

# Responsabilidad Profesional, Social y Ética



# Índice

<b>PREFACIO</b> .....	<b>3</b>
<b>CÓDIGO DE RESPONSABILIDAD PROFESIONAL, SOCIAL Y ÉTICA PARA PROFESIONALES</b>	
<b>PREÁMBULO</b> .....	<b>6</b>
<b>PROFESIONALES</b> .....	<b>7</b>
<i>Artículo 1 – General</i>	
<i>Artículo 2 – Sostenibilidad</i>	
<i>Artículo 3 – Derechos humanos</i>	
<i>Artículo 4 – Normas y reglamentos</i>	
<i>Artículo 5 – Integridad profesional</i>	
<i>Artículo 6 – Democracia laboral</i>	
<i>Artículo 7 – Protección de datos y privacidad</i>	
<i>Artículo 8 – Información y formación</i>	
<i>Artículo 9 – Confidencialidad</i>	
<i>Artículo 10 – Conflicto moral</i>	
<b>SINDICATOS NACIONALES</b> .....	<b>8</b>
<i>Artículo 11 – Promoción</i>	
<i>Artículo 12 – Protección</i>	
<i>Artículo 13 – Presentación de informes</i>	
<b>COMITÉ MUNDIAL DE UNI PROFESIONALES</b> .....	<b>9</b>
<i>Artículo 14 – Diálogo interdisciplinario</i>	
<i>Artículo 15 – Aplicación</i>	
<i>Artículo 16 – Examen</i>	
<b>ANEXO</b> .....	<b>9</b>
<i>Las 10 condiciones de la responsabilidad profesional y social</i>	

---



# Prefacio

Atravesamos un período de turbulencias en el que la economía, la ciencia y la tecnología desempeñan un papel esencial. Los avances científicos y las nuevas tecnologías ejercen una influencia sin precedente en nuestra vida cotidiana y laboral. Los trabajadores están en medio de la tormenta. Se han causado daños intolerables a la naturaleza, por lo cual, es preciso redefinir la relación del ser humano con su hábitat natural.

En ese entorno de competencia acérrima, la supeditación de la ciencia y la investigación a intereses económicos genera desconfianza y plantea interrogantes sobre la legitimidad de las actividades económicas y la responsabilidad social y ética de quienes actúan.

Profesionales, gerentes e ingenieros se encuentran en pleno “dilema ético”, pues son quienes crean nuevos productos, desarrollan tecnologías, idean estrategias de marketing y abren nuevos mercados. Sus decisiones inciden en el medio ambiente, las condiciones de trabajo y los consumidores. Lo que a título individual parece sensato desde el punto de vista económico, en el peor de los casos puede redundar en desperdicio de recursos naturales, deterioro del medio ambiente, destrucción de puestos de trabajo, perjuicio de los consumidores o evasión de embargos.

Huelga decir que los trabajadores actúan dentro de los límites de la relación de empleo y conforme a las instrucciones del empleador que también carga con la responsabilidad final. Ahora bien, eso no implica que los trabajadores estén forzosamente exentos de toda responsabilidad individual o colectiva.

Recientemente hubo diversos casos de trabajadores que se negaron a realizar tareas que consideraban irresponsables. Las cuestiones de ética personal, de deontología profesional son planteadas más a menudo que antes, principalmente, por los sindicatos. Asimismo, algunos trabajadores ponen en conocimiento público proyectos o condiciones de sus empresas que consideran irresponsables. Esa acción de despertar la conciencia de la opinión pública, conocido en inglés por la expresión “Whistle Blowing” se está escrutando de cerca en varios países industrializados. Hoy es más urgente que nunca proteger a los “denunciantes” en todas partes del mundo; debería existir una legislación, respaldada por gobiernos, empleadores y sindicatos, que les proteja contra represalias del empleador. Esa práctica se popularizará, pues consumidores y trabajadores exigen normas éticas más altas al medio de los negocios.

El “principio de responsabilidad” propuesto en este documento – según el cual, cada persona está llamada a actuar con responsabilidad de cara a la humanidad – parece tener un potencial de consenso, pero en el mundo económico alcanza rápidamente sus límites. Sigue exigiendo mucho valor denunciar públicamente situaciones que se consideran carentes de ética en la empresa donde se trabaja o negarse a realizar tareas de ese tipo. Quienes mantienen sus principios con valentía suelen ser objeto de acusaciones de deslealtad hacia el empleador, advertencias, represión, despido e interminables litigios en los tribunales de trabajo.

El movimiento sindical debe desempeñar un papel protagónico en ese campo. Reconocer el “principio de responsabilidad” como principio de la acción individual es un paso hacia la responsabilidad ambiental, el desarrollo tecnológico que sea tolerable socialmente y el respeto de valores éticos en el quehacer empresarial. No obstante, es inaceptable cargar a particulares con el peso de cuestiones que deben ser tratadas y resueltas por la sociedad en su conjunto.

Las normas de la acción responsable en términos morales y éticos son menos explícitas. Una serie de condiciones influye en la línea que determina cuando una acción ya no se justifica, línea que además puede variar. De ahí que a las personas les resulte difícil decidir si, y en qué momento, determinadas reacciones se justifican, entre ellas, negarse a realizar ciertas tareas y saber si, llegado el caso, su jui-

cio personal podrá sostenerse ante los tribunales.

La presente publicación sirve a la importante función de crear una base colectiva del principio de responsabilidad mediante actividades tales como:

- proteger la acción responsable incluyéndola en los temas de la negociación colectiva y, en caso de litigio, ofrecer protección contra el despido y la discriminación, y prestar apoyo humano y moral a la persona en cuestión;
- ejercer presiones para que se establezca una base jurídica que puntale el hecho de negarse a hacer un trabajo por motivos de conciencia;
- promover la acción responsable;
- promover la creación de códigos de ética en varios sectores de la economía;
- alentar el debate sobre cuestiones éticas en el mundo laboral, organizar reuniones y prever otros ámbitos donde los profesionales puedan intercambiar ideas e información.

Esa hipercompetencia ha de tener una dimensión social porque de lo contrario, lo único que cuenta es el mercado y las partes del mercado que se disputarán las empresas.

A fin de seguir siendo competitivas, las empresas desarrollan métodos de gestión que tienen consecuencias para el tejido social. Los trabajadores y los sindicatos que les representan han de desempeñar un papel crucial para mantener un nivel aceptable de responsabilidades sociales y éticas en las actividades empresariales. El Comité de UNI Profesional espera que esta publicación sea un paso más en la buena dirección y una ayuda concreta para la negociación colectiva de dispositivos de alerta profesional.



UNI Global Union  
General Secretary  
Philip J. Jennings





# CÓDIGO DE RESPONSABILIDAD PROFESIONAL, SOCIAL Y ÉTICA PARA PROFESIONALES

## Preámbulo

El Comité de UNI Profesionales decidió promover el presente Código de responsabilidad profesional, social y ética para miembros de los sindicatos afiliados a UNI que trabajan en ese sector. Este código recoge las normas que cabe esperar sean respetadas por ellos cuando realizan su labor en los respectivos campos de especialización. Las afiliadas de UNI representan a una gama muy amplia de trabajadores profesionales que son empleados por órganos corporativos con operaciones en muchos países, por lo cual, trabajan en distintos contextos culturales, económicos y sociales donde rigen leyes, estatutos y reglamentos distintos que en muchos casos son interdependientes o se superponen.

Los continuos cambios radicales de la economía, las ciencias y las tecnologías inciden profundamente en la vida laboral de los profesionales. Asimismo, la influencia que los procesos científicos y tecnológicos ejercen en su vida y su trabajo es mucho mayor que en cualquier otra época de nuestra historia. Ya no es tan seguro que la tecnología pueda resolver progresivamente los problemas que en cierta medida crea de por sí. Hoy en día, los profesionales suelen verse enfrentados al escepticismo y la incertidumbre que generan la complejidad y la aparente irreversibilidad de las tecnologías porque el hecho de que los expertos discrepen acerca de las probables consecuencias de una acción, a veces pone en entredicho la objetividad del avance científico.

Habida cuenta de las diversas circunstancias en las que trabajan los profesionales en todo el mundo, todos los objetivos previstos en el presente código no podrán alcanzarse de inmediato.

Aunque se centra directamente en las responsabilidades de los profesionales, este código no limita en absoluto aquellas de otros participantes tales como empleadores, accionistas, gobiernos, políticos y público en general; su único cometido es guiar el quehacer individual y colectivo.

La finalidad del presente código no es modificar los contratos de empleo que puedan existir entre los miembros de un sindicato afiliado y los empleadores. Tampoco reemplaza las obligaciones de los miembros estipuladas en el reglamento de los respectivos sindicatos afiliados a UNI.

## PROFESIONALES

### **Artículo 1 – General**

En el cumplimiento de sus actividades laborales, los profesionales no tendrán en cuenta únicamente consideraciones de orden científico, técnico y económico, sino también las repercusiones sociales, ambientales y éticas de su trabajo.

La responsabilidad de los profesionales en lo que respecta al bienestar sostenible de la comunidad forma parte de sus atribuciones.

Los profesionales se asegurarán que su actividad contribuya a una distribución equitativa de los recursos mundiales.

### **Artículo 2 – Sostenibilidad**

Los profesionales tomarán todas las medidas pertinentes para mantener sistemas de trabajo sostenibles y evitar riesgos que puedan causar accidentes mortales, heridas o enfermedades. También evitarán cualquier daño a la naturaleza y sus bienes que por acción u omisión pueda conllevar el cumplimiento de sus funciones.

Los profesionales tomarán todas las medidas que correspondan para preservar el interés público en cuestiones de salud y seguridad.

### **Artículo 3 – Derechos humanos**

Los profesionales respetarán y defenderán los derechos humanos, incluidos los derechos sindicales, en particular, mediante la promoción de las normas internacionales.

Tendrán derecho a sindicarse y participarán activamente en la comunidad laboral, en particular en los sindicatos a los que aportarán sus competencias profesionales.

### **Artículo 4 – Normas y reglamentos**

Los profesionales se familiarizarán con la cultura, el contexto socioeconómico, las leyes y los reglamentos pertinentes del país donde trabajan.

### **Artículo 5 – Integridad profesional**

Los profesionales actuarán de una manera que no pueda llegar a comprometer o perjudicar su integridad profesional en el desempeño de sus tareas. En particular, tomarán todas las medidas necesarias

para que los acuerdos que concluyan sean claros y equitativos, incluidas las cláusulas sociales.

Los profesionales actuarán con equidad, dignidad y lealtad.

### **Artículo 6 – Democracia laboral**

Los profesionales apoyarán el proceso democrático en el sector respectivo, en particular, la negociación colectiva y la estipulación de disposiciones de participación de los trabajadores en las empresas y los lugares de trabajo.

Obrarán por garantizar que quienes se vean afectados por los cambios organizativos o la incorporación de nuevas tecnologías sean debidamente consultados acerca de la puesta en práctica de esos cambios, la aplicación de los nuevos sistemas y su repercusión en las condiciones de trabajo.

### **Artículo 7 – Protección de datos y privacidad**

Los profesionales se asegurarán que la protección de datos personales y la privacidad sea efectiva, en particular, mediante la observancia de las normas y los reglamentos nacionales e internacionales en la materia.

### **Artículo 8 – Información y formación**

Los profesionales tomarán las medidas que correspondan para conservar y desarrollar sus competencias y conocimientos profesionales de su especialización y se mantendrán al tanto de la evolución de aquellos aspectos de las disciplinas económica, científica, técnica, social y demás que guarden relación con su campo o actividad profesional.

Los profesionales tomarán las medidas pertinentes para ampliar las posibilidades de información, educación y formación de sus subordinados y alentar a los empleadores a facilitarles la participación en cursos y seminarios de formación permanente.

Los profesionales se familiarizarán con la aplicación de los sistemas del lugar de trabajo y al evaluar sus repercusiones para los trabajadores serán comprensivos y expresarán su voluntad de comprender y respetar las necesidades e intereses de todas las partes.

### **Artículo 9 – Confidencialidad**

Los profesionales no divulgarán ni autorizarán la divulgación de la información cubierta por “el secreto

profesional" que hayan recabado en el ejercicio de sus funciones y que no sea aún de dominio público, sin contar previamente con autorización escrita para hacerlo.

No obstante, los profesionales divulgarán sus informaciones cuando así lo exija el interés público.

#### **Artículo 10 – Conflicto moral**

Quienes, de conformidad con los artículos anteriores, informen a la opinión pública o se nieguen a trabajar en proyectos que infrinjan dichos artículos deberán estar protegidos contra el despido y en ningún caso su promoción profesional se verá comprometida.

## **SINDICATOS NACIONALES**

#### **Artículo 11 – Promoción**

Los sindicatos afiliados a UNI que tienen profesionales entre sus miembros distribuirán el presente código a todos sus miembros y promoverán la responsabilidad profesional, social y ética en los lugares de trabajo.

#### **Artículo 12 – Protección**

Los sindicatos alentarán la responsabilidad profesional, social y ética de los profesionales y en caso de litigio protegerán a sus miembros prestándoles asesoría jurídica y apoyo con arreglo a la legislación y los convenios colectivos.

#### **Artículo 13 – Presentación de informes**

Los sindicatos presentarán al Comité de UNI Profesionales informes sobre la experiencia adquirida en materia de buenas prácticas y conflictos relacionados con la responsabilidad profesional, social y ética de los profesionales.

## COMITÉ MUNDIAL DE UNI PROFESIONALES

### **Artículo 14 – Diálogo interdisciplinario**

UNI utilizará sus buenos oficios para facilitar el debate entre personas de distintas disciplinas y especializaciones, y asegurarse que el diálogo verse sobre los temas seleccionados por el Comité de UNI Profesionales. De tanto en tanto, se publicarán las actas de esos debates.

### **Artículo 15 – Aplicación**

El Comité de UNI Profesionales establecerá procedimientos para el debate y la aplicación del presente código a escala regional y mundial.

El Comité de UNI Profesionales creará una base de datos sobre experiencias de buenas prácticas y conflictos relacionados con la responsabilidad profesional, social y ética de los profesionales.

El Comité de UNI Profesionales actuará en las organizaciones e instituciones competentes para promover el contenido del presente código y garantizar que se respete.

### **Artículo 16 – Examen**

El Comité de UNI Profesionales se compromete a examinar periódicamente la eficacia y la pertinencia del presente código de responsabilidad profesional, social y ética.

## ANEXO

### **Las 10 condiciones de la responsabilidad profesional y social**

La responsabilidad profesional y social reside en el núcleo mismo de las actividades de los profesionales. La responsabilidad es un principio de acción guiado por obras y palabras. No es un reflejo de protección ni un pretexto para aceptar lo inaceptable. Los profesionales se quejan de la creciente frustración que sienten por no participar en las decisiones estratégicas de las empresas donde trabajan. A su vez, los empleadores esperan que los profesionales actúen con independencia, asuman más responsabilidades y sean capaces de afrontar lo imprevisto. De ahí que a los profesionales se les plantee un dilema y que en muchos casos se sientan perdidos y no sepan cómo ejercer su responsabilidad.

Por consiguiente, es preciso redefinir las condiciones del ejercicio de la responsabilidad de los profesionales porque solo así, los sindicatos podremos promoverlas y negociarlas. En el caso de los profesionales, la responsabilidad individual y colectiva, así como la ética personal y profesional son el núcleo mismo de las relaciones laborales. Al cuestionar las prácticas de gestión y las diferentes formas de organización del trabajo podremos ofrecerles medios de impedir el riesgo económico, social y ambiental. Tenemos que crear salvaguardias y mecanismos que les permitan ejercer plenamente sus responsabilidades profesionales, éticas y sociales.

### **Condición 1: Garantizar el ejercicio de la libertad de expresión de los profesionales**

La libertad de expresión de los profesionales es el precio a pagar por la responsabilidad y el compromiso profesionales que les exigen los empleadores, ya se trate de una empresa privada o una administración. Es un prerequisite imprescindible para el desarrollo de la independencia y el espíritu de iniciativa de los profesionales.

Garantizar el ejercicio de la libertad de expresión en el entorno profesional implica reconocer cinco libertades fundamentales: la libertad de expresión, la libertad de intervención, la libertad de denuncia, la libertad de oposición y la libertad de renuncia legítima.

### **Condición 2: Garantizar la libertad de palabra**

Habida cuenta del papel que están llamados a desempeñar, los profesionales tienen un deber de lealtad y confidencialidad que va mucho más allá del que se puede exigir a las demás categorías de trabajadores. Ahora bien, en el lugar de trabajo se les debe permitir ejercer la libertad de palabra y hacer críticas constructivas, si eso contribuye a mejorar el funcionamiento y los resultados de la empresa. El derecho de palabra también puede incluir la libertad de expresión crítica y, en determinadas circunstancias, el deber de expresión crítica.

### **Condición 3: Garantizar el derecho de intervención**

Para que puedan llevar a cabo correctamente su trabajo, a los profesionales se les debe garantizar el derecho de intervención, principalmente, en el ámbito de la organización del trabajo y las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad en el trabajo que les afecten a ellos o a sus subordinados. Ese derecho también ha de extenderse a determinadas opciones tomadas por la empresa o la administración. De ahí que deban disponer de un cierto grado de autonomía, ejercer una verdadera influencia y gozar del derecho de iniciativa en la esfera de su responsabilidad inmediata.

### **Condición 4: Garantizar el establecimiento de un sistema de alerta temprana**

A veces, los profesionales se encuentran en una situación en la que puede estar en juego la supervivencia de la empresa o que constituye una violación de la política pública y respecto a las cuales se les puede considerar civil o penalmente responsables. Eso puede ocurrir principalmente en caso de maniobras financieras fraudulentas, corrupción, contaminación ambiental o incumplimiento de normas técnicas o del código del trabajo, lo que pone en peligro a terceros y en particular a quienes trabajan bajo sus órdenes. Dado que se les puede considerar responsables de conspiración o complicidad, los profesionales han de tener un rápido acceso a los superiores jerárquicos con el conocimiento de que sus advertencias se tomarán en serio. Saber cuándo es importante alertar, es un acto de responsabilidad.

Las alertas no deben ser anónimas. Dicho esto, un sistema de alerta temprana de carácter profesional debe garantizar el principio de confidencialidad y quien denuncia ha de saber que será protegido. Las modalidades de manejo de esas alertas deben establecerse con claridad y garantizar los derechos de las

personas en cuestión. Estos sistemas de alerta temprana han de definirse en convenios colectivos mediante negociaciones con los sindicatos.

### **Condición 5: Garantizar el derecho de retirada en situaciones difíciles**

En situaciones muy graves, sobre todo cuando un orden jerárquica viola las prácticas profesionales, el reglamento o los procedimientos internos establecidos y obedecerla puede conllevar una responsabilidad penal, disciplinaria o financiera para el profesional o la profesional en cuestión, uno y otra deben tener derecho a decir “no” y negarse a cumplirla. Asimismo, los profesionales deben tener derecho a pedir que se modifiquen sus atribuciones u obligaciones y, en determinadas circunstancias, incluso a que se les traslade a otro puesto de la empresa o la administración.

### **Condición 6: Garantizar el derecho de renuncia legítima**

Si la empresa tiene un comportamiento ilícito o comete algún acto grave que ofende la conciencia de un profesional, éste debe tener derecho a proteger su integridad moral renunciando de la empresa. En tales circunstancias, la ley debería reconocer el derecho de renuncia legítima, una especie de cláusula de objeción de conciencia, que le permita renunciar sin perder ninguno de los beneficios que le corresponderían en caso de despido.

### **Condición 7: Garantizar la protección jurídica del denunciante**

Incluso en aquellos casos en los que goza de protección jurídica, el denunciante suele verse marginado, aislado o ser despedido a causa de su denuncia. Además de la necesidad de contar con normas internas para abordar estos asuntos, normas que deberían estipularse durante el establecimiento del sistema de alerta temprana, es necesario que el principio de protección del denunciante esté plasmado en la ley, tanto en lo que se refiere a las alertas internas como a la denuncia pública de delitos, infracciones o casos de malversación que puedan haberse cometido en la empresa o la administración.

### **Condición 8: Estructurar procedimientos mediante el diálogo social**

Un análisis de las situaciones de riesgo permitiría a ejecutivos empresariales, profesionales y trabajadores evaluar los valores y principios que sustentan las prácticas de gestión, la explotación de la empresa, el buen gobierno y la base de la responsabilidad social, societal y ambiental con miras a adoptar el mejor curso de acción.

Esas estrategias de prevención del riesgo han de incluir a los sindicatos. Los interlocutores sociales se comprometen a negociar sus deberes recíprocos. Los convenios colectivos en materia de responsabilidad social de los profesionales deberían redundar en mayores compromisos recíprocos de los interlocutores sociales a fin de promover la responsabilidad profesional y social de los profesionales.

### **Condición 9: Promover prácticas de gestión responsable**

El respeto de la privacidad y la dignidad humana, el mantenimiento de la empleabilidad, la formación permanente, las medidas de apoyo durante fases de reestructuración y la prevención del riesgo, principalmente en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo, son tan solo algunos ejemplos de prácticas socialmente responsables. Ahora bien, éstas no se limitan únicamente a las relaciones interpersonales; las cuestiones de interés general, la solidaridad intergeneracional, la lucha contra la discriminación y el respeto de la diversidad también son actos socialmente responsables que atañen a los profesionales. Si los derechos y garantías individuales se negociaron y se estipularon en un acuerdo, los profesionales estarán en una posición mucho más fuerte para defender e implementar esas prácticas.

No puede haber responsabilidad social de la empresa sin responsabilidad social de los profesionales. No puede haber responsabilidad social de los profesionales sin los derechos y garantías inherentes a la misma, es decir, sin la base que apuntala el ejercicio de esa responsabilidad.

### **Condición 10: Garantizar el respeto de las normas internacionales**

Los profesionales disponen de los medios necesarios para garantizar que se respeten las normas internacionales en términos de derecho laboral, protección ambiental y reglas establecidas y negociadas en el

marco de acuerdos internacionales. También tienen derecho a afiliarse a un sindicato.

Las afiliadas de UNI, representadas en UNI Profesionales, se abocan a crear las condiciones necesarias para que los profesionales ejerzan su responsabilidad profesional, ética y social en todas partes del mundo, teniendo en cuenta las circunstancias locales según proceda.

Por ejemplo, en el caso del África francófona, la cuestión del lugar de los actores económicos y sociales en la lucha contra todas las formas de corrupción es una cuestión fundamental.

No se trata tan solo de una cuestión de imagen, sino de un principio de acción que reviste singular importancia. Ahora bien, para que se aplique, los actores tienen que convencerse de que pueden actuar como una verdadera fuerza motriz.

Por lo tanto, hay que dotar a los profesionales de los medios necesarios para que ejerzan sus responsabilidades sociales y cívicas. Esas condiciones y esos medios son los que queremos negociar con legisladores y empleadores a distintos niveles:

- ◆ a nivel nacional e interprofesional,
- ◆ a nivel de empresa y a nivel sectorial.

**Adoptado por la 3a Conferencia Mundial de UNI Profesionales el 28 de marzo de 2008 en Melbourne, Australia**