



## **Enfoque desde la Bioética de la relación Trabajador - Riesgo Laboral: Un tema pendiente por ser abordado.**

### **Bioethics focus from the relation Worker - Safety: One issue to be addressed**

**Claudio MUÑOZ POBLETE\***  
**y Jairo VANEGAS LÓPEZ\*\***

Recibido: 19.12.11

Aprobado definitivamente: 09.05.12

#### **RESUMEN**

Desde la disciplina de la bioética el conflicto en relación al derecho a la salud y seguridad del trabajador, y el legítimo objetivo de las empresas a maximizar la producción, sigue siendo un tema pendiente. En la actualidad persisten trabajos con elevados niveles de inseguridad y enormes diferencias en materia de seguridad laboral, entre países, sectores económicos, grupos sociales y entre rubros laborales, a pesar de los logros alcanzados en derechos laborales durante el último siglo. La persistencia de trabajos altamente riesgosos y procesos de innovación tecnológica, entre otros, han acarreado nuevos y desconocidos riesgos para la salud. Frente a esta incertidumbre el principio de la precaución basado en los avances científicos y los valores sociales, permite adoptar medidas para evitar o disminuir el daño cuándo la actividad humana se expone a un riesgo laboral que no son moralmente aceptables. Ello impone la necesidad de mantener eficientes programas de prevención, vigilancia y evaluación de riesgos. Lo anterior, conlleva a considerar el principio de responsabilidad, considerando que cada miembro de una sociedad sería responsable por el bien de los demás. En este sentido, la responsabilidad social debiera reflejarse en acciones por los tomadores de decisiones, tanto del sector Estado como del privado, para proponer políticas públicas y normas que protejan a los trabajadores. La salud ocupacional como un bien global, debe orientarse a políticas públicas de carácter global, pero con responsabilidad colectiva y favoreciéndose de la coherencia de intereses entre el Estado, los trabajadores y el sector privado.

**Palabras Clave:** Bioética - riesgo laboral – justicia – autonomía – precaución - responsabilidad social.

#### **ABSTRACT**

From the discipline of the bioethics the conflict in relation to the right to the health and safety of the worker, and the legitimate aim of the companies to maximize the production, continues being a hanging topic. At present works, persist with high levels of insecurity and enormous differences as for job safety, between countries, economic sectors, social groups and between line of business, in spite of the achievements reached in labor laws during last century. The

---

\* Programa Doctorado Salud Pública, Universidad de Chile. Académico Depto. Medicina Interna, Universidad de La Frontera. Correo: [cfmunoz@med.uchile.cl](mailto:cfmunoz@med.uchile.cl)

\*\* Doctor en Salud Pública, Académico Depto. Post Grado, Facultad de Medicina, Universidad Mayor.

persistence of highly work hazards and processes of technological innovation, between others, have transported new and unknown risks for the health. Opposite to this uncertainty the beginning of the precaution based on the scientific advances and the social values, it allows adopting measures to avoid or to diminish the hurt when the activity humanizes is exposed to a labor risk that they are not morally acceptable. It imposes the need to support efficient programs of prevention, vigilance and risk evaluation. The previous thing, he carries to considering the beginning of responsibility, considering that every member of a company would be responsible for the good for the others. In this respect, the social responsibility must be reflected in actions for which they take decisions, so much of the State sector as of the Private sector, to propose public policies and procedure that protect the workers. The occupational health as a global good, debit was orientating to public policies of global character, but with collective responsibility and favoring of the coherence of interests between the State, the workers and the private sector.

**Keywords:** Bioethics - work hazards - safety of worker – justice – autonomy – precaution – social responsibility.

## SUMARIO

Introducción. La inevitable convivencia del trabajo con el riesgo. Principios Éticos en conflictos. Aspectos del derecho laboral. Consideraciones finales

\*\*\*\*\*

## Introducción

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

El logro de derechos laborales en cada país ha sido el resultado de tareas complejas y prolongadas luchas entre diferentes grupos sociales (Morris, 2002)<sup>1</sup>. Históricamente se describen tres modelos diferentes sobre estos derechos. Primero, en la Europa del siglo XIX bajo una mirada de protección de los más vulnerables, más que de un lenguaje de derechos, surgen temas que incluían duración de la jornada laboral, uso maquinaria peligrosa, salarios mínimos y otras condiciones básicas del trabajo (Abrams, 1892)<sup>2</sup>. Un segundo modelo que surge de la República Alemana de Weimar (1919-1933) y en la Constitución Mexicana (1917) se orientaba a dar protección constitucional a los derechos. El objetivo era dar un equilibrio justo entre empleadores y trabajadores (Kahn-Freund, 1976)<sup>3</sup> (OIT, 1999)<sup>4</sup>. El tercer modelo es la desregulación, propiciado por el libre mercado. El derecho como ser humano, la igualdad de trato y el respeto no se ven como un valor social en sí mismo, asume que los individuos son seres racionales motivados únicamente por el interés propio (Morris, 2002).

---

<sup>1</sup> Morris, G. (2002): "The Employment Act 2002 and the crisis of individual employment rights, Rights at Work, International Institute for Labour Studies". *Industrial Law Journal*, Geneva, 31: 245-269.

<sup>2</sup> Abrams P. (1982): *Historical Sociology*, Shepton Mallett.

<sup>3</sup> Kahn-Freund O. (1976): *Labour and the law*, London, Stevens.

<sup>4</sup> International Labour Organization(1999): *Decent work: Report of the Director General*, Geneva, OIT.

Los sistemas de prevención de riesgos siguen siendo insuficientes en trabajos donde la mano de obra humana necesariamente debe estar presente, planteándose varios dilemas en el ámbito de la bioética. Uno de los más relevantes es la protección de la vida y salud de los trabajadores versus la generación de bienes y riqueza, que debiera conducir al desarrollo y bienestar de un país. Es así como existe una preocupación constante por los accidentes y enfermedades de origen laboral y también, pero en menor medida, por aquellos riesgos laborales de exposición crónica, muchas veces, silenciosos e invisibles, que manifiestan sus consecuencias a largo plazo (Ribeiro, 2002)<sup>5</sup>. Por otra parte, la introducción de innovaciones tecnológicas y organizativas a los procesos de trabajo, ha sido sinónimo de ganancia y atracción de inversiones con el fin de mantener competencia en el mercado, sin embargo, también ha traído una mayor complejidad a las relaciones productivas y una serie de nuevos riesgos no contemplados en los diseños originales (Scopinho, 1999)<sup>6</sup>. Dado los conflictos que se generan, en la actualidad se plantea proponer nuevas reglas sobre los derechos del trabajador (Thomas, 1984)<sup>7</sup>.

Según cálculos de la OIT cada año mueren más de 2 millones de personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. De acuerdo con estimaciones conservadoras se producen 270 millones de accidentes en el trabajo y 160 millones de casos de enfermedades profesionales (OIT, 2003)<sup>8</sup>. La seguridad en el trabajo difiere enormemente entre los países, sectores económicos, grupos sociales y entre rubros laborales. Los países en desarrollo pagan un precio especialmente alto en muertes y lesiones, pues un gran número de personas están empleadas en actividades peligrosas con insuficientes niveles de seguridad y protección laboral, como la agricultura, construcción, industria maderera, pesca y minería, siendo la tasa de mortalidad en los países en desarrollo cinco a siete veces mayor que en los países industrializados. La falta de regulación, e incluso la ignorancia de los efectos de algunos trabajos sobre la salud humana, ha quedado demostrado en países con desarrollo agroindustrial importante, el uso de los plaguicidas es responsable de más de 20.000 muertes no intencionales por año, la mayoría de los cuales se producen en el tercer mundo, se ha estimado que 25 millones de trabajadores agrícolas son intoxicados de manera aguda al año por el uso de estos productos (Soares, 2002)<sup>9</sup>.

Las reestructuraciones que en los años ochenta involucraron al sector productivo y de servicios se han empeñado a tratar a los trabajadores no como empleados dependientes, sino como “emprendedores” creativos de sí mismos (Günter, 2009)<sup>10</sup>, este nuevo sistema de exigencias genera a su vez un margen de acción legitimadora para justificar medidas desreguladoras. Ha existido un empeño en reducir la percepción del riesgo y se ha trasladado a los trabajadores la responsabilidad de controlarlo, disminuyendo la participación de los empleadores y del Estado en materia de seguridad laboral. Observamos como actividades altamente riesgosas que se desarrollan en las plataformas petrolíferas del Brasil (Vaz de Souza, 2003)<sup>11</sup>, las investigaciones de accidentes laborales mantienen el prejuicio de que la víctima siempre es culpable, hasta que alguien demuestre lo contrario, evidenciando como se traslada al trabajador las responsabilidades primarias.

---

<sup>5</sup> Ribeiro N. (2002): “Processo de trabalho e riscos para a saúde dos trabalhadores em uma indústria de cimento”. Cad. Saude Pública, Brasil, 18: 1243-1250.

<sup>6</sup> Scopinho R. (1999). “Novas tecnologias e saúde do trabalhador: a mecanização do corte da cana de açúcar”. Cad. Saúde Pública, Brasil, 15:147-161.

<sup>7</sup> Thomas O. (1984). The New OSHA Rules and the Worker's Right to Know. The Hastings Center Report.

<sup>8</sup> International Labour Organization (2003). La seguridad en cifras: Sugerencias para una cultura general en materia de seguridad en el trabajo, Genev. OIT.

<sup>9</sup> Soares W. (2002). “Trabalho rural e fatores de risco associados ao regime de uso de agrotóxicos em Minas Gerais”, Cad Saúde Pública, Brasil, 18:1243-1250.

<sup>10</sup> Günter Vob G. (2009), citado por Axel Honneth en *Crítica del Agravio Moral, Patologías de la Sociedad Contemporánea*, 1ª Ed. Univ Autónoma Metropolitana.

<sup>11</sup> Vaz de Souza C. (2003). “Análise de causas de acidentes de trabalho e ocorrências anormais, relacionados ao trabalho em uma refinaria de petróleo”. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 19: 1293-1303.

Los debates bioéticos regresan con regularidad al ámbito del trabajo dado que es un mundo lleno de intereses en conflicto y desequilibrios de poder. Es debido a la naturaleza contradictoria de la relación empleado-empendedor que la sociedad tiene que hacerse cargo de estos dilemas y mantener balanceada estas relaciones (Kuhn, 2009)<sup>12</sup>.

El propósito de este artículo es analizar aspectos bioéticos que resultan aún pendientes en la conflictiva relación entre el derecho a la salud y seguridad del trabajador y el legítimo propósito de las empresas a maximizar la producción, vislumbrando algunos énfasis para su mejora.

### **La inevitable convivencia del trabajo con el riesgo**

La reflexión bioética ha estado distante de los procesos productivos peligrosos, la condición de mantenerla o prohibirla, no ha sido resuelto por sociedades que tienen su foco en la generación de bienes y riquezas. En la actualidad, dada la desregulación existente y la fuerza del libre mercado, se sigue sometiendo a los trabajadores a condiciones de riesgo inaceptables, permaneciendo pendiente la evidencia científica suficiente para proveer medidas de prevención efectivas. Como apoyo al debate bioético, el Principio de Precaución, que analizaremos más adelante, nos permite adoptar medidas para evitar o disminuir el daño cuando las actividades humanas pueden acarrear un daño moralmente inaceptable, que resulta ser científicamente plausible pero incierto(OIT, 2003)<sup>13</sup>.

A pesar de que organizaciones internacionales declaran el valor de programas preventivos en los lugares de trabajo y especialmente en aquellos de alto riesgo (OIT, 2003) (Parlamento Europeo, 2000)<sup>14</sup>, dado que reconocen que es inevitable la convivencia con actividades laborales riesgosas, no han sido explícitos en propiciar discusiones bioéticas frente a la flexibilidad con que los países, sobre todo aquellos en desarrollo, administran los riesgos laborales. Sin embargo, si han alertado de las consecuencias del sistema de globalización en materia ideológica, política y económica y la acción depredadora del libre mercado a costa del de los trabajadores.

Dada la naturaleza de una empresa, donde el objetivo es optimizar el rendimiento de la actividad productiva, la salud de los trabajadores no resulta ser el propósito principal del negocio, sino una condición del entorno para el logro de los objetivos productivos. En el mundo laboral real los derechos de seguridad y salud del trabajador siguen aún pendientes (Haines, 1989)<sup>15</sup>, empleadores no respetan los derechos laborales y los Estados no cumplen su rol regulador, dando lugar a trabajadores sometidos a actividades altamente riesgosas sin mínimas garantías de seguridad. El problema se acentúa cuando los trabajadores optan voluntariamente por un trabajo de estas características, sin embargo, en la mayoría de los casos es porque no existen para ellos otras alternativas. Es una premisa falsa afirmar que los trabajadores tienen plena libertad para aceptar un trabajo y las condiciones de este. Aunque algunos componentes de la libre determinación están presentes, las condiciones económicas y sociales ejercen una influencia en la elección que hace un trabajador, en el nivel de riesgo a tolerar y su capacidad para participar en la gestión del riesgo (Schulte, 2007)<sup>16</sup> (Gallagher, 1997)<sup>17</sup> (Jensen, 2002)<sup>18</sup>

---

<sup>12</sup> Kuhn J. (2009). "Aspectos éticos de la Salud en el Trabajo". *Bundesges undheitsbl* 52:535-542.

<sup>13</sup> International Labour Organization (2003). *Derechos fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo*. Ginebra, OIT.

<sup>14</sup> Parlamento Europeo (2000). *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Diario Oficial de las Comunidades Europeas.

<sup>15</sup> Haines T. (1989). "Ethics in Occupational Health", *Canadian Family Physician*. 35: 2273-2275

<sup>16</sup> Schulte P. (2007) "Ethical and Scientific Issues of Nanotechnology in the Workplace" *Environmental Health Perspectives* 115:5-12.

<sup>17</sup> Gallagher C. (1997). Types of health and safety management systems. In: *Health and Safety Management Systems: An Analysis of System Types and Effectiveness*. Canberra, ACT: Office of the Australian Safety and Compensation Council.

<sup>18</sup> Jensen P. (2002). "Assessing assessment: the Danish experience of worker participation in risk assessment". *Econ Ind Democracy*, 23:201-207.

(Lynn, 1997)<sup>19</sup> (Shearn, 2005)<sup>20</sup>. Es aquí donde los esfuerzos en materia de regulación y fiscalización deben acentuarse para evitar abusos sobre aquellos que se encuentran, por la dura necesidad de la indigencia u otra condición, en una posición desfavorable para ejercer su autonomía.

### Principios Éticos en conflictos

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

Esta realidad puede ser el resultado de la modificación en determinadas circunstancias de la ética establecida. Esto se conoce como “posética” y se trata de un cambio de dispositivos ético-social, o sea, una nueva relación entre el hombre y los valores. Antes la interrogante era “*qué debo hacer*”, la respuesta era “*actuar según el deber*”. Actualmente, la pregunta es “*qué conviene más hacer*”, la respuesta es “*actuar según lo que se desea obtener*” (Schramm, 2001)<sup>21</sup>.

Al respecto, existen dos posturas teóricas importantes al plantear dilemas en el ámbito de la bioética, el consecuencialismo y la deontología. El consecuencialismo sostiene que los fines de una acción suponen la base de cualquier apreciación moral que se hace sobre esta acción. Por tanto, una acción moralmente correcta es la que conlleva a buenas consecuencias. Mientras, que la deontología pone énfasis en la acción misma así como la motivación individual o inicial y no sólo en su consecuencia final. En base a esto, y desde el punto de vista consecuencialista, la discusión no se centraría en los medios sino en el producto final que es una mayor productividad, competitividad y ganancia económica. En de la deontología, el énfasis estaría puesto en la motivación inicial y en las acciones mismas y no tanto en los resultados. Ello implicaría una mayor preocupación en aquellos aspectos que están siendo deliberadamente no considerados tales como, políticas públicas dirigidas al área de la prevención, vigilancia y regulación dirigida a disminuir el riesgo laboral (García, 2007)<sup>22</sup>. Dentro de los principios éticos que entran en conflicto se encuentran el principio precautorio y el principio de responsabilidad. Además, no se puede dejar de mencionar otros principios que son transversales tales como la autonomía, la justicia distributiva y la equidad.

Los trabajadores, cuando tienen la posibilidad de ejercer su autonomía, pueden optar por trabajos que le convenga más a sus intereses y capacidades, Gewirth (Gewirth, 1986)<sup>23</sup> argumenta que existen dos características invariantes necesarias para cualquier acción humana, aplicadas también al trabajo, la primera es la libertad del trabajador, “*cada persona puede controlar sus elecciones y comportamiento de manera no forzada mientras conoce las circunstancias pertinentes*”. La segunda característica es hacerlo bien, “*cada persona debe tener las habilidades y condiciones necesarias para que la acción tenga éxito*”. Sin embargo, este segundo planteamiento desconoce las bajas oportunidades de educación y preparación técnica de una gran parte de la población. Tanto la libertad como el hacerlo bien, propuesta por Gewirth, proporcionan normas generales de comportamiento ético que abarcan desde la confidencialidad, el derecho a saber, el consentimiento informado, la equidad y la justicia. Si se acepta esta propuesta, hay que aceptar que cada trabajador tiene el derecho a un ambiente saludable de trabajo (Gallagher, 1997). ¿Cuál es la actitud que debemos tener frente a riesgos no demostrados o desconocidos? Este es un tema no solucionado por los científicos y los encargados de la seguridad laboral. Una ilustración de lo anterior son las innovaciones de los

---

<sup>19</sup> Lynn F. (2006). Public Participation in Risk Management Decisions: The Right to Define, the Right to Know, and the Right to Act. Available from: <http://www.piercelaw.edu/risk/vol1/spring/lynn.htm> /.

<sup>20</sup> Shearn P. (2005) *Workforce Participation in Occupational Health and Safety in Non-Unionized Workplaces*. HSE Report no. HSL/2005/41. London: Health and Safety Executive.

<sup>21</sup> Schramm F y Kottow M.(2001). “Principios bioéticos en salud pública: limitaciones y propuestas”. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro. 17(4):949-956.

<sup>22</sup> García P. (2002). “¿Ontología fundamental o teoría del conocimiento? Heidegger crítico del neokantismo”. *Signos filosóficos*. 7:125-150.

<sup>23</sup> Gewirth A (2003). “Human rights and the workplace”. *American Journal of Medical*, 9:31-40

procesos productivos. Las empresas lo implementan para mantener su competencia en el mercado, conllevando a que los trabajadores constantemente sean expuestos a nuevos riesgos, pero además éstos no cuentan con la información suficiente para evaluar su riesgo y así dar su consentimiento de participación, lo cual reduce su autonomía (OIT, 2003)<sup>13</sup> (Gewirth, 1986)<sup>23</sup> (Zamora, 2003)<sup>24</sup>.

Por ello, es importante la información respecto a los márgenes de incertidumbre con los que se actúa frente a un riesgo. Por una parte, la experimentación en laboratorios y su generalización a situaciones reales hace que los expertos administren la información científica y relativicen indicadores así como en los resultados del análisis de los datos, repercutiendo en la efectividad de las acciones preventivas. Por su parte, los tomadores de decisión hacen análisis de costo beneficios basados en criterios políticos-económicos más que considerar los criterios bioéticos en relación a la salud ocupacional, ya sea en forma de asesoramientos o como comités garantes. La historia nos ha mostrado que en sociedades tecnológicamente avanzadas han prevalecido actitudes demasiado tolerantes del riesgo y bajo una sombra de incertidumbre e ignorancia de sus consecuencias. La subestimación de los riesgos ha resultado por desgracia una constante, productos y procesos que fueron considerados inocuos en su momento, en determinados niveles de exposición y control, luego resultaron dañinos, esto apunta hacia tomas de decisiones gravemente sesgadas a favor de una innovación tecnológica, que no toma suficientemente en cuenta aspectos precautorios de la salud en los trabajadores (AEMA, 2003)<sup>25</sup>.

Cuando la cadena causal del daño es desconocida el *Principio de Precaución* (COMETS, 2005)<sup>26</sup> surge debido a la importancia ética de los retrasos en la detección de los riesgos para la salud humana. Para la filosofía moral, la precaución es inseparable de la ética de la responsabilidad y es consecuencia de la incertidumbre ante el riesgo. En la medida en que la precaución nos habla de anticipación y de responsabilidad nos conduce a replantear una agenda con prioridades políticas en el ámbito de la salud ocupacional.

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

La introducción de las actividades con serios niveles de incertidumbre sobre los riesgos, como la minera, pesquera, o agrícola, exige considerar los costos y los beneficios así como los mecanismos para evaluar sistemáticamente los efectos negativos. Sin embargo, el costo-beneficio podría no considerar la equidad entre los que recibieran beneficio y los que asumen los costos.

Es así como el principio de responsabilidad es considerada una herramienta para el análisis de cuestiones morales en salud pública, lo cual, significa hacerse cargo de lo realizado frente al amenazado en su vulnerabilidad. Se atribuye responsabilidad a los individuos a partir del presupuesto que cada acto humano ha sido libremente elegido por un agente moral, quien siempre es responsable por sus decisiones y las consecuencias de ella (Siqueira, 2001)<sup>27</sup>.

Esta noción de que los individuos, empresas o Estados son moralmente responsables de las decisiones que adoptan, es un fundamento ético esencial cuando se utiliza el Principio de Precaución. Es así como la responsabilidad implica que el actuar de todos los actores disponga de verdaderas libertades de decisión (Thomas, 1984)<sup>28</sup>.

<sup>24</sup> Zamora A. (2003). “¿Deontología Kantiana?”. Rev. Filosofía Univ. Costa Rica, 108:147-151.

<sup>25</sup> Agencia Europea del Medio Ambiente (2003). AEMA, “Lecciones tardías a partir de alertas tempranas: el principio de precaución 1896-2000”, Centro de publicaciones del MMA, Madrid AEMA.

<sup>26</sup> Comisión Mundial de Ética del Conocimiento Científico y la Tecnología (2005) Informe del grupo de expertos sobre el principio de precautorio, Paris. COMETS.

<sup>27</sup> Siqueira J. (2002). El principio de responsabilidad de Hans Jonas. Acta Bioethica 7(2).

<sup>28</sup> Mcgarity T. (1984). *The New OSHA Rules and the Worker's Right to Know*. The Hastings Center Report.

## Aspectos del derecho laboral

Los derechos laborales deben tener su contrapartida en las obligaciones respectivas de los todos los actores (O'Neill, 1996)<sup>29</sup> (O'Neill, 2002)<sup>30</sup>. El Estado debe evitar violaciones por parte de los empleadores, ya sea estableciendo obligaciones de conducta y obligaciones de resultado. En el marco de los derechos laborales existen hoy en día a lo menos cuatro pilares: a) el diálogo que da forma a las relaciones de poder, b) una nueva concepción de la regulación del trabajo, que abarca tanto a empleados como a trabajadores independientes, evitando privilegiar ciertas formas de trabajo remunerado, c) unificación del derecho público y privado, a fin de reconocer las nuevas formas de representación colectiva como custodio de los derechos individuales, d) poner fin a la divergencia tradicional entre los derechos humanos y laborales tomando como referencia convenios de la OIT como base para una nueva cultura de derechos sociales (OIT, 2003).

En la actualidad un nuevo modelo basado en la regulación de los derechos del trabajo reconoce que una regulación especial de las relaciones en el trabajo puede ser justificada por dos razones. En primer lugar, puede haber fallas del mercado. Esto ocurre cuando hay una desviación significativa entre los resultados que daría lugar a una perfecta competencia y el funcionamiento real del mercado de trabajo. En segundo lugar, la regulación puede ser necesaria para corregir los inaceptables resultados distributivos. Estas justificaciones pueden producir conflictos o superponerse. Según esta mirada los trabajadores entran en el mercado de trabajo con diferentes niveles de educación y formación, así como con diferencias de género, clase y raza, y los mercados tienden a producir diferencias de los salarios y condiciones que no guardan relación con el valor añadido por las personas. El trabajo de algunos es sobrevalorado, mientras que el de otros está subvalorado (Deakin, 2000)<sup>31</sup>.

La aceptación de riesgo por parte de los trabajadores como lo dice Fischhoff (Fischhoff, 1994)<sup>32</sup>, es un concepto relativo que incluye el juicio sobre la certeza y gravedad del riesgo, la extensión de los efectos en salud, la naturaleza voluntaria de los riesgos, los riesgos y ventajas de otras alternativas y la compensación por ser sometidos, por lo cual a nivel individual es el consentimiento informado el que permite al trabajador decidir con libertad sobre la aceptación del riesgo, y evaluar los beneficios y riesgos asociados.

La *justa distribución* de los beneficios y de los riesgos no se debe sólo al comportamiento y al mérito individual, sino también a las sistemáticas diferencias socioeconómicas existentes entre los distintos sectores de la población. En este sentido la sociedad ha sido promotora del desarrollo técnico industrial, en algunos casos de manera razonable para su desarrollo, pero en otros ha habido cierta flexibilidad para tolerar e incluso aceptar tareas francamente peligrosas. De este modo surgen los problemas de equidad más acentuados entre los países en desarrollo y los industrializados. Las enormes y sistemáticas diferencias en la distribución de la riqueza, la educación, los derechos civiles, y la protección social, entre los países, son alarmantes desde el punto de vista ético. En todo el mundo los pobres y los vulnerables son los más expuestos a trabajos altamente peligrosos, ya sea por sus limitadas opciones para la elección de un trabajo, o bien por la propia desregulación del sistema laboral. Los bajos niveles educacionales, así como la presencia de condiciones sociales especiales como la migración, trabajo infantil, precariedad de distinta índole, han sido determinantes en estas exposiciones.

El incentivo económico o compensación por el riesgo que ha estado presente en el trabajo, tiene dilemas éticos complejos dado que cuantificar económicamente el riesgo tiene implícito el valor de la vida humana. El instrumento de la compensación puede resultar adecuado, cuando el trabajador puede ejercer libremente su voluntad en una negociación

---

<sup>29</sup> O'Neill, O. (1996) *Towards justice and virtue: a constructive account of practical reasoning*. Cambridge, Cambridge University Press.

<sup>30</sup> O'Neill, O. (2002) *Autonomy and trust in bioethics*, Cambridge, Cambridge University Press.

<sup>31</sup> Deakin, S. & Wilkinson, F. (2000). "Labour Law and Economic Theory: A Reappraisal". In H. Collins, P. Davies, & R. Rideout (eds.). *Legal Regulation of the Employment Relationship*. London. Kluwer.

<sup>32</sup> Fischhoff B. (1994). *Acceptable risk: a conceptual proposal*. Risk Aerosol Behavior. New York: John Wiley and Sons.

equilibrada. En otras situaciones cuando estas condiciones de negociación no existen y donde la compensación incluso no forma parte del trato laboral, aparece una figura de aprovechamiento inaceptable éticamente y una disminución de los estímulos para la prevención laboral y control del ambiente y organización productiva (Giovanni, 2002)<sup>33</sup>.

Según los economistas, en el mercado laboral el salario de un empleado se determina en gran medida por sus conocimientos, habilidades, poderes y la existencia de demanda por dichos recursos (Fischhoff, 1994). La salud y los riesgos también desempeñan un papel en el salario para trabajos que requieran exponerse a riesgos severos y será determinado en parte por el precio al que los empleados están dispuestos a aceptar a cambio de exponerse a estos riesgos. La filosofía neoliberal en el ámbito laboral ha conseguido eliminar, o reducir al mínimo posible, las interferencias entre demanda y oferta de trabajo. En el ámbito de los derechos individuales esta finalidad se impuso bajando sustancialmente los niveles de protección legal, y en el ámbito de las relaciones colectivas, desarticulando, obstaculizando e inhibiendo la acción sindical y la negociación colectiva. Los bajos porcentajes de participación sindical que actualmente existen, por ejemplo en Chile no supera el 11% (Reinecke, 2007)<sup>34</sup>, han ocurrido porque en el área privada, con la fragmentación patronal que existe a raíz de la subcontratación, hay demasiados empleadores y eso hace difícil crear un sindicato y si lo hacen, a los dos o tres meses les cambian el contrato y el sindicato desaparece. Esta realidad ha conducido que el poder de negociación de los trabajadores sea mínimo, aceptando las condiciones impuestas por la parte con más poder de la relación laboral (Lizama, 2007)<sup>35</sup> (Muneto, 1999)<sup>36</sup>.

Los desequilibrios de poder, cuando el poder del trabajador es escaso, cuando el estado está inerte, cuando las empresas basan su actividad en la ausencia de reglas y de respeto por la vida humana, fragmenta las fuerzas de presión y negociación de los colectivos laborales. Un equilibrio debe establecerse mediante un empoderamiento de los trabajadores, pasando por una acción colectiva y organizada que defienda los derechos del trabajador. Como lo define Blanchard el empoderamiento es un proceso que reemplaza la estructura piramidal por una estructura más horizontal, en donde la participación de todos y cada uno de los individuos dentro de un sistema fomenta la riqueza y potencia el capital humano, reflejado no sólo en el individuo sino también en la comunidad en la cual se desempeña (Blanchard, 1997)<sup>37</sup>.

### Consideraciones finales

En el trabajo las decisiones bioéticas basadas en la precaución, siempre se ven nutridas por los avances del conocimiento científico y los valores sociales donde ésta se aplica. La reflexión bioética debe incorporar, necesariamente, los aspectos cualitativos basados en las raíces culturales de las prácticas laborales y de la ciencia y tecnología aplicada. Esta reflexión no puede quedar desplazada a un segundo plano, sino que debe acompañar cada paso en la toma de decisión del proceso productivo, es de esta manera en que podamos actuar oportuna y adecuadamente frente al riesgo y tomar decisiones sustentables sobre la tolerancia y niveles de exposición benignos para la salud humana.

Si bien, en las complejas cadenas de decisiones y eventos de un accidente las responsabilidades son compartidas, al igual que las obligaciones, hay algunos que pueden resultar especialmente responsables en razón de su función definida con antemano. Por su parte, existe claridad que el objetivo del empleador, empresario o fabricante, busca generar bienes y riqueza, lo adecuado desde la perspectiva ética sería que respondiera voluntariamente a sus acciones u omisiones en un marco de responsabilidad frente a los trabajadores y la sociedad. El trabajador también debe hacerse responsable de sus decisiones y acciones, en otras palabras,

---

<sup>33</sup> Berlinguer G. (2002). *Bioética Cotidiana*, Cáp. Trabajo y Salud: Fundamentos y Conflictos Éticos. Argentina. Siglo XXI.

<sup>34</sup> Reinecke, G. (2007). Informe de Empleo para el año 2006., Oficina Subregional para el Cono Sur de América Latina, Chile. Oficina internacional del trabajo.

<sup>35</sup> Feres M. (2007). *La negociación colectiva del futuro de Chile*. Chile. Chile 21

<sup>36</sup> Osaki M. (1999). *Negociar la flexibilidad: Función de los interlocutores sociales y del Estado*. OIT.

<sup>37</sup> Blanchard, K. (1997). *Empoderamiento: Tres claves para lograr que el proceso de facultar a los empleados funcione en su empresa*. Bogotá. Norma.



respetarse a sí mismo mediante un actuar seguro y protegido frente a tareas riesgosas, sin embargo, en este sentido nuevamente la responsabilidad recae en el empleador pues es legítimo exigir que éste disponga de las condiciones de seguridad óptimas para la práctica laboral. Es aquí donde el Estado, con una responsabilidad suprema, juega un rol primordial para velar porque estas obligaciones éticas de los empleadores y trabajadores se cumplan, propiciando un marco normativo y regulatorio que permita mantener los equilibrios entre los derechos y las obligaciones y velar por el bien común a largo plazo, con especial énfasis cuando se trata de trabajadores en condiciones de vulnerabilidad. La desregulación y el desempleo genera nuevos caminos de producción, donde los inmigrantes laborales pueblan las ciudades en busca de trabajos ocasionales, retornando formas desprotegidas de trabajo, como al inicio de la industrialización capitalista. Reconocer además, que las actuales condiciones laborales de subcontratación, trabajos temporales, trabajos sin contrato o trabajo informal e incluso trabajo infantil, que determinan diversos niveles de precariedad, son parte del actual escenario laboral, por lo tanto, las políticas públicas, propiciadas en materia de laboral y de salud, deben hacerse cargo de esta realidad.

El conflicto entre los trabajadores y los empleadores se ha tornado menos dramático cuando entre los dos antagonistas se ha creado un mayor equilibrio de poderes. Los conflictos bioéticos no deben ser sólo resueltos en la mesa de negociación de un sindicato o trabajador con su empleado, sino que éstos deben estar cautelados desde la política pública, con la debida representación de los grupos interesados, exigiendo encontrar un camino que capte y considere, responsablemente, los valores e intereses en juego. Se debe considerar como fundamental que la salud y seguridad del trabajador no es un componente negociable desde la perspectiva productiva, sino ha de constituir los cimientos sobre los cuales se asienta el desarrollo productivo, humano y social de un país.

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

Los costos y beneficios de los programas de control y prevención del riesgo laboral medidos en un valor monetario colocan en la balanza a la vida humana atribuyéndole un valor difícilmente cuantificable y desde la mirada de la bioética un valor bastante escaso. Llevar a cabo una evaluación basada sólo en aspectos económicos, habitualmente descuida implicaciones como la equidad, justicia, la moralidad y la aceptación pública. Los esfuerzos que hacemos para regular actividades laborales inminentemente peligrosas, exige, que de uno u otro modo, se tengan en consideración los costos y las ventajas, una tarea difícil pues se intenta evaluar daños distantes, inciertos o incluso irreversibles. Es por esto que desde una perspectiva bioética su interpretación siempre debe ser hecha con cautela.

La salud ocupacional como un bien global, debe orientarse a políticas públicas de carácter global, pero con responsabilidad colectiva y favoreciéndose de la coherencia de intereses entre el Estado, los trabajadores y el sector privado. En base a la discusión ética planteada, los diferentes actores, deberían adoptar políticas públicas ante las condiciones de falta de seguridad en el trabajo. El Estado, es quien en términos de justicia, debe tener especial preocupación cuando un trabajador, vulnerado socialmente, ejerce trabajos peligrosos o es incentivado económicamente para ello.

Sería importante considerar introducir en el ámbito laboral Comités de Bioética, que tendrán funciones de asesoramiento en conflictos ético-laborales basados en acuerdos internacionales. Se requiere por tanto potenciar recursos humanos capacitados para afrontar los

retos y problemáticas en la prevención integral de los riesgos laborales, tendientes no sólo al hecho de diagnóstico sino de desarrollar iniciativas reales para mejorar la situación de los trabajadores y su entorno.

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