nº 10 (1er Trimestre 2024)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970

¿Es posible aplicar los principios de la bioética en las relaciones laborales?

Is it possible to apply the principles of bioethics in labor relationships?

Isabel Marín Moral *Profesora contratada doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Francisco de Vitoria*
https://orcid.org/0000-0002-1515-5326

Cita Sugerida: MARÍN MORAL, I. «¿Es posible aplicar los principios de la bioética en las relaciones laborales?». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 10 (2024): 123-146.

Resumen

La bioética tradicionalmente se ha aplicado a la medicina e investigación sanitaria. Sin embargo, existe una corriente doctrinal que considera que su campo de actuación debe incluir otras disciplinas. Una de ellas debe ser la que afecta a las relaciones laborales, en la medida que la actividad del trabajo repercute no solo en vida de la persona trabajadora a nivel individual, sino también en su familia, en la sociedad en la que está integrada y en el mundo, incluyendo el medio ambiente.

El objetivo de este estudio es analizar si es posible incorporar la bioética a las relaciones laborales, incidiendo en cómo pueden servir los principios de la bioética que se enunciaron para el ámbito médico-sanitario para avanzar en unas relaciones labores más justas, tanto desde la normativa, como también en la toma de decisiones en el ámbito empresarial.

Actualmente, los cambios tecnológicos, de organización empresarial y de gestión económica que afrontan las empresas pueden poner en riesgo a la persona que necesita el trabajo para su desarrollo personal, así como a la sociedad y medio ambiente en el que vive. Por ello, los principios de la bioética en las relaciones laborales están llamados a ser un instrumento válido para avanzar, tendiendo al bien común y a la justicia social.

Palabras clave

Principios de la bioética; Trabajo; Justicia social; Bien común

Abstract

Bioethics has traditionally been applied to medicine and health research. However, there is a doctrinal current that considers that its field of action should include other disciplines. One of them must be the one that affects labor relations, because work activity has an impact not only on the life of the worker at an individual level, but also on their family, on the society in which they are integrated, and on the world, including the environment.

The objective of this study is to analyze whether it is possible to incorporate bioethics into labor relations, focusing on how the principles of bioethics that were enunciated for the medical-health field can serve to advance fairer labor relations, both from the normative, as well as in decision making in the business field.

Currently, the technological, business organization and economic management changes that companies face can put at risk the person who needs work for their personal development, as well as the society and environment in which they live. For this reason, the principles of bioethics in labor relations are called to be a valid instrument to move forward, tending to the common good and social justice.

Keywords

Principles of bioethics; Job; Social justice; Common good

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETO DEL ESTUDIO

Tradicionalmente, la bioética se ha estudiado y aplicado en la medicina y la investigación sanitaria. No obstante, su aplicación en otros campos, incluyendo las relaciones laborales, se hace cada vez más necesaria porque el trabajo no solo impacta en la vida del trabajador a nivel individual, sino también afecta a su familia, la sociedad y el medio ambiente.

Fecha Recepción: 11/01/2024 - Fecha Revisión: 08/02/2024- Fecha Aceptación: 14/02/2024
Págs. 123-146

Al analizar las relaciones laborales desde la bioética las decisiones que se adoptan no solo han de fundamentarse en lo moralmente correcto y justo, sino que también en cómo cada medida o normativa laboral afecta a la vida en su totalidad, integrando el diálogo con la ciencia y la tecnología, pero también el medio ambiente. Con este enfoque, se busca de manera consciente proteger, amparar y preservar la vida en su sentido más amplio, vida en la que el trabajo es necesario para que la persona pueda subsistir de forma digna y para que la sociedad evolucione de manera justa.

Por ello, en este trabajo se va a analizar por qué es posible hablar de la bioética en las relaciones laborales y cómo se deben entender los principios de la bioética que, en cierta forma, se han venido integrando de forma silenciosa a través, entre otras materias, de la diligencia debida que se exige a las empresas.

Entender las relaciones laborales desde la perspectiva de la bioética es un reto para que las empresas sean más conscientes sobre qué es justo para la persona, la sociedad y el medio ambiente y puedan incluirlo en sus protocolos e instrumentos de gobierno y toma de decisiones.

2. CONCEPTO Y ORIGEN DE LA BIOÉTICA

La bioética etimológicamente (bios y ethos) significa "ética de la vida", configurándose como una rama específica de la ética que incluye las conductas del hombre que afectan a la vida, y referencia no solo a la vida humana sino también animal y medioambiental. La bioética como tal se puede considerar un concepto amplio, sin límites claros y muy moldeable según el momento histórico y, a pesar de que se hable por primera vez de este nombre en 1971[1] en referencia a la investigación médica, desde 1945 ha habido diferentes códigos de conducta o códigos éticos en los que se buscaba dar un sentido a la actividad humana cuando quedaba afectada la vida.

El primero es el Código de Nuremberg de 1947[2] en el que su eje es el precepto hipocrático "lo primero, no hacer daño" (*primum, non nocere*), criterio que se mantiene hasta nuestros días. Más adelante se adoptaron otros instrumentos que permitían confirmar la necesidad de que la bioética fuera tenida en cuenta para que el desarrollo se hiciera siempre bajo una premisa indiscutible: el respeto de la persona. Se pueden destacar la Declaración de Helsinki de 1964 o las Pautas publicadas por el Departamento de Sanidad y Educación de Estados Unidos en 1971, las Pautas Éticas Internacionales para la Investigación Biomédica en Seres Humanos de la OMS en 2002 o, la más reciente, Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos de la UNESCO (2005)[3].

[1] Potter, V. R.: *Bioethics: bridge to the future*. Englewood Cliffs, New Jersey. Prentice-Hall, 1971, 2. Sin embargo, hay autores que consideran que el primer autor en hablar de bioética es Fritz Jahr en 1927, tal y como señala Garzón, F. A.: "Fritz Jahr: ¿el padre de la bioética?", *Revista Latinoamericana de Bioética*, Vol. 9., núm. 2, pp. 6-7, 2009 Recuperado 12 septiembre, 2023 en http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-47022009000200001&lng=en&tlng=es.

[2] Tuvo lugar el llamado "Juicio de los Médicos" del 9 de diciembre de 1946 al 20 de agosto de 1947, en el que 20 médicos fueron acusados de crímenes contra la humanidad por los experimentos realizados en personas y practicar la eutanasia. Hay quien considera que este hecho marcó el amanecer de la bioética. Se puede consultar el contenido del juicio en https://elholocausto.net/parte04/0406.htm. Recuperado 4 agosto, 2023.

[3] La UNESCO en la Declaración Universal de la Bioética y Derechos Humanos reconoce que la libertad de la ciencia y la investigación, los adelantos científicos y tecnológicos han reportado, y pueden reportar, grandes beneficios a la especie humana, por ejemplo aumentando la esperanza de vida y mejorando la calidad de vida, y destacando que esos adelantos deben procurar siempre promover el bienestar de cada individuo, familia, grupo o comunidad y de la especie humana en su conjunto, en el reconocimiento de la dignidad de la persona humana y en el respeto universal y la observancia de los derechos humanos y las libertades fundamentales" y añade que "la salud no depende únicamente de los progresos de la investigación científica y tecnológica sino también de factores psicosociales y culturales". https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000146180_spa.
No hace referencia al trabajo, pero es indiscutible el impacto que tiene este tiene en la salud de la persona, y cómo la vulneración de derechos humanos en el ámbito laboral repercute de forma incuestionable en la vida del trabajador.

Sin embargo, uno de los documentos más importantes en materia de bioética es el *Informe Belmont,*[4] que se adoptó en la Comisión Nacional para la Protección de los Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y del Comportamiento en 1978 en el Congreso de Estados Unidos, y donde se enuncian los tres grandes principios de la bioética: principio de respeto a las personas y a su autonomía, el principio de beneficencia y el principio de justicia.

Tradicionalmente estos principios han estado alineados con la disciplina sanitaria puesto que se buscaba definir qué era lo éticamente deseable en la investigación médica realizada con personas, así como en ciencias de la conducta. Su definición se hizo en un momento en el que había inimaginables avances en la materia, por ejemplo, investigación con embriones y la fecundación in vitro, lo que obligaba a cuestionar qué limites había de poner en esa actuación donde el hombre quería jugar un papel de creador de la vida. Pero, también, se estaba ante un momento de gran investigación científica en otros ámbitos y de desarrollo técnico y social. Por ello, era necesario establecer unos principios que ayudaran a los científicos, a "los críticos y a los ciudadanos interesados en comprender los temas éticos inherentes a la investigación con sujetos humanos"[5].

Más adelante, Beuchamp y Childres[6] ampliaron estos principios de la bioética, tanto en su definición como en su ámbito de ampliación. Por un lado, sostuvieron la necesidad de ampliar la aplicación de los principios a otras áreas. De esta manera se alcanzaba a todas las ciencias que afectan y moldean la vida (en sentido amplio) y que intervienen en el desarrollo y actividad de la persona, como individuo y parte de la sociedad y, con cuyos actos alcanza, no solo a otras personas, sino también al medio ambiente[7], a los animales, y la interacción entre todos ellos. Por otro, ampliaron los principios, pasando de los tres existentes desde el Informe Belmont (principio de autonomía, de beneficencia y de justicia), a los siguientes cuatro: principio de no maleficencia, de beneficencia, de autonomía y de justicia.

3. ÉTICA VERSUS BIOÉTICA

La bioética es una rama de la ética, aquella que estudia las conductas del hombre sobre la vida, y referencia no solo a la vida humana sino también animal y medioambiental. Fernández[8] sostiene que la ética, de donde pende la bioética, "no es un concepto equívoco; resulta simplemente que no es unívoco", por lo que, a fin ilustrativo se puede traer a colación la definición de la Real Academia de la Lengua según la cual es la "parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre". Por su parte, moral se define como aquello "perteneciente o relativo a las acciones o caracteres de las personas, desde el punto de vista de la bondad o malicia", pero también se añade

Además, los grandes avances que se busca imponer en las empresas y que a veces suponen una injerencia en el propio cuerpo de la persona, como puede ser la implantación de chips para gestionar la productividad, determinan cada vez más que la bioética está llamada a ser protagonista en las relaciones laborales. Todo ello sin perjuicio del impacto de las acciones laborales y empresariales en el medio ambiente.

[4] Casado, M., Casado González, M., Bergel, S. D.: "Comisión Nacional para la Protección de los Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y del Comportamiento. Informe Belmont de 30 de septiembre de 1978. Principios éticos y orientaciones para la protección de sujetos humanos", *Las leyes de la bioética* , Barcelona. Gedisa, 2004, pp. 85-111.

[5] *Comisión nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y del comportamiento (1979). El Informe Belmont. Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación*. Recuperado 12 septiembre 2023 en https://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf

[6] Beauchamp, T. L., Childress, J. F.: *Principles of Biomedical Ethics*. Oxford. Oxford University Press, 1994.

[7] Potter decía que la bioética incluye "no solo la ética médica, sino también la ética ambiental y agrícola. De hecho, la palabra habla por sí misma". Pero su desarrollo posterior incluye otras ciencias como las laborales y sociales. *Ob. cit.* Potter, V. R., p. 5.

[8] Fernández Fernández, J. L.: "El papel de la ética en la estrategia empresarial", *Alta Dirección*, año nº 29, nº 172, 1993, pp. 87-96.

otra acepción que es la "ciencia que trata del bien en general, y de las acciones humanas en orden a su bondad o malicia".

Nadie duda que la ética debe ser la inspiradora de las relaciones laborales, de modo que se aspira a que las actuaciones que realizan los sujetos que participan en ellas sean moralmente válidas. Así, por ejemplo, es ético que el trabajador desarrolle su trabajo según tiene pactado, sin generar ningún mal en la empresa; o que el empresario (como persona) respete al trabajador, sin abusos o discriminaciones, en su condición de persona que es.

La ética, como vemos se centra en la bondad o malicia de las acciones del hombre. Sin embargo, la bioética va más allá, incorporando su afectación o relación con la vida (tanto personal, animal como el medio ambiente) como elemento diferenciador. De ahí que sea una rama de la ética.

Pero ¿se puede hablar de bioética en las relaciones laborales? ¿O se trata simplemente de ética? ¿Afectan las relaciones laborales a la vida (en sus diferentes dimensiones) o tan solo afecta a los comportamientos sobre la persona en su calidad de tal?

Arendt[9] expuso la necesidad de conjugar la ética con la técnica, reflexionando sobre cómo ésta puede afectar a las tres actividades propias del hombre, siendo una de ellas el trabajo y, por otro lado, Alarcos[10] en las primeras décadas del SXXI añadió que la ética global no podrá disociarse del drama de la injusticia mundial y para conseguir justicia social es preciso trabajar en un mercado laboral que persiga el bienestar material y el desarrollo espiritual en libertad y dignidad[11].

Por su parte, Gracia[12] analizó y describió la evolución histórica de lo que hoy se conoce como bioética y consideró que debe extenderse a toda ciencia, no solo a la biomédica.

La bioética se considera que forma "parte de la teología moral que estudia los criterios éticos para juzgar el bien y el mal de la vida humana"[13] debiéndose recalcar que no es una ciencia técnica, sino moral. La bioética es así una disciplina que guía "en el complejo laberinto formado por la sociedad contemporánea, producto de la fusión entre la revolución científica y la industrial. Laberinto en el que queda inmersa la persona, su vida, su dignidad y su supervivencia en el planeta"[14].

Su alcance a otras disciplinas[15], como son las relaciones laborales, es actualmente incuestionable al albur del desarrollo de la ciencia, la tecnología o la inteligencia artificial, sobre todo si se entiende el trabajo como forma de realización personal y de transformación del mundo, lo que alcanza todos los ámbitos de la vida.

---

[9] Sobre este tema, véase: Arendt, H.: The Human Condition, Chicago, University of Chicago Press, 1958, pp.12-26. Consideró que "todas las actividades serias, independientemente de sus frutos, se denominan trabajo y toda actividad que no es necesaria ni para la vida del individuo ni para el proceso de vida de la sociedad se incluye en el juego (traducción propia)."

[10] Alarcos Martínez, F. J.: *Bioética global, justicia y teología moral*, Bilbao, Desclée de Brouwer, 2005, p. 20.

[11] Audio que incluye la cita en 108 Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra. Recuperado 25 agosto 2023 en https://soundcloud.com/international-labour-organization/ilc-2019-open-es. El resumen puede consultarse en https://news.un.org/es/story/2019/06/1457511. Recuperado 25 agosto 2023.

[12] Gracia, D.: *Fundamentos de bioética*, Eudema, Madrid, 1989.

[13] Blázquez Fernández, N.: *Bioética: La nueva ciencia de la vida*, 96, Biblioteca de autores cristianos, 2020,

[14] En referencia a la Dra. Anna Quintanas: López Vélez, L.E y Zuleta Sala, G.: "El principio de beneficencia como articulador entre la teología moral, la bioética y las prácticas biomédicas", *Franciscanum Revista de las Ciencias del Espírit, V*ol. 62, núm.174, 2020. Epub Feb 23, 2021. https://doi.org/10.21500/01201468.4884

[15] Cardona Ramírez, C.M.: "El desarrollo de la bioética en Latinoamérica y el aporte desde el Franciscanismo", *El Ágora USB*, Medellin-Colombia V. 10, núm. I, 2010, pp. 247-248.

Por ello, se pueden hacer preguntas de reflexión como, ¿si forma parte de la bioética la investigación de enfermedades con personas, por qué no lo es la investigación del impacto de la tecnología en los trabajos y su afectación a la vida de las personas? ¿Utilizar a las personas para entrenar inteligencia artificial en el trabajo, es ético o enlaza directamente con la bioética? ¿Plantear la sustitución de las personas en trabajo por inteligencia artificial, tiene que ver con la bioética? ¿Establecer políticas de empresa de cuidado del medio ambiente es ético o se refiere a la bioética? ¿Deben las normas tener en cuenta a la persona y defender su vida en trabajo? Como estas preguntas se pueden hacer otras muchas para concluir que la vida es algo que está en el núcleo esencial de las relaciones laborales y que, como consecuencia, se debe cuidar, siendo además uno de los ámbitos de desarrollo de la persona.

4. POR QUÉ HABLAR DE BIOÉTICA EN LAS RELACIONES LABORALES

La normativa y los principios del derecho del trabajo quedan cada vez más en el ámbito de la política, de intereses de grupos de presión y, por ello, dado el incuestionable impacto que tiene el trabajo en la persona y en el mundo es necesario su análisis desde la bioética. Siguiendo a Snead[16]. es preciso tener en cuenta "los bienes, las prácticas y las virtudes adecuadas para regir una política del ser humano" y en esa política está indudablemente el trabajo.

Desde la perspectiva de esta autora y siguiendo la corriente que considera la aplicabilidad de la bioética a ciencias diferentes de la médica, se considera que las relaciones laborales afectan no solo a la vida de la persona individual, sino que trasciende a esta y por ello debe inspirar la evolución del nuevo paradigma que se afronta en las relaciones laborales. El fundamento último de por qué debe incluirse la bioética en el análisis y desarrollo de las relaciones laborales es el siguiente:

— El fin personal del trabajo como necesario para la vida. Uno de los fundamentos del trabajo, que es lo que se gestiona y regula a través de las relaciones laborales, es disponer un salario a fin de poder cubrir las necesidades personales del trabajador (alimentos, casa, ocio) o las de su familia. El trabajo afecta así a la vida de la persona. Una falta de ingresos puede suponer pobreza, pero también puede llegar a terminar con la vida.

  Además, el trabajo también afecta a la salud mental y, en ocasiones, un trabajo que no es digno, la imposibilidad de pagar las facturas con el salario recibido o una insatisfacción en aquello que se hace en el trabajo puede determinar la pérdida voluntaria de la vida.

  Para evitar esto los Estados, que velan por la vida de las personas, disponen de diferentes sistemas de previsión social, más o menos avanzados (prestaciones de desempleo, subsidios, etc.), siendo una de las vías de protección de la vida de la persona. Como consecuencia de ello, la normativa que regula las relaciones laborales deberá tener en cuenta la dimensión vital del trabajo, cómo afecta a la vida y si permite poder vivir. Por ello, tanto la persona, empresas (ambas partes de la relación laboral), pero también los estados están llamados, velando por la dignidad del trabajo[17], a acometer acciones de defensa de la vida. Un país que no defiende la vida no contemplaría acciones de protección social por razones laborales.

  La protección de la vida no solo debe verse desde la vía de la investigación médica antes de la concepción, sino también debe ampliarse a otras ciencias, como es, indudablemente, la laboral,

[16] Snead, O. C.: *What It Means to Be Human: The Case for the Body in Public Bioethics*. Cambridge, Massachusetts. Harvard University Press, 2020, p.13.

[17] Se trata de uno de los derechos que reconoce la Carta Social Europea: "26. Todos los trabajadores tienen derecho a la dignidad en el trabajo", https://rm.coe.int/168047e013

donde se debe hacer un análisis de cómo afecta la normativa y las diferentes tomas de decisiones en la empresa en el mantenimiento y generación de más vida[18].

— El fin social del trabajo o frente a terceros. A través del trabajo se transforma el mundo. Esa transformación puede ser de muchas formas ya que es diferente dar un asesoramiento a trabajar en una maderera. El trabajo que se desarrolla en el marco de las relaciones laborales permite cambiar vidas y mejorarlas, pero también empeorarlas. Por ello, el impacto del trabajo en la vida de terceros debe ser analizado desde una perspectiva de bioética.

— Dependiendo del tipo de trabajo, el lugar de trabajo o las materias primas utilizadas puede afectar también a la vida animal y medio ambiente. Es incuestionable que, por ejemplo, a través del trabajo que desarrolla la personas puedan contaminarse ríos, hacer que peces mueran o devastar especies. Por lo tanto, ese trabajo que se hace para conseguir un salario a nivel personal puede afectar a la vida de otros, de los animales o del medio ambiente.

— La indudable e imparable aplicación de tecnología a las relaciones laborales, donde puede quedar afectada la vida de la persona trabajadora y su integridad personal. Materias como la implantación de nuevos sistemas de control en el cuerpo humano (por ejemplo, chips que se implantan en la mano[19]), o la utilización de inteligencia artificial precisan un estudio desde la bioética, ya que son medidas que afectan a la vida.

— El incuestionable avance en el desarrollo de la diligencia debida[20] de las empresas que incluye una obligación de actuar para prevenir no solo la vulneración de derechos fundamentales que afectan a la persona trabajadora por el desempeño realizado, sino también cualquier actuación empresarial que pueda alcanzar al medio ambiente.

Las relaciones laborales regulan y organizan el desempeño del trabajo. La forma de acometer esta misión puede realizarse desde diferentes perspectivas, como puede ser la meramente económica (con qué se gana más por la empresa), la utilitarista (qué es lo más útil y viene mejor a la empresa), o sólo desde la ética a través de la cual se busca el conocimiento de la naturaleza y sentido de la moral, de la virtud, de la justicia, todos ellos conceptos que entroncan con la filosofía (y sobre los que existen corrientes de pensamiento).

Otra opción, que es la más acorde con el mundo actual, es plantear las relaciones laborales desde la bioética, donde las decisiones no sólo se basen en lo que es moralmente bueno y justo, sino que también ponga el foco cómo impacta toda decisión o normativa laboral en la vida incluyendo su diálogo con la ciencia y tecnología y, por tanto se busque de forma consciente proteger, amparar y cuidar la vida en sentido amplio, lo que incluye además de las persona sujetas de la relación laboral, otras personas, el mundo animal y el medio ambiente.

[18] Una de las razones que se esgrimen para no tener hijos es precisamente la inestabilidad laboral o la falta de salarios suficientes. La vida por tanto queda afectada directamente por las consecuencias derivadas de las relaciones laborales. https://www.sigmados.com/encuesta-sigma-dos-yo-dona-casi-el-71-de-los-espanoles-no-se-plantea-tener-mas-hijos-por-las-condiciones-economicas-o-laborales/

[19] Se puede constatar cómo funciona en https://youtu.be/VleiVpmMkEE?si=H_Ngjz0geoNiHBjn

[20] En este sentido *el informe con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre diligencia debida de las empresas y responsabilidad corporativa 11.2.2021* - (2020/2129(INL), incide en que "las empresas deben respetar los derechos humanos, incluidos los derechos internacionales vinculantes y los derechos fundamentales consagrados en la Carta, el medio ambiente y la buena gobernanza, y no deben causar ningún efecto adverso en este sentido, ni contribuir a que se produzca; que la diligencia debida ha de basarse en el principio de «no ocasionar daños". https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0018_ES.html

Por eso, se ha de dar un paso más allá e incorporar a las decisiones que afectan a las relaciones laborales, (tanto aquellas que se adopten tanto en el ámbito empresarial como en la normativa), los principios que inspiran la bioética.

5. LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE LA BIOÉTICA

5.1. La bioética personalista y la bioética principialista

Los principios no son normas *stricto sensu* y por ello no son exigibles por parte de un juez, sino que sirven para la interpretación y aplicación de las normas[21]. Tampoco los principios se aplican de forma literal, sino que son enunciados amplios que deben aterrizarse en cada caso en concreto. Por ello, se puede decir que los principios "no siempre pueden ser aplicados de tal manera que resuelvan sin lugar a duda un problema ético particular"[22]. Los principios son pautas que deben servir para analizar cada problema ético que se pueda plantear cuando afecta al ser humano, a la persona.

Estas pautas deben ser conocidas y aplicadas por personas[23], de ahí la importancia de que los análisis que se realicen se hagan desde la persona, ya que, al igual que la ciencia médica, la laboral es fundamentalmente antropológica. También el análisis debe contemplar la justicia y el bien común. Sin embargo, la forma de pensar de la sociedad y su evolución es determinante para establecer qué es lo que prima al aplicar los principios, lo que ha llevado a cuestionar cómo deben interpretarse, si son verdaderos o falsos, o simplemente "el resultado del acuerdo o de la elección de una comunidad"[24].

Los principios son diferentes según se analice la llamada bioética personalista[25] que parte del personalismo ontológico y "bebe de la fuente del pensamiento clásico-patrístico, encuentra en Santo Tomás de Aquino su cenit y se enriquece con modernos aportes" como Karol Wojtyla; o se analice la bioética principialista. Ambas tienen materias en las que confluyen, pero otras en las que no son afines.

También es interesante el concepto de bioética latina, que está "llamada a orientarse desde una dimensión plural, de las diversas concepciones planteadas en bioética, y desde una reiterada defensa de los derechos humanos, como universalismo mayor de nuestro tiempo". Se trata de una bioética que tiende a una ética social y política, donde es necesario "encontrar una metodología de análisis de los problemas ético-sociales y de la ética política"[26]. Este concepto estudia y entiende la bioética desde diferentes ámbitos, no solo desde el ámbito de la salud y el jurídico, considerándose que debe estar

[21] Actualmente se habla de "principialismo" y plantea muchas críticas y posibles alternativas. Sobre este particular, véase: García Llerena, V. M.: *De la bioética a la biojurídica: el principialismo y sus alternativas*, Granada, Editorial Comares, 2012. También analiza el alcance de los principios y su valor: Suárez-Rodríguez, J.: "El fundamento de los principios jurídicos: una cuestión problemática", *Revista Civilizar Ciencias Sociales y Humanas,* vol.16, nº 30, 2016, pp.51-62. Por otro lado, Berti García, B.: "Los principios de la Bioética", *Prudentia Iuris*, 79, 2015, pp.269-280, analiza los principios de la bioética teniendo en cuenta el impacto de las nuevas tecnologías y la importancia de proteger la persona y su dignidad.

[22] *Ob. cit*. Comisión nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y del comportamiento.

[23] Incluso si se incorporan algoritmos o inteligencia artificial la decisión debería tomarse en base a los principios de la bioética.

[24] *Ob. cit*. Berti García, B., 270. Esta autora habla de dos corrientes, la objetivista o personalista que se fundamenta en la aplicación del clásico principio según el cual el fin no justifica los medios, y la relativista o subjetivista que considera que los principios éticos no son verdaderos os falsos sino simplemente el resultado del acuerdo o elección de una comunidad.

[25] Los principios de la bioética personalista son: principio de defensa de la vida física; principio de totalidad; principio de libertad y responsabilidad; y principio de sostenibilidad y subsidiaridad. Sobre este tema ver: García, J. J.: "Bioética personalista y bioética principialista. Perspectivas", *Cuadernos de Bioética,* XXIV, 2013, pp.68 y ss.

[26] *Ob. cit.* Cardona Ramírez, 246.

presente de forma multidisciplinar en campos diversos como la política, la economía, la educación, el medio ambiente, las ingenierías, el desarrollo urbano, las artes,… todo ello con un fin último de búsqueda de la equidad, justicia, erradicación de la pobreza, preservación del medio ambiente y la paz.

En este trabajo se van a analizar los principios desde la bioética principialista, pero teniendo en cuenta la importancia de la antropología subyacente ya que no es posible hablar de bioética en el trabajo sin poner en el centro a la persona y valorar su impacto en la sociedad y en el mundo.

Aristóteles dijo que "el hombre es por naturaleza un animal social"[27], precisa de los demás para poder desarrollarse como persona y por ello está y necesita de la comunidad[28] y Alonso Olea manifestó que precisamente es "el trabajo el que da al hombre un sitio en la comunidad humana" [29] y es "el centro y fundamento del vínculo social… en virtud de la cual se relaciona con su entorno – la Naturaleza, a la que se enfrenta para crear algo humano- y con lo demás, con y para los cuales desempeña esa tarea"[30]. Por ello, siendo el hombre social y parte del mundo, la repercusión de sus actos afecta a este, siendo hoy de especial interés su impacto en el desarrollo tecnológico y las ciencias.

5.2. Los principios de la bioética principialista

Siguiendo a Lopez Vélez[31] existen dos corrientes en la bioética principialista, una de enfoque y corte norteamericano en la que el orden de los principios es: autonomía, beneficencia, justicia y no-maleficencia, y otra de corte europeo, en la que los principios se orientan en el siguiente orden: justicia, beneficencia, no maleficencia y autonomía. A pesar de que ambas tienen iguales principios, el orden tiende a indicar qué es lo más importante, si bien actualmente ambas se entremezclan y conforman las bases del Estado de Derecho.

En el caso americano prima la autonomía y por tanto se sitúa a la persona por encima de la colectividad en coherencia con una forma de pensamiento humanista liberal, mientras que en la concepción europea es la justicia la que sirve de eje sobre el que deben girar los principios de la bioética y está basada en el bien común, de modo que la justicia beneficia a todos[32], respondiendo así a un pensamiento humanista en el que se busca la igualdad, sin que por ello la persona deje de relevante. Esta diferencia se puede ver bien en las políticas que se adoptan en EE. UU. y las que se adoptan en países como España.

Si bien, desde un punto de vista filosófico se ha cuestionado que los llamados principios de la bioética puedan ser denominados tales, que son meramente formales, con clara inspiración kantiana y difícilmente aplicables por ser muy generales[33], en el ámbito laboral deben considerarse como herramientas suficientes y necesarias para que cada país, en función de su situación económica, social

[27] Aristóteles: *Política*, Biblioteca Básica Gredos, 1988, Madrid, p.50.

[28] La Doctrina Social de la Iglesia enseña que: "las relaciones en el mundo del trabajo se han de caracterizar por la colaboración: el odio y la lucha por eliminar al otro, constituyen métodos absolutamente inaceptables, porque en todo sistema social son indispensables al proceso de producción tanto el trabajo como el capital", en *Ob. Cit.: Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia,* p. 306.

[29] Alonso Olea, M.: *Introducción al derecho del Trabajo*, Ed. Civitas, 5ª ed., 1994, Madrid, p.46.

[30] Meda, D.: *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*, Ed. Gedisa, Col. Hombre y Sociedad (trad. Marc Vallés), 1998, Barcelona, 17.

[31] *Ob. Cit.,* 7.

[32] López Vélez indica que esta jerarquización no es homogénea en todos los países europeos. Ídem.

[33] Alarcos Martínez, F. J. sostiene que "Los principios son muy generales y, por sí solos, insuficientes para guiarnos en las múltiples decisiones morales que es preciso tomar cada día en la práctica médica e investigativa. Por esto deben ser especificados para poder brindar orientaciones concretas para la vida moral. Pero especificados o no, los principios entran en conflicto a la hora de tomar decisiones en situaciones complejas. Por eso además

y laboral, pueda realizar avances hacia unas relaciones laborales que tengan impacto positivo, no solo en la persona trabajadora sino también en la sociedad y en el medio ambiente, por lo tanto en todo lo afecta a la vida.

Se trata de principios que han de inspirar las políticas y conductas laborales en todos los ámbitos y que, en gran medida, constan en las declaraciones internacionales de derechos, tanto de la OIT como en la Carta Social Europea. No se trata de soluciones o acciones, radicando ahí la grandeza de aquellos en cuanto que pueden ser adaptados según los cambios que experimenta la sociedad y permiten la necesaria adaptación de las políticas laborales a las nuevas tecnologías, inteligencia artificial o cuestiones como el teletrabajo o la mercantilización del contrato de trabajo.

En el ámbito del trabajo, de las relaciones laborales, los principios de la bioética deben ser comprendidos e interpretados con un fin último que es la justicia a la que aspira el derecho, como decía Ulpiano "dar a cada uno lo suyo", pero también deben interpretarse con base en el bien común y la defensa de la persona, una interpretación que propugne una mejora social, con menos pobreza, sobre todo cuando afecta a personas en situación de desamparo, enfermas o son más débiles, como los niños[34]. Sostenía Somavía[35] que "en algún lugar a lo largo del camino, la economía globalizada perdió su brújula moral", de ahí la necesidad de que cada acción en el ámbito laboral deba ser vista desde los principios de la bioética que tienen su base en la persona.

En cualquier caso, los cambios de modelos o la implementación de nuevas políticas laborales o su mejora basada en la justicia o en el bien común no es algo nuevo. La OIT, desde sus orígenes, ha adoptado convenios y recomendaciones que responden a los principios de la bioética y que formalmente tienen el objetivo de promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo incluidos en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia, que tienen su base en la paz universal y la justicia social, habiendo permitido que los países fueran adoptándolos a su ritmo, a diferentes velocidades, pero siempre avanzando. Más recientemente deben destacarse, entre otros, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998[36]

6. ANÁLISIS DE LOS PRINCIPIOS DE LA BIOÉTICA LABORAL

6.1. Introducción

Los cuatro principios bioéticos se enunciaron en su origen para ser aplicados en los conflictos que se planteaban en el ámbito sanitario[37], sin embargo, los autores que los definieron ya adelantaban la necesidad de ampliarse a otras ciencias que afectan a la persona, debiendo ser adaptados a la temática, pero manteniendo el espíritu de su significado.

---

de especificarlos, es necesario ponderarlos para determinar qué principio prevalece, de hecho, en cada situación concreta". *Ob. cit*. Alarcos Martínez, F. J. p.192.

[34] Por ello la Carta Social Europea insiste en que ·Los niños y los adolescentes tienen derecho a una protección especial contra los peligros físicos y morales a los que estén expuestos". Carta Social Europea, parte I, 7, https://rm.coe.int/168047e013

[35] Somavía, J: *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. Santiago de Chile. Organización Internacional del Trabajo, 2014, p.6. Recuperado 17 julio 2022 en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf.

[36] Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm

[37] Sobre los principios en el ámbito sanitario véase Siurana Aparisi, J.C.: "Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural", *Veritas*, nº 22, 2010, pp.121-157. Recuperado en https://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732010000100006

Los principios de la bioética sirven de base para las relaciones laborales[38] y poder evaluar si las decisiones que se adoptan son en sí mismas buenas y justas para el hombre y su entorno, ya se trate de normativa o de actuaciones empresariales o políticas internas en los centros de trabajo.

Las normas o instrucciones que dicta el legislativo o el ejecutivo debieran ser adoptadas desde la bioética laboral, lo que comporta un análisis que ha de ir más allá del cortoplacismo político y nos adentra en lo que es dable exigir de nuestros dirigentes. Por ello, justificar acciones particulares en las normas como forma de evitar un juicio de ética que, además, defiende la vida (personas y medio ambiente), no es suficiente.

Lo que se apruebe debe ser en sí mismo justo y bueno o ser el instrumento para alcanzar lo moralmente deseable en el ámbito de acción que se despliega desde las relaciones laborales[39]. Por su parte, las empresas, en cada acción particular en que aplican las normas vigentes y cuando definen sus políticas de gobernanza[40] o las políticas internas deben fijarse con criterios basados en la bioética, entendida de forma amplia, especialmente cuando afectan al trabajador o su entorno, deben ser proactivas desde y con los principios de la bioética.

Existe una bioética laboral básica que busca que las relaciones laborales respeten la vida humana, permitiendo a la persona desarrollarse de forma integral[41], teniendo en cuenta el medio ambiente en el que impacta el trabajo desarrollado y buscando una mejoría del entorno donde las personas trabajadoras viven y desarrollan sus actividades, como es su familia o su círculo social[42]. El trabajo ha de ser considerado como instrumento[43] necesario que afecta a la persona y a su familia o entorno y, por tanto, trasciende al propio centro de trabajo, es la clave de toda cuestión social[44]. Se trata de contemplar el trabajo como un bien que permite a la persona desarrollarse en sociedad, teniendo calidad de vida, viviendo en un ambiente de salud, disfrutando de descansos y pudiendo conciliar con su vida personal y familiar.

---

[38] Gómez, G. I.: *Bioética del Trabajo*, Palmira, Colombia, Gómez Marín, G. I. (Ed.), 2013. Recuperado 1 julio 2023 en https://bioeticadeltrabajo.org/publicaciones/

[39] En este sentido la moral, la ética y la norma están llamadas a conjugarse juntas en el Derecho del Trabajo porque este "es el producto de una serie ininterrumpida de reformas sociales" y que "es un ordenamiento en perpetua reforma" en *Ob. Cit.* Montoya Melgar, A.: *Derecho del Trabajo*, pág. 25., pero añade también la necesidad de la moral, en cuanto que "el Derecho del Trabajo nace, como con una indudable motivación moral ya que su propósito es la dignificación de las condiciones de vida y de trabajo y no la ordenación productiva. Por eso el trabajo debe ser digno" en *Ob. Cit.* Montoya Melgar, A.: *Derecho y Trabajo*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, Civitas, 2016, pág. 65.

[40] Moreno Vida, M. N.: "La gobernanza de las relaciones laborales", https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2019/04/07-Moreno-Vida-Mar%C3%ADa-Nieves.pdf . Recuperado el 22 de septiembre de 2023.

[41] "El trabajo humano es una clave, quizá la clave esencial, de toda la cuestión social, si tratamos de verla verdaderamente desde el punto de vista del bien del hombre" y, añade, que ha de hacerse "la vida humana más humana y la clave, que es el trabajo humano, adquiere una importancia fundamental y decisiva".

Juan Pablo II: *Carta Encíclica Laborem Exercens*, 1981, p. 9. Recuperado 21 septiembre 2022 en https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html .

[42] "Un trabajo que no cuida, que destruye la creación, que pone en peligro la supervivencia de las generaciones futuras, no es respetuoso con la dignidad de las personas trabajadoras y no puede considerarse decente. Por el contrario, un trabajo que cuida contribuye a la restauración de la plena dignidad humana, contribuirá a asegurar un futuro sostenible a las generaciones futuras". Francisco I: *Videomensaje del Santo Padre con motivo de la 109 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra 17 de junio de 2021, 2021. Recuperado 20 agosto 2022 en https://www.vatican.va/content/francesco/es/messages/pont-messages/2021/documents/20210617-videomessaggio-oil.html

[43] Dice Montoya Melgar que "es esencia a todo trabajo su finalidad utilitaria" y añade que "el trabajo humano – nos dirá Henri Bergson en L´evolution créatrice- consiste en crear utilidad." Afirma también que el Derecho del Trabajo (ciencia que regula las relaciones laborales) solo importa el trabajo entendido como acción social, según la clásica expresión de Max Weber". En Montoya Melgar, A.: *Derecho y Trabajo*, Cizur Menor (Navarra), Ob. cit, p.19.

[44] *Ob. cit.* Juan Pablo II. *Carta Encíclica Laborem Exercens*, p. 3.

El trabajo debe ser visto desde la persona[45], trabajo que no es una obligación o un castigo, sino una vía para conseguir lo que toda persona busca en esta vida, que es vivir y desarrollarse como persona integral en la sociedad. Se pasa así de la persona que solo vive para trabajar a la persona que trabaja para vivir. El cambio sociológico en este aspecto está siendo relevante y tiene su base en la bioética laboral.

Por otro lado, en la medida en que el trabajo es, además de humano, social, una concepción de la bioética obliga a que la actividad laboral esté impregnada de comunicación entre empresa y las personas trabajadoras, así como entre la administración y las empresas, de modo que una actitud ética favorece la confianza, la lealtad y la responsabilidad, frente a la imposición o mandato empresarial o administrativo.

El trabajo desde la bioética debe considerarse como algo bueno. Con él la persona consigue no solo desarrollarse de forma integral, sino que también con él se contribuye a una mejora en la familia, en el círculo de convivencia del trabajador, en la sociedad y medio ambiente, en definitiva, el trabajo está orientado al bien común[46]. De ahí que el trabajo debe permitir a la persona una vida digna[47].

6.2. Principio de justicia

En el ámbito médico el principio de justicia se traduce en el derecho de todos los sujetos implicados a tener el mismo respeto, reivindicar su derecho a la vida, a la salud y a la equidad en la distribución de recursos sanitarios, o la distribución equitativa de recursos.

En términos semejantes se debe entender la justicia como principio de la bioética laboral, donde las personas trabajadoras deben ser respetados y no discriminados, deben poder trabajar sin perjuicio para su vida o su salud, la carga de trabajo ha de ser acorde con las condiciones personales y han de recibir el salario suficiente, pero también la justicia alcanza al impacto que tiene la empresa y las relaciones laborales en la sociedad y el medio ambiente.

El análisis del principio de justicia en el ámbito laboral afecta también a terceros que no son parte de la relación laboral, como por ejemplo los habitantes del pueblo donde está instalada una fábrica que contamina un acuífero. Por ello, el principio de justicia debe hacer referencia no solo a la igualdad, equidad y no discriminación con los personas trabajadoras, como al impacto que pueden tener las relaciones laborales o el desarrollo del trabajo frente a terceros.

Lo justo en el trabajo está íntimamente relacionado con la dignidad de la persona. Desde el inicio de la industrialización se instó a que se respetara a los obreros y se sostenía que la finalidad de la producción debía estar al servicio del hombre[48]. Más adelante, se propugnó la necesidad de buscar la justicia social en y con el trabajo[49], y, recientemente es el bien común el que ha de ser inspirador

[45] Sobre cómo se considera el trabajo desde la persona es interesante la Doctrina Social de la Iglesia que analiza Marín Moral, I.: *La Doctrina Social de la Iglesia a la luz del Derecho del Trabajo*, Murcia, Laborum, 2022.

[46] Sobre el concepto de bien común, véase: De Cendra, J., que lo analiza desde Aristóteles, Santo Tomás y la Doctrina Social de la Iglesia. Recuperado 25 agosto 2023 en https://www.youtube.com/watch?v=nqvZE4-u4MA.

[47] Esta vida digna debe ser en el plano material, social, cultural y espiritual, teniendo presentes el puesto de trabajo y la productividad de cada uno, así como las condiciones de la empresa y el bien común Pablo VI, *Constitución Pastoral Gaudium et Spes,* 1965, p. 64. Recuperado 12 enero 2023 en https://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_const_19651207_gaudium-et-spes_sp.html

[48] León XIII, *Carta Encíclica Rerum Novarum del Sumo Pontífice León XIII, sobre la situación de los obreros,* 1891, p. 15. Recuperado 25 noviembre 2022 en https://www.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html. *Ob. cit.* Pablo VI., p. 64.

[49] Pero, el necesario análisis antropológico del trabajo se hace patente con JUAN PABLO II que, coherentemente con el personalismo ontológico moderno que defendió, considera que "hay que seguir preguntándose sobre el sujeto

del trabajo, de modo que "las normas jurídicas deben ser orientadas hacia la expansión del empleo, el trabajo decente y los derechos y deberes de la persona humana. Todos ellos son medios necesarios para su bienestar, para el desarrollo humano integral y para el bien común"[50].

El principio de justicia se ha considerado de carácter público y legislado, sin embargo, más allá del positivismo, lo justo en derecho del trabajo, en las relaciones laborales, debe analizarse desde una perspectiva antropológica y de sentido[51]. La persona está llamada al trabajo, se desarrolla con el trabajo y necesita el trabajo. Trabajar decía Carnelutti[52] es más que "una pura cesión de energía humana". Trabajar es "uno de los componentes esenciales para la realización de la vocación del hombre" y el trabajo ""es una clave, quizá la clave esencial, de toda la cuestión social"[53] y debe superarse el "economicismo materialista"[54].

Si se busca la justicia en las relaciones laborales debe hacerse desde la persona como un todo, como parte de la sociedad en que vive y del mundo. De ahí que el principio de justicia de la bioética deba ponerse en primer lugar, ya que a través de él se aspira al bien común y la llamada "justicia social".

Al aterrizar el concepto de justicia a la normativa laboral pero no siempre se alcanza su objetivo. Dice Montoya Melgar[55] refiriéndose a qué es lo justo en el Derecho del trabajo, y después de preguntarse qué es un salario justo o que indemnización habría que pagar al trabajador para que sea justa, que "las grandes ideas se mueven torpemente en el terreno de la práctica". Hablar de justicia en Derecho o en las relaciones laborales es pensar en mejorar, es, en palabras de Jaime Guasp[56] "la tendencia de una sociedad hacia su mejoramiento".

Si por el mero de hecho de tener normativa se pudiera confirmar que existe justicia, no cabría avanzar en el reconocimiento, tutela y garantía de los derechos de las personas trabajadoras, ya que el derecho del trabajo es permanentemente mejora de las condiciones laborales desde la justicia[57].

---

del trabajo y las condiciones en las que vive. Para realizar la justicia social en las diversas partes del mundo, en los distintos países, y en las relaciones entre ellos, son siempre necesarios nuevos movimientos de solidaridad de los hombres del trabajo y de solidaridad con los hombres del trabajo". Y *Ob. cit*. Juan Pablo II. *Carta Encíclica Laborem Excercens,* p. 8.

[50] *Ob. cit*. Francisco I. *Videomensaje* ...

[51] Decía Hervada, que el Derecho exige que la persona sea un ser en relación porque cualquier consideración del hombre desde la perspectiva de lo justo hace referencia a sus relaciones con los demás y con la sociedad. Hervada, J.; *Introducción crítica al derecho natural*, Pamplona, Universidad de Navarra, 1981, p.30.

[52] Carnelutti, F.: Studi delle energie come oggeto di rapport giuridici. *Studi de Diritto Civile*, Roma, Atheneum, 1916, p.221.

[53] Juan Pablo II, *Mensaje Del Santo Padre Juan Pablo II A Una Conferencia Internacional en el XX Aniversario de la "Laborem Exercens"*, 2001, p. 3. Recuperado 10 febrero 2023 en https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/speeches/2001/september/documents/hf_jp-ii_spe_20010914_incontro-lavoro.html#:~:text=3.,a%20%22dominar%20la%20tierra%22.

[54] Dice Juan Pablo II: "A pesar de todo, el peligro de considerar el trabajo como una «mercancía sui generis», o como una anónima «fuerza» necesaria para la producción (se habla incluso de «fuerza-trabajo»), existe siempre, especialmente cuando toda la visual de la problemática económica esté caracterizada por las premisas del economismo materialista". *Ob. cit.:* Juan Pablo II. *Carta Encíclica Laborem Excercens,* p. 7.

[55] *Ob. cit.* Montoya Melgar, A. *Derecho y Trabajo*, p.39.

[56] Guasp, J.: *Derecho*. Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1971, p.305.

[57] Montoya Melgar concluye que "la esencia del Derecho del Trabajo se nos muestra como un factor de cambio social, como un instrumento de progresos incesante en la elevación de las condiciones de vida y trabajo de la humanidad". Y añade que esa es la razón por la que es difícil que el legislador derogue leyes sociales, haciendo referencia a Camerlynck, G. H., Camerlynck, G. H., Lyon-Caen, G.: *Droit du travail*, París, Dalloz, 1972, pp.18 y 19. *Ob. cit*. Montoya Melgar, A. *Derecho y Trabajo*, p.43.

Si lo justo fuera solo lo que está en la norma llegaríamos al absurdo de que lo justo es cambiante. Tal y como sostiene Silberman Abella[58] "con demasiada frecuencia, la ley y la justicia están en una relación disfuncional", por ello, afirma, "necesitamos el estado de justicia, no solo el estado de derecho". La justicia, por tanto, no es el conjunto de normativa, de ahí que sea preciso actuar para que ésta se acerque a la justicia, y esa necesaria labor debe estar informada e inspirada en la dignidad de la persona, la justicia social y el bien común, de ahí la necesidad de la bioética.

Además, la visión antropológica de la justicia en el ámbito laboral debe verse con amplia perspectiva temporal, no solo es importante cómo afectan en el hoy y ahora la relación laboral a la persona, sino en cómo va a repercutir aquello que se hace en el futuro, el impacto en la sociedad y en el medio ambiente. Esto lleva a que deban existir políticas en consonancia desde un punto de vista social y medioambiental pero también desde la propia persona, donde debe hacerse una ponderación con derechos como el de libertad de empresa o mercado[59].

Plasmar qué incluye el principio de justicia en el ámbito de la bioética laboral es por tanto complejo, ya que existe el riesgo de confundir lo que está en la norma con lo que es justo. Por ello, a continuación, a modo ilustrativo, se va a exponer qué es lo que, a juicio de esta autora, debe considerarse justo y debe inspirar la normativa y cualquier acción en el ámbito de las relaciones laborales.

6.2.1. Una breve aproximación práctica

Lo justo se conjuga necesariamente con la igualdad y la equidad, que ha de afectar e inspirar los diferentes momentos de la relación laboral de la persona, por tanto, desde la selección y contratación, al cumplimiento del contrato, desarrollo de la relación laboral y su finalización, que puede ser por decisión propia, voluntad empresarial, incapacitación o jubilación.

Las relaciones laborales deben nacer con procesos de selección justos en los que se trate con igualdad y equidad a todos los candidatos, así como se les respete sin incurrir en discriminaciones de ningún tipo (raza, nacionalidad, edad, sexo[60] …). En este sentido la elección ha de ser lo más objetiva posible y ha de evitarse entrar en la llamada "cultura del descarte" [61], donde las personas son bienes de consumo, que pueden ser utilizados, sometidos a desigualdad y vaciados de derechos.

Durante la relación laboral debe respetarse a la persona en su dignidad porque es lo justo. Esto implica que debe erradicarse cualquier discriminación en la asignación de trabajos o en el desarrollo profesional, pero, también, la empresa ha de ser activa y velar por que esa discriminación provenga

[58] Silberman Abella, R.: "In this mean-spirited moral free-for-all, we need to put justice back in charge", 14 agosto 2023, *Washington Post*. Recuperado 18 agosto 2023 en https://www.washingtonpost.com/opinions/2023/08/14/justice-rule-of-law-ruth-bader-ginsburg-rosalie-abella/. Este artículo que recoge parte del discurso que dio Rosalie Silberman al recoger el premio 2023 Ruth Bader Ginsburg Medal of Honor de la World Jurist Association.

[59] "El derecho de algunos a la libertad de empresa o de mercado no puede estar por encima de los derechos de los pueblos, ni de la dignidad de los pobres, ni tampoco del respeto al medio ambiente, puesto que quien se apropia algo es sólo para administrarlo en bien de todos". Francisco, *Carta Encíclica Fratelli Tutti,* 2020, pp. 121 y 122. Recuperado 12 enero 2023 en https://www.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-francesco_20201003_enciclica-fratelli-tutti.html.

[60] *Ob. cit.* Juan Pablo II. *Carta Encíclica Laborem Exercens,* p.19.

[61] El papa Francisco, al hilo de la discriminación en la contratación sostiene que "este descarte se expresa de múltiples maneras, con la obsesión por reducir los costos laborales" y que (en referencia a la discapacidad) muchas personas "sienten que existen sin pertenecer y sin participar", por ello es preciso la "formación de conciencias capaces de reconocer a cada individuo como una persona única e irrepetible". *Ob. cit*. Francisco: *Carta Encíclica Fratelli Tutti,* p. 18.

de otros empleados dentro de la empresa y, por ello, ha de actuar de forma activa para evitar el acoso en el centro de trabajo.

Otra manifestación del principio de justicia alcanza a los salarios, que han de ser acordes al mercado laboral y el nivel de vida existente, deben tener consideración las habilidades y experiencia ostentadas por el trabajador y reconocer el desempeño realizado. El salario justo debe permitir al trabajador vivir de forma digna[62] y, por ello, debe recibirlo en tiempo y forma. La Carta Social Europea ahondando en este derecho dice que "todos los trabajadores tienen derecho a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoro"[63]. La transparencia salarial es también una manifestación de la justicia dado que permite constatar la inexistencia de desigualdades o falta de equidad.

Para que haya justicia es preciso que exista seguridad en el trabajo, se vele por la salud ocupacional con el apoyo emocional y psicológico las personas trabajadoras que precisen por razón de su desempeño y se propicie un clima laboral adecuado.

Se ha de considerar que existe justicia en el trabajo cuando se garantizan los descansos laborales y los llamados "horarios humanos"[64], que permiten al hombre desarrollarse plenamente como persona y como ser social, pudiéndose dedicar a su desarrollo personal, a su familia y a la comunidad a la que pertenece.

Además, el propio trabajo desempeñado debe ser en sí justo, lo que supone que no ha de consistir en actividades ilegales o ilegítimas, ni trabajos en los que se utilicen proveedores que vulneran los derechos fundamentales. El trabajo debe ser digno, lo que permite al hombre evolucionar, crecer y crear un mundo mejor para su generación y generaciones futuras. El trabajo digno es una prioridad, no solo desde la persona y la justicia sino también por razones económicas[65]. Por ello el trabajo y la economía deben conjugarse con la persona, y deben aspirar al bien común y la justicia social.

El trabajo será justo cuando los esfuerzos realizados por el trabajador sean acordes al fin que se persigue, debiendo existir esa ponderación. No es justo exigir aquello que es imposible que el trabajador pueda hacer o que atente contra su integridad física o mental. Esto obliga no solo a la empresa, que deberá esforzarse en la equidad, sino también al trabajador que deberá ser responsable y cumplir con las obligaciones que dimanan del contrato de trabajo. No existe justicia si el empresario paga un salario por un trabajo no realizado.

Para alcanzar la justicia en el trabajo es preciso, más allá del cumplimiento de la normativa, que la empresa oriente su actividad hacia el respeto de la dignidad humana que todo trabajador merece, pero también de su entorno en el que repercute, favoreciendo la reducción de la pobreza, la sostenibilidad medioambiental y el bien común; y, finalmente el propio trabajador tiene la obligación

[62] El Tratado de Versalles adoptado en 1919, en su art. 427 puso el foco en el trabajo que permitía asegurar la paz y coadyuva a la justicia y humanidad y siendo conscientes de "la necesidad del bienestar físico, moral e intelectual de los asalariados industriales" y dando por sentado que "el trabajo no debe considerarse simplemente como un artículo de comercio". Por ello, se acordó "3º El pago a los obreros de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, según el criterio de la época y el del país de que se trate. Recuperado el 29 julio 2022 en https://www.cervantesvirtual.com/obra/tratado-de-versalles/

[63] Carta Social Europea, Objetivo 4 de la Parte I, https://rm.coe.int/168047e013

[64] Así los llama Juan Pablo II: *Carta Encíclica Centesimus Annus,* 199, p. *15*. Recuperado 15 noviembre 2022 en https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_01051991_centesimus-annus.html

[65] Benedicto XVI (2009). *Carta Encíclica Caritas In Veritate,* p. *32*. Recuperado 14 abril 2023 en https://www.vatican.va/content/benedict-xvi/es/encyclicals/documents/hf_ben-xvi_enc_20090629_caritas-in-veritate.html.

de trabajar y respetar el trabajo como algo que le permite no solo vivir sino también participar en la creación de un mundo mejor, ya que toda evolución precisa de la persona como palanca de acción.

6.3. Principio de no maleficencia

El principio de no maleficencia se basa en el principio hipocrático de *Primum non nocere*, no hacer daño. En el ámbito laboral supone que la empresa no puede utilizar su posición y conocimientos para hacer daño a las personas trabajadoras, ya sea intencionadamente o por negligencia, y obliga a aquella a tomar medidas para evitar que se produzcan esos perjuicios, que pueden ser físicos, psicológicos o sociales.

La manifestación actual del principio de no maleficencia es la diligencia debida que se exige a las empresas y que impone el artículo 21 del Tratado de la Unión Europea debiéndose proteger los derechos humanos y de las libertades fundamentales reconocidas en Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea. Tal y como establece la OCDE "El objetivo de la debida diligencia es, ante todo, evitar causar o contribuir a impactos negativos sobre las personas, el medio ambiente y la sociedad, e intentar evitar los impactos negativos directamente vinculados a las actividades, productos o servicios de las relaciones comerciales. Cuando no se puede evitar la participación en impactos negativos, la debida diligencia debe permitir a las empresas mitigarlos, prevenir su recurrencia y, cuando corresponda, repararlos"[66].

La aplicación del principio de no maleficencia en el ámbito laboral comporta un respeto de la dignidad de la persona del trabajador y, entre otros, supone la promoción de un ambiente solidario[67], seguro y saludable en la empresa. Se trata de que la empresa actúe con diligencia debida, debiendo contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos, en coherencia con Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, de la ONU[68].

En lo que respecta al ambiente seguro, Muñoz Poblete[69] plantea los diferentes dilemas bioéticos que existen siendo uno de los más relevantes "la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras versus la generación de bienes y riqueza, que debiera conducir al desarrollo y bienestar de un país". Y pone el foco en el riesgo olvidar o dejar en un segundo plano "los riesgos de exposición crónica, muchas veces, silenciosos e invisibles, que manifiestan sus consecuencias a largo plazo" o en lo que implica la introducción de innovaciones tecnológicas y organizativas a los procesos de trabajo como sinónimo de ganancia y atracción de inversiones con el fin de mantener competencia en el mercado a costa de la persona. Precisamente por el impacto en las personas trabajadoras y por cómo afecta a la salud y respeto de la dignidad de la persona es por lo que la bioética es de plena aplicación.

La relación del principio de no maleficencia con la seguridad en el trabajo se manifiesta en la responsabilidad de la empresa de no poner a las personas trabajadoras en riesgo por el desempeño de sus funciones laborales, lo que alcanza al lugar de trabajo que ha de ser seguro y digno, así como a todos los elementos que puede necesitar el trabajador para desempeñar su trabajo con seguridad.

---

[66] OCDE. *Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable*. Pág. 19. https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf

[67] Juan Pablo II (1987). *Carta Encíclica Sollicitudo Rei Socialis,* p. *39*. Recuperado 28 enero 2023 en https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_30121987_sollicitudo-rei-socialis.html

[68] ONU, Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

[69] En Muñoz Poblete, C. y Vanegas López, J.: "Enfoque desde la Bioética de la relación Trabajador Riesgo Laboral: Un tema pendiente por ser abordado". *Trabajo y sociedad*, nº 20, 451. Recuperado 12 septiembre 2023, en http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712013000100027&lng=es&tlng=es .

Esto obliga a la empresa a proteger a las personas trabajadoras en el desarrollo de sus funciones y facilitar un entorno de trabajo seguro y digno, lo que, en muchos casos, supondrá el cumplimiento de normativa de seguridad laboral siempre que esta sea justa y suficiente. No basta el cumplimiento normativo sino su evaluación desde la bioética.

Se puede hacer daño por omisión, por esto es preciso que el empleador conozca los riesgos que asume el trabajador cuando realiza su desempeño, riesgos que pueden ser físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o psicosociales. La empresa podría hacer daño al trabajador si le obliga a desarrollar sus actividades de manera insegura a sabiendas de que existe un riesgo para su salud, para su integridad física o psíquica. En consecuencia, la empresa para no hacer daño debe conocer qué es lo que puede producir ese daño y ello implica un análisis del puesto de trabajo y de sus riesgos.

De igual forma, el trabajador debe conocer los riesgos que asume para adoptar las medidas que considere para su integridad física o mental. Por ello, la empresa para no hacer daño debe dar formación en salud laboral y en planes de emergencias, que debe ser permanente, clara y accesible, y debe promover la cultura de seguridad laboral con el fin de que los daños al trabajador no existan o se minimicen. La ocultación de la información sobre riesgos o la falta de formación para evitar que el trabajador sufra daños iría contra el principio de no maleficencia.

Existen dos riesgos específicos de gran actualidad que exigen un tratamiento diferenciado: el acoso y el estrés laboral.

El acoso y discriminación o la omisión de la empresa en la gestión de este riesgo supone un daño psicológico al trabajador que no se ve. Es una forma de hacer daño y por lo tanto ir contra el principio de no maleficencia. Las empresas deben establecer políticas y protocolos claros en centro de trabajo, lo que supone un estudio y reflexión sobre lo que permite preservar la dignidad de la persona. Esto implica que ha de concretarse en cada caso en concreto qué se considera acoso y discriminación, y debe incluir no sólo los comportamientos físicos, sino también los verbales o visuales que puedan crear intimidación al trabajador, sean ofensivos o creen un clima de trabajo hostil.

Para "no hacer daño", ya sea de forma activa o por omisión, la empresa debe sensibilizar y formar a sus personas trabajadoras, enseñándoles qué conductas son contrarias a la dignidad de la persona y encajan en el acoso y discriminación, sea esta por razón de género, pero también por orientación religiosa, sexual, origen, etnia o cualquier otra razón.

Por otro lado, debe establecer cauces para que se pueda proteger al trabajador, como pueden ser canales de denuncias seguros y confidenciales, debiendo la empresa ser diligente, investigar de forma objetiva y, en caso de constatar la concurrencia de una conducta ilícita o inapropiada, tomar cuantas medidas estén a su alcance para evitar que el trabajador afectado siga sufriendo. Estas medidas pueden ser traslados, suspensiones e incluso despidos de aquel que cause el daño que la empresa combate.

La implantación y promoción de una cultura ética y de respeto de la dignidad de la persona en la empresa en la medida que afecta a la vida de la persona trabajadora y su entorno, encaja en el marco del principio de no maleficencia y por ello es parte de la bioética laboral.

Otra forma de velar por la salud del trabajador es proteger el cuidado de su salud mental, que es fundamental para su bienestar, para su vida diaria, para el desarrollo de su trabajo de forma efectiva y satisfactoria, pero también puede afectar a su entorno social. Para ello la empresa debe concienciar y sensibilizar a loa personas trabajadoras sobre la salud mental en el centro de trabajo, cómo identificar problemas o dónde o cómo pueden buscar apoyo o ayuda. Debe promover un ambiente de trabajo

saludable y positivo, verificando las cargas de trabajo, gestionando bien los tiempos de trabajo, adoptando medidas contra el estrés laboral creando una cultura de relaciones entre los empleados, favoreciendo con su actividad el bienestar del empleado.

Si es importante para no hacer daño velar por la salud del trabajador, también lo es respetar los derechos laborales de la persona trabajadora, persiguiendo un tratamiento igual, digno y basado en la justicia. Por eso, la empresa "hace daño" cuando no paga los salarios justos, no facilita condiciones de trabajo dignas, no respeta la jornada de trabajo diaria, los descansos semanales o las vacaciones, o permite la explotación o abuso laboral. También la empresa "hace daño" cuando impide con su acción u omisión que la persona trabajadora pueda acceder a la sanidad, tener una prestación en caso de accidente o jubilación, o conciliar su vida laboral con la personal y familiar.

Se "hace daño" si no se respeta la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras, y no se respeta a la persona, su dignidad, su libertad religiosa e ideológica, su condición física u orientación sexual, entre otras. El respeto de la persona como ser único y social, así como necesaria para alcanzar el fin del bien común, debe extenderse desde el proceso de contratación, al desarrollo de la actividad laboral y la finalización de la relación contractual.

Y, la empresa "hace daño" cuando impide que las personas trabajadoras tengan sus representantes o cuando limita su acción sindical o la participación en sindicatos, que en ocasiones alcanza o la negociación colectiva.

Por último, la empresa también "hace daño" cuando se dan otras situaciones ya enunciadas en el apartado de la justicia, como es la utilización de terceras empresas que tienen personas trabajadoras en situación de esclavitud o de abuso laboral[70], cuando se fabrican o gestionan productos ilegales o que exigen unos requisitos de autorización y especial seguimiento (como drogas o armas) o cuando se fabrica sin atender al cuidado del medio ambiente haciendo, por ejemplo, vertidos a ríos o contaminando el aire.

6.4. Principio de beneficencia

El principio de beneficencia en bioética laboral es el contrapunto al principio de no maleficencia[71]. Si con este último se buscaba no hacer daño, con el de beneficencia se persigue una actitud proactiva de la empresa en favor del trabajador promoviendo su bienestar, su salud y seguridad, así como su impacto positivo en el mundo que rodea a la empresa, tanto personal como medioambiental.

No es preciso que se haya producido un daño para actuar, sino que la empresa debe adelantarse y adoptar políticas y medidas que hagan que el trabajador se desarrolle personal y profesionalmente de forma más digna, que el trabajo no le afecte negativamente y que sepa que se garantizan sus derechos. Por ello, el principio de beneficencia parte siempre del respeto de los derechos humanos, del trabajo digno y una búsqueda del bien común. En este sentido debe destacarse que ONU en el documento "Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos", se insta a que las empresas respeten los derechos humanos que significa "que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación" y ello abarca "como mínimo, los derechos enunciados en la

[70] Esto además vulneraría la Carta Social Europea.

[71] Hay autores que consideran que el principio de beneficencia debe ceder ante el de autonomía y, por tanto, lo relevante es el derecho individual de libertad, entre ellos: Engelhardt, H. T.: *Los fundamentos de la bioética,* Barcelona, Editorial Paidós, 1995, p.154.

Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a 16 los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo".[72].

La gestión del principio de beneficencia por la empresa la obliga a trabajar la equidad y la justicia, lo que supone no solo la no discriminación sino también la trasparencia. Ello permite al trabajador ser consciente de que las decisiones empresariales están adoptadas de acuerdo con criterios de igualdad de oportunidades y de trato justo. En este punto deben adoptarse políticas específicas no solo de actuación sino también de comunicación entre la empresa y las personas trabajadoras (o sus representantes). De esta forma el trabajador podrá tener información necesaria para saber cómo promover profesionalmente o cuándo podrá hacerlo, o qué hacer para tener un mejor salario. Una información detallada da al trabajador herramientas para mejorar y desarrollarse como persona.

Por el contrario, una actitud empresarial errática en sistemas de promoción o de retribuciones contribuye a crear diferencias y malestar entre las personas trabajadoras y, en último término, puede afectar a su salud mental, además de generar falta de compromiso con la empresa lo que comporta un trabajo peor hecho y un mayor riesgo de accidentes.

Incluido en el principio de beneficencia está una actitud proactiva de la empresa tendente a promover la salud, seguridad, bienestar, igualdad de las personas trabajadoras cumpliendo los derechos humanos y laborales, pero también mejorando el clima laboral. La empresa, más allá de lo establecido en la norma, puede actuar para mejorar la situación del trabajador y esto se puede hacer desde comprando máquinas o equipos de seguridad mejores hasta contratando un seguro de salud para los empleados.

El principio de beneficencia busca hacer el bien, tanto a empleados como al entorno. La empresa está en el mundo con el que interacciona y donde también impacta. Por ello la acción empresarial debe influir positivamente en la sociedad, tender al bien común y debe favorecer la sostenibilidad. De ahí que la protección del medio ambiente, el apoyo cultural o la reducción de pobreza comienzan a incorporarse en las políticas empresariales de la mano de este principio de beneficencia.

Una manifestación de ello es la llamada responsabilidad social corporativa o empresarial, que el Libro Verde de la Unión Europea[73] define como la "integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores". Más recientemente, existe una propuesta de Directiva[74] de diligencia debida en la que se promoverá "el respeto de los derechos humanos y la protección del medio ambiente, crearía una igualdad de condiciones para las empresas dentro de la Unión[75]".

En la responsabilidad social no solo han de tenerse en cuenta normativas y soft law (libros blancos y códigos éticos), sino también es de gran relevancia el diálogo social y una conciencia empresarial clara de querer ser responsable. Como dice la Comisión Europea hay una nueva definición

[72] https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

[73] Comisión de las Comunidades Europeas, *Libro verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, 2001, Recuperado 12 julio 2023 en https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf .

[74] https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2023/12/14/corporate-sustainability-due-diligence-council-and-parliament-strike-deal-to-protect-environment-and-human-rights/

[75] Consejo de la Unión Europea, *Expediente interinstitucional: 2022/0051(COD*, https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6533-2022-INIT/es/pdf

de la responsabilidad social corporativa: "la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad"[76].

En el marco de la responsabilidad social corporativa la empresa orienta su producción y venta hacia prácticas sostenibles con el medio ambiente, reduciendo emisiones o utilizando recursos naturales de forma responsable, introduciendo el reciclaje, así como la innovación y el desarrollo sostenible con impacto positivo tanto en la sociedad como el medio ambiente. Pero también la responsabilidad social corporativa o empresarial se orienta a introducir criterios de contratación de proveedores que acrediten cumplimiento de derechos humanos y buenas prácticas laborales, donde la persona tenga un trabajo digno y, además, sean empresas comprometidas con el cuidado del medio ambiente y con una gobernanza responsable, lo que lleva a la implantación de mecanismos de detección y evitación de prácticas corruptas, de fraudes, de blanqueo o cualquier otra acción que no se ajuste a la ley o que dañe de forma directa o indirecta a la sociedad.

El principio de beneficencia, por tanto, tiene un enfoque proactivo con las personas trabajadoras, pero también social, lo que implica un compromiso de la empresa con la comunidad en la que está situada, favoreciendo programas de apoyo social, invirtiendo en necesidades de la zona o cualquier otra acción que pueda beneficiar a la comunidad o a grupos vulnerables o con necesidades especiales.

6.5. El principio de autonomía

El principio de autonomía en el ámbito de la bioética tiene su base en el derecho de toda persona a tomar decisiones libremente de acuerdo con sus ideas, moral o religión.

En el ámbito laboral esa libertad de la persona se manifiesta en la toma de decisiones en su trabajo y sobre su vida laboral. Para ello es preciso que esas decisiones, libres y conscientes, se adopten de manera informada, lo que obliga a las partes a un esfuerzo en la comunicación. Solo si el trabajador entiende lo que la empresa le plantea o le pide, puede tomar una decisión. Esto conduce a la necesaria comunicación como deber inherente a la relación laboral previa a la toma de decisiones por la empresa que puedan perjudicar al trabajador o que cambien algún aspecto relacionado con su actividad. Esta comunicación puede ser también un diálogo y una negociación que la administración debe permitir y favorecer.

Por otro lado, el principio de autonomía en las relaciones laborales obliga al respeto de decisiones de las personas trabajadoras basadas en su ideología, moral o religión, lo que supone que no puede haber discriminación, pero que también plantea el impacto que dichas decisiones pueden tener en otros derechos (un ejemplo es el uso de una determinada vestimenta por motivos religiosos que puede afectar a la seguridad laboral, o la decisión del trabajador de no trabajar determinados días laborables por ser festivos en su religión, entre otros casos).

Al igual que en el ámbito médico, en el laboral existen, cada vez más, las decisiones relacionadas con el desarrollo de las relaciones laborales en las que hay un impacto religioso. Esto obliga a que sea necesario ponderar los derechos de la persona trabajadora, con los derechos de las demás personas trabajadoras y los de la empresa y terceros que pudieran verse afectados. Una forma de resolver estas cuestiones puede ser la existencia de transparencia en las políticas laborales, siendo una cuestión que merece un tratamiento específico.

[76] Sobre el concepto de RSC y el papel de los poderes públicos, sindicatos y la propia empresa, véase: Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas. https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:ES:PDF

6.5.1. Una breve aproximación práctica al principio de autonomía

La persona trabajadora debe ser partícipe de la toma de decisiones que le afectan por razón del trabajo, comenzando con la elección libre de su trabajo[77]. Por eso la empresa debe dar información completa y comprensible y el trabajador es libre de decidir si quiere o no un contrato, si acepta o no unos cambios de condiciones. En definitiva, se trata de velar por la dignidad del trabajador y su libertad, contribuyéndose así a que no se pueda imponer la esclavitud, jornadas indefinidas de trabajo o condiciones infrahumanas, o utilizarle personalmente o sus datos para fines diferentes al contrato de trabajo. La posibilidad del trabajador de decidir, libremente y a partir de la información recibida es una forma de reconocerle dignidad.

Esta libertad de elección se manifiesta en contratación y en las vicisitudes que tienen lugar en la dinámica laboral. Cuando el trabajador decide entrar a trabajar lo hace en base a una oferta de trabajo, en base a las condiciones laborales[78] del trabajo que se presentan y que debe alcanzar al tiempo de trabajo, salarios, derechos de conciliación, responsabilidades y cualquiera otra materia que pueda ser determinante para su dignidad. Dada la actual normativa, es acorde con la bioética laboral que se tomen medidas para ir avanzando hacia una mayor transparencia en la comunicación del contenido de la relación laboral para que la decisión del trabajador sea libre e informada.

Respetar la autonomía del trabajador en los cambios de condiciones laborales que le afectan forma parte de la bioética laboral al igual que permitirle que participe activamente, por sí o a través de sus representantes, junto con la empresa en la toma de decisiones que afectan a sus condiciones laborales, como puede ser la planificación del trabajo, la definición de objetivos o la negociación de políticas y prácticas laborales, pero también cuando pueda afectarle a su vida personal y familiar.

Dentro de la bioética laboral en el desarrollo de la actividad laboral libremente elegida está también el derecho de la persona trabajadora a expresar sus opiniones, alternativas, preocupaciones y sugerencias en relación con la información que se le ha facilitado o con los cambios propuestos, lo que no debe implicar que el trabajador tenga la última palabra o decisión ya que la comunicación no implica *per se* la delegación de competencias de decisión empresarial en las personas trabajadoras.

En el marco de la transparencia y de la comunicación, que empodera al trabajador y lo dignifica, es esperable que todo cambio lleve consigo un seguimiento y una información sobre los logros conseguidos o el impacto generado, pero también sobre si es preciso seguir realizando cambios o modificando el enfoque dado. Por ello, la comunicación ha de ser constante.

Otra manifestación de la autonomía laboral es el derecho del trabajador a trabajar con seguridad laboral, que es uno de los derechos de la Carta Social Europea[79], por ello debe darle cumplida información sobre riesgos laborales, sobre todo cuando del cumplimiento del contrato pueden derivarse riesgos para su salud o seguridad. Sería deseable, desde una perspectiva bioética, que esta información pudiera tenerla el trabajador antes de que opte por trabajar en la empresa, ya que, en cierta forma, su salud puede verse afectada,

[77] La Carta Social Europea Parte I, 1 dice: toda persona tiene derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido" e insta a las partes para que en sus políticas se hagan efectivos los derechos, entre ellos, el citado. Además, añade en el 9, que "toda persona tiene derecho a medios apropiados de orientación profesional, que le ayuden a elegir una profesión conforme a sus aptitudes personales y a sus intereses". https://rm.coe.int/168047e013

[78] Estas condiciones laborales, de acuerdo con la Carta Social Europea, deben ser equitativas. Principio 2, Parte I, de la Carta Social Europea, https://rm.coe.int/168047e013

[79] Carta Social Europea, Parte I, 3: Todos los trabajadores tienen derecho a la seguridad y a la higiene en el trabajo", https://rm.coe.int/168047e013

Otra manifestación del principio de autonomía es el derecho del trabajador a decidir sobre sus datos y tomar decisión sobre los tratamientos que va a permitir a la empresa cuando estos exceden del cumplimiento normativo y el contrato laboral[80], como pudiera ser en el caso de datos médicos que pudieran recogerse en la empresa o de pruebas médicas que quieran realizarse. Si la empresa no dispone de legitimidad para el tratamiento de estos debe informar y solicitar el consentimiento expreso, siendo libre el trabajador de decidir qué quiere que se hagan con sus datos.

La posibilidad de tratamientos de datos sin control del trabajador en un momento en el que la tecnología está en constante desarrollo y donde el *big data* escapa de su control, la utilización de dichos datos sin que libremente se hayan otorgado, le pueden generar graves perjuicios, discriminaciones, pero también atentar contra su propia dignidad. De ahí que las empresas deben ser proactivas en la gestión y tratamiento de datos en el marco legal, pero, más allá, deben valorar si con esos tratamientos puede afectarse no solo al trabajador sino a lo que le rodea, de ahí que debemos hablar de bioética y, en el ámbito de la empresa, de bioética laboral.

En la misma línea la empresa debe informar y pedir consentimiento al trabajador cuando se le quiere utilizar en investigaciones o estudios laborales, o de salud en la empresa. El consentimiento en este caso supone informar a la persona trabajadora sobre los objetivos del estudio, los procedimientos que se van a seguir, el impacto que puede tener en su persona, los posibles beneficios y riesgos, y el derecho a retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas para su empleo.

Finalmente, en toda política empresarial de información, contratación y modificaciones de contrato es también importante introducir la negociación colectiva, a través de la cual se manifiesta también el principio de autonomía. La posibilidad de que los sindicatos puedan estar en la empresa y puedan negociar de forma conjunta para las personas trabajadoras condiciones de mejora en su trabajo[81], refuerza el derecho individual de cada trabajador a defender sus intereses y derechos laborales, y permite que la toma de acuerdos se haga buscando el interés general y bien común.

7. CONCLUSIONES

Los cambios a los que está sometido el mercado laboral, donde las fronteras comienzan a desaparecer y la tecnología se implanta con una visión meramente económica, obliga a revisar las relaciones laborales y el trabajo desde la bioética, ya que afectan a la vida de las personas (no solo a las trabajadoras), a la sociedad y al medio ambiente. Hoy el futuro del mundo se escribe desde el trabajo a través de tecnología y por ello es necesario que existan unos criterios de ética de la vida para que la persona sea respetada, la sociedad avance justamente y el medio ambiente se preserve. Por esta razón debe entenderse la bioética en sentido amplio, multidisciplinar, incluyendo disciplinas más allá de la sanitaria.

Para ello, una de las formas de dar luz a los avances y posibles conflictos es tener como referencia los principios de la bioética (principialista), sin perjuicio de su interpretación desde la persona, por la antropología subyacente en las relaciones laborales. Estos principios deben aplicarse, pero sobre todo conocerse dado que tradicionalmente han quedado asociados al ámbito sanitario.

[80] Sobre la legitimidad del uso de datos personales en el ámbito de la empresa véase: Luján Alcaraz, J.: "Protección de datos de carácter personal y contrato de trabajo", *Aranzadi social*, nº 5, 2003, pp.133-146 y González Biedma, E: "Derecho a la información y consentimiento del trabajador en materia de protección de datos", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 138, 2017, pp.223-247.

[81] En este sentido al Carta Social Europea, Parte I, 22, Ob. Cit, sostiene que "Los trabajadores tienen derecho a tomar parte en la determinación y en la mejora de las condiciones de trabajo y del entorno de trabajo en la empresa".

En el ámbito laboral la aplicación de los principios de la bioética debe tender a conseguir como objetivo la dignidad de la persona, la justicia social y el bien común. Por ello, la persona y el respeto de su dignidad debe ser la inspiradora y canalizadora de cualquier norma, decisión o medida que se tome en las relaciones laborales, tanto por la empresa, la sociedad o el poder legislativo o político.

A pesar de que se ha realizado un análisis desde la bioética principialista no puede obviarse el alcance de la antropología en las relaciones laborales y, por tanto, aquella debe convivir y entenderse con el personalismo ontológico moderno.

Las formas dignas de trabajo, sus consecuencias sociales, su contenido y su afectación al medio ambiente se valoran de forma diferente por la sociedad según países y cultura. Por ello, los principios de la bioética, que deben ser aterrizados en cuestiones concretas como las que se han expuesto, han de ser una vía para avanzar hacia unas relaciones laborales más humanas y comprometidas con la sociedad y el planeta.

8. BIBLIOGRAFÍA

Alarcos Martínez, F. J.: *Bioética global, justicia y teología moral*, Bilbao, Desclée de Brouwer, 2005.

Alonso Olea, M.: *Introducción al derecho del Trabajo*, Madrid, Ed. Civitas, 5ª ed., 1994, p. 46.

Arendt, H.: *The Human Condition, Chicago*, University of Chicago Press, 1958.

Beauchamp, T. L. y Childress, J. F.: *Principles of Biomedical Ethics*, Oxford, Oxford University Press, 1994.

Aristóteles: *Política*, Madrid, Biblioteca Básica Gredos, 1988, p. 50.

Benedicto XVI: *Carta Encíclica Caritas In Veritate,* 2009. Recuperado 14 abril 2023 en https://www.vatican.va/content/benedict-xvi/es/encyclicals/documents/hf_ben-xvi_enc_20090629_caritas-in-veritate.html

Berti García, B.: "Los principios de la Bioética", *Prudentia Iuris*, nº 79, 2015.

Blázquez Fernández, N.: "Bioética: La nueva ciencia de la vida", *Biblioteca de autores cristianos*, 2000.

Camerlynck, G. H., Camerlynck, G. H. y Lyon-Caen, G.: *Droit du travail*, París, Dalloz, 1972.

Cardona Ramírez, C.M.: "El desarrollo de la bioética en Latinoamérica y el aporte desde el Franciscanismo", *El Ágora USB*, Medellin-Colombia Vol. 10, núm. I, 2010.

Carnelutti, F.: Studi delle energie come oggeto di rapport giuridici*, Studi di Diritto Civile,* Roma, Atheneum, 1916.

Casado, M., Casado González, M., Bergel, S. D.: "Comisión Nacional para la Protección de los Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y del Comportamiento. Informe Belmont de 30 de septiembre de 1978. Principios éticos y orientaciones para la protección de sujetos humanos", *Las leyes de la bioética*, Barcelona, Gedisa, 2004.

Comisión de las Comunidades Europeas: *Libro verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. 2001. Recuperado 12 julio 2023 en https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf .

Comisión nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y del comportamiento: "El Informe Belmont. Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación". 1979. Recuperado 12 septiembre 2023 en https://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf

De Cendra, J.: *Concepto de bien común*. Recuperado 25 agosto 2023 en https://www.youtube.com/watch?v=nqvZE4-u4MA.

Meda, D.: *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*, Barcelona, Ed. Gedisa, Col. Hombre y Sociedad (trad. Marc Vallés), 1998.

Engelhardt, H. T.: *Los fundamentos de la bioética*, Barcelona, Editorial Paidós, 1995.

Francisco: *Carta Encíclica Fratelli Tutti.* 2020, Recuperado 12 enero 2023 en https://www.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-francesco_20201003_enciclica-fratelli-tutti.html.

Francisco I: *Videomensaje del Santo Padre con motivo de la 109 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra 17 de junio de 2021, 2021 https://www.vatican.va/content/francesco/es/messages/pont-messages/2021/documents/20210617-videomessaggio-oil.html

Francisco: *Documento sobre la fraternidad humana por la paz mundial y la convivencia común*, 2019. Recuperado 15 junio 2023 en https://www.vatican.va/content/francesco/es/travels/2019/outside/documents/papa-francesco_20190204_documento-fratellanza-umana.html

García, J. J.: "Bioética personalista y bioética principialista. Perspectivas", *Cuadernos de Bioética* XXIV, 2013, págs. 68 y ss. Recuperado el 6/08/2023 en http://aebioetica.org/revistas/2013/24/80/67.pdf

García Llerena, V. M.: *De la bioética a la biojurídica: el principialismo y sus alternativas,* Granada, Editorial Comares, 2012.

Garzón, F. A.: "Fritz Jahr: ¿El padre de la bioética?" *Revista Latinoamericana de Bioética*, vol. 9, núm. 2, 2009.

Gómez, G. I.: *Bioética del Trabajo*, Palmira, Colombia, Gómez Marín, G. I. (Ed.), 2013. Recuperado 1 julio 2023 https://bioeticadeltrabajo.org/publicaciones/

González Biedma, E.: "Derecho a la información y consentimiento del trabajador en materia de protección de datos", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 138, 2017.

Gracia, D.: *Fundamentos de bioética*, Madrid, Eudema, 1989.

Guasp, J.: *Derecho*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1971.

Hervada, J.: *Introducción crítica al derecho natural*, Pamplona, Universidad de Navarra, 1981.

Juan Pablo II: *Carta Encíclica Laborem Exercens*, 1981. Recuperado 21 septiembre 2022 en https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html .

Juan Pablo II: *Carta Encíclica Sollicitudo Rei Socialis.* 1987. Recuperado 28 enero 2023 en https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_30121987_sollicitudo-rei-socialis.html

Juan Pablo II: *Carta Encíclica Centesimus Annus,* 1991. Recuperado 15 noviembre 2022 en https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_01051991_centesimus-annus.html

Juan Pablo II: *Mensaje Del Santo Padre Juan Pablo II A Una Conferencia Internacional en el XX Aniversario de la "Laborem Exercens"*, 2001. Recuperado 10 febrero 2023 en https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/speeches/2001/september/documents/hf_jp-ii_spe_20010914_incontro-lavoro.html#:~:text=3.,a%20%22dominar%20la%20tierra%22.

León XIII: *Carta Encíclica Rerum Novarum del Sumo Pontífice León XIII, sobre la situación de los obreros,* 1891. Recuperado 25 noviembre 2022 en https://www.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html.

López Vélez, L.E. y Zuleta Salas, G.L.: "El principio de beneficencia como articulador entre la teología moral, la bioética y las prácticas biomédicas", *Franciscanum. Revista de las Ciencias del Espíritu*, Vol. 62*,* nº174, 2020.

Luján Alcaraz, J.: Protección de datos de carácter personal y contrato de trabajo. *Aranzadi social*, núm. 5, 2003.

Marín Moral, I.: *La Doctrina Social de la Iglesia a la luz del Derecho del Trabajo*, Murcia, Laborum, 2022.

Montoya Melgar, A.: *Derecho y Trabajo*. Cizur Menor (Navarra). Aranzadi-Civitas, 2016.

Muñoz Poblete, C y Vanegas López, J.: Enfoque desde la Bioética de la relación Trabajador - Riesgo Laboral: Un tema pendiente por ser abordado. *Trabajo y sociedad*, nº 20, 2013.

Pablo VI: *Constitución Pastoral Gaudium et Spes*, 1965. Recuperado 12 enero 2023 en https://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_const_19651207_gaudium-et-spes_sp.html.

Potter, V. R.: *Bioethics: bridge to the future*. Englewood Cliffs, New Jersey. Prentice-Hall, 1971.

Silberman Abella, R.: "In this mean-spirited moral free-for-all, we need to put justice back in charge", 2023, *Washington Post*. Recuperado 18 agosto 2023 en https://www.washingtonpost.com/opinions/2023/08/14/justice-rule-of-law-ruth-bader-ginsburg-rosalie-abella/

Siurana Aparisi, J. C.: "Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural", *Veritas*, núm. 22, 2010.

Snead, O. C.: *What It Means to Be Human: The Case for the Body in Public Bioethics*, Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press, 2020.

Somavía, J.: *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*, Santiago de Chile, Organización Internacional del Trabajo, 2014.

Suárez-Rodríguez, J.: "El fundamento de los principios jurídicos: una cuestión problemática", *Revista Civilizar Ciencias Sociales y Humanas,* vol.16, nº 30, 2016.