

Ética laboral

Luis Alfonso Rodríguez Pastor

Ingeniero agrónomo planificador por la Universidad Nacional Agraria La Molina. Posgrado en el Institut de Recherche et de Formation en Voies du Développement (IRFED) en París, Francia.

De la convivencia armoniosa dentro de una organización dependerá en gran medida el grado de bienestar que disfrutarán sus miembros y el éxito que ésta, como empresa, podrá alcanzar dentro de su sector. El papel que desarrollará la gerencia no se limitará sólo a la redacción de normas para alcanzar dicho fin sino que, como lo manifiesta a continuación el autor, ha de dirigirse hacia el cultivo de una cultura ética dentro de cada trabajador que guíe sus actos en base al respeto por los derechos ajenos y, principalmente, por la razón de ser de su institución.

Ética laboral es, entre otros conceptos, el cumplimiento u observancia de las normas escritas y no escritas en el ambiente de trabajo.

En el primer caso, en principio, todos somos buenos y, si somos conscientes de ser observados, somos mejores. En el segundo caso respetamos y cumplimos lo que nos parece que es adecuado, correcto y lo que nos conviene, aunque cuando la cultura del ambiente laboral lo determina aparentamos más de lo que auténticamente concebimos como derecho ajeno y propio. Sin embargo, cuando la cultura del ambiente laboral es adecuadamente cultivada no se aparenta y el trabajador es auténtico.

La autenticidad es un atributo meritorio y consiste en la observancia de toda norma, escrita o no, en cualquier circunstancia; es conciencia y respeto constante del derecho ajeno y del propio, es resultado de la conciencia de sí mismo en el ambiente laboral, la conciencia del progreso de su colectividad. La ética y la autenticidad expresan siempre una manera de ser del trabajador, nunca una impostura.

La mayor parte de las normas de las empresas se basan en normas laborales dispuestas por instituciones del Estado. Se crea una cultura laboral tomando como referencia valores de ambientes culturales en los que el éxito nos induce a imitarlos; las primeras, o sea las normas escritas, sancionan las infracciones materialmente; las segundas, las normas que surgen de una cultura laboral o sea las normas no escritas, sancionan moralmente.

En algunos casos las normas escritas quedan en letra muerta y ello ocurre cuando no han sido adecuadamente concebidas o transcritas o no tienen el alcance necesario con respecto a las proyecciones de la institución, entonces esta situación puede traer consigo que se antepongan las fuerzas de la supervivencia, fuerzas propias de ambientes donde la ley del más fuerte determina lo que se respeta, a quién y lo que no.

Ante esta eventual circunstancia se antepone y contrapone una adecuada cultura de la convivencia armoniosa e inteligente con respecto a las razones de ser de la empresa; a éstas nos hemos referido como las normas no escritas, como la cultura del ambiente laboral que no precisa de articulados, parámetros, ni relación de sanciones.

Ésta es una cultura laboral de proyección que se hace cuando las perspectivas de la institución son claras y precisas; es la cultura con la cual ejercen mejor sus derechos los trabajadores

de la empresa y con la que cada uno respeta los derechos de los demás, en perfecta sintonía con las razones de ser de la institución.

Cultura que no necesita de otros censores que la conciencia colectiva de los trabajadores de la empresa, que resulta de la suma de las conciencias individuales, de la necesidad de la observancia de todo tipo de norma para, además de coexistir en un ambiente que nos toma lo mejor de nuestras vidas, llevar adelante la institución en un contexto en el que la convivencia de las empresas responde a normas mayores, generalmente las constituciones de los estados. Contexto que, en términos de libre mercado, puede ser tan equilibrado como el equilibrio de la naturaleza. Sobrevive el más fuerte.

Y en este caso el más fuerte es el mejor organizado respecto de su rol, y el que mejor cultura colectiva ha logrado hacer como un modo de comportamiento cotidiano.

Obvio es que el embrión de esta cultura, a la que se llega luego de muy breve ejercicio de convivencia en la empresa, se forma en el equipo de gestión de la institución, en el equipo de gerencia.

Así, la cultura laboral resultante será el fruto de la dialéctica del equilibrio de las culturas del equipo de gestión. Cultura resultante que se traslada del equipo de gerencia a las bases mediante el ejemplo del comportamiento y de las actitudes que se adoptan ante la multitud de circunstancias diarias. Cultura que se expande tan rápido y de tan irreductible progreso, que, con muchísima frecuencia, altera culturas previas prevalecientes de contextos sociales y materiales tan opuestos como puede ser la negación de una conciencia colectiva.

Las colectividades de trabajadores de una empresa reorientan su cultura cuando la conciencia, y sobre todo el ejemplo cotidiano y persistente que emana del liderazgo, prevalece sobre la miseria particular, sobre las limitaciones del individuo frente a su necesidad de preservarse, sobre la ausencia de generosidad social.