. Un aspecto que no puede ser erróneamente entendido como la sustitución del ideal de eficacia que mantiene cada empresa, sino como la incorporación de juicios de valor moral en la toma de decisiones. Es por ello que los valores morales adquieren forma de limitante en los asuntos decisorios, con objeto de prevenir que en la búsqueda de eficacia y racionalidad se cometan atropellos en contra del personal de la empresa o en contra de terceros (Bisordi, s.f.).

Justamente es el personal de la empresa quien debe ser considerado y protegido desde el momento en que se erige la política empresarial. Los derechos de estas personas deben gozar de reconocimiento, con el fin de que se vea favorecido el potencial humano de la empresa. Expresa Bisordi (s.f.) que la aplicación de principios éticos en la empresa será perceptible en la medida en que se logre evidenciar un clima armonioso de lealtad, participación y comunicación en la relación con los trabajadores.

A lo largo del tiempo, la ética empresarial ha sido construida sobre la base de valores políticos morales, considerados dentro del sistema capitalista. De esta forma se ha permitido entender su contenido ideológico, pues este resulta determinante en la imposición de los fines e ideales de quienes llevan las riendas de un mundo económico configurado alrededor de múltiples empresas, dirigidas por empresarios que tienen a su cargo la toma de decisiones que implican un alto grado de responsabilidad.

Es admisible referirnos a la ética desde el pensamiento de Aristóteles. Recordemos que fue él quien relacionó a la economía con la consecución de los fines humanos, entre los cuales situamos la obtención de

riqueza. Para Aristóteles (citado en Sen, 2008), la economía solo sería usada como una de las ciencias que emplearía la política para el beneficio de todos los hombres; es por esto que antes de limitarse a la concentración de la riqueza, la economía debía enfocarse en la apreciación de objetivos humanamente básicos.

Si bien lo anterior es cierto, no resulta válido para afirmar la existencia de una ética empresarial desde que la economía se consolidó como una ciencia, pues en un principio esa no advirtió preocupación hacia los valores éticos sino, más bien, en torno al desarrollo de modelos económicos formales. Con el surgimiento de problemas complejos y con el desarrollo de las demás ciencias se ha llegado a considerar que la economía de manera individual no puede ser el fin último para el desarrollo integral, ni mucho menos la que determine la directriz seguida por las empresas (Montes, 2005). Sigue siendo alarmante conocer que con la evolución de la economía se han descuidado en gran medida las consideraciones éticas, aun cuando ellas terminan siendo determinantes en la orientación del comportamiento real de las personas (Sen, 2008).

Pese a esto, es imposible desconocer que la economía ha realizado grandes aportes en la construcción de la ética empresarial. Fue en la empresa misma donde se comenzó a retomar el pensamiento ético, a modo de una herramienta para administrar y conducir un buen negocio. A partir de ello se empezó a difundir “la necesidad de una reflexión ética en torno a la economía misma, a los modelos que ella propone y a las decisiones globales que se toman” (Montes, 2005). Pues no sería acertado desconocer las repercusiones que se producen en las relaciones humanas, en la cultura y en el orden político-social a consecuencia de las decisiones económicas.

Así las cosas, encontramos que de tiempo atrás los autores de la ética empresarial se han cuestionado sobre un mismo punto que hasta hoy es inquietante (Cuevas, 2006). Tal cuestión parte de reconocer la libertad del hombre unida a su aptitud para tomar decisiones y se enfoca por conocer si es posible que de alguna manera un hombre de negocios pueda asumir decisiones eficaces para el manejo de la empresa sin desconocer el respeto y la condición de los demás.

Para dar respuesta a esto, en 1969 Farcy (citado en Cuevas, 2006, p. 122) argumentó que los derechos y deberes de las personas atienden a un carácter universal que al ser aplicados en lo económico y empresarial permiten la consecución de valores como la equidad, justicia y seguridad. Un logro que, a su vez, conduce a conciliar los móviles del interés particular con la prevalencia del interés general, pues ante el beneficio económico individual se debería pensar en la correspondencia moral hacia los demás.

Ya entre 1988 y 1991 Gélinier y Even-Granboulan aportaron al tema considerando a la empresa como un *grupo social*, encargado de *educar* a sus integrantes en la formación moral. Dicha educación permitiría que tanto dirigentes como subordinados dentro de la empresa pudieran ser personas que siendo autónomas sean a la vez sensibles ante el bienestar y las dificultades de los otros (citado en Cuevas, 2006, p. 123).

De forma contemporánea, en 1989 Robert Solomon (citado en Cuevas, 2006, p. 125) –retomando una visión aristotélica– manifestó que si bien la empresa y su actividad económica deben tener como fin la obtención de utilidades, esta no debe desligarse de las virtudes éticas, pues la práctica de tales valores éticos dará vitalidad a los negocios, más que una concentración del dinero que se desligue de toda responsabilidad social. “La llamada responsabilidad social de la empresa es inherente a la vida de la empresa misma, al igual que su utilidad para bien de la sociedad” (Cuevas, 2006, p. 126).

Como fundamento a la ética empresarial, el profesor Pascal Salin (citado en Cuevas, 2006, p. 105) ha propuesto tres supuestos. El primero de ellos alude al hecho de que la empresa encierra en sí misma una pluralidad de contratos y de relaciones personales, que si bien propenden por el ánimo de lucro, no significa que su objeto sea limitado a este, pues es necesario ampliar tal propósito debido al compromiso que adquieren los integrantes de las empresas cuando a través de sus responsabilidades involucran su propia libertad. De acuerdo con el segundo supuesto, la libertad que tiene el empresario para tomar decisiones en aras de conseguir los objetivos de la empresa no es absoluta y está limitada por los derechos naturales que funcionan como límites,

a razón de que ellos constituyen aquellas normas universales que sirvieron para garantizar desde un principio la vida en sociedad. Por último, Salin establece que la obtención de utilidades obra como fruto de la responsabilidad que se ha asumido al tomar las buenas decisiones que contribuyen a disminuir el riesgo en la actividad empresarial y a conseguir los fines de esta.

Habiendo certeza de la incidencia de las decisiones económicas sobre la vida humana y el desarrollo de la sociedad, termina siendo ineludible razonar acerca de la responsabilidad social que de manera ideal está ligada a la economía. Lo cual se constituye en una razón para que la ética empresarial exija que la actividad económica se desarrolle de manera responsable, de modo que sea capaz de afrontar las situaciones que se originan a causa de ella (Bada, 2008). Siendo así, tal cometido solo es posible a partir del compromiso y planeación de la voluntad colectiva, que en un mundo globalizado –como el de hoy día– estaría dirigida por los países desarrollados.

Es claro que hasta la actualidad no ha surgido una conciencia colectiva que dé cuenta del sinnúmero de efectos negativos que se han producido a partir del capitalismo, pues se ha dado prioridad a la obtención del mayor lucro posible a costa de una desintegración social y ambiental.

A efectos de acercarnos al objeto de esta investigación procedemos a analizar la actuación de la ética empresarial en la globalización para estudiar qué tan armonioso ha sido el comportamiento empresarial que se ha adoptado a partir de dicho fenómeno con los postulados básicos que esta ética plantea.

A continuación se citan ciertos principios éticos que han sido propuestos por el profesor español Ángel Galindo García, considerados necesarios para la regularización y control del proceso de Globalización. Ello con el fin de humanizar y superar la tendencia de olvido hacia los países marginados por parte de aquellos países que siendo ricos no aúnan esfuerzos para que el progreso sea refleje en el desarrollo integral de todas las naciones. Aspecto que ha conducido a una realidad alta-

mente peligrosa, debido a que el progreso se ha centralizado en un eje económico enfocado hacia la riqueza, que excluye desde lo ético, el conocimiento de los derechos humanos (Roldán, Pineda & Julio, 2009a).

Para empezar se menciona el principio de igualdad, pues es de gran importancia que hoy día todas las personas tengan oportunidad de acceder a la propiedad del saber dentro de un mundo globalizado (Galindo, s.f.). Por muchos años, un amplio sector de la población en los países menos desarrollados ha sido olvidado debido a su baja cualificación para competir en el mercado laboral. De esta manera se explica el porqué de los escasos ingresos que reciben estos países, ya que si bien tienen capacidad para exportar materia de trabajo, no tienen el potencial para vender fuerza de trabajo, debido a que esta no es competitiva y, por tanto, no permite la percepción de los beneficios que se manifiestan a través de los salarios que hacen posible la disminución de la pobreza en un país.

Ahora bien, un total acceso al mercado internacional supone hablar del principio de libertad (Galindo, s.f.), según el cual solo hay posibilidad de que un país se desarrolle en la medida en que pueda participar en las actividades económicas a nivel internacional. No obstante, actualmente es cuestionable si en realidad todos los mercados nacionales ingresan de manera equitativa al mercado mundial; y es mucho más cuestionable si el ingreso de la empresa local al orden económico internacional supone la garantía del progreso, que como ya sabemos, se puede ver entorpecido por circunstancias que dan lugar a la crisis empresarial.

En consonancia, el mismo autor propone el principio de justicia como parámetro para exigir equidad e igualdad en la disponibilidad de oportunidades en las relaciones de comercio internacional (Galindo, s.f.). Configurándose así un nuevo proteccionismo, que es indispensable para constatar desde lo humano y lo ético, la inexistencia de impedimentos entre los países que gozan de libertad económica. Todo esto para resumir que en un mundo dependiente de la actividad de capital se requiere que las naciones intervinientes se beneficien de forma recíproca y equitativa, a partir de una coexistencia pacífica que permita

acceder a iguales derechos y que elimine cualquier obstáculo que impida acceder a la libertad.

2.3. Ética y Economía

La civilización a nivel mundial ha sido influenciada a partir de un proceso de globalización que toma espacio desde lo comercial, financiero y tecnológico hasta el plano cultural. En adición a esto, y sin especificar de qué sociedad se está hablando, se ha adoptado una común ambición por las adquisiciones materiales, manifestadas en el aumento del capital. Desde otra perspectiva se observa que esta situación está siendo acompañada por un desequilibrio que se ha generado entre países ricos y pobres, porque estos últimos se han visto desfavorecidos al no contar con las mismas oportunidades, ya sea para percibir ingresos o gozar de ciertas libertades; por ende, surge la necesidad de revisar, en términos éticos, qué está ocurriendo en la economía y qué se necesita para evitar que este y muchos otros problemas sigan en aumento.

Siempre existirán diversos motivos para asociar ética con economía, y si bien algunos los podemos deducir por sentido común, otros han sido explicados por diversos autores y economistas. Comencemos por decir que ética y economía se relacionan porque esta última se desarrolla alrededor de hombres y mujeres que aportan su trabajo en los procesos económicos con el ánimo de conseguir determinados objetivos, pero, en últimas, con el fin de servirse a ellos mismos. Gracias al ser humano es posible producir, distribuir y consumir bienes y servicios; por ende, al considerar a la persona como un sujeto indispensable en la organización económica, se requiere el reconocimiento y la protección de sus derechos y la seguridad de su acceso a oportunidades para suplir sus necesidades básicas.

Otra razón para aceptar la vinculación de la ética con la economía se encuentra si se comprende que la economía en su labor de obtención de riqueza debe considerar que su trabajo lo realiza a partir de unos recursos que son limitados. Razón por la cual se debe reflexionar sobre la forma en que está haciendo uso de los recursos que tiene a su disposición de momento, para que en el mañana pueda seguir contando con

estos recursos para seguir produciendo y creciendo económicamente. Por ello, no es cierto que la economía pueda direccionarse a su antojo sin respetar determinados principios y restricciones, pues de hacerlo, estaría comprometiendo el futuro a causa de la ausencia de sostenibilidad en el presente (Castelló, s.f.).

Un fundamento más para relacionar ética y economía lo explica Castelló (s.f.) con la importancia que ha conquistado el capital humano hoy día. Pues es este el que ayuda a definir el valor de una empresa a partir del mayor o menor grado de talento humano, capacidad de interacción y organización o habilidad para crear e innovar que posean las personas que conforman la compañía. Así las cosas, los trabajadores deben ser respetados y asistidos en cuanto a formación, a efectos de que puedan contribuir con su labor en el mundo económico a corto, mediano y largo plazo.

De acuerdo con el pensamiento del economista William Baumol (citado en Castelló, s.f.), los principios éticos son necesarios en la economía porque su constante práctica sirve en los mercados para crear una especie de confianza entre vendedores y consumidores. Es decir, gracias a la ética es factible crear una serie de garantías para el cliente porque se propicia un espacio de respeto hacia los usuarios y, a la vez, se les motiva para que sigan consumiendo dentro del mismo mercado. Siendo así, la ética resulta útil para asegurar la estabilidad del mercado y, por ende, la solidez de la economía.

Si todos los aspectos mencionados son ciertos, pareciera que su olvido ha sido constante, pues a lo largo del tiempo ética y economía han discrepado en varios puntos. En lo que respecta a la economía moderna, se menciona que esta no ha brindado suficiente importancia a las nociones de derechos morales y libertad, de manera que solo se les reconoce como una posible herramienta, debido a la connotación de figura legal que les es otorgada (Sen, 2008). No obstante, en los últimos tiempos estas nociones han adquirido un valor deontológico, fundamentado en la ética del deber y de las normas morales, que les ha permitido adquirir un carácter restrictivo que vincula a las personas a su observancia. Aspecto que debe ser visto como un logro mínimo si se

tiene en cuenta que, de una forma u otra, logra retomar la valoración ética en las actividades humanas.

Sin discusión alguna, en la actualidad no se puede hablar de la existencia de una economía verdaderamente ética. Eso sí, sobreviene una gran preocupación que se ha despertado en torno al tema, pues con el debate se espera concluir en un consenso que permita solucionar los diversos problemas. La ética no puede limitarse a estipular los objetivos que se deben alcanzar en el mundo económico, pero sí debe proponer una *racionalidad ética deliberativa*, que sirva para que las mismas personas que interactúan dentro de la economía participen, con el fin de interpretar y evaluar las relaciones de comunicación y producción en las actividades económicas (Panchi, 2004).

2.4. Ética de la empresa como ética del empleador

Como unidad económica es parte de todo un sistema, que a su vez está integrado por múltiples organizaciones empresariales que hacen posible la continuidad de dicho sistema. Como resulta obvio, en aras de que la economía se desarrolle correctamente es indispensable que cada uno de sus elementos se engranen y trabajen de forma apropiada hacia el objeto común que se plantea dentro de la red. Surge aquí la inquietud por entender cuál es la función que está cumpliendo la empresa dentro de la economía, pues una vez se haya comprendido, se permitirá la apropiación de una ética empresarial acorde con el rol y la finalidad que sea asumida por la compañía.

Hablar de ética en la empresa y ética para el empresario –quien figura como empleador– depende en gran medida del papel que desempeñe la empresa en la economía. Expresa el autor uruguayo Oscar Ermida (2006a) que si el objeto de la empresa radica en generar ingresos y utilidades, difícilmente se podría hablar de una ética dentro la organización. Puesto que no sería de mayor interés para el empleador conservar una armonía en las relaciones laborales o de algún otro tipo si en cualquier momento puede prescindir de las buenas maneras porque su fin último es obtener el máximo provecho.

Continúa afirmando el mismo autor que si la función de una organización es producir bienes y servicios para satisfacer la demanda en la ciudadanía, la ética empresarial adecuada estaría dirigida a configurar una serie de responsabilidades que adquiriría la empresa con la comunidad que espera algo de ella, en lugar de priorizar las responsabilidades que de igual forma se devengan con relación al personal que labora en la empresa. Por último, menciona Ermida (2006) que solo se vería un alto grado de compromiso ético por parte de la empresa en la medida en que esta tenga como cometido generar puestos de empleo.

A nuestro parecer, hoy día no se puede desconocer que en su mayoría el sector empresarial tiene como principal objeto el ánimo de lucro, ya que al financiar determinada actividad se esperará obtener un retorno de la inversión. Sin embargo, esto no da para afirmar que ese debe ser el fin único de una empresa, puesto que esta debe considerar la responsabilidad ética que adquiere –en el interior– con los trabajadores que laboran para ella y la responsabilidad social que asume –en el exterior– con la sociedad que se sirve de los bienes y servicios que produce.

En este sentido, parece apropiado considerar que la función empresarial debe cobijar todos los aspectos mencionados anteriormente. A la empresa, como grupo social dedicado a la realización de una actividad organizada con objeto de producir bienes y servicios para la sociedad, a partir de unos recursos, mano de obra y capital, le corresponden una serie de obligaciones y responsabilidades éticas que objetivamente no pueden ser desvinculadas del fin lucrativo empresarial. A manera de ejemplo se encuentra la producción perfilada a satisfacer necesidades, la creación de puestos de trabajo digno para el trabajador, el respeto hacia las normas laborales y del derecho del trabajador, la preocupación por la seguridad, la sujeción al despido y sus justas causas, entre otras.

Atendiendo a las características propias del contrato de trabajo, es indiscutible la necesidad de una valoración ética en la relación laboral porque estamos ante la presencia de una realización personal de una labor que propende a la continuidad en un tiempo determinado. La estabilidad laboral y la labor del trabajador exigen que la relación laboral

tenga un mínimo ético, representado en obligaciones que adquieren las partes incluso antes, durante y aun al finalizar el vínculo contractual.

1.5. Ética Empresarial y Responsabilidad Social de la empresa

Los intensos cambios ocurridos en el mundo entero han dado paso a que el ser humano sea testigo de una crisis ambiental y económica, que ha generando desesperanza, pobreza y desempleo entre la población. Como si fuera poco, a esto se suma el aumento del poder empresarial a nivel mundial y la ausencia de un control supranacional que intervenga ante la corrupción y hegemonía de los grandes grupos empresariales. Florece la necesidad de dar un giro a la manera en que el hombre se venía comportando y en la forma en que este administraba la empresa capitalista; por ello se promueve el tema de una ética empresarial, mancomunada a una responsabilidad social asumida por la misma corporación.

Mientras la empresa centre sus esfuerzos en mantener altos índices de productividad y competitividad, acudirá a valoraciones de costo-beneficio que le permitirán realizar más ventas a un costo mínimo. El aspecto negativo aparece cuando en el largo plazo relucen los efectos nocivos como consecuencia de decisiones tomadas sin considerar el futuro de la actividad lucrativa misma, ni del entorno social, entendido como el contexto humano y ambiental. De aquí que sea entendible reconocer lo importante que resulta para el empresario la práctica de los principios éticos y morales, pues ellos marcaran la pauta frente a decisiones que sean responsables con la continuidad de la empresa.

Ética y responsabilidad social nacen como una compuesta solución al requerimiento de una administración empresarial, en la que relaciones de producción y fuerzas productivas –que involucran la fuerza de trabajo y el capital– conserven una armonía que permita una mayor producción y un proceder moral en los individuos. Para Cuevas (2009), es de común aceptación establecer que la responsabilidad social de la empresa es la “integración voluntaria de las preocupaciones sociales y ecológicas de las empresas respecto a sus actividades y sus copartícipes” (p. 6).

Una empresa resulta más comprometida cuando mantiene entre sus prioridades la responsabilidad que debe ante la sociedad; si bien se entiende que se esfuerza por obtener un lucro o beneficio económico, también debe establecer políticas que demuestren compromiso hacia la conservación del entorno y al aspecto social. Entiéndase por ello el respeto de los principios universales y derechos humanos considerados como fundamentales y subsidiariamente, aunque no menos importante, la promoción de derechos sociales, económicos y culturales. Siendo así, la responsabilidad social se constituye en una compilación de consideraciones éticas, morales, legales y ambientales, que se adquiere a partir de una decisión voluntaria, a pesar de que exista una vinculación normativa sobre la cuestión (González, 2009).

Ser responsable ante la sociedad conllevaría a resolver problemas éticos que nacen atendiendo a diferentes grados de responsabilidad. Para França - Tarragó (2003), de acuerdo con una *responsabilidad finalística*, la empresa debe direccionarse con base en la producción de bienes y servicios que ofrezcan garantía en cuanto a calidad y precio justo. Luego, según una *responsabilidad laboral*, a la organización le corresponde facilitar un espacio de trabajo armonioso en el que se respeten la dignidad y derechos de los trabajadores que laboran para la empresa. Por último, acogiendo una *responsabilidad cooperativa*, la compañía está llamada a responder cooperativamente ante las diversas necesidades sociales, bien sea cumpliendo las obligaciones tributarias establecidas, respetando la normativa de protección al medio ambiente o auxiliando en zonas donde se presenten situaciones de desigualdad y pobreza.

Cuando una empresa es responsable socialmente da prioridad en su estrategia organizacional a la ética y moral, lo cual implica que cada vez que se vaya a tomar una decisión esta deba ser estudiada bajo reflexiones éticas, laborales, ambientales y sociales. Esto termina por reflejarse en la consecución de los fines empresariales, en la conservación de los recursos disponibles y en el enriquecimiento humano tanto del personal que está vinculado a la organización como de los grupos familiares que lo rodean.

Pareciera que al referirnos a responsabilidad social de la empresa relacionamos su adopción, en primera medida, entre los individuos que se

sitúan en la esfera gerencial de la organización. Sin embargo, esto no da para afirmar que los demás trabajadores no deban ser involucrados en las políticas de responsabilidad social, pues no sería coherente que el personal en general caiga en apatía respecto a prácticas que resultan perjudiciales para la comunidad. Razón por la cual todos los individuos involucrados en la empresa terminan siendo corresponsables en asegurar que no se presenten conductas contrarias al entorno y al bienestar social.

Siendo claro que actuar con responsabilidad es circunstancial en todas las relaciones en las que participa la empresa, se pueden destacar cuatro niveles fundamentales en los que se percibe dicho tema (García y Perdiguero, 2005). El primero comprendería la responsabilidad contraída a partir de las relaciones laborales con los empleadores; el segundo nivel correspondería al compromiso asumido respecto a la calidad, garantía y utilidad de los bienes y servicios producidos; en el tercer nivel se relacionan las obligaciones adquiridas por la empresa ante la comunidad, bien sean respecto al desarrollo social, a la conservación de empleos o al respeto de la normatividad vigente; por último, el cuarto nivel comprendería el deber que adquiere la compañía ante los demás grupos participantes, entre ellos, consumidores y accionistas.

Resulta de nuestro interés tomar de referencia aquello que mencionamos como responsabilidad social de la corporación en primer nivel, es decir, el compromiso asumido por la empresa respecto a los trabajadores con quienes mantiene relaciones laborales, a efectos de considerar la importancia de conservar una responsabilidad social corporativa, incluso, cuando hablamos de políticas de flexibilización laboral.

CONCLUSIONES

1. Sin lugar a duda, a los procesos de flexibilización en las relaciones laborales les urge una inclusión del elemento ética empresarial en la aplicación de sus postulados. La flexibilización no puede actuar como una herramienta que permita estar a la vanguardia de un mundo globalizado, a expensas de vulnerar los derechos de la clase asalariada a través de la disminución de la estabilidad en el empleo.

2. Debido a la estrecha relación entre economía y derecho laboral, se reconoce que la existencia de puestos de trabajo decente depende en gran medida de conseguir un incremento en la economía. Si no fuese así, el trabajador no sería quien esté llamado a sufrir las consecuencias de la crisis económica, a través de la inestabilidad laboral y la reducción de los derechos que en principio le fueron concedidos. Es por ello que para el caso colombiano se requiere el diálogo y trabajo conjunto entre Gobierno y sector privado para, primero, crear políticas en contra de la corrupción y el conflicto armado, que tanto entorpecen el desarrollo económico del país y, segundo, conseguir un crecimiento que en lugar de beneficiar a pequeños grupos sea responsable con la sociedad en general.
3. Son necesarias acciones claras y tangibles que vinculen la responsabilidad corporativa con la clase trabajadora. De lograrlo, se causaría un gran impacto social, porque si bien ello no aseguraría la conservación de puestos de trabajo en circunstancias de crisis empresarial, serviría para brindarles oportunidad de compensar sus ingresos a las personas que quedan desempleadas, bien sea con el apoyo para incursionar en la construcción de microempresa o en la continuación de su formación.
4. Si bien se comprende el despido de empleados a razón de la crisis empresarial, debiera ser exigible que aun en estos casos la empresa conserve una responsabilidad corporativa que propenda a disminuir el grado de afectación de las personas que pierden su puesto de trabajo. Es decir, aunque la empresa reduzca su nómina de trabajadores para aminorar los costos de producción, debería, incluso, hacer una última contribución social por medio de una aportación que le permita al trabajador subsanar en el corto plazo el bienestar para él y su familia. De ser así, habría espacio para hablar de una Ética Empresarial manifestada en la práctica de valores y principios que logran vislumbrarse en el compromiso que asume una organización empresarial al considerar y proteger a las personas que en algún momento contribuyeron con la actividad empresarial.
5. Aun se requiere trabajo y compromiso para superar el reto que representa el impacto social que causa la globalización. Si bien se ha

creado una regulación flexible para las relaciones laborales con la expedición de la Ley 50 de 1990 y posteriormente la Ley 789 de 2002, no se ha disminuido la gran problemática social en la que son protagonistas el desempleo y la pobreza. Es por ello que más allá de priorizar la competitividad y productividad del sector empresarial, se requiere replantear la responsabilidad que debe la empresa a la sociedad y, con ello, direccionar su actuar bajo los postulados de una Ética Empresarial.

6. La empresa colombiana debe tomar conciencia de la importancia de implementar políticas serias sobre responsabilidad social corporativa, las cuales podrán manifestarse en las siguientes acciones:
 - a. Desarrollar manuales que incluyan políticas de buen gobierno corporativo, que permitan minimizar cualquier forma de corrupción y dotar de elementos necesarios a la planta de personal para que estas sean respetadas.
 - b. Incluir dentro de los valores de la empresa la dirección basada en el interés social, para que además de esperarse beneficios para los accionistas exista una preocupación hacia la recepción de dichos beneficios en la sociedad.
 - c. Respetar los derechos humanos y el medio ambiente.
 - d. Desarrollar proyectos de inversión en las áreas de educación, salud y cultura, tanto en trabajadores como en los sectores más necesitados de la sociedad.
 - e. Promover la creación y el fortalecimiento de instituciones cívicas a través de diálogos públicos, de políticas de solución de conflictos sociales.
7. En cuanto a la realización de manuales sobre Responsabilidad Social Corporativa, estos deberán efectuarse atendiendo condiciones particulares de cada empresa y en el marco de la misión y visión que se tenga. No obstante, sugerimos algunos aspectos que podrían

facilitar la ejecución de los mismos, atendiendo a las relacionadas con el objeto central de este proyecto de investigación:

- a. **Auditoría y rendición de cuentas:** Establecer procedimientos claros que reflejen un gobierno corporativo consolidado, que garantice la transparencia en la información y rendición de cuentas.
- b. **Entrenamiento y capacitación:** La empresa preocupada por su productividad deberá dar a su trabajador la oportunidad de actualizar sus conocimientos, a través de la formación y capacitación especializada. De igual forma, deberá generar espacios para que el trabajador reflexione sobre sus tareas actuales y plan de carrera dentro de la empresa.
- c. **Remuneración e incentivos:** A través de las evaluaciones de desempeño, elaboradas con criterios objetivos y conocidos por el trabajador, el empleador podrá identificar el cumplimiento de metas y otorgar incentivos que motivan y mejoran el ambiente laboral.
- d. **Reducción de despidos y políticas relacionadas con este:** Este factor está relacionado con la estabilidad en el empleo, lo cual determina en gran medida el ambiente laboral. Cobra importancia ofertar contratos laborales a término indefinido, pues establecen un compromiso por parte de las partes del contrato que fortalece las buenas relaciones entre estos.
- e. **Conciliación de la vida laboral y familiar:** Es importante que se establezca una eficiente distribución del tiempo laboral, que permita un desarrollo armónico entre el trabajo y las otras áreas que son importantes para todo ser humano, tales como tiempo con la familia, trabajo social o trabajo comunitario.

Las empresas que deseen aplicar políticas de responsabilidad social corporativa deberán propiciar convenios con los sectores privados, social y gubernamental para generar alianzas que permitan materializar sus planes de acción. La academia se convierte en un

actor principal en este proceso de transformación empresarial, dotando con sus investigaciones la ejecución de planes estratégicos que se traduzcan en mayor productividad para la empresa y sus *stakeholders*. Es necesario dejar de ver las acciones de responsabilidad social como mera filantropía, lo cual se logrará mediante evaluaciones del desempeño de la competitividad responsable.

Muchas son las estrategias que se pueden plantear para lograr que el empleador - empresario que se allane a los procesos de flexibilización laboral lo haga dentro del contexto de la ética empresarial, implementando políticas de responsabilidad social corporativa, obteniendo ingresos adicionales y abriendo nuevos mercados. Veremos qué resultados nos arrojan las siguientes etapas de este proyecto de investigación.

REFERENCIAS

- Acosta, A. (1998a). Ética y economía: una discusión de permanente actualidad. La Insignia. Recuperado el 22 de junio de 2011 de http://www.lainsignia.org/2006/mayo/econ_001.htm
- Arenas Monsalve, G. (2002). *La Contratación de Trabajadores a través de Empresas de Servicios Temporales* (p. 212). Consultado el 25 de mayo de 2011. Disponible en http://dspace.icesi.edu.co/dspace/bitstream/item/424/1/c4b-garenas-contratacion_temporales.pdf
- Bada, J. (2008, 2 de diciembre). Ética Económica. *Periódico de Aragón*. Recuperado el 24 de junio de 2011 de <http://www.elperiodicodearagon.com/noticias/noticia.asp?pkid=460207>
- Barbagelata, H. H. (nd). *Riesgo, Flexibilización Laboral, Transformaciones y Derecho Laboral*. Consultado el 10 de octubre de 2008. Recuperado el 19 de junio de 2011 de http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/barbagelata.pdf
- Bisordi, T. (s.f.). Ética y Empresa (p. 3 - 4). Obtenido el 10 de junio de 2011 de <http://eco.unne.edu.ar/administracion/jornadas/area3/trab09.pdf>
- Castelló, G. (s.f.). *Relaciones entre la Economía y la Ética* (p. 2). Recuperado el 7 de junio de 2011 de www.encuentros-multidisciplinares.org
- Cuevas, R. (2006). La Construcción de la Ética de la Empresa o Ética de los Negocios. Primera parte. Las formas a partir de la adopción de la ética. *Contaduría y Administración*, 216, 122. Obtenido el 31 de mayo de 2011 de la base de datos Ebrary.
- Cuevas, R. (2009). Ética y Responsabilidad Social de la Empresa: su concepción del hombre. *Polis*, 8. Revista de la Universidad Bolivariana. Recuperado el 7 de julio de 2011 de <http://www.scielo.cl/pdf/polis/v8n23/art15.pdf>

- Chávez Ramírez, P. I. (2001). Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y conceptos. En *Aportes*. Revista de la Facultad de Economía-BUAP, año IV, n° 17, 69.
- Contaduría y Administración*, 217, 101. Obtenido el 7 de junio de 2011 de la base de datos Ebrary.
- Ermida, O. (2006). *Ética y Derecho de Trabajo*. Recuperado el 25 de junio de 2011 de <http://www.upf.edu/iuslabor/012006/Latinoamerica.OscarErmida2.htm>
- França, O. (2003). *Responsabilidad Moral de la Empresa en la Sociedad*. Montevideo: Biblioteca Virtual de Ética.
- Galindo, A. (s.f.). *¿Globalización o Mundialización? Sus implicaciones éticas*. Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca.
- García, A. & Perdiguero, T. (2005). *Crecimiento, competitividad y responsabilidad: la encrucijada europea. La Responsabilidad Social de las empresas y los nuevos desafíos de la Gestión Empresarial*. Valencia: Universidad de Valencia.
- González, T. (2009). *La Responsabilidad Social de la Empresa, un buen negocio* (p. 5). Argentina: El Cid Editor. Obtenido de la base de datos <http://site.ebrary.com/lib/unortesp/Doc?id=10317152&ppg=5>
- Guillén, M. (1996). La Ética Empresarial: una aproximación al fenómeno. *Cuadernos empresa y humanismo*, 58, 9. Recuperado el 15 de junio de 2011 de <http://unav.es/empresayhumanismo/.../docs/Cuaderno058.pdf>
- López, D. (2000). La desregulación versus una nueva regulación de las relaciones laborales. En D. López, (2002). *Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente*. Santiago de Chile 2000. N° 86. p. 2.
- Montes, F. (2005). Ética de la economía. En A. Sen & B. Kliksberg (Eds.), *La Agenda Ética pendiente de América Latina* (p. 57-68). Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Panchi, L. (2004). *De Ética Económica a Economía y Ética* (p. 108). Quito: Aby-Yala. Recuperado el 21 de junio de 2011 de http://books.google.com.co/books?id=IVXFobq344YC&pg=PA109&dq=etica+y+moral&hl=es&ei=BMIATqqZEtSu0AHz3rSgDg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=3&ved=0CDIQ6AEwAjk#v=onepage&q&f=false
- Sen, A. (2008). *Sobre Ética y Economía* (p. 21). Madrid: Alianza Editorial.
- Varela, G. (2010a). *Ética* (p 45). México: Instituto Politécnico Mexicano. Obtenido de la base de datos E-brary el 21 de junio de 2011.
- Vergara, R. (s.f.). *Ética y Economía, por una Economía al servicio de todos los seres humanos*. Recuperado el 24 de junio de 2011 de <http://es.catholic.net/empresarioscatolicos/436/933/articulo.php?id=21504>
- Zafra, G., Pineda, S. & Julio, C. (2009). *Globalización y derecho* (p. 183). Colombia: Politécnico Grancolombiano. Obtenido el 12 de mayo de 2011 de la base de datos Ebrary.