

JUSTICIA Y TRABAJO DECENTE DESDE LA PERSPECTIVA BIOÉTICA EN SALUD OCUPACIONAL

JUSTICE AND DECENT WORK PERSPECTIVE BIOETHICS IN OCCUPATIONAL HEALTH
JUSTIÇA E TRABALHO DECENTE DESDE A PERSPECTIVA BIOÉTICA EM SAÚDE OCUPACIONAL

Ramos Piñero, Mariely¹

Fecha de recepción: 14.03.14

Fecha de aceptación: 21.05.14

RESUMEN

Esta disertación tiene como objetivo general: Identificar las relaciones entre justicia y el trabajo decente desde la perspectiva bioética en salud ocupacional. Metodología: se realizó una revisión documental fundamentada en los siguientes tópicos: el significado del trabajo, el trabajo decente, la justicia y la bioética, creando argumentos básicos desde el contexto de la salud ocupacional. Concluyendo que la justicia es base para el trabajo decente, elementos esenciales para la salud ocupacional en tanto y en cuanto es parte y el fundamento del servicio que deben brindar los profesionales en el área. El principio de justicia se encuentra entrelazado con el trabajo decente desde la perspectiva jurídica quien lo legaliza, desde la perspectiva ética que lo legitima, desde la perspectiva social que lo debe poner en práctica en el contexto público y privado y desde lo individual en cada uno de los actores sociales. Pero que aun estando pre-dicha la obligación legal y ética existe una deuda en el ámbito laboral, que amerita ser abordada desde la bioética ya que ésta invita al diálogo de los actores sociales en un ambiente de deliberación y respeto a la dignidad de todos, con la intención de tomar las mejores decisiones y crear la cultura de trabajo decente que necesitamos.

Palabras claves: Trabajo decente. justicia, bioética, salud ocupacional.

¹ Doctora en Ciencias Médicas (2009), Universidad de Carabobo - Venezuela. Magister en Bioética (2011), Universidad Nacional de Cuyo – Argentina. Especialista en Salud Ocupacional e Higiene Ambiental (2000), Universidad de Carabobo. Venezuela. Médico Cirujano Universidad de Carabobo-Venezuela. Profesor de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Carabobo – Venezuela. Director Médico de Todo Salud Consultoría Integral. C.A. Venezuela
Correspondencia: ramosmariely@gmail.com / ramosmariely@yahoo.es

Introducción

Las acciones de los profesionales de la salud ocupacional están íntimamente relacionadas con todas las vicisitudes del y de los trabajadores: sus capacidades, percepciones y actitudes; y de las repercusiones físicas, psicológicas y sociales que el trabajo le proporcione en el contexto laboral donde se desenvuelve. A nivel internacional existe el interés por lograr que todos y cada uno de los puestos de trabajos se caractericen por ser catalogados como trabajo decente, arquetipo fundamental para la salud ocupacional. Es por ello que en esta investigación tiene como objetivo general: Identificar las relaciones entre la justicia y el trabajo decente desde la perspectiva bioética en salud ocupacional, se justifica en el sentido que es una necesidad eminente, ya que desde el punto de vista jurídico está explícita la obligación de que el trabajador goce de un trabajo decente, pero en la realidad de muchos contextos laborales y de manera pública y notoria no se cumple. Para dar respuesta al objetivo se abordó el tema comenzando por clarificar el significado del trabajo, para pasar a los orígenes del “trabajo decente”, lo que llevó a enfocar el término de la justicia desde diferentes puntos de vista, para luego proponer a la bioética como herramienta de diálogo deliberativo, culminando con las conclusiones y una recomendación.

Desarrollo del tema

Posibles significados del trabajo

Es propicio reconocer que a pesar de que el trabajo, representa una actividad que se desarrolla de manera cotidiana en todo el mundo, su definición puede tener varios significados según la visión, motivación o rol que se desempeñe entorno a él. De manera general se podría enfocar el trabajo según sus fines como un hecho social, económico y cultural que impacta al hombre como individuo, como sujeto y como persona. Entre la bibliografía que trata sobre el concepto de trabajo, citaremos algunos autores:

Noruega (2002, p.145), refiere que el trabajo puede ser definido a través de varias perspectivas, situando una de ellas bajo el concepto de amplio y reducido. En el concepto

amplio, el trabajo es “una actividad laboral que puede tener recompensas intrínsecas a la misma, y que por tanto el trabajo no necesariamente consiste en una actividad pura y exclusivamente instrumental, sino que puede ser —al menos parcialmente— autotélica (tener en ella misma su propio fin)” y en el concepto reducido define al trabajo como: “la actividad que sólo considera posibles recompensas extrínsecas a la actividad en cuestión (recompensas que pueden tomar formas muy distintas: dinero, supervivencia, reconocimiento social, salvación religiosa, etc.); o sea puramente instrumental que no genera autorrealización personal y que se trata de coerción para la libertad y la autonomía del ser humano”. Podríamos decir que el valor principal de esta postura (en su concepto amplio y reducido) es la recompensa que proporciona el trabajo.

Con una visión más holística y detallada Gesta y Acevedo (2009. p. 15) describen al trabajo, como: “El medio a través del cual se actúa con el ambiente para conseguir los bienes y servicios necesarios para vivir. Satisface las necesidades propias y las de la comunidad, da independencia, permite estructurar el tiempo, relacionarse con los demás, desarrollar una actividad creativa, adquirir una identidad social, garantizar una seguridad personal y familiar y es, en suma, el medio para la realización personal”. No cabe dudas que los autores dieron al trabajo un sentido introspectivo, valorando las necesidades personales.

La Organización Internacional de Trabajo (Levaggi, 2006), quien reconoce al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. Diferenciándolo del concepto de “Empleo”, el cual es tipificado como trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie), sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). Se observa en este enfoque su direccionamiento hacia la producción y sus beneficios individuales y colectivos.

Conscientes de dejar de expresar un gran número de definiciones sobre el trabajo, es importante resaltar en este orden de ideas lo que significa el trabajo para los y las trabajadoras, quienes de manera empírica, y al azar al preguntarle a varios grupos de trabajadores respondían con calificativos, entre los más frecuentes estuvieron: una necesidad, diversión, lo único que tiene valor económico, un fastidio, un castigo, un deber, entre otros significados, y si observamos el contexto cultural en el que nos desenvolvemos, reconoceremos una serie de mensajes positivos y negativos (en la música, literatura, medios de comunicación, grafitis, chistes, refranes, novelas, etc.) que nos hablan sobre el trabajo y que moldean de manera inconsciente la idea o valor del trabajo para el trabajador, las organizaciones y sociedad en general. Lo que no se escapa de ningún contexto laboral y que se “debe” tener en cuenta es, que cada actividad laboral requiere siempre ciertas exigencias físicas y mentales del trabajador, en condiciones y medios ambientes de trabajo predeterminados y en esa realidad pueden surgir exposiciones a condiciones peligrosas que atenten contra la salud y la vida del o de los trabajadores, convirtiéndose el tema de la salud ocupacional en una especialidad que ha creado expectativas y demandas de atención precisas a nivel mundial. (Ramos, 2011).

El objetivo en la práctica de la salud ocupacional (seguridad y salud laboral) como rama de la salud pública es: “promover y proteger la salud de los trabajadores, mantener y mejorar su capacidad y habilidad para el trabajo, contribuir al establecimiento y mantenimiento de un ambiente seguro y saludable para todos, así como promover la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, teniendo en cuenta su estado de salud.... Y sobre la base del principio de equidad, los profesionales de la salud ocupacional deben ayudar a los trabajadores a obtener y mantener su empleo a pesar de sus deficiencias o discapacidades....”. (CISO/ICOH, 2002).

Es importante señalar que la tendencia contemporánea con respecto a la salud y seguridad en el ámbito laboral, es que las mismas sean promovidas y canalizadas de forma integral, como un sistema complejo, que amerita el apoyo de profesionales de diferentes

disciplinas, con una gerencia comprometida y donde el actor principal sea el trabajador, conductor de las actividades en beneficio de la salud individual y colectiva. (Ramos, 2007). Por lo tanto independientemente de los conceptos que se tienen sobre el trabajo, todos invitan a los profesionales de la salud ocupacional a volcar un interés especial en comprender la significación del trabajo en las organizaciones donde laboren, puesto que la asistencia que se espera de los servicios de salud ocupacional, puede encontrar grandes obstáculos cuando el sentido del trabajo apunte a circunstancias que atenten contra la salud y seguridad de los actores sociales que lo hacen posible (los y las trabajadoras, las y los empleadores).

Con estos antecedentes sobre las obligaciones de la salud ocupacional, no cabe ninguna duda que está incluido que las acciones, condiciones y medio laboral, “deben” estar adaptados con el fin de no irrespetar la dignidad y la vida de todos y cada uno de los trabajadores. Vale la pena en este momento apreciar lo señalado por Caamano (2005. p.1) en una disertación sobre las transformaciones del trabajo, en donde expresa: “El mundo, y en particular el trabajo productivo, han experimentado ostensibles transformaciones en las últimas décadas, lo que ha traído importantes consecuencias tanto para el trabajo en sí y para quienes lo desempeñan como para su organización dentro de la estructura de la empresa”. Y en sintonía con las transformaciones y atendiendo a sus efectos negativos, desde el año 1999, el Director General de la OIT, Juan Somavia, como respuesta al deterioro que mundialmente se mantenía a los derechos de los trabajadores (trabajos de baja calidad e improductivos, trabajo inseguro así como de insuficiente protección y solidaridad en caso de enfermedad, discapacidad y vejez, exclusiones en forma de desempleo y subempleo, ingresos inestables, denegación de derechos, desigualdad de género, explotación de los trabajadores migrantes, falta de participación y de representación, entre otras), reseñó que la meta principal de la OIT era promover oportunidades para las mujeres y hombres para obtener trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. (OIT, 1999).

El Trabajo Decente

Siendo una de las metas de la OIT en 1999, el origen de la promoción del trabajo decente, es preciso enfatizar la intención y condiciones en las cuales éste debe realizarse:

El trabajo decente resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres. (Delgado y Abellana, 2009. p. 509)

El propósito de fomentar el trabajo decente se reafirma en la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización de la OIT (2005), la cual hizo un llamado para un replanteamiento de la gobernanza mundial, diciendo: “En el funcionamiento actual de la economía mundial existen desequilibrios persistentes y profundamente arraigados, que resultan inaceptables desde un punto de vista ético e insostenibles desde el punto de vista político” destacando que para una gran mayoría de hombres y mujeres en el mundo, la globalización no ha satisfecho sus necesidades de un trabajo decente. De igual manera se recalca la importancia del trabajo decente en la Conferencia Internacional del Trabajo en el 2008 con la Declaración de la OIT sobre justicia social para una globalización equitativa, estableciendo un nuevo y esencial fundamento en los esfuerzos para promover y alcanzar la justicia social a través del Programa de Trabajo Decente.

Las referencias anteriores reiteran el planteamiento sobre el trabajo decente, por lo que se hace elemental reseñar como base que la justicia social consiste en la igualdad de derechos para todas las personas y la posibilidad para todos los seres humanos, sin discriminación, de beneficiarse del progreso económico y social en todo el mundo. La promoción de la justicia social simboliza más que aumentar los ingresos y crear empleos;

también es derechos, dignidad y voz para las mujeres y hombres trabajadores, así como emancipación económica, social y política. (OIT, 2003). Luego, lo que representa el trabajo decente marca una pauta en cuanto a norma internacional del trabajo, no sólo orientativa sino como componente legal de la estrategia de la OIT para promover el desarrollo sostenible, y garantizar que las personas puedan trabajar en buenas condiciones. Dicho sea de paso, son derechos humanos pertenecientes a los de segunda generación: derechos económicos, sociales y culturales, que se fundamentan en el valor de la igualdad, y a ellos corresponde el derecho a la asistencia médica, al salario justo, al trabajo, al descanso, a la alimentación, a la seguridad social entre otros que aseguren la salud y el bienestar, el derecho a la educación y a la participación en la vida cultural (Castillo, 2006. a; pp. 143), que han pasado a tener validez jurídica y que de hecho se hacen evidentes a través de diferentes pronunciamientos legales (Constituciones, leyes orgánicas, leyes ordinarias, reglamentos, ordenanzas y sentencias) de los diferentes países miembros de la OIT. Visto de ésta forma, las organizaciones, instituciones o centros de trabajo tienen la “obligación legal” de brindar condiciones de trabajo acordes a lo que se promueve como trabajo decente, convirtiéndose en un derecho.

Justicia

El término justicia, Gracia (1998, p. 152) lo orienta como corrección o adecuación a un modelo, y hace explícito el término, indicando que “Un acto es justo cuando resulta acorde con la ley, y de esta, que es justa si es expresión de los principios morales. Injusto es, por el contrario, lo no ajustado a un principio general, norma o criterio”. En tal sentido, la justicia está atada a un marco virtual que pretende “garantizar condiciones de vida dignas para todos los seres humanos” (Kottow, 2007. p. 92), que se hace realidad a través de los valores de las personas, al consenso moral establecido y a la ética individual y organizacional independientemente del contexto público y privado.

Tomás y Tio (2000. p.179) refieren que la justicia puede concebirse como fruto y emancipación de un poder o como límite al poder, explican que aunque la función de

allanar asimetrías y eliminar desigualdades es un compromiso exigible a cualquier ciudadano que quiera mantener intacta su dignidad, la justicia debe empeñarse en mantener incólumes dos conquistas de nuestra cultura: la irreductible dignidad de cada ser humano y la íntima sacralidad de la propia conciencia.

Las reseñas anteriores llevan implícitas un gran contenido social que mira el todo y las partes. No obstante para el trabajo decente parece indiscutible la necesidad de cumplir con la obligación legal de ofertar, promover y mantener las actividades laborales dentro de los parámetros pre-establecidos en el orden jurídico, pero en la realidad cotidiana son muchas las trasgresiones que se evidencian al respecto, por lo que se hace primordial diferenciar legalidad de legitimidad, para explicarlo se cita a Outomuro (2003. p. 231) quien expone: “Aquello que es conforme a la ley positiva es legal” y para que sea legítimo será conforme a lo ético “...lo ideal sería que existiera una coincidencia plena entre lo ético y la ley, puesto que las leyes son insuficientes para garantizar que una sociedad sea justa, porque no suelen contemplar casos particulares y no siempre protegen eficazmente los derechos de los ciudadanos”.

Es preciso entonces reconocer las distinciones y alcances de las acciones de la ley, la moral, lo social y la ética, a través de Víctor Guedez (2008. p. 84 -85) quien lo enfoca así: a) lo legal plantea “Haz bien por respeto a la ley”, por lo tanto su fundamento son las leyes, su origen es externo y su acción es cumplir. b) Lo moral plantea: “Haz bien por respeto a la norma”, por lo tanto su fundamento son las normas, su origen es externo y su acción es obedecer. c) El planteamiento social “Haz el bien por el bien común”, el fundamento son las tradiciones, su origen es externo y su acción es respetar, d) Lo ético en la práctica se traduce en: “Haz bien por amor propio y amor a los demás”, por lo tanto sus fundamentos son los principios, su origen es interno y su acción es decidir.

Vistas de manera fragmentadas esas definiciones se percibe que son dependientes e independientes a la hora de dirimir sobre alguna situación, puesto que se trata de

cuestiones entre, para y con personas, donde se pone en juego lo racional, lo espiritual y lo social de cada quien, por lo tanto no encontraremos lo justo en una parcela aislada, sino interconectada. Es además interesante recordar que el cumplimiento de un deber está asociado a un derecho y por supuesto todo derecho está asociado a un deber, al unir justicia a valores individuales y colectivos, el trabajo decente es un compromiso social de todas las personas, independientemente de su rol en el trabajo (empleador o trabajador), porque al hablar de trabajo necesariamente está asociado a personas (seres humanos) no a lo material en el trabajo (infraestructura, herramientas o equipos de trabajo, productos generados por el trabajo). Si el compromiso social se entiende como:

Conducta orientada a hacer del otro un corresponsable del futuro personal y social, en la capacidad de emplear adecuadamente los bienes materiales (necesidades básicas de supervivencia) y espirituales (necesidades psicológicas, morales y sociales de crecimiento personal).

El compromiso parte de una sensibilización y concienciación del desarrollo social sostenible, que se basa en que siendo todos los hombres de la misma naturaleza y dignidad, libres y con igualdad de derechos y oportunidades, se debería tener acceso a todas las formas de intervención en las actividades de la sociedad, para hacer factible que cada persona sea protagonista real en la historia de la humanidad, en la medida de sus posibilidades concretas y de su vocación personal.”. (Schmidt, 2011. p. 28):

Se puede inferir que se ameritan condiciones de excelencia en todos y cada uno de los participantes de cada colectivo laboral, condiciones que por demás son propias de las personas, por ser seres intelectuales y moralmente autónomos, con capacidad de razonar, hacer juicios y tomar decisiones. Pero podríamos seguir preguntándonos ¿Qué razones se tienen para no cumplir con la obligación de ofertar, promover y mantener las actividades laborales dentro de los parámetros pre-establecidos como trabajo decente?, y en un intento de responder es preciso hurgar en las orientaciones de algunos autores.

En el supuesto de tratarse de falta de consistencia ética en y entre los actores sociales que hacen vida o que influyen directa e indirectamente en los contextos laborales, es oportuno citar a Guedez (2008b), el cual al referirse a la ética y su implicación social, luego de un excelente recorrido teórico, hace referencia a tres etapas de desarrollo ético, como

son: 1) la obediencia que se asume para no ser objeto de castigo por desacato. 2) la avenencia o acuerdo que busca el reconocimiento por la adhesión a una normativa y 3) el compromiso que se apoya en la convicción y el apego a una determinada finalidad. Quizás estamos ante una respuesta, razón o a nuevas preguntas, pero una de ellas puede ser: ¿Será que no hemos alcanzado la etapa de compromiso?.

Siguiendo a Guédez, es imprescindible puntualizar lo siguiente: “la ética es el esfuerzo humano por hacer más humano al ser humano y por hacernos más humanos mientras trabajamos a favor de la humanización de los otros” y explica que la ética representa la conjunción de cuatro “I”: Es Intersubjetiva porque fecunda espacios desde donde brotan las motivaciones y significaciones, los propósitos y fines de la acción humana más legítimos. Es Intrasubjetiva porque actúa en función de la relación con el otro y los otros, con los cuales se guarda una vinculación insoslayable. Es Iterativa porque las decisiones y acciones derivadas de la ética, no se agotan con ningún resultado, más bien, se repiten a lo largo de toda la secuencia vital sin conocer algún logro definitivo. Es Interactiva porque se funda y afianza en el diálogo y el intercambio de relaciones con los demás, con el ambiente y con dios. Entonces nos preguntamos ¿Será que nos esforzamos para hacernos más humanos? Y al mismo tiempo vale la pena la siguiente pregunta ¿En relación con el otro y con los otros, fomentamos el diálogo?. Quizás se pueda encontrar el inicio de alguna respuesta, siguiendo al mismo autor, cuando señala: 1) que no somos responsables de todo lo que pasa, pero si somos responsables ante todo lo que pasa, acogiendo a las siguientes palabras de Ortega y Gasset “yo soy yo y mis circunstancias” y agrega “Yo soy yo y mis conocimientos, yo soy yo y mis sensibilidades, así como yo soy yo y mis principios” y 2) que no estamos obligados a resolver el problema de todo el mundo, pero si estamos obligados a resolver el problema de aquellos a quienes nadie mejor que nosotros pudiese hacerlo.

Al comentario anterior podemos agregar el imperativo de Hans Jonas «Obra de tal modo que los efectos de tu acción sean compatibles con la permanencia de una vida humana

auténtica en la tierra». (Godina, 2008). En los dos últimos contenidos quizás encontramos una razón -la razón de la sin razón-, Diego Gracia, estructura el deber ser de las acciones en una ética de mínimos y otra de máximos, donde la justificación moral de la normativa legal se puede encuadrar en una ética de mínimos, puesto que son: “los contenidos morales exigidos a todos los miembros de una sociedad y que marcan los mínimos morales por debajo de los cuales nadie puede situarse”, (compromiso exigible a cualquier ciudadano). Quedando la ética de máximos: “en los contenidos propios de los proyectos de autorrealización y de felicidad de cada persona”. La excelencia moral (a la propia conciencia de las personas que son las que al fin al cabo toman y son responsables de sus decisiones). (Simón, P & Barrios, I. 2000 p. 238).

Siguiendo la corriente de los lineamientos expuestos, es posible preguntarnos ¿Que herramientas podríamos utilizar, para conciliar: obligación y convicción? y es allí donde recordaremos nuevamente a Outomuro (2003b), quien al argumentar sobre la diferenciación entre legalidad y legitimidad propone incorporar a la bioética como transdisciplina, puesto que la misma dialoga con el derecho positivo, sin reducirse a él para no convertirse en legalismo, usando como estrategia la reflexión deliberativa en torno a la ética, con lo que se logra no solo exceder el marco legal sino que lo incluye como objeto de estudio en un intento de legitimación del derecho.

Entonces con la intención de vincular la idea de la incorporación de la bioética a los asuntos normativos, haremos un sucinto bosquejo de ella; su origen etimológico es bios-ethos, comúnmente traducido por ética de la vida. En la práctica, la bioética se caracteriza por ser una disciplina que analiza lógicamente, con un plan ordenado y sistemático preocupándose por la vida y la dignidad de la persona, por lo social, comunitario y ecológico, en el marco de los avances científicos y tecnológicos, siempre en un plano de investigación interdisciplinaria en búsqueda de tendencias pluralistas con mínimos aceptables, a través de un debate racional, abierto y progresivo basado en el contexto situacional respetando los principios y deberes, involucrando a los afectados y

visualizando las consecuencias de las acciones. (Castillo, 2006b). Dentro de las metodologías que utiliza la bioética, se encuentra como pionera la Principialista, la cual de manera general a nivel internacional usa cuatro principios: autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. Sus procedimientos se caracterizan por admitir el pluralismo y la multidisciplinariedad, a través de un correcto proceso de deliberación para la elección del mejor curso de acción posible.

El principio de Justicia para la bioética tiene que ver con lo que le es debido a las personas, con aquello que de alguna manera les pertenece; tiene como norma moral dar a cada quien lo que necesita y como obligación moral un apropiado nivel de atención, administrar los recursos con equidad y eficiencia a fin de dar la mejor atención al mayor número de personas. Este principio obliga a la no discriminación y no sólo a la eficiencia sino también a la eficacia, debemos hacer aquí la acotación, que éste principio está ligado al marco político que promueva el Estado a través de su Carta Magna y normativas.(Ramos, 2011b).

Es preciso destacar que al referirnos al trabajo decente surge el enfoque de justicia equitativa. El término equidad significa convivencia, mitigación, interpretación de la norma tomando en cuenta las circunstancias, el espacio, tiempo y persona, etc. y para los latinos denota igualdad, donde la norma debe ser adaptada a la realidad o situación concreta a la que debe aplicarse. Y en sentido general la equidad es una actividad personal de respeto a los derechos de los demás y de la sociedad. (Castillo, 2006b; pp. 151). Servirá entonces la bioética para promover el diálogo deliberativo en torno al trabajo decente, concatenarlo al de justicia equitativa en salud ocupacional, conforme a los lineamientos que lo catalogan.

Conclusión

De manera general se ha conseguido el objetivo propuesto en el presente trabajo. A manera de síntesis podemos decir:

- El trabajo tiene diferentes significados, los cuales están arraigados a los valores de las personas, organizaciones y contexto social.
- Los profesionales de la salud ocupacional “deben” comprender la significación del trabajo en las organizaciones donde laboren, dado que la manera como perciban el trabajo los actores sociales: empleadores, trabajadores, equipo de trabajo y el contexto político-social de las diferentes localidades donde se desempeñan, repercute directamente en el servicio a brindar.
- Es una preocupación internacional que se respete la dignidad de la persona como trabajador, valor indispensable para alcanzar un trabajo decente.
- A pesar de que el trabajo decente es una normativa orientada por la OIT desde 1999, reflejándose en el marco jurídico de muchos países y heredado como derecho humano, su práctica es una tarea pendiente en muchos contextos laborales.
- La justicia como representatividad legal no se vale por sí misma para ser justa en las acciones, está atada a los valores de las personas, al consenso moral establecido y a la ética individual y organizacional independientemente del contexto público y privado. La justicia se encuentra entrelazada con el trabajo decente desde la perspectiva jurídica quien lo legaliza, desde la perspectiva ética que lo legitima, desde la perspectiva social que lo debe poner en práctica en el contexto público y privado, desde lo individual y colectivo.
- El significado del trabajo y de la justicia como hechos sociales (legales, éticos y morales) sustentan el sentido del trabajo decente.
- Las definiciones de moral, ética y legalidad dejan entrever que son dependientes e independientes a la hora de dirimir sobre alguna situación, puesto que se trata de cuestiones entre, para y con personas, donde se pone en juego lo racional, lo espiritual y lo social de cada quien, por lo tanto no encontraremos lo justo en una parcela aislada, sino interconectada.
- El marco legal per-se representa parte del componente de ética de mínimos, que amerita redimensionarse como componente de valoración desde la ética de máximos.
- El trabajo decente es un compromiso social de todas las personas, independientemente de su rol en el trabajo (empleador o trabajador), ya que lo decente como fin está asociado

“al Ser Humano” y no a sus medios (infraestructura, herramientas o equipos de trabajo, productos generados por el trabajo).

-Debemos asumir el trabajo decente como un compromiso individual y colectivo para ir creando ese valor y para que se arraigue como cultura.

- Se debe tener claro que las decisiones éticas -morales no son más fáciles de tomar que cualquier otra decisión, ya que se necesitan sólidos fundamentos y práctica, por lo tanto, debemos fortalecernos y re-pensar el presente y futuro de lo que el trabajo significa y significará para las nuevas generaciones.

- Se propone a la bioética como herramienta para la deliberación abierta, reflexiva, multi-inter y transdisciplinaria, secular, plural, sistemática y basada en el contexto histórico y situacional, para visualizar y proponer las posibles decisiones en torno a evitar y solventar el trabajo no decente.

- Se recomienda a todos los profesionales de la salud ocupacional afianzar cada día más conocimientos científicos, técnicos, legales y no olvidarse de que se presta un servicio a seres humano y por lo tanto dicho servicio debe ser humanizado, por lo que se hace imperativo que en cada acción exista una convicción hacia la excelencia, porque solo así se brinda un servicio de calidad.

- Se invita a que re-pensemos el valor de los valores, puestos estos se hacen presentes cuando se inculcan y se aprehenden y por lo tanto necesitamos abrir un diálogo multidisciplinario y plural con los actores sociales, para clarificar nuestra responsabilidad con respecto al trabajo decente.

Bibliografía

Caamano Rojo, E. (2005). *“Transformations in the labour market, the crisis of the traditional employer-employee relation and the development of the new forms of jobs”*.

Revista de Derecho Vol. XVIII - Nº 1 - Julio 2005 P. p. 25-5. Recuperado el 12 de febrero 2013. En http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502005000100002&lng=es&nrm=iso.

Castillo V, A. (2006). *“Bioética”*. Caracas. Primera edición. Editorial DISINLIMED, C.A.

- Comisión Internacional de Salud Ocupacional (CISO/ICOH) (2002) *“Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional”*. Traducción al Español. 2003. Recuperado el 28 de marzo del 2010. En. www.ichoweb.org/core_docs/code_ethics.
- Simón, P. & Barrios, I. (2000). Medicina y Enfermería. En Cortina Adela. (2000) *“10 palabras claves en ética de las profesiones”*. Editorial Verbo Divino. Navarra España.
- Delgado, A y Abellana, M. (2009). *“Mujer y salud: una mirada desde lo laboral”*. Venezuela. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad de Carabobo. N° 5. ISSN 1856 – 7878. (Pp 503-530).
- Gestal, J. & Acevedo, G. (2009). *Salud Laboral. Área de Medicina Preventiva y Salud Pública*. Referido por: Acevedo, G. & col.(2012). Condiciones de trabajo del equipo de salud en centros de atención primaria desde la perspectiva del trabajo decente. Revista Argentina de Salud Pública Vol. 3 (12) 15- 22.
- Godina, C. (2008). *Reflexiones sobre el principio de responsabilidad de Hans Jonas*. México. Universidad de Puebla, Revista Observaciones Filosóficas. Recuperado el 06 de marzo del 2013. En: <http://www.observacionesfilosoficas.net/reflexionessobreelprincipio.html>.
- Gracia Diego; (1998). *“Profesión Médica, Investigación y Justicia Sanitaria”*. Primera edición. Santa Fé de Bogotá. Editorial El Búho LTDA.
- Guedez, Victor. (2008). *“Ser Confiable. Responsabilidad social y reputación empresarial”*. Caracas, Venezuela. Editorial Planeta.
- Kottow, Miguel. (2007). *Ética de la Protección: una propuesta de protección bioética*. Bogotá. Universidad Nacional de Colombia.
- Levaggi, V. (2006). *“¿Qué es el trabajo decente?.* Oficina Regional para América Latina y el Caribe”. Recuperado el 08 de abril de 2013 en: http://white.oit.org.pe/portal/especial_imprimir.php?secCodigo=150.
- Noruega, J. (2002). *“El concepto de trabajo y la teoría social crítica”*. Papers 68, 141-168. Recuperado el 11 de marzo del 2013. En <http://www.estudiosdeltrabajo.cl/wp-content/uploads/2008/11/trabajo-y-teoria-critica-j1-a-noguera.pdf>.

- Organización Internacional del Trabajo. (1999). "Día Mundial de la Justicia Social". Recuperado el 09 de marzo del 2012. En: <http://www.un.org/es/events/socialjusticeday/background.shtml>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2003) "*Superar la pobreza mediante el trabajo*". Informe del Director General, 2003. Recuperado el 15 de abril del 2013. En: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-i-a.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2005) "*Informe de la Comisión sobre la Dimensión Social de la Globalización*". Recuperado el 16 de marzo del 2013. En: <http://www.ilo.org/fairglobalization/report/lang--es/index.htm>).
- Outomuro, D. (2003). "*Algunas observaciones sobre el estado actual de la bioética en Argentina*". En Acta Bioethica".(Cuadernos del Programa Regional de Bioética OPS/OMS). Santiago de Chile. Año IX – N°2 -2003. (229-238).
- Ramos P, Mariely. (2007). "*Enfoque para justificar la promoción y prevención como medios en la erradicación del sedentarismo desde el ámbito laboral*". Revista: Salud de los Trabajadores, Maracay, v. 15, n. 2, dic. 2007. Disponible en <http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-1382007000200006&lng=es&nrm=iso>. Recuperado el 1 abr. 2013.
- Ramos, M. (2011). "*Bioética, empoderamiento y salud ocupacional*". En: León, F. (Eds.) Docencia de la Bioética en Latinoamérica. Experiencias y valores compartidos. p.p 356-365. Recuperado el 03 de marzo del 2013. En <http://www.bioeticachile.cl/felaibe/documentos/libros/congreso/FELAIBE%20Docencia.pdf>.
- Schmidt H, L. (2011). "*El Hombre como Ser – Ecosocial*". Revista de Bioética latinoamericana; vol 8(1):18-35 / ISSN: 2244-7482. Disponible en <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/34037/3/articulo3.pdf>. Recuperado en febrero del 2013.
- Tomás y Tio, J. (2000) "Judicatura". En Cortina, A- Conill J; *10 Palabras clave en ética de las profesiones. España*. Editorial Verbo Divino. pp. 175 – 212.

JUSTICIA Y TRABAJO DECENTE DESDE LA PERSPECTIVA BIOÉTICA EN SALUD OCUPACIONAL

Ramos Piñero, Mariely¹

RESUMEN

Esta disertación tiene como objetivo general: Identificar las relaciones entre justicia y el trabajo decente desde la perspectiva bioética en salud ocupacional. Metodología: se realizó una revisión documental fundamentada en los siguientes tópicos: el significado del trabajo, el trabajo decente, la justicia y la bioética, creando argumentos básicos desde el contexto de la salud ocupacional. Concluyendo que la justicia es base para el trabajo decente, elementos esenciales para la salud ocupacional en tanto y en cuanto es parte y el fundamento del servicio que deben brindar los profesionales en el área. El principio de justicia se encuentra entrelazado con el trabajo decente desde la perspectiva jurídica quien lo legaliza, desde la perspectiva ética que lo legitima, desde la perspectiva social que lo debe poner en práctica en el contexto público y privado y desde lo individual en cada uno de los actores sociales. Pero que aun estando pre-dicha la obligación legal y ética existe una deuda en el ámbito laboral, que amerita ser abordada desde la bioética ya que ésta invita al diálogo de los actores sociales en un ambiente de deliberación y respeto a la dignidad de todos, con la intención de tomar las mejores decisiones y crear la cultura de trabajo decente que necesitamos.

Palabras claves: Trabajo decente. justicia, bioética, salud ocupacional.

Introducción

Las acciones de los profesionales de la salud ocupacional están íntimamente relacionadas con todas las vicisitudes del y de los trabajadores: sus capacidades, percepciones y actitudes; y de las repercusiones físicas, psicológicas y sociales que el trabajo le proporcione en el contexto laboral donde se desenvuelve. A nivel internacional existe el

interés por lograr que todos y cada uno de los puestos de trabajos se caractericen por ser catalogados como trabajo decente, arquetipo fundamental para la salud ocupacional. Es por ello que en esta investigación tiene como objetivo general: Identificar las relaciones entre la justicia y el trabajo decente desde la perspectiva bioética en salud ocupacional, se justifica en el sentido que es una necesidad eminente, ya que desde el punto de vista jurídico está explícita la obligación de que el trabajador goce de un trabajo decente, pero en la realidad de muchos contextos laborales y de manera pública y notoria no se cumple. Para dar respuesta al objetivo se abordó el tema comenzando por clarificar el significado del trabajo, para pasar a los orígenes del “trabajo decente”, lo que llevó a enfocar el término de la justicia desde diferentes puntos de vista, para luego proponer a la bioética como herramienta de diálogo deliberativo, culminando con las conclusiones y una recomendación.

Desarrollo del tema

Posibles significados del trabajo

Es propicio reconocer que a pesar de que el trabajo, representa una actividad que se desarrolla de manera cotidiana en todo el mundo, su definición puede tener varios significados según la visión, motivación o rol que se desempeñe entorno a él. De manera general se podría enfocar el trabajo según sus fines como un hecho social, económico y cultural que impacta al hombre como individuo, como sujeto y como persona. Entre la bibliografía que trata sobre el concepto de trabajo, citaremos algunos autores:

Noruega (2002, p.145), refiere que el trabajo puede ser definido a través de varias perspectivas, situando una de ellas bajo el concepto de amplio y reducido. En el concepto amplio, el trabajo es “una actividad laboral que puede tener recompensas intrínsecas a la misma, y que por tanto el trabajo no necesariamente consiste en una actividad pura y exclusivamente instrumental, sino que puede ser —al menos parcialmente— autotélica (tener en ella misma su propio fin)” y en el concepto reducido define al trabajo como: “la actividad que sólo considera posibles recompensas extrínsecas a la actividad en cuestión

(recompensas que pueden tomar formas muy distintas: dinero, supervivencia, reconocimiento social, salvación religiosa, etc.); o sea puramente instrumental que no genera autorrealización personal y que se trata de coerción para la libertad y la autonomía del ser humano”. Podríamos decir que el valor principal de esta postura (en su concepto amplio y reducido) es la recompensa que proporciona el trabajo.

Con una visión más holística y detallada Gesta y Acevedo (2009. p. 15) describen al trabajo, como: “El medio a través del cual se actúa con el ambiente para conseguir los bienes y servicios necesarios para vivir. Satisface las necesidades propias y las de la comunidad, da independencia, permite estructurar el tiempo, relacionarse con los demás, desarrollar una actividad creativa, adquirir una identidad social, garantizar una seguridad personal y familiar y es, en suma, el medio para la realización personal”. No cabe dudas que los autores dieron al trabajo un sentido introspectivo, valorando las necesidades personales.

La Organización Internacional de Trabajo (Levaggi; 2006), quien reconoce al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. Diferenciándolo del concepto de “Empleo”, el cual es tipificado como trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie), sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). Se observa en este enfoque su direccionamiento hacia la producción y sus beneficios individuales y colectivos.

Conscientes de dejar de expresar un gran número de definiciones sobre el trabajo, es importante resaltar en este orden de ideas lo que significa el trabajo para los y las trabajadoras, quienes de manera empírica, y al azar al preguntarle a varios grupos de trabajadores respondían con calificativos, entre los más frecuentes estuvieron: una

necesidad, diversión, lo único que tiene valor económico, un fastidio, un castigo, un deber, entre otros significados, y si observamos el contexto cultural en el que nos desenvolvemos, reconoceremos una serie de mensajes positivos y negativos (en la música, literatura, medios de comunicación, grafitis, chistes, refranes, novelas, etc.) que nos hablan sobre el trabajo y que moldean de manera inconsciente la idea o valor del trabajo para el trabajador, las organizaciones y sociedad en general. Lo que no se escapa de ningún contexto laboral y que se “debe” tener en cuenta es, que cada actividad laboral requiere siempre ciertas exigencias físicas y mentales del trabajador, en condiciones y medios ambientes de trabajo predeterminados y en esa realidad pueden surgir exposiciones a condiciones peligrosas que atenten contra la salud y la vida del o de los trabajadores, convirtiéndose el tema de la salud ocupacional en una especialidad que ha creado expectativas y demandas de atención precisas a nivel mundial. (Ramos, 2011).

El objetivo en la práctica de la salud ocupacional (seguridad y salud laboral) como rama de la salud pública es: “promover y proteger la salud de los trabajadores, mantener y mejorar su capacidad y habilidad para el trabajo, contribuir al establecimiento y mantenimiento de un ambiente seguro y saludable para todos, así como promover la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, teniendo en cuenta su estado de salud.... Y sobre la base del principio de equidad, los profesionales de la salud ocupacional deben ayudar a los trabajadores a obtener y mantener su empleo a pesar de sus deficiencias o discapacidades....”. (CISO/ICOH, 2002).

Es importante señalar que la tendencia contemporánea con respecto a la salud y seguridad en el ámbito laboral, es que las mismas sean promovidas y canalizadas de forma integral, como un sistema complejo, que amerita el apoyo de profesionales de diferentes disciplinas, con una gerencia comprometida y donde el actor principal sea el trabajador, conductor de las actividades en beneficio de la salud individual y colectiva. (Ramos, 2007). Por lo tanto independientemente de los conceptos que se tienen sobre el trabajo, todos invitan a los profesionales de la salud ocupacional a volcar un interés especial en

comprender la significación del trabajo en las organizaciones donde laboren, puesto que la asistencia que se espera de los servicios de salud ocupacional, puede encontrar grandes obstáculos cuando el sentido del trabajo apunte a circunstancias que atenten contra la salud y seguridad de los actores sociales que lo hacen posible (los y las trabajadoras, las y los empleadores).

Con estos antecedentes sobre las obligaciones de la salud ocupacional, no cabe ninguna duda que está incluido que las acciones, condiciones y medio laboral, “deben” estar adaptados con el fin de no irrespetar la dignidad y la vida de todos y cada uno de los trabajadores. Vale la pena en este momento apreciar lo señalado por Caamano (2005. p.1) en una disertación sobre las transformaciones del trabajo, en donde expresa: “El mundo, y en particular el trabajo productivo, han experimentado ostensibles transformaciones en las últimas décadas, lo que ha traído importantes consecuencias tanto para el trabajo en sí y para quienes lo desempeñan como para su organización dentro de la estructura de la empresa”. Y en sintonía con las transformaciones y atendiendo a sus efectos negativos, desde el año 1999, el Director General de la OIT, Juan Somavia, como respuesta al deterioro que mundialmente se mantenía a los derechos de los trabajadores (trabajos de baja calidad e improductivos, trabajo inseguro así como de insuficiente protección y solidaridad en caso de enfermedad, discapacidad y vejez, exclusiones en forma de desempleo y subempleo, ingresos inestables, denegación de derechos, desigualdad de género, explotación de los trabajadores migrantes, falta de participación y de representación, entre otras), reseñó que la meta principal de la OIT era promover oportunidades para las mujeres y hombres para obtener trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. (OIT, 1999).

El Trabajo Decente

Siendo una de las metas de la OIT en 1999, el origen de la promoción del trabajo decente, es preciso enfatizar la intención y condiciones en las cuales éste debe realizarse:

El trabajo decente resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres. (Delgado y Abellana, 2009. p. 509)

El propósito de fomentar el trabajo decente se reafirma en la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización de la OIT (2005), la cual hizo un llamado para un replanteamiento de la gobernanza mundial, diciendo: “En el funcionamiento actual de la economía mundial existen desequilibrios persistentes y profundamente arraigados, que resultan inaceptables desde un punto de vista ético e insostenibles desde el punto de vista político” destacando que para una gran mayoría de hombres y mujeres en el mundo, la globalización no ha satisfecho sus necesidades de un trabajo decente. De igual manera se recalca la importancia del trabajo decente en la Conferencia Internacional del Trabajo en el 2008 con la Declaración de la OIT sobre justicia social para una globalización equitativa, estableciendo un nuevo y esencial fundamento en los esfuerzos para promover y alcanzar la justicia social a través del Programa de Trabajo Decente.

Las referencias anteriores reiteran el planteamiento sobre el trabajo decente, por lo que se hace elemental reseñar como base que la justicia social consiste en la igualdad de derechos para todas las personas y la posibilidad para todos los seres humanos, sin discriminación, de beneficiarse del progreso económico y social en todo el mundo. La promoción de la justicia social simboliza más que aumentar los ingresos y crear empleos; también es derechos, dignidad y voz para las mujeres y hombres trabajadores, así como emancipación económica, social y política. (OIT, 2003). Luego, lo que representa el trabajo decente marca una pauta en cuanto a norma internacional del trabajo, no sólo orientativa

sino como componente legal de la estrategia de la OIT para promover el desarrollo sostenible, y garantizar que las personas puedan trabajar en buenas condiciones. Dicho sea de paso, son derechos humanos pertenecientes a los de segunda generación: derechos económicos, sociales y culturales, que se fundamentan en el valor de la igualdad, y a ellos corresponde el derecho a la asistencia médica, al salario justo, al trabajo, al descanso, a la alimentación, a la seguridad social entre otros que aseguren la salud y el bienestar, el derecho a la educación y a la participación en la vida cultural (Castillo, 2006. a; pp. 143), que han pasado a tener validez jurídica y que de hecho se hacen evidentes a través de diferentes pronunciamientos legales (Constituciones, leyes orgánicas, leyes ordinarias, reglamentos, ordenanzas y sentencias) de los diferentes países miembros de la OIT. Visto de ésta forma, las organizaciones, instituciones o centros de trabajo tienen la “obligación legal” de bridar condiciones de trabajo acordes a lo que se promueve como trabajo decente, convirtiéndose en un derecho.

Justicia

El término justicia, Gracia (1998, p. 152) lo orienta como corrección o adecuación a un modelo, y hace explícito el termino, indicando que “Un acto es justo cuando resulta acorde con la ley, y de esta, que es justa si es expresión de los principios morales. Injusto es, por el contrario, lo no ajustado a un principio general, norma o criterio”. En tal sentido, la justicia está atada a un marco virtual que pretende “garantizar condiciones de vida dignas para todos los seres humanos” (Kottow, 2007. p. 92), que se hace realidad a través de los valores de las personas, al consenso moral establecido y a la ética individual y organizacional independientemente del contexto público y privado.

Tomás y Tio (2000. p.179) refieren que la justicia puede concebirse como fruto y emancipación de un poder o como límite al poder, explican que aunque la función de allanar asimetrías y eliminar desigualdades es un compromiso exigible a cualquier ciudadano que quiera mantener intacta su dignidad, la justicia debe empeñarse en

mantener incólumes dos conquistas de nuestra cultura: la irreductible dignidad de cada ser humano y la íntima sacralidad de la propia conciencia.

Las reseñas anteriores llevan implícitas un gran contenido social que mira el todo y las partes. No obstante para el trabajo decente parece indiscutible la necesidad de cumplir con la obligación legal de ofertar, promover y mantener las actividades laborales dentro de los parámetros pre-establecidos en el orden jurídico, pero en la realidad cotidiana son muchas las trasgresiones que se evidencian al respecto, por lo que se hace primordial diferenciar legalidad de legitimidad, para explicarlo se cita a Outomuro (2003. p. 231) quien expone: “Aquello que es conforme a la ley positiva es legal” y para que sea legítimo será conforme a lo ético “...lo ideal sería que existiera una coincidencia plena entre lo ético y la ley, puesto que las leyes son insuficientes para garantizar que una sociedad sea justa, porque no suelen contemplar casos particulares y no siempre protegen eficazmente los derechos de los ciudadanos”.

Es preciso entonces reconocer las distinciones y alcances de las acciones de la ley, la moral, lo social y la ética, a través de Víctor Guedez (2008. p. 84 -85) quien lo enfoca así: a) lo legal plantea “Haz bien por respeto a la ley”, por lo tanto su fundamento son las leyes, su origen es externo y su acción es cumplir. b) Lo moral plantea: “Haz bien por respeto a la norma”, por lo tanto su fundamento son las normas, su origen es externo y su acción es obedecer. c) El planteamiento social “Haz el bien por el bien común”, el fundamento son las tradiciones, su origen es externo y su acción es respetar, d) Lo ético en la práctica se traduce en: “Haz bien por amor propio y amor a los demás”, por lo tanto sus fundamentos son los principios, su origen es interno y su acción es decidir.

Vistas de manera fragmentadas esas definiciones se percibe que son dependientes e independientes a la hora de dirimir sobre alguna situación, puesto que se trata de cuestiones entre, para y con personas, donde se pone en juego lo racional, lo espiritual y lo social de cada quien, por lo tanto no encontraremos lo justo en una parcela aislada, sino

interconectada. Es además interesante recordar que el cumplimiento de un deber está asociado a un derecho y por supuesto todo derecho está asociado a un deber, al unir justicia a valores individuales y colectivos, el trabajo decente es un compromiso social de todas las personas, independientemente de su rol en el trabajo (empleador o trabajador), porque al hablar de trabajo necesariamente está asociado a personas (seres humanos) no a lo material en el trabajo (infraestructura, herramientas o equipos de trabajo, productos generados por el trabajo). Si el compromiso social se entiende como:

Conducta orientada a hacer del otro un corresponsable del futuro personal y social, en la capacidad de emplear adecuadamente los bienes materiales (necesidades básicas de supervivencia) y espirituales (necesidades psicológicas, morales y sociales de crecimiento personal).

El compromiso parte de una sensibilización y concienciación del desarrollo social sostenible, que se basa en que siendo todos los hombres de la misma naturaleza y dignidad, libres y con igualdad de derechos y oportunidades, se debería tener acceso a todas las formas de intervención en las actividades de la sociedad, para hacer factible que cada persona sea protagonista real en la historia de la humanidad, en la medida de sus posibilidades concretas y de su vocación personal.”. (Schmidt, 2011. p. 28):

Se puede inferir que se ameritan condiciones de excelencia en todos y cada uno de los participantes de cada colectivo laboral, condiciones que por demás son propias de las personas, por ser seres intelectuales y moralmente autónomos, con capacidad de razonar, hacer juicios y tomar decisiones. Pero podríamos seguir preguntándonos ¿Qué razones se tienen para no cumplir con la obligación de ofertar, promover y mantener las actividades laborales dentro de los parámetros pre-establecidos como trabajo decente?, y en un intento de responder es preciso hurgar en las orientaciones de algunos autores.

En el supuesto de tratarse de falta de consistencia ética en y entre los actores sociales que hacen vida o que influyen directa e indirectamente en los contextos laborales, es oportuno citar a Guedez (2008b), el cual al referirse a la ética y su implicación social, luego de un excelente recorrido teórico, hace referencia a tres etapas de desarrollo ético, como son: 1) la obediencia que se asume para no ser objeto de castigo por desacato. 2) la avenencia o acuerdo que busca el reconocimiento por la adhesión a una normativa y 3) el

compromiso que se apoya en la convicción y el apego a una determinada finalidad. Quizás estamos ante una respuesta, razón o a nuevas preguntas, pero una de ellas puede ser: ¿Será que no hemos alcanzado la etapa de compromiso?.

Siguiendo a Guédez, es imprescindible puntualizar lo siguiente: “la ética es el esfuerzo humano por hacer más humano al ser humano y por hacernos más humanos mientras trabajamos a favor de la humanización de los otros” y explica que la ética representa la conjunción de cuatro “I”: Es Intersubjetiva porque fecunda espacios desde donde brotan las motivaciones y significaciones, los propósitos y fines de la acción humana mas legítimos. Es Intrasubjetiva porque actúa en función de la relación con el otro y los otros, con los cuales se guarda una vinculación insoslayable. Es Iterativa porque las decisiones y acciones derivadas de la ética, no se agotan con ningún resultado, más bien, se repiten a lo largo de toda la secuencia vital sin conocer algún logro definitivo. Es Interactiva porque se funda y afianza en el diálogo y el intercambio de relaciones con los demás, con el ambiente y con dios. Entonces nos preguntamos ¿Será que nos esforzamos para hacernos más humanos? Y al mismo tiempo vale la pena la siguiente pregunta ¿En relación con el otro y con los otros, fomentamos el diálogo?. Quizás se pueda encontrar el inicio de alguna respuesta, siguiendo al mismo autor, cuando señala: 1) que no somos responsables de todo lo que pasa, pero si somos responsables ante todo lo que pasa, acogiéndonos a las siguientes palabras de Ortega y Gasset “yo soy yo y mis circunstancias” y agrega “Yo soy yo y mis conocimientos, yo soy yo y mis sensibilidades, así como yo soy yo y mis principios” y 2) que no estamos obligados a resolver el problema de todo el mundo, pero si estamos obligados a resolver el problema de aquellos a quienes nadie mejor que nosotros pudiese hacerlo.

Al comentario anterior podemos agregar el imperativo de Hans Jonas «Obra de tal modo que los efectos de tu acción sean compatibles con la permanencia de una vida humana auténtica en la tierra». (Godina, 2008). En los dos últimos contenidos quizás encontramos una razón -la razón de la sin razón-, Diego Gracia, estructura el deber ser de las acciones

en una ética de mínimos y otra de máximos, donde la justificación moral de la normativa legal se puede encuadrar en una ética de mínimos, puesto que son: “los contenidos morales exigidos a todos los miembros de una sociedad y que marcan los mínimos morales por debajo de los cuales nadie puede situarse”, (compromiso exigible a cualquier ciudadano). Quedando la ética de máximos: “en los contenidos propios de los proyectos de autorrealización y de felicidad de cada persona”. La excelencia moral (a la propia conciencia de las personas que son las que al fin al cabo toman y son responsables de sus decisiones). (Simón, P & Barrios, I. 2000 p. 238).

Siguiendo la corriente de los lineamientos expuestos, es posible preguntarnos ¿Que herramientas podríamos utilizar, para conciliar: obligación y convicción? y es allí donde recordaremos nuevamente a Outomuro (2003b), quien al argumentar sobre la diferenciación entre legalidad y legitimidad propone incorporar a la bioética como transdisciplina, puesto que la misma dialoga con el derecho positivo, sin reducirse a él para no convertirse en legalismo, usando como estrategia la reflexión deliberativa en torno a la ética, con lo que se logra no solo exceder el marco legal sino que lo incluye como objeto de estudio en un intento de legitimación del derecho.

Entonces con la intención de vincular la idea de la incorporación de la bioética a los asuntos normativos, haremos un sucinto bosquejo de ella; su origen etimológico es bios-ethos, comúnmente traducido por ética de la vida. En la práctica, la bioética se caracteriza por ser una disciplina que analiza lógicamente, con un plan ordenado y sistemático preocupándose por la vida y la dignidad de la persona, por lo social, comunitario y ecológico, en el marco de los avances científicos y tecnológicos, siempre en un plano de investigación interdisciplinaria en búsqueda de tendencias pluralistas con mínimos aceptables, a través de un debate racional, abierto y progresivo basado en el contexto situacional respetando los principios y deberes, involucrando a los afectados y visualizando las consecuencias de las acciones. (Castillo, 2006b). Dentro de las metodologías que utiliza la bioética, se encuentra como pionera la Principialista, la cual de

manera general a nivel internacional usa cuatro principios: autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. Sus procedimientos se caracterizan por admitir el pluralismo y la multidisciplinariedad, a través de un correcto proceso de deliberación para la elección del mejor curso de acción posible.

El principio de Justicia para la bioética tiene que ver con lo que le es debido a las personas, con aquello que de alguna manera les pertenece; tiene como norma moral dar a cada quien lo que necesita y como obligación moral un apropiado nivel de atención, administrar los recursos con equidad y eficiencia a fin de dar la mejor atención al mayor número de personas. Este principio obliga a la no discriminación y no sólo a la eficiencia sino también a la eficacia, debemos hacer aquí la acotación, que éste principio está ligado al marco político que promueva el Estado a través de su Carta Magna y normativas.(Ramos, 2011b).

Es preciso destacar que al referirnos al trabajo decente surge el enfoque de justicia equitativa. El término equidad significa convivencia, mitigación, interpretación de la norma tomando en cuenta las circunstancias, el espacio, tiempo y persona, etc. y para los latinos denota igualdad, donde la norma debe ser adaptada a la realidad o situación concreta a la que debe aplicarse. Y en sentido general la equidad es una actividad personal de respeto a los derechos de los demás y de la sociedad. (Castillo, 2006b; pp. 151). Servirá entonces la bioética para promover el diálogo deliberativo en torno al trabajo decente, concatenarlo al de justicia equitativa en salud ocupacional, conforme a los lineamientos que lo catalogan.

Conclusión

De manera general se ha conseguido el objetivo propuesto en el presente trabajo. A manera de síntesis podemos decir:

- El trabajo tiene diferentes significados, los cuales están arraigados a los valores de las personas, organizaciones y contexto social.

- Los profesionales de la salud ocupacional “deben” comprender la significación del trabajo en las organizaciones donde laboren, dado que la manera como perciban el trabajo los actores sociales: empleadores, trabajadores, equipo de trabajo y el contexto político-social de las diferentes localidades donde se desempeñan, repercute directamente en el servicio a brindar.
- Es una preocupación internacional que se respete la dignidad de la persona como trabajador, valor indispensable para alcanzar un trabajo decente.
- A pesar de que el trabajo decente es una normativa orientada por la OIT desde 1999, reflejándose en el marco jurídico de muchos países y heredado como derecho humano, su práctica es una tarea pendiente en muchos contextos laborales.
- La justicia como representatividad legal no se vale por sí misma para ser justa en las acciones, está atada a los valores de las personas, al consenso moral establecido y a la ética individual y organizacional independientemente del contexto público y privado. La justicia se encuentra entrelazada con el trabajo decente desde la perspectiva jurídica quien lo legaliza, desde la perspectiva ética que lo legitima, desde la perspectiva social que lo debe poner en práctica en el contexto público y privado, desde lo individual y colectivo.
- El significado del trabajo y de la justicia como hechos sociales (legales, éticos y morales) sustentan el sentido del trabajo decente.
- Las definiciones de moral, ética y legalidad dejan entrever que son dependientes e independientes a la hora de dirimir sobre alguna situación, puesto que se trata de cuestiones entre, para y con personas, donde se pone en juego lo racional, lo espiritual y lo social de cada quien, por lo tanto no encontraremos lo justo en una parcela aislada, sino interconectada.
- El marco legal per-se representa parte del componente de ética de mínimos, que amerita redimensionarse como componente de valoración desde la ética de máximos.

- El trabajo decente es un compromiso social de todas las personas, independientemente de su rol en el trabajo (empleador o trabajador), ya que lo decente como fin está asociado “al Ser Humano” y no a sus medios (infraestructura, herramientas o equipos de trabajo, productos generados por el trabajo).
- Debemos asumir el trabajo decente como un compromiso individual y colectivo para ir creando ese valor y para que se arraigue como cultura.
- Se debe tener claro que las decisiones éticas -morales no son más fáciles de tomar que cualquier otra decisión, ya que se necesitan sólidos fundamentos y práctica, por lo tanto, debemos fortalecernos y re-pensar el presente y futuro de lo que el trabajo significa y significará para las nuevas generaciones.
- Se propone a la bioética como herramienta para la deliberación abierta, reflexiva, multi- inter y transdisciplinaria, secular, plural, sistemática y basada en el contexto histórico y situacional, para visualizar y proponer las posibles decisiones en torno a evitar y solventar el trabajo no decente.
- Se recomienda a todos los profesionales de la salud ocupacional afianzar cada día más conocimientos científicos, técnicos, legales y no olvidarse de que se presta un servicio a seres humano y por lo tanto dicho servicio debe ser humanizado, por lo que se hace imperativo que en cada acción exista una convicción hacia la excelencia, porque solo así se brinda un servicio de calidad.
- Se invita a que re-pensemos el valor de los valores, puestos estos se hacen presentes cuando se inculcan y se aprehenden y por lo tanto necesitamos abrir un diálogo multidisciplinario y plural con los actores sociales, para clarificar nuestra responsabilidad con respecto al trabajo decente.

BIBLIOGRAFÍA

Caamano Rojo, E. (2005). “Transformations in the labour market, the crisis of the traditional employer-employee relation and the development of the new forms of jobs”. Revista de Derecho Vol. XVIII - Nº 1 - Julio 2005 P. p. 25-5.

Recuperado el 12 de febrero 2013. En: <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502005000100002&lng=es&nrm=iso>.

Castillo V, A. (2006). *"Bioética"*. Caracas. Primera edición. Editorial DISINLIMED, C.A.

Comisión Internacional de Salud Ocupacional (CISO/ICOH) (2002) *"Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional"*. Traducción al Español. 2003. Recuperado el 28 de marzo del 2010. En: www.ichoweb.org/core_docs/code_ethics.

Simón, P. & Barrios, I. (2000). Medicina y Enfermería. En Cortina Adela. (2000) *"10 palabras claves en ética de las profesiones"*. Editorial Verbo Divino. Navarra España.

Delgado, A y Abellana, M. (2009). *"Mujer y salud: una mirada desde lo laboral"*. Venezuela. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad de Carabobo. N° 5. ISSN 1856 – 7878. (Pp 503-530).

Gestal, J. & Acevedo, G. (2009). *Salud Laboral. Área de Medicina Preventiva y Salud Pública*. Referido por: Acevedo, G. & col.(2012). Condiciones de trabajo del equipo de salud en centros de atención primaria desde la perspectiva del trabajo decente. Revista Argentina de Salud Pública Vol. 3 (12) 15- 22.

Godina, C. (2008). *Reflexiones sobre el principio de responsabilidad de Hans Jonas*. México. Universidad de Puebla, Revista Observaciones Filosóficas. Recuperado el 06 de marzo del 2013. En: <http://www.observacionesfilosoficas.net/reflexionessobreelprincipio.html>.

Gracia Diego; (1998). *"Profesión Médica, Investigación y Justicia Sanitaria"*. Primera edición. Santa Fé de Bogotá. Editorial El Búho LTDA.

Guedez, Victor. (2008). *"Ser Confiable. Responsabilidad social y reputación empresarial"*. Caracas, Venezuela. Editorial Planeta.

Kottow, Miguel. (2007). *Ética de la Protección: una propuesta de protección bioética*. Bogotá. Universidad Nacional de Colombia.

Levaggi, V. (2006). *"¿Qué es el trabajo decente?". Oficina Regional para América Latina y el Caribe"*. Recuperado el 08 de abril de 2013 en: http://white.oit.org/pe/portal/especial_imprimir.php?secCodigo=150.

Noruega, J. (2002). *"El concepto de trabajo y la teoría social crítica"*. Papers 68, 141-168. Recuperado el 11 de marzo del 2013. En <http://www.estudiosdeltrabajo.cl/wp-content/uploads/2008/11/trabajo-y-teoria-critica-j1-a-noguera.pdf>.

Organización Internacional del Trabajo. (1999). *"Día Mundial de la Justicia Social"*. Recuperado el 09 de marzo del 2012. En: <http://www.un.org/es/events/socialjusticeday/background.shtml>.

Organización Internacional del Trabajo. (2003) *“Superar la pobreza mediante el trabajo”*. Informe del Director General, 2003. Recuperado el 15 de abril del 2013. En: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-i-a.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2005) *“Informe de la Comisión sobre la Dimensión Social de la Globalización”*. Recuperado el 16 de marzo del 2013. En: <http://www.ilo.org/fairglobalization/report/lang--es/index.htm>).

Outomuro, D. (2003). *“Algunas observaciones sobre el estado actual de la bioética en Argentina. En Acta Bioethica”*.(Cuadernos del Programa Regional de Bioética OPS/OMS). Santiago de Chile. Año IX – N°2 -2003. (229-238).

Ramos P, Mariely. (2007). *“Enfoque para justificar la promoción y prevención como medios en la erradicación del sedentarismo desde el ámbito laboral”*. Revista: Salud de los Trabajadores, Maracay, v. 15, n. 2, dic. 2007. Disponible en <http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-1382007000200006&lng=es&nrm=iso>. Recuperado el 1 abr. 2013.

Ramos, M. (2011). *“Bioética, empoderamiento y salud ocupacional”*. En: León, F. (Eds.) Docencia de la Bioética en Latinoamérica. Experiencias y valores compartidos. p.p 356-365. Recuperado el 03 de marzo del 2013. En <http://www.bioeticachile.cl/felaibe/documentos/libros/congreso/FELAIBE%20Docencia.pdf>.

Schmidt H, L. (2011). *“El Hombre como Ser – Ecosocial”*. Revista de Bioética latinoamericana; vol 8(1):18-35 / ISSN: 2244-7482. Disponible en <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/34037/3/articulo3.pdf>. Recuperado en febrero del 2013.

Tomás y Tio, J. (2000) *“Judicatura”*. En Cortina, A- Conill J; *10 Palabras clave en ética de las profesiones. España*. Editorial Verbo Divino. pp. 175 – 212.