

## Los conceptos bioéticos en las relaciones laborales: una incorporación necesaria de cara al futuro

Caporella, Walter Hugo

*Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social*

 wcaporella@trabajo.gob.ar

Documento recibido: 05 septiembre 2017  
Aprobado para publicación: 02 febrero 2018

---

### Resumen

El criterio ético fundamental que regula la bioética es el respeto al ser humano, a sus derechos inalienables, a su bien verdadero e integral: la dignidad de la persona. Si el desorden se caracteriza por los conflictos, la consecución del orden será representado por los factores que inhiben la conflictividad. En el campo laboral, cuando solucionamos los conflictos, frecuentemente surgen otros. Prosperamos cuando enfrentamos esos conflictos y cuando solucionamos problemas. El trabajo informal o ilegal, el trabajo esclavo denunciado en muchos países, amparado en las deudas, servidumbre, explotación sexual y otros, es una ficción de formalidad y no podría siquiera ser utilizado como condición del ejercicio de algunos derechos, además de ser parte integrante de la violencia que se ejerce a diario contra las personas y que vulneran sus derechos fundamentales. Todos conocemos que, por la experiencia de América Latina, región que nos interesa por la explosividad de la exclusión social, miseria e inequidad a que se someten los ciudadanos, el sector informal no tiene ninguna posibilidad de asegurar condiciones más o menos estables, “decentes” y proveedoras de seguridad a los trabajadores. Ni siquiera el Estado juega su papel enteramente en el sector formal, por haber dejado de regular las relaciones sociales que en él se establecen.

### Palabras clave

Principios, Bioética, Derecho, Trabajo, Riesgo.

### Abstract

The fundacional ethical criterion that regulates bioethics is human being respect to its inalienable rights and its main good: the dignity of the individual. If in disorders relies conflicts, the order will be represented by the factors that inhibit conflicts. In the labor field, new con-

flicts frequently arise when attending at reduce conflicts. We prosper when we face those conflicts and when we solve problems. Informal work and slave labor reported in many countries, some of them covered by debts, servitude, sexual exploitation and others, exemplifies a fiction of formality and could not even be used as a condition of exercise of some rights, besides being an integral part of the violence that is exercised daily against people, struggling for their fundamental rights. Because of the experience of Latin American countries, - due its explosiveness of social exclusion, misery and inequality to which citizens are victims, - the informal sector has no possibility of ensuring a more or less stable "decent conditions" to workers. In this scenario, the State has stopped regulating the social relations established in it.

## Keywords

Principles, Bioethics, Law, Labor, Labor risks.

---

## Introducción

Los experimentos médicos realizados con prisioneros de los campos de concentración de la Alemania nazi y otras investigaciones con procedimientos poco o dudosamente éticos, como las prácticas del Hospital Judío de Enfermedades Crónicas (Brooklyn, 1963) o la Escuela de Willowbrook (Nueva York, 1963) y el Estudio de Sífilis de la Universidad de Tuskegee (1972) van creando la necesidad de regulación o, al menos, declaraciones a favor de las víctimas de estos experimentos. Las primeras declaraciones de bioética surgen de los esfuerzos para regular la investigación y la experimentación médica, tales como, el Código de Nuremberg (1947), la Declaración de Helsinki (1964) y el Informe Belmont (1979).

En 1979, los bioeticistas Beauchamp y Childress definieron los cuatro principios de la bioética en el libro *Principles of Bioethical Ethics*: autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia<sup>1</sup>.

En este contexto tenemos que el principio de autonomía tiene sus raíces en la moral liberal y la tradición política, en las cuales es importante la libertad y el derecho de elegir de los individuos. La autonomía es cuando la persona tiene un entendimiento adecuado que le permite gobernarse a sí misma, libre de restricciones externas o limitaciones personales que se lo impidan, lo que le permite actuar de acuerdo al plan personal que elija.

De esta forma, respetar la autonomía de las personas implica reconocer y valorar las capacidades y posturas de los individuos, incluyendo su derecho a tener sus propias opiniones, tomar sus propias decisiones y actuar de acuerdo con sus valores y creencias.

Este principio supone que los individuos autónomos tienen derecho a tomar sus propias decisiones sin restricciones de otros, pero a su vez los otros están obligados a propiciar y facilitar el que los individuos tomen sus propias decisiones. En el ámbito médico, el consentimiento informado es la máxima expresión de este principio, constituyendo un derecho del paciente y un deber del médico.

Las empresas tienen el derecho de perseguir sus intereses, pero de igual forma están obligadas a respetar los derechos de aquellos grupos a los que puedan afectar con sus actividades.

---

<sup>1</sup> Muñoz Poblete, Claudio y Vanegas López, Jairo (2013) "Enfoque desde la Bioética de la relación Trabajador – Riesgo Laboral: Un tema pendiente por ser abordado", *Revista Trabajo y Sociedad* N° 20 (Caicyt – Conicet).

Cuando nos referimos al principio de no maleficencia entendemos que implica abstenerse de realizar acciones que puedan causar daño o perjudicar a otros. Este es un imperativo ético válido no sólo en el ámbito biomédico sino en el que se basan muchas reglas básicas de la moral común, como no matar, no causar dolor, no romper promesas, etc.

En el ámbito de la salud, sin embargo, este principio debe encontrar una interpretación adecuada pues a veces las acciones médicas dañan para obtener un bien; entonces, sería apropiado decir que se trata de no perjudicar innecesariamente a otros. La beneficencia es la obligación de actuar en beneficio de otros, promoviendo sus legítimos intereses y suprimiendo perjuicios. Este principio requiere que se maximicen los beneficios, se minimicen los posibles daños y se balanceen los beneficios contra los riesgos.

Una de las motivaciones para separar la no maledicencia de la beneficencia es que estos principios pueden entrar en conflicto, requiriendo que se sopesen según la situación, pues no hay una forma mecánica de establecer su importancia. Nos encontramos con cierta dificultad para determinar qué se requiere o no para cumplir con el principio sin ponerlo en el contexto particular, pero sí existe la obligación de actuar en beneficio de otros.

Al abordar el principio de la justicia debemos destacar que se debe tratar a cada uno como corresponda, con la finalidad de disminuir las situaciones de desigualdad (ideológica, social, cultural, económica, etc.). Este principio puede dividirse en dos: uno formal (tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales) y otro material (determinar las características relevantes para la distribución de los recursos y las cargas). Por ejemplo, en la investigación médica es importante determinar cómo distribuir justamente los riesgos y los beneficios, tratando de proteger a las poblaciones más vulnerables<sup>2</sup>.

Este marco conceptual de cuatro principios provee una guía general para resolver los conflictos éticos que puedan surgir en el campo de la medicina como de otras disciplinas, pero eso no implica que sean absolutos. Todos los principios generales tienen excepciones y tanto las conclusiones morales que de ellos se derivan como los propios principios, siempre están sujetos a modificaciones y reformulaciones. Es mediante este proceso que los principios adquieren valor práctico. El criterio ético fundamental que regula esta disciplina es el respeto al ser humano y su dignidad.

## 1. Enfoque bioético

Los crecientes impactos negativos del desarrollo técnico y científico en la sociedad, la ampliación del espacio de investigación con seres humanos y las demandas de los grupos sociales por el respeto de los derechos fundamentales, a partir de la segunda mitad del siglo XX, condujeron a plantear serios cuestionamientos éticos sobre nuestra supervivencia y las relaciones de nosotros como especie y de nuestra especie con la naturaleza.

La Bioética como disciplina es un campo reciente del conocimiento propuesto inicialmente en los Estados Unidos y difundido rápidamente en distintos países. Esta nueva disciplina nace en la segunda mitad del siglo pasado pero fue a fines de la década de los 60 y principios de los años 70 cuando comienza a florecer. La bioética es el estudio sistemático y profundo de la conducta humana en el campo de las ciencias de la vida y de la salud, a la luz de los valores y de los principios morales.

---

<sup>2</sup>Muñoz Poblete, Claudio y Vanegas López, Jairo (2013) "Enfoque desde la Bioética...", op.cit.

El origen etimológico de la palabra (bios: vida en general y ethos: valores y normas de conducta, la bondad o maldad de los actos humanos y las reglas de comportamiento) nos indica o sugiere que se abre un campo que relaciona la vida y la moral de manera especial.

La Bioética tiende al reconocimiento de la pluralidad de opciones morales presentes en las sociedades actuales propugnando la necesidad de establecer acuerdos mínimos. Su contribución a la reflexión del siglo XXI se predica como fundamental y en ella participan disciplinas diversas para aportar sus conocimientos, puntos de vista y bagaje profesional, a la construcción conjunta de pautas que nos permitan tratar los problemas que las biotecnologías nos plantean. Problemas que a todos nos conciernen no sólo por ser seres humanos individuales sino también por formar parte de una sociedad interrelacionada y plural que comparte un espacio<sup>3</sup>.

La Bioética es el conocimiento de cómo usar el conocimiento; lo podríamos entender como el puente entre ciencias y humanidades. Es fácil constatar, empíricamente, que las materias tratadas por la Bioética tienen su reflejo inmediato en el ámbito jurídico, tanto en el ámbito legislativo como jurisprudencial. También es importante destacar el punto de vista del interés práctico de quienes trabajan en estos campos, cuyas proyecciones y responsabilidades resultan cuanto menos problemáticas.

Potter sostuvo que "hay dos culturas -ciencia y humanidades- que parecen incapaces de hablarse una a la otra y, si ésta es parte de la razón de que el futuro de la humanidad sea incierto, entonces posiblemente podríamos construir un puente hacia el futuro, construyendo la disciplina de la bioética como una parte entre las dos culturas. Los valores éticos no pueden ser separados de los hechos biológicos. La humanidad necesita urgentemente una nueva sabiduría que le proporcione el conocimiento de cómo usar el saber, para la supervivencia del hombre y la mejora de la calidad de vida"<sup>4</sup>.

La Bioética se erige como un puente interdisciplinario pluralista entre la vida, la sociedad y la ética, en donde se destaca la solidaridad y la comprensión como aspectos esenciales para la plena realización.

Este puente interdisciplinario se lo puede relacionar, con sus efectos, al ambiente laboral desde el punto de vista de la ética. El autor Alberto Perales Cabrera, aborda estas consecuencias al tratar la "Ética Institucional y el estrés laboral"<sup>5</sup>. En su exposición sostiene que la ética institucional constituye un conjunto de aspiraciones morales, normas, costumbres, creencias y otros, que dan forma a la cultura organizacional de una institución. Resume sus funciones, destacando los siguientes puntos:

- Sirve como mecanismo de defensa institucional.
- Protege la salud organizacional
- Contrarresta el estrés laboral y protege la salud de los miembros de la institución
- Se fundamenta en la solidaridad y la justicia; y,
- Favorece la adaptación y desarrollo de la institución

Definida la ética institucional, procede a relacionarla con la salud institucional. El autor resalta que la solidaridad y la justicia son los pilares fundamentales de la ética institucional enlazados por una buena comunicación. El problema es ¿cómo evaluar si la ética institucional de una institución marcha bien o se está dañando? Cuando se afecta la ética institucional las manifestaciones se expresan en las variables anteriormente citadas, canalizándose, en la realidad, en las variedades siguientes

---

<sup>3</sup>Sardegna, Paula Constanza (2012), "La bioética irrumpe desafiante en materia de accidentes de trabajo a través de la negociación colectiva", Thomson Reuters (19 abril 2012).

<sup>4</sup> Potter, V.R. (1971) "Bridge to the future", Prentice Hall, Engelwood Cliff, New York.

<sup>5</sup>Perales Cabrera, Alberto. "Ética institucional y estrés laboral." Acta Médica Peruana 25.1 (2008): 50-51.

1. Los trabajadores perciben síntomas de ansiedad al acercarse al trabajo y de alivio al alejarse de él.
2. Los trabajadores realizan sus funciones, en lo posible, individualmente, "evitando meterse en problemas".
3. La comunicación anómala ("chismes") aumenta rápidamente.
4. Los conflictos interpersonales y los problemas laborales aumentan.

Todo ello genera, en espiral, más estrés institucional, afectando, aún más, la ética Institucional, situación que será sufrida por todos los miembros de la institución, reaccionando cada cual de acuerdo a sus propios mecanismos de defensa.

Establecido un ambiente complicado y enrarecido, se debe tener en consideración cuales son las conductas a seguir por parte de los trabajadores. En este sentido, el autor sostiene que los miembros solo tienen tres posibilidades de respuesta: a) Luchar contra la fuente de estrés. Lamentablemente, lo que se observa en la conducta grupal es que las autoridades acusan a los subordinados de ser los que generan los problemas y viceversa, con lo cual la unidad que se requiere para que la ética institucional se consolide, se merma. b) Escapar, es decir, faltar al trabajo o renunciar a él. (Es de destacar que para un trabajador que necesita del mismo para satisfacer sus necesidades básicas, por razones económicas y de oportunidad laboral, es casi imposible). c) Escape vicario: abuso de alcohol, tabaco, drogas, u otros.

Sin embargo, el riesgo más grande, particularmente para los buenos trabajadores que no pueden "desfogar el estrés en el trabajo", termina siendo: descargarlo en casa y dañar a su propia familia, lo cual debe considerarse como un riesgo profesional<sup>6</sup>.

## 2. Derecho y bioética

Los adelantos de la ciencia, las reglas del mercado, las leyes laborales, civiles y penales no dan respuestas actualizadas a los problemas éticos que se manifiestan en muchos aspectos del trabajo moderno: el conflicto entre el derecho a la vida, la salud y la seguridad de los trabajadores, los conflictos que afectan a la información, en especial, el derecho de los trabajadores a conocer los riesgos y el derecho de las empresas a "maximizar" la producción.

La Bioética necesita de la reflexión ética previa y del debate ciudadano, pero después requiere decisiones político-jurídicas. Ello por cuanto los procedimientos que permitan decisiones consensuadas tienen una importancia trascendental y sólo cuando no es posible el acuerdo, el Derecho deberá establecer los límites de lo permitido.

La Bioética, que en sus primeras fases de desarrollo se forjó enfatizando los derechos individuales y el principio de autonomía, al extenderse e incorporarse a otros contextos culturales se vio favorecida por diálogos fructíferos, que mostraron una Bioética con una perspectiva más amplia, en la cual nuevas influencias sociales y culturales pasaron a formar parte del razonamiento ético<sup>7</sup>.

Vincular las nociones de Bioética y Derecho es importante, no para juridificar a la bioética, sino para entender los valores constitucionales y los "principios generales" como mínimo inderogable a la luz

---

<sup>6</sup>Perales Cabrera, Alberto "Ética institucional...", op. cit.

<sup>7</sup>Hooft, Pedro Federico. "Bioética y jurisprudencia." Acta bioethica 8.2 (2002): 211-237.

de la Declaración de Derechos Humanos y de las demás declaraciones internacionales y convenios que forman parte de nuestro acervo común<sup>8</sup>.

Entendemos que los Derechos Humanos son la base jurídica y el mínimo ético irrenunciable sobre los que se asientan las sociedades democráticas. Esta puntualización es central para establecer las pautas de conductas asumibles por todos, independientemente de la fundamentación de que se parta. La repercusión de los nuevos descubrimientos en las viejas concepciones de la vida, de la muerte y de lo que significa el ser humano, acarrea cambios en el pensamiento ético e influyen en el ámbito de la Política y del Derecho.

Alguna doctrina sostiene escuetamente que bioética "es la aplicación de la ética a las ciencias de la vida". Esta posición no nos aporta claridad, más bien nos oscurece el panorama y nos dificulta mucho más el entendimiento y el establecimiento de nexos en una materia tan importante. Debemos coincidir que estamos ante ciencias diferentes: el derecho es una ciencia valorativa de conductas que afectan a las relaciones entre las personas, la biología es una ciencia experimental que se basa en datos empíricos, y finalmente la ética es una ciencia abstracta que busca solución al ser de las cosas y a su actuación según ese ser. Se trata de tres ciencias con diferentes objetos de estudio.

En algunas ocasiones el derecho necesitará acudir a estas ciencias para poder emitir un juicio de valor. Así por ejemplo: un juez puede necesitar de un informe pericial de un biólogo con el fin de poder aplicar el derecho, o el Congreso puede, en alguna ocasión, nombrar un Comité de Ética para que emita un informe sobre un tema concreto.

Esta no es la única dificultad, existen otras y una de ellas afecta a la relación entre el derecho y la biología porque de hecho muchas veces el derecho olvida al hombre y su dignidad, supeditándolo a otros intereses. El "Derecho" como la "Bioética" ejerce un control social en un ámbito en que están en juego derechos e intereses de todos y cada uno de los individuos de una comunidad. Coinciden también en que, para ambos, debe haber una regulación normativa detallada. Es necesario que el legislador intervenga ordenando conductas, lo que no puede quedar al libre arbitrio de profesionales e investigadores.

Las normas referidas al derecho a la vida, a la integridad personal, a la libertad, de protección de la honra y de la dignidad y de la protección judicial (entre otras), adquieren por cierto, significativa importancia para el análisis y la toma de decisiones referidas a cuestiones bioéticas.<sup>9</sup>

La Bioética no es sencillamente «Ética», por ejemplo, una rama de la ética que se ocupa de la vida, o una aplicación de la ética a la vida. Pues con este género de respuestas nada logramos aclarar en realidad. ¿Acaso la ética no se ocupa siempre de algo que vive? ¿Y dónde podrá aplicarse la ética si no es a algo que está viviendo?<sup>10</sup>

La Bioética no es, exclusivamente "ética", es también Moral (equivalente a todo cuanto se refiere a las normas que presiden a un grupo humano dado entre otros grupos). Tampoco se reduce ni a la ética, ni a la moral, ni a la política, ni al derecho, aunque los problemas de los cuales se ocupa sean problemas éticos, o morales, o políticos, o jurídicos. Se ocupa de problemas que, aunque semejantes a los que tradicionalmente se planteaban, han de experimentar un replanteamiento nuevo en función de las grandes novedades que caracterizan a nuestro presente.

---

<sup>8</sup>Sardegna, Paula Constanza (2012), "La bioética irrumpe desafiante en materia de accidentes de trabajo a través de la negociación colectiva", Thomson Reuters (19 abril 2012).

<sup>9</sup>Hooft, Pedro Federico. "Bioética...", op. cit.

<sup>10</sup>Sardegna, Paula Constanza (2012), "La bioética irrumpe desafiante en materia de accidentes de trabajo a través de la negociación colectiva", Thomson Reuters (19 abril 2012).

Es de esta confluencia de donde ha surgido el punto de vista bioético. Pues esta confluencia ha determinado la aparición de situaciones nuevas, que desbordan ampliamente las fronteras de la ética, de la moral, de la política, del derecho, de la medicina o de la biología tradicionales.

Hooft, en su cita de Diego García y su obra "Fundamentos de la Bioética", destaca que Ética y Derecho "son cosas distintas", pero se hallan, sin embargo, "internamente vinculadas". Respecto de la modalidad de dicha vinculación, su propuesta se orienta a respetar la autonomía de cada uno de los dos ámbitos, pero de manera tal "que permita su influencia recíproca: de la Ética como instancia crítica del Derecho y del Derecho como expresión positiva y práctica de la Ética"<sup>11</sup>.

### 3. Aspectos del derecho laboral

Los derechos laborales deben tener su contrapartida en las obligaciones respectivas de todos los actores. El Estado debe evitar violaciones por parte de los empleadores, ya sea estableciendo obligaciones de conducta como obligaciones de resultado. En el marco de los derechos laborales existen hoy en día al menos cuatro pilares: a) el diálogo que da forma a las relaciones de poder, b) una nueva concepción de la regulación del trabajo, que abarca tanto a empleados como a trabajadores independientes, evitando privilegiar ciertas formas de trabajo remunerado, c) unificación del derecho público y privado, a fin de reconocer las nuevas formas de representación colectiva como custodia de los derechos individuales, d) poner fin a la divergencia tradicional entre los derechos humanos y laborales tomando como referencia convenios de la OIT como base para una nueva cultura de derechos sociales (OIT, 2003).

En la actualidad un nuevo modelo basado en la regulación de los derechos del trabajo reconoce que una regulación especial de las relaciones en el trabajo puede ser justificada por dos razones. En primer lugar, puede haber fallas del mercado. Esto ocurre cuando hay una desviación significativa entre los resultados que daría lugar a una perfecta competencia y el funcionamiento real del mercado de trabajo. En segundo lugar, la regulación puede ser necesaria para corregir los inaceptables resultados distributivos.

Estas justificaciones pueden producir conflictos o superponerse. Según esta mirada los trabajadores entran en el mercado de trabajo con diferentes niveles de educación y formación, así como con diferencias de género, clase y raza, y los mercados tienden a producir diferencias de los salarios y condiciones que no guardan relación con el valor añadido por las personas. El trabajo de algunos es sobrevalorado, mientras que el de otros está subvalorado.

La justa distribución de los beneficios y de los riesgos no se debe sólo al comportamiento y al mérito individual, sino también a las sistemáticas diferencias socioeconómicas existentes entre los distintos sectores de la población. En este sentido la sociedad ha sido promotora del desarrollo técnico industrial, en algunos casos de manera razonable para su desarrollo, pero en otros ha habido cierta flexibilidad para tolerar e incluso aceptar tareas francamente peligrosas. De este modo surgen los problemas de equidad más acentuados entre los países en desarrollo y los industrializados. Las enormes y sistemáticas diferencias en la distribución de la riqueza, la educación, los derechos civiles, y la protección social, entre los países, son alarmantes desde el punto de vista ético. En todo el mundo los pobres y los vulnerables son los más expuestos a trabajos altamente peligrosos, ya sea por sus limi-

---

<sup>11</sup>Hooft, Pedro Federico. "Bioética...", op. cit.

tadas opciones para la elección de un trabajo, o bien por la propia desregulación del sistema laboral. Los bajos niveles educacionales, así como la presencia de condiciones sociales especiales como la migración, trabajo infantil, precariedad de distinta índole, han sido determinantes en estas exposiciones<sup>12</sup>.

El incentivo económico o compensación por el riesgo que ha estado presente en el trabajo, tiene dilemas éticos complejos dado que cuantificar económicamente el riesgo tiene implícito el valor de la vida humana. El instrumento de la compensación puede resultar adecuado, cuando el trabajador puede ejercer libremente su voluntad en una negociación equilibrada. En otras situaciones cuando estas condiciones de negociación no existen y donde la compensación incluso no forma parte del trato laboral, aparece una figura de aprovechamiento inaceptable éticamente y una disminución de los estímulos para la prevención laboral y control del ambiente y organización productiva.

Según los economistas, en el mercado laboral el salario de un empleado se determina en gran medida por sus conocimientos, habilidades, poderes y la existencia de demanda por dichos recursos. La salud y los riesgos también desempeñan un papel en el salario para trabajos que requieren exponerse a riesgos severos y será determinado en parte por el precio al que los empleados están dispuestos a aceptar a cambio de exponerse a estos riesgos. La filosofía neoliberal en el ámbito laboral ha conseguido eliminar, o reducir al mínimo posible, las interferencias entre demanda y oferta de trabajo. En el ámbito de los derechos individuales esta finalidad se impuso bajando sustancialmente los niveles de protección legal, y en el ámbito de las relaciones colectivas, desarticulando, obstaculizando e inhibiendo la acción sindical y la negociación colectiva. Los bajos porcentajes de participación sindical que actualmente existen, por ejemplo en algunos países latinoamericanos, han ocurrido porque en el área privada, con la fragmentación patronal que existe a raíz de la subcontratación, hay demasiados empleadores y eso hace difícil crear un sindicato y si lo hacen, a los dos o tres meses les cambian el contrato y el sindicato desaparece. Esta realidad ha conducido que el poder de negociación de los trabajadores sea mínimo, aceptando las condiciones impuestas por la parte con más poder de la relación laboral.

Cuando el poder del trabajador es escaso, cuando el estado está inerte, cuando las empresas basan su actividad en la ausencia de reglas y de respeto por la vida humana, fragmenta las fuerzas de presión y negociación de los colectivos laborales. Un equilibrio debe establecerse mediante un empoderamiento de los trabajadores, pasando por una acción colectiva y organizada que defienda los derechos del trabajador.

El empoderamiento es un proceso que reemplaza la estructura piramidal por una estructura más horizontal, en donde la participación de todos y cada uno de los individuos dentro de un sistema fomenta la riqueza y potencia el capital humano, reflejado no sólo en el individuo sino también en la comunidad en la cual se desempeña.

#### **4. La Bioética en la Negociación Colectiva**

El derecho a la negociación colectiva se erige como un derecho de máxima raigambre cuando se inserta en la Constitución Nacional de la República Argentina través de su artículo 14 bis. Se trata de un derecho colectivo que se reconoció a los sindicatos con personería gremial.

---

<sup>12</sup>Muñoz Poblete, Claudio y Vanegas López, Jairo (2013) "Enfoque desde la Bioética de la relación Trabajador – Riesgo Laboral: Un tema pendiente por ser abordado", Revista Trabajo y Sociedad N° 20 (Caicyt – Conicet).

Es el resultado de la organización de sujetos -debidamente representados- que tienen entre sí intereses homogéneos; dadores de trabajo por una parte y prestadores de tareas, obras o servicios por la otra, constituyéndose en una auténtica y propia fuente de normas jurídicas.

El convenio colectivo abarca también lo educativo y participativo, y es auspicioso que se pueda concretar en un clima de mutua cordialidad y responsabilidad, respetando y fortaleciendo la legislación vigente. El acuerdo debe valorar no sólo el salario, sino todo lo referido a la organización del trabajo y prestar particular atención a las proyecciones de la innovación tecnológica, especialmente en materia de riesgos del trabajo, en tanto se encuentre en juego la salud e integridad de los trabajadores.

En este aspecto, tenemos que la Negociación Colectiva se erige como un instrumento de real valía para las relaciones laborales, puesto que sienta en una misma mesa a trabajadores y empleadores. Ambos, conocedores de la dinámica de la actividad a la que se dedican, son los más indicados para sustanciar la regulación de la misma. En estas regulaciones, es dable tener en consideración los principios de la bioética, fundamentalmente en lo concerniente a las posibles afectaciones a la salud del trabajador.

Cómo parte más débil en la relación laboral, el trabajador debe contar con el respaldo inequívoco de la normativa aplicable, para que el objetivo de maximizar las ganancias no implique resignar derechos sociales que son imprescindibles para la vida humana. En este sentido la Negociación Colectiva y el producto de la misma, los Convenios Colectivos de Trabajo se convierten en una instancia de real valor para paliar este déficit.

A modo de ejemplo podemos citar el acuerdo alcanzado en el marco de la negociación colectiva entre La Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, en representación de los trabajadores y la Cámara Argentina de Fabricantes de Productos Abrasivos, en representación de los empleadores, renovó el CCT 587/10. El convenio colectivo suscripto fue homologado por Resolución ST 795/11<sup>13</sup>. Se encuentran comprendidos, en dicho Convenio Colectivo de Trabajo de la rama abrasivos, todos los trabajadores, obreros, empleados administrativos y técnicos con títulos habilitantes otorgados por las escuelas técnicas de nivel medio o su equivalente, como así también los egresados de los centros de capacitación profesional que dependan de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel Cartón y Químicos, que se desempeñan en los establecimientos que se dedican a la elaboración de abrasivos revestidos, en tanto y en cuanto se inserten en el proceso productivo de la actividad, así como el personal abocado a la reparación de las máquinas, equipos e instalaciones que hacen al proceso productivo y mantenimiento.

En prueba del compromiso y la madurez en negociar se incorporó expresamente en el acuerdo el enfoque bioético en las cláusulas negociales, como primer paso dado, en el que sin duda será un largo camino hacia la protección integral de la salud y seguridad de los trabajadores dependientes.

Fue así como en el Capítulo 9, que se ocupa de la Seguridad e Higiene se efectúa un Compromiso de Seguridad en su artículo 48, por el que expresamente se dispone: "Ambas partes convienen en propender a que el ejercicio del trabajo no signifique riesgo de vida al trabajador y garantice su integridad bioética. Los empleadores deberán hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en este convenio y demás normas legales y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinen-

---

<sup>13</sup>Sardegna, Paula Constanza (2012), "La bioética irrumpe desafiante en materia de accidentes de trabajo a través de la negociación colectiva", Thomson Reuters (19 abril 2012).

tes sobre higiene y seguridad en el trabajo, siendo pasible de las sanciones que prevean las normas en caso de incumplimiento...”.

El Derecho del Trabajo está constituido por normas de orden público laboral, concepto jurídico básico del Derecho del Trabajo al que se recurre para apoyar la preeminencia de algunas normas por sobre otras, aunque es una noción trascendente y externa a éstas.

El orden público laboral es aquel conjunto de principios de orden fundamentalmente político, económico y social, que se consideran esenciales para la existencia, seguridad y desenvolvimiento de una sociedad en una determinada época. Ese mínimo legal coactivo es superado por la voluntad colectiva al establecer mayores pautas de protección como la que en aquél convenio se acordó.

Los Derechos Humanos son el marco en que los problemas deben ser analizados; considerándolos como el mínimo común, jurídico y ético, en que se tiene que apoyar la toma de decisiones en las sociedades plurales. Es un campo importante el que debe desarrollar la Bioética en la promoción de los derechos humanos fundamentales y en el análisis de las consecuencias prácticas de la justicia en nuestras sociedades. La legislación en materia de Bioética, dentro de la pluralidad de un sistema democrático, debe basarse en la llamada “ética de mínimos”.

La negociación colectiva ha comenzado así a dar un paso, el que plasmó en un convenio colectivo homologado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. El reconocimiento e institucionalización de la Bioética en el Derecho del Trabajo es un importante avance que, por más que se dificulte en la práctica de los Derechos Humanos, es la manifestación de cierto consenso en los juicios morales que compartimos los seres humanos.

## 5. Principios Éticos en conflicto

La introducción de nuevas tecnologías y la organización de los procesos productivos entre otros factores, han impuesto nuevos riesgos al sector laboral dentro de un contexto de maximización de la producción, competitividad y las ganancias económicas.

Esta realidad puede ser el resultado de la modificación en determinadas circunstancias de la ética establecida. Esto se conoce como “pos ética” y se trata de un cambio de dispositivo ético-social, o sea, una nueva relación entre el hombre y los valores. Antes el interrogante era “qué debo hacer”, la respuesta era “actuar según el deber”. Actualmente, la pregunta es “qué conviene más hacer, la respuesta es “actuar según lo que se desea obtener”.

Al respecto, existen dos posturas teóricas importantes al plantear dilemas en el ámbito de la bioética, el consecuencialismo y la deontología. El consecuencialismo sostiene que los fines de una acción suponen la base de cualquier apreciación moral que se hace sobre esta acción. Por tanto, una acción moralmente correcta es la que conlleva a buenas consecuencias. Mientras, que la deontología pone énfasis en la acción misma así como la motivación individual o inicial y no sólo en su consecuencia final. En base a esto, y desde el punto de vista consecuencialista, la discusión no se centraría en los medios sino en el producto final que es una mayor productividad, competitividad y ganancia económica. En de la deontología, el énfasis estaría puesto en la motivación inicial y en las acciones mismas y no tanto en el resultado. Ello implicaría una mayor preocupación en aquellos aspectos que están siendo deliberadamente no considerados tales como, políticas públicas dirigidas al área de la prevención, vigilancia y regulación dirigida a disminuir el riesgo laboral.

Dentro de los principios éticos que entran en conflicto se encuentran el principio precautorio y el principio de responsabilidad. Además, no se puede dejar de mencionar otros principios que son transversales tales como la autonomía, la justicia distributiva y la equidad.

Los trabajadores, cuando tienen la posibilidad de ejercer su autonomía, pueden optar por trabajos que le convenga más a sus intereses y capacidades. Existen dos características necesarias para cualquier acción humana, aplicadas también al trabajo, la primera es la libertad del trabajador, "cada persona puede controlar sus elecciones y comportamiento de manera no forzada mientras conoce las circunstancias pertinentes". La segunda característica es hacerlo bien, "cada persona debe tener las habilidades y condiciones necesarias para que la acción tenga éxito". Sin embargo, este segundo planteamiento desconoce las bajas oportunidades de educación y preparación técnica de una gran parte de la población. Tanto la libertad como el hacerlo bien, proporcionan normas generales de comportamiento ético que abarcan desde la confidencialidad, el derecho a saber, el consentimiento informado, la equidad y la justicia. Si se acepta esta propuesta, hay que aceptar que cada trabajador tiene el derecho a un ambiente saludable de trabajo

¿Cuál es la actitud que debemos tener frente a riesgos no demostrados o desconocidos? Este es un tema no solucionado por los científicos y los encargados de la seguridad laboral. Una ilustración de lo anterior son las innovaciones de los procesos productivos. Las empresas lo implementan para mantener su competencia en el mercado, conllevando a que los trabajadores constantemente sean expuestos a nuevos riesgos, pero además éstos no cuentan con la información suficiente para evaluar su riesgo y así dar su consentimiento de participación, lo cual reduce su autonomía (OIT, 2003).

En función de ello, es importante la información respecto a los márgenes de incertidumbre con los que se actúa frente a un riesgo. Por una parte, la experimentación en laboratorios y su generalización a situaciones reales hace que los expertos administren la información científica y relativicen indicadores así como en los resultados del análisis de los datos, repercutiendo en la efectividad de las acciones preventivas. Por su parte, los tomadores de decisión hacen análisis de costo beneficios basados en criterios políticos-económicos más que considerar los criterios bioéticos en relación a la salud ocupacional, ya sea en forma de asesoramientos o como comités garantes. La historia nos ha mostrado que en sociedades tecnológicamente avanzadas han prevalecido actitudes demasiado tolerantes del riesgo y bajo una sombra de incertidumbre e ignorancia de sus consecuencias. La subestimación de los riesgos ha resultado por desgracia una constante. Tenemos que productos y procesos que fueron considerados inocuos en su momento en determinados niveles de exposición y control, luego resultaron dañinos. Esto apunta hacia tomas de decisiones gravemente sesgadas a favor de una innovación tecnológica, que no toma suficientemente en cuenta aspectos precautorios de la salud en los trabajadores.

Cuando la cadena causal del daño es desconocida el Principio de Precaución surge debido a la importancia ética de los retrasos en la detección de los riesgos para la salud humana. Para la filosofía moral, la precaución es inseparable de la ética de la responsabilidad y es consecuencia de la incertidumbre ante el riesgo. En la medida en que la precaución nos habla de anticipación y de responsabilidad, nos conduce a replantear una agenda con prioridades políticas en el ámbito de la salud ocupacional.

El principio de precaución, nos da una norma de sentido común para hacer el bien mediante la prevención del daño a la Salud Pública. Propone que en caso de sospecha sobre la presencia de un riesgo, no debería haber duda sobre su prevención o eliminación. Se trata de asumir que nuestro conocimiento sobre las consecuencias de nuestras propias acciones es muchas veces débil, incompleto e incierto y que actuar en contextos de incertidumbre obliga a extremar la precaución para no provocar daños mayores.

La introducción de las actividades con serios niveles de incertidumbre sobre los riesgos, como la minera, pesquera, o agrícola, exige considerar los costos y los beneficios así como los mecanismos para

evaluar sistemáticamente los efectos negativos. Sin embargo, el costo-beneficio podría no considerar la equidad entre los que recibieran beneficio y los que asumen los costos.

Es así como el principio de responsabilidad es considerado una herramienta para el análisis de cuestiones morales en salud pública, lo cual, significa hacerse cargo de lo realizado frente al amenazado en su vulnerabilidad. Se atribuye responsabilidad a los individuos a partir del presupuesto que cada acto humano ha sido libremente elegido por un agente moral, quien siempre es responsable por sus decisiones y las consecuencias de ella.

Esta noción de que los individuos, empresas o Estados son moralmente responsables de las decisiones que adoptan, es un fundamento ético esencial cuando se utiliza el Principio de Precaución. Es así como la responsabilidad implica que el actuar de todos los actores disponga de verdaderas libertades de decisión.

## 6. La inevitable convivencia del trabajo con el riesgo y la exigibilidad del derecho

El trabajo digno resume las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa contar con un trabajo honesto y justo, que permita disponer de oportunidades para un desarrollo laboral productivo y que produzca un ingreso proporcionado, una adecuada protección social para sus familias, perspectivas de mejoras de desarrollo personal e integración plena a la sociedad. En un trabajo digno existe libertad para que los trabajadores expresen sus opiniones y participen en las decisiones laborales que afecten sus vidas en igualdad de oportunidad, en un marco de seguridad y protección laboral. Los relatos históricos declaran que estos derechos han sido conseguidos por los trabajadores, pero en la actualidad aún persisten escenarios con elevados niveles de inseguridad y trabajos con nuevos riesgos no contemplados, frente a los cuales la sociedad debe hacerse cargo<sup>14</sup>.

El logro de derechos laborales en cada país ha sido el resultado de tareas complejas y luchas prolongadas entre diferentes grupos sociales. Históricamente se describen tres modelos diferentes sobre estos derechos. Primero, en la Europa del siglo XIX bajo una mirada de protección de los más vulnerables, más que de un lenguaje de derechos, surgen temas que incluían duración de la jornada laboral, uso maquinaria peligrosa, salarios mínimos y otras condiciones básicas del trabajo. Un segundo modelo que surge de la República Alemana de Weimar (1919-1933) y en la Constitución Mexicana (1917) en donde se orientaba a dar protección constitucional a los derechos. El objetivo era dar un equilibrio justo entre empleadores y trabajadores (OIT, 1999). El tercer modelo es la desregulación, propiciado por el libre mercado. El derecho como ser humano, la igualdad de trato y el respeto no se ven como un valor social en sí mismo, asume que los individuos son seres racionales motivados únicamente por el interés propio.

Los sistemas de prevención de riesgos siguen siendo insuficientes en trabajos donde la mano de obra humana necesariamente debe estar presente, planteándose varios dilemas en el ámbito de la bioética. Uno de los más relevantes es la protección de la vida y salud de los trabajadores versus la generación de bienes y riqueza, que debiera conducir al desarrollo y bienestar de un país. Es así como existe una preocupación constante por los accidentes y enfermedades de origen laboral y también, pero en menor medida, por aquellos riesgos laborales de exposición crónica, muchas veces, silenciosos e invisibles, que manifiestan sus consecuencias a largo plazo.

---

<sup>14</sup>Muñoz Poblete, Claudio y Vanegas López, Jairo (2013) "Enfoque desde la Bioética de la relación Trabajador – Riesgo Laboral: Un tema pendiente por ser abordado", Revista Trabajo y Sociedad N° 20 (Caicyt – Conicet).

Por otra parte, la introducción de innovaciones tecnológicas y organizativas a los procesos de trabajo, ha sido sinónimo de ganancia y atracción de inversiones con el fin de mantener competencia en el mercado, sin embargo, también ha traído una mayor complejidad a las relaciones productivas y una serie de nuevos riesgos no contemplados en los diseños originales. Dado los conflictos que se generan, en la actualidad se plantea proponer nuevas reglas sobre los derechos del trabajador.

La seguridad en el trabajo difiere enormemente entre los países, sectores económicos, grupos sociales y entre rubros laborales. Los países en desarrollo pagan un precio especialmente alto en muertes y lesiones, pues un gran número de personas están empleadas en actividades peligrosas con insuficientes niveles de seguridad y protección laboral, como la agricultura, construcción, industria maderera, pesca y minería, siendo la tasa de mortalidad en los países en desarrollo cinco a siete veces mayor que en los países industrializados. La falta de regulación, e incluso la ignorancia de los efectos de algunos trabajos sobre la salud humana, ha quedado demostrado en países con desarrollo agroindustrial importante, el uso de los plaguicidas es responsable de decenas de miles de muertes no intencionales por año, la mayoría de los cuales se producen en el tercer mundo, se ha estimado que 25 millones de trabajadores agrícolas son intoxicados de manera aguda al año por el uso de estos productos<sup>45</sup>.

Las reestructuraciones que en los años ochenta involucraron al sector productivo y de servicios se han empeñado a tratar a los trabajadores no como empleados dependientes, sino como "emprendedores" creativos de sí mismos, este nuevo sistema de exigencias genera a su vez un margen de acción legitimadora para justificar medidas desreguladoras. Ha existido un empeño en reducir la percepción del riesgo y se ha trasladado a los trabajadores la responsabilidad de controlarlo, disminuyendo la participación de los empleadores y del Estado en materia de seguridad laboral. Se puede observar como actividades altamente riesgosas las que se desarrollan en las plataformas petrolíferas del Brasil. Las investigaciones de accidentes laborales mantienen el prejuicio de que la víctima siempre es culpable, hasta que alguien demuestre lo contrario, evidenciando como se traslada al trabajador las responsabilidades primarias.

Los debates bioéticos regresan con regularidad al ámbito del trabajo dado que es un mundo lleno de intereses en conflicto y desequilibrios de poder. Es debido a la naturaleza contradictoria de la relación empleado-empendedor que la sociedad tiene que hacerse cargo de estos dilemas y mantener balanceada estas relaciones.

La reflexión bioética ha estado distante de los procesos productivos peligrosos, la condición de mantenerla o prohibirla, no ha sido resuelto por sociedades que tienen su foco en la generación de bienes y riquezas. En la actualidad, dada la desregulación existente y la fuerza del libre mercado, se sigue sometiendo a los trabajadores a condiciones de riesgo inaceptables, permaneciendo pendiente la evidencia científica suficiente para proveer medidas de prevención efectivas. Como apoyo al debate bioético, el Principio de Precaución, nos permite adoptar medidas para evitar o disminuir el daño cuando las actividades humanas pueden acarrear un daño moralmente inaceptable, que resulta ser científicamente plausible pero incierto(OIT, 2003).

A pesar de que organizaciones internacionales declaran el valor de programas preventivos en los lugares de trabajo y especialmente en aquellos de alto riesgo (Parlamento Europeo, 2000 – OIT 2003), dado que reconocen que es inevitable la convivencia con actividades laborales riesgosas, no han sido explícitos en propiciar discusiones bioéticas frente a la flexibilidad con que los países, sobre

---

<sup>45</sup>Idem.

todo aquellos en desarrollo, administran los riesgos laborales. Sin embargo, si han alertado de las consecuencias del sistema de globalización en materia ideológica, política y económica y la acción depredadora del libre mercado a costa del de los trabajadores<sup>16</sup>.

Dada la naturaleza de una empresa, donde el objetivo es optimizar el rendimiento de la actividad productiva, la salud de los trabajadores no resulta ser el propósito principal del negocio, sino una condición del entorno para el logro de los objetivos productivos. En el mundo laboral real los derechos de seguridad y salud del trabajador siguen aún pendientes, empleadores no respetan los derechos laborales y los Estados no cumplen su rol regulador, dando lugar a trabajadores sometidos a actividades altamente riesgosas sin mínimas garantías de seguridad. El problema se acentúa cuando los trabajadores optan voluntariamente por un trabajo de estas características, sin embargo, en la mayoría de los casos es porque no existen para ellos otras alternativas. Es una premisa falsa afirmar que los trabajadores tienen plena libertad para aceptar un trabajo y las condiciones de este. Aunque algunos componentes de la libre determinación están presentes, las condiciones económicas y sociales ejercen una influencia en la elección que hace un trabajador, en el nivel de riesgo a tolerar y su capacidad para participar en la gestión del riesgo. Es aquí donde los esfuerzos en materia de regulación y fiscalización deben acentuarse para evitar abusos sobre aquellos que se encuentran, por la dura necesidad de la indigencia u otra condición, en una posición desfavorable para ejercer su autonomía.

Es importante tener presente que los derechos sociales, al igual que en el caso de los derechos civiles, cuando los titulares hayan ya accedido al bien que constituye el objeto de esos derechos -salud, vivienda, educación, seguridad social- el Estado tiene la obligación de abstenerse de realizar conductas que lo afecten. El Estado afectará el derecho a la salud, o a la vivienda, o a la educación, cuando prive ilícitamente a sus titulares del goce del bien del que ya disponían, sea dañando su salud, excluyéndolos de los beneficios de la seguridad social o de la educación, del mismo modo en que afecta el derecho a la vida, o la libertad de expresión, o la libertad ambulatoria, cuando interfiere ilegítimamente en el disfrute de esos bienes. Ciertamente, algunos derechos sociales se caracterizan principalmente por exigir del Estado acciones positivas -v. gr., los llamados derechos-prestación, es decir, aquellos que requieren la distribución de algún tipo de prestación a sus titulares, como el servicio educativo o la asistencia sanitaria. Esto también sucede con los derechos civiles que exigen prestaciones de la administración de justicia, o de los registros civiles, o del registro de la propiedad, o de las fuerzas de seguridad. Otros derechos sociales, sin embargo -en especial aquellos caracterizados por regir aun en las relaciones entre particulares-, difícilmente puedan conceptualizarse de modo adecuado sólo como derechos prestacionales: piénsese en el derecho de huelga, o en el derecho a la negociación colectiva. Estos derechos requieren expresamente abstenciones del Estado: no interferir en la huelga, no interferir en las tratativas ni en el resultado de la negociación<sup>17</sup>.

El reconocimiento de los derechos sociales como derechos plenos no se alcanzará hasta superar las barreras que impiden su adecuada justiciabilidad, entendida como la posibilidad de reclamar ante un juez o tribunal de justicia el cumplimiento al menos de algunas de las obligaciones que se derivan del derecho.

En este sentido, podría darse como ejemplo, la violación por parte del Estado del derecho a la salud, a partir de la contaminación del medio ambiente realizada por sus agentes, o en la violación del derecho a la vivienda, a partir del desalojo forzoso de habitantes de una zona determinada sin ofrecimiento de vivienda alternativa, o en la violación del derecho a la educación, a partir de la limitación de acceso a la educación basada en razones de sexo, nacionalidad, condición económica u otro fac-

---

<sup>16</sup>Muñoz Poblete, Claudio y Vanegas López, Jairo (2013) "Enfoque desde la Bioética...", op.cit.

<sup>17</sup>Abramovich, Víctor, Christian Courtis, y Luigi Ferrajoli. "Los derechos sociales como derechos exigibles." (2002)

tor discriminatorio prohibido, o en la violación de cualquier otro derecho de este tipo, cuando la regulación en la que se establecen las condiciones de su acceso y goce resulte discriminatoria. En estos casos, resultan perfectamente viables muchas de las acciones judiciales tradicionales, llámense acciones de inconstitucionalidad, de impugnación o nulidad de actos reglamentarios de alcance general o particular, declarativas de certeza, de amparo o incluso de reclamo de daños y perjuicios. La actividad positiva del Estado que resulta violatoria de los límites negativos impuestos por un determinado derecho económico, social o cultural resulta cuestionable judicialmente y, verificada dicha vulneración, el juez decidirá privar de valor jurídico a la acción o a la manifestación de voluntad del Estado viciada, obligándolo a corregirla de manera de respetar el derecho afectado<sup>18</sup>.

## 7. Relación entre la bioética y la responsabilidad social empresarial

A pesar de que ha generado una extensa bibliografía en los círculos empresariales y académicos en los últimos años, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) sigue resultando confusa en términos y conceptos. Se ha convertido en una especie de sombrilla gigante en la que tienen cabida multiplicidad de estrategias, pero más allá de la cuestión terminológica y de las diversas teorizaciones que van asociadas a ella, todas las partes coinciden en que es un nuevo paradigma de comportamiento de las grandes corporaciones, resultado de una adaptación empresarial a los cambios sociales surgidos en el marco de la globalización económica.

Con esta nueva perspectiva, se pretende cambiar el esquema tradicional del negocio orientado exclusivamente a la maximización del valor de la empresa y dirigido únicamente a los accionistas, por un modelo que toma en consideración a otras partes de la sociedad.

La visión centrada en los accionistas plantea que la función de las empresas es proporcionar bienes y servicios que lleven a la maximización de los beneficios a corto plazo y no reconoce ninguna responsabilidad social más allá de la obligación de maximizar el valor para el accionista. En contraste, la teoría de los grupos de interés plantea que las empresas no pueden ignorar el contexto en el que operan puesto, que están interconectadas a una red de relaciones con un gran número de individuos e instituciones denominadas grupos de interés.

Se suele definir a estos grupos de interés, como cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por las actividades de las empresas. Las investigaciones siguen identificando a aquellos individuos o entidades que deben ser considerados como grupos de interés (los cuales han ido en aumento) y examinando las relaciones entre ellos.

A finales de los años 70, Carroll definió la responsabilidad social corporativa como las expectativas económicas, legales, éticas y discrecionales que la sociedad tiene sobre la organización, lo que implícitamente recoge la responsabilidad de las empresas hacia diversos actores sociales, afín con la teoría de los grupos de interés. Las responsabilidades económicas se refieren a la obligación de las empresas de ser productivas y lucrativas para satisfacer las demandas de consumo de la sociedad; las obligaciones económicas destacan que las responsabilidades económicas tienen que cumplirse dentro del marco jurídico y legal vigente. Las responsabilidades éticas se refieren a aquellas normas y códigos no escritos que se deben acatar; la dimensión discrecional se refiere a aquellas obligaciones, particularmente filantrópicas, que las empresas asumen voluntariamente. Este modelo se enfoca en

---

<sup>18</sup>Idem.

el tipo de relaciones que las empresas establecen, a diferencia de la teoría de los grupos de interés que se enfoca en identificar los grupos implicados<sup>19</sup>.

No obstante, ambos marcos teóricos son afines para definir el rol de las empresas en la sociedad. Ambos reconocen la dimensión económica de las empresas y el interés de los accionistas, pero a diferencia de la ideología tradicional, argumentan que esa no es la única dimensión o función de las empresas: Carroll señala que las empresas adquieren, además, obligaciones legales, éticas y de libre discreción. Este argumento se consonó con la premisa de la teoría de los grupos de interés de que las empresas tienen que satisfacer las demandas de los diversos grupos con los que interacciona, reclamos que pueden ser de carácter legal, ético o social.

Si bien los principios bioéticos están dirigidos a personas, también pueden ser aplicados a las empresas, teniendo en cuenta que éstas son personas organizadas en sistemas orgánicos y que, al igual que los humanos, son responsables por lo que hacen, dejan de hacer o dejan hacer. El reto es el mismo: lograr que las relaciones entre dos entes sean éticas.

En el ámbito de los negocios es necesario ampliar el concepto de autonomía a las organizaciones. Las empresas como entes jurídicos tienen el derecho de perseguir sus propios intereses, pero de igual forma están obligados a respetar los intereses de aquellos grupos a los que puedan afectar con sus actividades, sean personas naturales o entes jurídicos. Por ejemplo, en la relación de productor y consumidor, el primero debe proveer toda la información relevante para que el segundo tome una decisión informada respecto a comprar o no el producto.

Argumentos similares podrían presentarse en los casos de las relaciones entre patronos y empleados, compradores y suplidores, y hasta en las relaciones con la competencia. No obstante, es importante notar que el ejercicio de la autonomía se hace en un contexto social, por lo que la autonomía de unos está restringida por la autonomía de los otros; es igualmente importante ejercer la autonomía propia y respetar la de los demás, así como propiciar el que los otros ejerzan la propia. Hay que destacar que la mayoría de las transacciones comerciales deben ser precisamente contratos entre entes autónomos en los que se supone que ambas partes persiguen sus propios intereses, respetando los ajenos.

El principio de no maleficencia aplica en el campo de la medicina porque en la relación médico-paciente hay una parte con la capacidad de infringir daño, aun cuando no sea intencional, y hay otra parte que sufre daño y tiene menos capacidad para defenderse de él. En las actividades médicas, normalmente, el posible daño está limitado a una persona y sus allegados, o en el peor de los casos a un grupo limitado de individuos, como es el caso de investigaciones de dudosa justificación ética.

En las actividades comerciales, una empresa tiene la capacidad potencial de causarle daños a miles de individuos simultáneamente. Los daños pueden ser desde económicos (como los grandes escándalos de principios de siglo) hasta mortales, ya sea por productos defectuosos, condiciones laborales inadecuadas o contaminación ambiental. Los daños podrían ser tan devastadores que podrían afectar a generaciones no nacidas como podría ser el caso de contaminación de cuerpos de agua o terrenos.

Teniendo las empresas la capacidad de causar daños tan diversos a tan distintos grupos, y siendo estos vulnerables a sufrirlos, resulta clara la obligación de las primeras a evitar estos daños. De hecho muchas de estas obligaciones hacia diversos grupos están codificadas legalmente en algunos países,

---

<sup>19</sup> Rivera Cruz, Beatriz y López Paláu, Silvia (2010), "Bioética. Parte integral de la responsabilidad social empresarial", Revista Contaduría Pública (México).

tal es el caso de las leyes de protección al consumidor, seguridad e higiene en el trabajo o protección ambiental.

De la misma forma en que una empresa puede causar daños a muchos individuos, también tiene la capacidad de beneficiarlos y de tal capacidad surge su obligación. Posiblemente, la obligación de beneficencia más clara, por su larga tradición, es la que tienen los directivos de las empresas como agentes fiduciarios con los accionistas<sup>20</sup>.

Dado que las empresas no operan en el vacío y son parte integral de la sociedad, tienen la misma obligación que cualquier ciudadano de hacer el bien a otros. Estas obligaciones van desde hacer productos seguros, hasta cumplir con las obligaciones contractuales que contraiga. Incluye, además, involucrarse en actividades que promuevan una mejor calidad de vida para la comunidad circundante y la sociedad en general. De hecho, es este principio de bioética el que en su descripción tiene gran parecido con la concepción de responsabilidad social ya discutida.

Uno de los grandes retos de la humanidad es distribuir los beneficios y las cargas entre todos sus constituyentes. Las empresas poseen y manejan recursos diversos, por lo que su distribución debe ser justa. En las relaciones laborales no debería haber discriminación en el reclutamiento o promoción del personal contra diversos grupos (como históricamente ha ocurrido contra las mujeres y los homosexuales), pero sí debería haber discriminación para proteger a los menores. La paga por igual trabajo debería ser la misma en cualquier lugar porque de otro modo se están beneficiando los consumidores de un país a expensa de la imposición de cargas mayores a los empleados de otro país.

El lucro desmedido, la contaminación ambiental y la competencia desleal son algunos conflictos éticos en el área de los negocios que podrían ser analizados a la luz del principio de justicia.

## 8. Consideraciones finales

La bioética abarca y se ocupa de todos los actos humanos (que generen derechos o impliquen deberes o responsabilidades) vinculados con la calidad de vida de la persona humana. La actividad humana que procura la plenitud de la vida y la salud, supone un efecto promotor de civilización y, precisamente esa calidad es la que nos permite definirla como "salud de la cultura". La bioética es considerada una nueva rama de la ética de notable importancia para la vida de la persona en sociedad.

La bioética tiende al reconocimiento de la pluralidad de opciones morales presentes en las sociedades actuales, propugnando la necesidad de establecer acuerdos mínimos. La contribución de la bioética a la reflexión del siglo XXI adquiere particular relevancia porque en ella participan disciplinas diversas para aportar sus conocimientos, puntos de vista y bagaje profesional a la construcción conjunta de pautas que nos permitan tratar viejos problemas aún no resueltos, los cuales todos nos conciernen, no sólo por ser seres humanos individuales, sino también por formar parte de una sociedad interrelacionada y plural que comparte un espacio temporal.

El conflicto entre los trabajadores y los empleadores se ha tornado menos dramático cuando entre los dos antagonistas se ha creado un mayor equilibrio de poderes. Los conflictos bioéticos no deben ser sólo resueltos en la mesa de negociación de un sindicato o trabajador con su empleado, sino que éstos deben estar cautelados desde la política pública, con la debida representación de los grupos interesados, exigiendo encontrar un camino que capte y considere, responsablemente, los valores e

---

<sup>20</sup>Rivera Cruz, Beatriz y López Paláu, Silvia (2010), "Bioética. Parte integral de la responsabilidad social empresarial", Revista Contaduría Pública (México).

intereses en juego. Se debe considerar como fundamental que la salud y seguridad del trabajador no es un componente negociable desde la perspectiva productiva, sino ha de constituir los cimientos sobre los cuales se asienta el desarrollo productivo, humano y social de un país.

Como hemos comentado, frente a la incertidumbre y al riesgo desconocido la postura bioética debe basarse en el Principio de la Precaución, a pesar de que el trabajador consienta escenarios laborales inciertos en temas de seguridad, incluso siendo compensados en su salario, debe primar el cuidado de la vida humana. Si una empresa no es capaz de garantizar adecuados estándares de seguridad, ya sea por desconocimiento, por negligencia o sólo por lucrar a costa de la vida de los trabajadores corresponde, bajo un criterio de precaución, la prohibición del proceso productivo, sin embargo, esta decisión no siempre es la más sencilla por los costes sociales involucrados. En este sentido estrategias de vigilancia permanente en el trabajo, puede paliar en parte la compleja evaluación de los riesgos laborales. De esta manera se reconoce que la vigilancia, como parte de un modelo precautorio, conducida por organismos estatales independientes, permite la posibilidad de revelar la existencia de estados indeseables y dar indicios de señales de alerta temprana, respondiendo de manera oportuna daño.

Sería importante considerar introducir en el ámbito laboral Comités de Bioética, que tendrán funciones de asesoramiento en conflictos ético-laborales basados en acuerdos internacionales. Se requiere por tanto potenciar recursos humanos capacitados para afrontar los retos y problemáticas en la prevención integral de los riesgos laborales, tendientes no sólo al hecho de diagnóstico sino de desarrollar iniciativas reales para mejorar la situación de los trabajadores y su entorno.

Finalmente, la autonomía y la dignidad humana de los trabajadores no está en oposición con la ganancia de la empresa, incluso esto ha propiciado transformaciones productivas, progreso económico y justicia social. En la vida laboral los riesgos estarán siempre presentes, pero son los imprevisibles, no cuantificables y de elevada peligrosidad, los que deben conducir a la sociedad a estar permanentemente alerta, con una explícita conducta de responsabilidad social, propiciando con ello que los trabajadores logren una mayor prosperidad y una disminución del riesgo laboral. 

## Referencias

- Abramovich, Víctor, Christian Courtis, y Luigi Ferrajoli. "Los derechos sociales como derechos exigibles." (2002).
- Casillas González, Eduardo (2010), "La bioética en el ámbito laboral", Centro San Camilo Vida y Salud N° 46
- De La Villa Gil, Luis Enrique (2006), "Incidencia de la Genética en Las Relaciones Laborales", AFDUAM (Edición extraordinaria)
- Hooft, Pedro Federico. "Bioética y jurisprudencia." Acta bioethica 8.2 (2002): 211-237.
- Muñoz Poblete, Claudio y Vanegas López, Jairo (2013), "Enfoque desde la Bioética de la relación Trabajador – Riesgo Laboral: Un tema pendiente por ser abordado", Revista Trabajo y Sociedad N° 20 (Sgo. del Estero – Argentina)
- Perales Cabrera, Alberto. "Ética institucional y estrés laboral." Acta Médica Peruana 25.1 (2008): 50-51.
- Rivera Cruz, Beatríz y López Paláu, Silvia (2010), "Bioética. Parte integral de la responsabilidad social empresarial", Revista Contaduría Pública (México)
- Sardegna, Paula Constanza (2012), "La bioética irrumpe desafiante en materia de accidentes de trabajo a través de la negociación colectiva", Thomson Reuters – Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social (AbeledoPerrot)
- Sardegna, Paula Constanza (2012), "Trabajo de niños y adolescentes desde un enfoque bioético que propicia conductas resilientes", Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social (AbeledoPerrot)
- Sardegna, Grisolía, Pietrani, Pinto, Gasquet, Seinhart, Montoro Gil, Ahuad, Irigoytia, Hierrezuelo, Sardegna (2007), "Artículo 14 bis Constitución Nacional", Edit. La Ley, Buenos Aires

## Sobre el autor/About the author

Walter Hugo Caporella. Abogado de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires. Magister en Derecho del Trabajo de la Universidad de Palermo y Especialista en Innovación Pública (AECID-Fundación CEDDET-España). Se desempeña como Asesor Legal Especializado en Gestión Administrativa del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina

## URL estable documento/stable URL

<http://www.gigapp.org>

El Grupo de Investigación en Gobierno, Administración y Políticas Públicas (GIGAPP) es una iniciativa impulsada por académicos, investigadores y profesores Iberoamericanos, cuyo principal propósito es contribuir al debate y la generación de nuevos conceptos, enfoques y marcos de análisis en las áreas de gobierno, gestión y políticas públicas, fomentando la creación de espacio de intercambio y colaboración permanente, y facilitando la construcción de redes y proyectos conjuntos sobre la base de actividades de docencia, investigación, asistencia técnica y extensión.

Las áreas de trabajo que constituyen los ejes principales del GIGAPP son:

1. Gobierno, instituciones y comportamiento político
2. Administración Pública
3. Políticas Públicas

### Información de Contacto

Asociación GIGAPP.  
ewp@gigapp.org