

UNA ÉTICA DE MÍNIMOS PARA LA EMPRESA. Agustina Borella (U.B.A.)

Introducción

Cuestiones vinculadas a la responsabilidad social empresaria y la presencia de valores éticos en las empresas han cobrado especial importancia. Si bien no siempre se manifiestan concretamente, al menos se han hecho presentes en los aspectos a considerar en las organizaciones sociales.

Pero los mayores inconvenientes al tratar el tema de la ética en la empresa, no residen en señalar si hay o no valores que rigen la práctica de las organizaciones sociales, porque en sentido amplio todos estaríamos de acuerdo en que los hay, sino en determinar cuál es el contenido de la ética a la que se hace referencia cuando se habla de ética de la empresa; donde el concepto "valor", ya no es entendido en sentido amplio, y "se convierte" en "determinados valores éticos" que ordenan o "debieran ordenar" el quehacer de las organizaciones sociales.

Con el fin de señalar el contenido propio de esta ética, y siguiendo la propuesta de Adela Cortina, intentaremos penetrar en esto que la autora ha llamado ética de mínimos, sobre la que se apoya la ética de máximos que permite a las personas alcanzar la felicidad. Abordaremos los contenidos de esta ética, tomando también los aportes realizados por Patricia Debeljuh, que permitan dar algunos lineamientos para llevar a la práctica concreta una ética de mínimos en las empresas.

Consideraciones generales

Tratar la cuestión de la ética empresaria supone la consideración de alguna noción de empresa, y ésta a su vez nos remite a la antropología. Toda idea de empresa implica alguna idea de hombre. La empresa es fundamentalmente una realidad humana. Sobre esto ha de centrarse cualquier ética empresaria. Aunque habrá que definir qué aspectos del hombre queremos destacar.

Si la empresa es realidad humana, una ética en torno a ella, ha de respetar, especialmente, tal dignidad. Esta dignidad proviene de las potencias superiores del hombre, por las cuales es libre. Por esta dignidad poseemos carácter moral.

La empresa es, ante todo, una realidad humana, estructurada socialmente, con un compromiso al servicio del hombre. Por eso, "añadir valor a costa de la dignidad del sujeto sin buscar a la vez su perfeccionamiento habitual, es contrario a la naturaleza de la empresa."¹

Como se ha señalado, aquello que no respete la dignidad humana es contrario a la naturaleza del hombre, y por ende inmoral. Toda ética de la empresa ha de tener por centro el respeto por la dignidad humana.

La moral cívica: base del pluralismo

Según Cortina la moral cívica nace en el mundo moderno, donde no es ya una religión aquello que garantiza la consecución de determinados valores éticos, sino que se hace posible la convivencia entre personas de distintas religiones, ateas o agnósticas, si comparten al menos *determinados valores mínimos*. Ese mínimo que comparten les permite comprender que la convivencia de la diversidad de concepciones para alcanzar la felicidad es valiosa, mientras no impida que otro alcance la suya.²

Para que sea posible el pluralismo en términos de ética de máximos, es necesaria la moral cívica que plantea la ética de mínimos. Las éticas de máximos proponen determinados proyectos de felicidad. El pluralismo supone que coexisten diversos proyectos de felicidad, y que no hay imposición de ningún proyecto determinado. Pero este pluralismo no es posible si no hay un mínimo moral común que se comparte. Además, subyace al pluralismo, una *tolerancia activa*, aquella que implica una disposición a respetar los proyectos ajenos, aunque no los compartamos.

El consenso racional

La ética cívica se construye sobre la base de la moral dialógica. En las éticas del diálogo es el consenso el que fundamenta las normas. Pero lo propio de este consenso no es el sólo acuerdo, sino

¹ Debeljuh, P., (2004), La conquista de las virtudes en la empresa, Buenos Aires: Temas Grupo Editorial, 133.

² Cf. Cortina, A., (1994), Ética de la empresa, (2da. Ed.), Madrid: Editorial Trotta, 1996, 37-38.

que lo que hace que el pacto sea legítimo está dado por la racionalidad del mismo. No es sólo consenso fáctico. Este último considera únicamente los intereses de quienes participan en él.

Mientras que el *consenso racional* tiene en cuenta los intereses de todos los afectados por el acuerdo. En este contexto, si los pactos no son productos de la racionalidad, son revisables. (Aunque los que surgen del consenso racional también podrían serlo –fuera de este contexto) El consenso ha de descansar también en un compromiso moral: la validez intersubjetiva de mantener las promesas hechas. Queda fuera del consenso racional, aquel consenso que no está movido por motivos racionales.

Pero la racionalidad en la moral dialógica supone alguna teoría “completa” de la verdad y el bien. Se trata de una noción sustantiva de racionalidad, que va más allá de la noción instrumental, de adecuación de medios a fines. En este sentido un consenso que se alcance para defender intereses egoístas e individuales, no sería racional.³

Racionalidad dialógica

En las éticas dialógicas para que una norma sea legítima para la convivencia, la enunciación de ésta tiene que tener sentido. Si tiene sentido, cualquier persona que la enuncie, pretende implícitamente su validez intersubjetiva. Tal pretensión ha de estar avalada por argumentos que deben ser comprensibles y aceptables. Si esto no fuera así, la pretensión de validez intersubjetiva sería irracional.

“Lo que legitima una norma no sería la voluntad de los sujetos individuales, sino el reconocimiento intersubjetivo de su validez, obtenida a través del único motivo racional posible: el discurso.”⁴

El consenso racional expresa la voluntad racional. Buscar la validez intersubjetiva de las normas implica no dejar aportes de lado, rechazar la coacción y considerar los intereses generalizables.

Como se ha señalado, la racionalidad dialógica tendrá en cuenta los intereses y necesidades de *todos* los afectados por la norma, “ya que <todos los seres capaces de comunicación deben ser reconocidos como personas, porque son interlocutores de discusiones virtuales en todas sus acciones y expresiones, y no puede negarse la justificación del pensamiento a ningún interlocutor y a ninguna de sus virtuales aportaciones a la discusión.>”⁵

La noción de hombre que subyace a la ética de la racionalidad dialógica es la de un ser capaz de comunicación y argumentación. Esto es **el hombre como interlocutor**. Considerar que todo hombre es un interlocutor válido tiene las siguientes consecuencias:

- Se rechazan aquellas éticas que no entienden a *todos* los hombres como interlocutores válidos.
- La identidad humana es un proyecto que se construye con contenidos consensuados, mediante diálogos que contemplen los intereses de todos. Lo moral es comunicable. No impuesto.
- La determinación de la moral es progresiva.
- El contenido de lo moral se constituye por los intereses generalizables.⁶

La ética discursiva y los derechos humanos

“En las éticas no absolutas el consenso social que es requerido para un código de ética efectivo puede ser obtenido en un proceso continuo de encontrar una base general aceptable. Esto lleva a la idea de una ética discursiva. (Habermas)”⁷

La ética discursiva supone la concreción de los derechos humanos. En tal sentido propondría lo siguiente:

1. Todo interlocutor en un discurso sobre normas tiene derecho a la vida. (Sin ella sería imposible el diálogo)

³ Cf. Cortina, A. , (1986), Ética mínima, (6ta Ed.), Madrid: Ed. Tecnos, 2000, 127.

⁴ Idem, 128-129.

⁵ Apel,, K.O. Transformation der Philosophie, II, 400, citado en Cortina, (1986), op. cit, 129-130.

⁶ Cf. Cortina, (1986), 133-134.

⁷ Rothschild, K. W., (1993), Ethics and economic Theory. Ideas –Models – Dilemmas, (reprinted 1995), Great Britain: Edward Elgar Publishing Company, ch. 1, 4. La traducción es mía.

2. No se puede imponer una posición. No puede haber coacción física ni moral. A través de los mejores argumentos se comunican los motivos racionales.
3. Ser reconocido como persona implica ser un interlocutor válido con facultades para participar en los discursos que se discuten normas que podrían afectarle.
4. En esos discursos puede expresar su posición, necesidades y deseos, incluso cuando otros argumenten en contrario.
5. Todo participante en el discurso tiene derecho a que sus argumentos tengan efectos en las decisiones que se toman por consenso.
6. El derecho a participar de los discursos y que sea solamente la fuerza de la argumentación aquello que convenza a los sujetos, implica la libertad en diversas formas: libertad de conciencia, libertad religiosa, libertad de asociación, entre otras.⁸

Pero como trasfondo de estos derechos que propone la ética discursiva se presenta la necesidad de lo que Cortina llama **condiciones de simetría material y cultural**. Esto es, condiciones materiales y culturales que permitan a los interlocutores discutir en situación de igualdad.

Esta ética discursiva intenta conjugar la autonomía personal con la solidaridad, yendo más allá, según Cortina, del individualismo y del colectivismo.⁹

El ethos moral de la empresa

Aristóteles mostró que las virtudes son hábitos buenos, y como tales se adquieren mediante el ejercicio repetido de actos buenos. La formación del carácter moral del hombre requiere ejercicio. Algo análogo ocurre en el ámbito de la empresa. Los hábitos forman el *carácter de la empresa*. El ethos moral de la empresa, que se configura a través de la cultura corporativa ética, manifiesta el carácter interior de las personas que la forman.

Así como la calidad del funcionamiento de una organización está dada por la identificación de sus componentes con los objetivos de esa organización, esta identificación puede ser producida únicamente por las virtudes morales que componen la organización.¹⁰

Si el ethos moral de la empresa refleja el *talante ético* de quienes la forman, el objetivo de los códigos de conducta en las empresas se vuelve aún más importante. Éste, ya no es promover y señalar pautas de conducta, sino configurar el carácter ético de todas las personas involucradas y de esta forma reforzar el ethos moral de la organización.¹¹

En cuanto a lineamientos generales en torno a la moralidad de las acciones en la empresa, señala Debeljuh que si el objetivo que persigue la empresa no es bueno o los medios para alcanzar dicho objetivo son ilícitos, entonces nos alejamos de lo moralmente bueno.¹²

El contenido de una ética mínima

La libertad, la igualdad y la solidaridad son los valores que forman la ética cívica. La ética ciudadana recibe de la Ilustración la idea de que los hombres somos autónomos moralmente.

La igualdad supone alcanzar las mismas oportunidades para que todos podamos desarrollar las capacidades propias. Implica también la ausencia de dominación, porque en cuanto autónomos somos ciudadanos.

Los tres valores mencionados los toma Cortina de los valores de la Revolución Francesa. La solidaridad es la versión modificada de la fraternidad. Estos valores, que componen la ética cívica, concretados se denominaron derechos humanos.

La idea de libertad promueve los derechos civiles y políticos. (En este contexto libertad está entendida como autonomía.) Estos derechos son: libertad de expresión, de conciencia, de asociación, derecho de propiedad, derecho a participar en la vida política, entre otros. La igualdad, los derechos

⁸ Cf. Cortina, A., (1990), *Ética sin moral*, Madrid: Ed. Tecnos, 251-252.

⁹ Cf. Idem, 273- 297.

¹⁰ Cf. Debeljuh, P. (2004), 157-162. Claramente la propuesta de Debeljuh excede la de Cortina. En el encuadre ético de Cortina, el planteo de Debeljuh supone una ética de máximos (la Aristotélica). Sin embargo, comparten la centralidad de la dignidad humana como clave para una ética de la empresa.

¹¹ Cf. Debeljuh, P. (2004), 163. Sobre el carácter de las personas y el de las organizaciones ver Cortina (1994), 21-24.

¹² En este punto también la autora se aleja de Cortina, dado que no propone una racionalidad discursiva para alcanzar esto.

económicos, sociales y culturales. Éstos son: derecho al trabajo, a un nivel de vida digno, a la educación, a la asistencia sanitaria, a la jubilación... La solidaridad fomenta la convivencia pacífica y procura un medio ambiente sano. (Esto supone la solidaridad internacional)¹³

“La justicia es, pues, necesaria para proteger a los sujetos autónomos, pero igualmente indispensable es la solidaridad, porque la primera postula igual respeto y derechos para cada sujeto autónomo, mientras que la segunda exige empatía –situarse en el lugar del otro- y preocupación por el bienestar del prójimo, exige compasión: los sujetos autónomos son insustituibles, pero también lo es la actitud solidaria de quien reconoce su inserción en una forma de vida compartida.”¹⁴

La ética empresarial supone la ética cívica. La ética cívica se concreta en la actividad de las organizaciones sociales. La ética empresarial está ordenada hacia la ética cívica. Esta última debe rechazar por inmoral, el comportamiento de aquellas personas que violan los mínimos morales y diseñar desde un esfuerzo conjunto las instituciones y organizaciones de nuestra sociedad.¹⁵

La moral civil es laica, no remite expresamente a Dios, pero tampoco lo niega. Ésta es la que hace posible la convivencia entre personas con diversas creencias. Porque comparten mínimos axiológicos y normativos es que pueden convivir los máximos.

“La moral cívica, por su parte, se encuentra en el contexto de las morales de mínimos, es decir, de aquellas que únicamente proponen los mínimos axiológicos y normativos compartidos por la conciencia de una sociedad pluralista, desde los que cada quien debe tener plena libertad para hacer sus ofertas de máximos y desde los que los miembros de esa sociedad pueden tomar decisiones morales compartidas en cuestiones de ética aplicada.”¹⁶

La ética cívica como ética de mínimos implica que los ciudadanos no comparten los proyectos de felicidad. Éstos mínimos que comparten, como se ha señalado, son la base del pluralismo moral, y permite a las morales que conviven la participación en diálogos comunes, y el ejemplo personal. Si la libertad, la igualdad y la solidaridad constituyen los mínimos éticos, entonces a través del diálogo y el ejemplo podemos autónomamente elegir otra ética de máximos.

Principios para una ética mínima en la empresa

Aún sabiendo que la propuesta de Debeljuh se ubica dentro de las éticas de máximo, y el planteo de Adela Cortina, como hemos visto es el de una ética de mínimos, nos permitiremos tomar algunos principios fundamentales que señala Debeljuh que consideramos compatibles con los valores que promueve la ética mínima. Ambas acentúan la dignidad de la persona humana. Debeljuh como ser racional y por ende libre; y Cortina como interlocutor válido que proviene de la racionalidad, en su aspecto comunicativo.

Estos son:

1. El principio personalista.
2. El principio del bien común (más el principio de solidaridad y el principio de subsidiariedad.)
3. El principio de equidad (más el principio de legalidad.)
4. El principio de fidelidad a las responsabilidades concretas.
5. El principio de confidencialidad.
6. El principio de profesionalidad

1. El principio personalista:

Éste plantea el respeto de la dignidad humana sobre todas las cosas. Sostiene que la persona es un valor en sí misma. Esto proviene de sus potencias superiores, por las cuales la persona no puede ser considerada como medio, ni como objeto, ni puede tener un fin utilitario. Por la dignidad surge el derecho a ser reconocido como un ser que es fin en sí mismo. El respeto a este principio supone también el perfeccionamiento de las personas que integran la empresa.

2. El principio del bien común:

¹³ Cf. Cortina, A., (2000), El mundo de los valores. “Ética mínima” y educación, Bogotá: Ed. El Búho, 123-124.

¹⁴ Cortina, A., (1991), La moral del Camaleón, Madrid: Espasa Calpe, 53.

¹⁵ Cf. Cortina, (1994), 44.

¹⁶ Cortina, A., (2000), 120.

Este principio señala que el fin de la organización ha de ser el bien de/para todos. Se articula con el principio de solidaridad y de subsidiariedad.

3. *El principio de equidad:*

Él sostiene que ha de respetarse el derecho de cada uno. Este principio se relaciona con la justicia y el principio de lo justo: "Dar a cada uno lo suyo". (Por eso se lo asocia al principio de legalidad)¹⁷

4. *Principio de fidelidad a las responsabilidades concretas:*

Éste propone que cada persona cumpla con su deber, de acuerdo al lugar que ocupa en la empresa para el logro del bien común.

5. *Principio de confidencialidad:*

Este supone que cada uno de nosotros poseemos la información que nos corresponde en cada momento; que esa información ha sido obtenida justamente, y que la ofrecemos a quien debemos.

6. *Principio de profesionalidad:*

Éste plantea que el ejercicio de las tareas propias de la profesión se realiza con un elevado nivel de competencia en lo técnico y en lo moral.¹⁸

El êthos dialógico

La ética discursiva implica un êthos dialógico, esto es, una actitud dialógica.

"Camino que consiste en cultivar la *actitud* dialógica –no monológica- de quien está dispuesto a conocer los intereses de los afectados por una norma, escuchar sus argumentos, exponer los propios y no dejarse convencer por intereses particulares –de individuos o de grupos-, sino por los generalizables. Esto supone desarrollar la capacidad de reconocimiento de todos los posibles interlocutores como personas, es decir, no sólo de los participantes en el diálogo, sino de todos los afectados por la decisión y, por tanto, estar dispuesto a optar por la solución que no descuide a ninguno de ellos."¹⁹

La actitud dialógica implica entender a los demás hombres como autónomos, capaces de dialogar sobre aquello que los afecta y considerar los intereses de todos al tomar decisiones. El êthos dialógico intenta conciliar el universalismo y el respeto por las diferencias.²⁰ Lo universalmente aceptado es, entonces, la autonomía de todo hombre; y es por eso que es preciso respetar sus peculiaridades, que se expresan en el diálogo. En él, el hombre se sabe mínimamente entendido y máximamente respetado.²¹ Los valores de libertad, igualdad y solidaridad y su concreción en los derechos, sumado a la tolerancia activa constituyen el êthos dialógico.

Además de la actitud dialógica fundamental, Kettner propone cinco parámetros para el discurso moral:

1. *Articulación autónoma de las necesidades-reclamos:* Todos los participantes de un discurso deben ser capaces de articular racionalmente cualquier necesidad-reclamo que consideren moralmente significativa.
2. *Poner entre paréntesis las diferencias de poder:* Las diferencias (de todo tipo) de poder que existan entre los participantes (dentro y fuera del diálogo) no debe dar a ningún participante una buena razón en el discurso para aprobar ningún juicio moral.
3. *Transparencia no estratégica:* Todos los participantes debieran ser capaces de transmitir verdaderamente las articulaciones de sus necesidades-reclamos moralmente significativas, sin reservas estratégicas.

¹⁷ Cf. Debeljuh, P., (2004), 184-185. Respecto de la autonomía y la igualdad en Cortina, ver Ética de la empresa, op. cit., cap. 2. Sobre la empresa como espacio para la justicia ver el cap. 5 del mismo libro.

¹⁸ Cf. Idem, 217-229. Estos tres últimos principios recuerdan que la ética de la empresa no propone olvidar los objetivos de producción y de alcanzar beneficios que se deriven de esa producción, sino que intenta comprender a esta organización social en un sentido amplio, que incluya el desarrollo humano y el bien moral.

¹⁹ Idem, Cortina, A., (1990), 207.

²⁰ Cf. Cortina, (2000), 125.

²¹ Cf. Cortina, (1994), 42.

4. *Fusión de horizontes morales*: Todos los participantes deben ser capaces suficientemente de entender las necesidades-reclamo articuladas en los correspondientes horizontes morales de quienes las han articulado.
5. *Inclusión comprensiva*: Los participantes debieran pensar acerca de cuáles serían buenas razones aceptables por la comunidad, cuáles serían aquellos contenidos de los juicios morales que todos debieran tener en cuenta.²²

Ética empresarial y ética cívica

La ética empresarial es concreción de la ética cívica. Por eso la ética de la empresa supone descubrir y aplicar los valores y normas de una sociedad pluralista al ámbito particular de la empresa. Esta ética supone:

- Cuidar la naturaleza de la empresa como grupo humano que tiene un proyecto compartido. (producción de calidad, generación de confianza, relaciones humanas comunicativas y cooperativas)
- Que quienes cooperan en la empresa recurren a la razón prudencial para tomar decisiones.
- Que los miembros de la empresa cobran identidad en un grupo que comparte una meta y que además, cada hombre es un interlocutor válido.²³

Conclusión

El objetivo de este trabajo ha sido profundizar en los contenidos mínimos para una ética empresarial. Para esto hemos partido de la consideración de una noción de empresa que se define como realidad humana. Que la empresa sea fundamentalmente una realidad humana ha puesto de relieve la centralidad del respeto por la dignidad de la persona en la ética de las organizaciones sociales.

En el marco de la ética del diálogo, se ubica la propuesta de una ética de mínimos para la empresa, que elabora Adela Cortina.

Pero la ética de las organizaciones supone una moral cívica, y constituye esta moral la base del pluralismo. Es el pluralismo más la tolerancia activa aquello que permite pensar en contenidos éticos mínimos para la empresa.

Agregamos, también, como elemento fundamental de la ética discursiva el consenso racional. Distinguimos este consenso del fáctico. El consenso racional es resultado del diálogo entre interlocutores capaces de dar razones. Este consenso no se alcanza sólo mediante la mayoría, sino que la racionalidad está ligada a la moralidad. Detrás del consenso racional, se presenta la racionalidad dialógica que enfatiza la noción de hombre como interlocutor.

La ética cívica está centrada en la concreción de los derechos humanos. Pero para que esto sea posible, resalta Cortina la necesidad de condiciones de simetría material y cultural.

Hemos mostrado que la ética de mínimos para la empresa configura su ethos moral. Forjando el carácter de los miembros de la empresa, formamos el carácter de la organización como tal, o lo que hemos llamado talante ético.

En cuanto al contenido específico de una ética mínima, Cortina indica que este se funda en los valores de libertad, igualdad y solidaridad. La libertad garantiza los derechos civiles y políticos; la igualdad promueve los derechos económicos, sociales y culturales; y la solidaridad contribuye a la convivencia pacífica y un medio ambiente sano.

Sumamos a la propuesta de Cortina unos principios fundamentales para la ética mínima en la empresa, que señala Debeljuh. Nos referimos a: el principio personalista, al del bien común (el de solidaridad y el de subsidiariedad), el de equidad, el principio de fidelidad a las responsabilidades concretas, el de confidencialidad y el de profesionalidad.

Destacamos también en torno a la moral dialógica, la importancia de referirnos a un êthos dialógico, esto es, a una actitud dialógica, primaria, fundamental para poder pensar en una ética de mínimos.

²² Cf. Kettner, M., (2000), "Changing normative textures. How discourse-ethics meets the challenge of historicism", en Contemporary economics and business ethics, ed. by Peter Koslowski, Springer, Germany, 74-75.

²³ Cf. Idem, 88-89.

Sin ella, no hay posibilidad de convivencia pacífica. Señalamos en este punto algunos parámetros para que sea posible el discurso moral.

Por último, en tanto que la ética empresarial se funda en la ética cívica, mostramos la importancia que tiene el hombre como centro para plantear una ética de mínimos. Esta ética ha de orientarse, como hemos visto, al desarrollo de la identidad de la persona, sin perder de vista, su relación con el otro. Es el otro, siempre presente en una ética mínima, quien me permite referirme a la moralidad de los actos humanos en la empresa. Una ética empresarial que contribuya al desarrollo del hombre como ser en comunidad, y que apela a la razón prudencial para tomar decisiones.

Bibliografía:

- Aristóteles, (1997), Ética Nicomaquea, (16ta ed) Trad. Gómez Robledo, México: Ed. Porrúa.
- Cortina, A., (2000), El mundo de los valores. "Ética mínima" y educación, Bogotá: Ed. El Búho
- Cortina, A., (1994), Ética de la empresa, (2da. Ed.), Madrid: Ed. Trotta, 1996.
- Cortina, A., (1986), Ética mínima, (6ta ed.), Madrid: Ed. Tecnos, 2000.
- Cortina, A., (1990), Ética sin moral, Madrid: Ed. Tecnos.
- Cortina, A., (1991), La moral del Camaleón, Madrid: Espasa Calpe.
- Debeljuh, P., (2004), La conquista de las virtudes en la empresa, Buenos Aires: Temas Grupo Editorial.
- Frederick, R.E, (2001) La ética en los negocios, México: Oxford Press.
- Kettner, M., (2000), "Changing normative textures. How discourse-ethics meets the challenge of historicism", en Contemporary economics and business ethics, ed. by Peter Koslowski, Springer, Germany.
- Rothschild, K. W., (1993), Ethics and economic Theory. Ideas –Models – Dilemmas, (reprinted 1995), Great Britain: Edward Elgar Publishing Company.

