

CRÍTICA DE LAS IDEAS DE ÉTICA Y MORAL A LA LUZ DEL OCTAVO ODS

JAVIER JASPE NIETO
ESIC Business & Marketing School

RESUMEN: El ensayo expone las ideas de ética y moral en su relación con la consecución de las metas 8.5 y 8.8 del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 de la Agenda 2030. A lo largo de este análisis se desarrolla una explicación de los posibles conflictos generados a raíz de problemas de naturaleza ética y moral en la aplicación de políticas empresariales orientadas hacia la sostenibilidad económica. Para ello, en primer lugar, define las nociones, para posteriormente enfrentarlas y, finalmente concluir soluciones como síntesis de un proceso dialéctico. En paralelo, se presentan estos términos en su correspondencia con la idea de sostenibilidad desde un contexto socioeconómico y político que parte del sistema ideológico propio de la cultura que lo genera.

PALABRAS CLAVE: ética; moral; sostenibilidad; política empresarial.

A critique of the ideas of ethics and morals in light of the eighth SDG

ABSTRACT: The essay exposes the ideas of Ethics and Morality in their connection with the achievement of goals 8.5 and 8.8 of the Sustainable Development Goal 8 of the 2030 Agenda. Throughout this analysis, the author develops an explanation of the possible conflicts generated because of problems of an ethical and moral nature in the application of business policies oriented towards economic sustainability. To do this, firstly defines the notions, later confront them, and, finally, conclude solutions as a synthesis of a dialectical process. In parallel, these terms are presented in their correspondence with the idea of sustainability from a socioeconomic and political context that starts from the ideological system of the culture that generates it.

KEY WORDS: Ethics; Morals; Sustainability; Company Policy.

PROEMIO

El panorama que plantea la consecución del conjunto de términos agrupados bajo el paraguas del octavo objetivo de desarrollo sostenible es, sin duda, parte constituyente del mejor de los mundos posibles. El fomento del pleno empleo y el trabajo decente, junto con la salvaguarda de los derechos laborales y el trabajo seguro deberían ser las líneas prioritarias de acción política, a efectos de encarar la consolidación de un escenario que, aunque deseable, tiene visos de utópico si lo que se pretende alcanzar es una circunstancia general y absoluta de crecimiento económico sostenido, trabajo digno y justo.

A fin de materializar este objetivo tan ambicioso, los distintos grupos de trabajo que han venido desarrollando la estrategia de la Agenda 2030 han concluido una serie de metas como horizonte de referencia internacional para los agentes especialmente implicados en un proceso de evolución que afecta a todo el mundo. En el presente escrito nos centraremos en las metas estrictamente relacionadas con la consolidación de un índice de empleo lo más simétrico posible respecto al volumen de población en edad de trabajar y, como consecuencia, con la obtención de puestos de

trabajo aceptables y seguros. A saber: «pleno empleo y trabajo decente» —meta 8.5— y «derechos laborales y trabajo seguro» —meta 8.8— (Gobierno de España, s.f.).

La reflexión sobre estos asuntos obliga a manejar una serie de ideas que desbordan los límites de la economía y la sociología; ciencias en cuyo campo residen la *producción* y el *trabajo* como objetos de estudio. Nos referimos a las nociones de *decencia*, *dignidad* y *justicia*. Compete a la filosofía definirlas, establecer sus límites y, por consiguiente, sus relaciones. De este modo, es fundamental recordar la distinción entre conceptos e ideas. Para ello, recurriremos al pensamiento sistemático, tratando de abordar los problemas que surjan a lo largo de la tarea desde las coordenadas del materialismo filosófico, por el que tomaremos partido a la hora de acometer esta crítica.

1. MARCO CONCEPTUAL

Como dijo Gustavo Bueno públicamente en más de una ocasión, pensar —verdaderamente— es siempre pensar contra alguien. En el caso que nos ocupa iremos a la contra de las nebulosas producidas por la sofística del presente que trata la ética de forma indefinida, como si el sujeto que se enfrenta a su estudio tuviera perfectamente claro lo que es *a priori*. Existe una notoria confusión entre ética y moral, que lleva a confundir sus problemas y posibles soluciones, así como sus intersecciones políticas, especialmente en el ámbito empresarial, pero también con evidente presencia en la escala de las relaciones internacionales. Con lo cual, siguiendo una gradación descendente, definiremos los significantes susodichos del siguiente modo:

1.1. Conceptos e ideas

Reservamos el término «concepto» para designar a las construcciones objetivas mediante las cuales un campo fenoménico es delimitado a partir de las intervenciones operatorias que sobre el campo tengan lugar a fin de determinar figuras más o menos complejas, o unidades finitas susceptibles de ser puestas en conexión con otras unidades de su misma categoría (Bueno, en García Sierra, 2021, p. 152).

En cuanto refiere a las *ideas*, diremos que son «unidades que establecen algún tipo de relación entre conceptos pertenecientes a diferentes campos categoriales» (*íbidem*).

Aplicando estos razonamientos, encontramos que las ideas surgen a partir de los conceptos, que son fruto de la objetivación de los fenómenos —manifestaciones perceptibles de la realidad— mediante su delimitación (definición) construida a base de operaciones sobre el campo en el que se presentan. Generalmente, entenderemos estas construcciones como producción científica o generación de conocimiento, ya sea a partir de la especulación (teoría) o la aplicación (práctica). En base a lo dicho, las ideas concatenarán en sistemas de pensamiento los conceptos pertenecientes a cada campo científico cerrado a fin de dar cuenta de sus conexiones, imposibles de inteligir desde los hallazgos positivos. Por consiguiente, colegimos que la filosofía es un saber de segundo grado y los juicios éticos deben presuponer los problemas generados por la práctica, sea de tipo político, científico o técnico (Bueno, 1995). Esa sería la raíz de la ética y la moral, pero ¿cuál sería su dirección?

1.2. Ética y moral

Debemos considerar, en primer lugar, que tanto las normas éticas como morales deben dirigirse a sujetos operatorios humanos por motivo de su conducta normalizada, no sólo en estos terrenos, sino prácticamente en cualquier dimensión de su vida social: laboral, familiar, lúdica, etc. Por contra, el reino animal se ajusta estrechamente a rutinas conductuales que no llegan a trascender esa categoría. En el caso humano, como animal racional, las normas éticas y morales se erigirán como una suerte de hábitos victoriosos que por fuerza de costumbre bien fundada y socialmente aceptada devendrán en leyes de comportamiento (Bueno, 1996, pp. 56-57).

Desde la posición de una ética materialista, frente al puro formalismo, lo importante será el objeto de tales normas destinadas a regular las acciones hacia otros individuos o grupos humanos. Por tanto, centraremos la atención no en el origen, sino en el destino: la salvaguarda de la existencia humana (1996). Así pues, no hablaremos de acciones que emanan del imperativo divino o de la conciencia subjetiva, de carácter metafísico o psicológico respectivamente, sino de normas orientadas rigurosamente al bienestar del hombre.

A tenor de lo dicho definiremos *ética* como el conjunto de normas que debe observar cada persona con objeto de preservar la vida de los demás individuos. La *moral* será, por su parte, el conjunto de normas dirigidas a preservar la cohesión de los grupos de individuos —familia, empresa, nación...— (Bueno en Dragó, Fraijó, Bueno y Marina, 2003). Esta configuración se apoya, en buena medida, en el *conato* de Spinoza, o la inclinación de todo ser a persistir en su existencia. Este conato —acompañado de razón y no de pasión— generará emociones activas y en torno a la mayor de ellas encontraremos la principal virtud ética: la *fortaleza*. Transformada en deber, se aplicará a uno mismo en forma de *firmeza* y, a los demás, en forma de *generosidad* (Spinoza, *Ética*, parte III, proposiciones 58 y 59; parte IV, proposición 30). Estos deseos y no otros deben armar cualquier estructura ética.

1.3. Producción, trabajo y sostenibilidad

Desde una óptica materialista en la que la infraestructura de una cultura viene dada por sus modos de producción (Harris, 1994), entendemos que es a partir de las prácticas laborales como se transforma el mundo (Ferrater Mora, 2021), puesto que sólo mediante el trabajo pueden generarse los bienes y servicios capaces de satisfacer las necesidades mínimas de una sociedad (Harris, 1994). Desde este presupuesto, inferimos que los modos de organización social, fundamentalmente políticos y económicos vendrán determinados por las formas de trabajo y sus productos (1994).

Dado que el trabajo es el «fundamento de la cultura humana, pues no hay creencias, valores ni comportamientos sin un marco material» (Applebaum, 2001, p. 645), debemos considerarlo el factor fundamental de adaptación al medio, del que surgirán como resultado de su organización económica a nivel estructural «los aspectos morales e intelectuales de la vida humana» (Harris, 2019, p. 39). Como consecuencia de la explotación de recursos en la adquisición de capacidades para la supervivencia, tanto el medio como los sujetos operatorios sufren desgaste y, de ahí, su problemática. Esto parece apuntar a que la conciencia surge como consecuencia de la materia.

Así pues, en el ámbito que nos ocupa, entenderemos sostenibilidad como la aptitud política orientada a mantener en el tiempo las capacidades de producción de una economía, con arreglo a los postulados ideológicos de su cultura, frente a los problemas generados por la organización y las técnicas del trabajo. Esta proposición expone los caracteres genéricos de la idea desde una concepción material y práctica de la realidad, por oposición a otros postulados idealistas como la definición canónica procedente del Informe Brundtland, centrada en «nuestro futuro en común» (ONU, 1987). Todos los juicios derivados de las premisas de este trabajo suelen hablar de la humanidad como un ente homogéneo: «no debemos escatimar esfuerzos para liberar a la humanidad [...] de la amenaza de vivir en un planeta irremediablemente deteriorado por las actividades humanas y cuyos recursos no sean nunca más suficientes para sus necesidades» (ONU, 2000 en Bermejo, 2014, p. 11).

Sin embargo, en nuestra aproximación habremos de considerar que la humanidad no funciona de manera unívoca y que ni siquiera se puede hablar de humanidad por cuanto compete la moralidad de los distintos grupos humanos, distribuidos en sociedades determinadas por sus características culturales. Del mismo modo, tampoco podremos hablar de un «futuro común» en el que se alcancen cotas de pleno empleo sujetas a derechos laborales distribuidos universalmente a lo largo y ancho del planeta. Esto se explica sencillamente por el hecho de que los componentes estructurales de cada sociedad vendrán determinados por sus modos de producción y reproducción, altamente condicionados por sus dispositivos tecnológicos y el acceso a los recursos, siempre limitados a escala general. De tal manera, no cabe pretender que existe una dirección común para el conjunto de los seres humanos más allá de ciertos niveles de colaboración política internacional en pos del mantenimiento del medio ambiente y la biosfera. La plenitud de un estado de bienestar generalmente obligará a la protección de ciertos intereses por parte de cada grupo, dado un mundo donde los medios de subsistencia son limitados. En este sentido, el bien de unos vendrá a costa del mal de otros, toda vez que sea necesario proteger un interés.

Al aplicar nuestra definición de sostenibilidad apreciamos que resulta compatible en mayor grado con las ideas de trabajo digno y justo para todos, que si nos ajustamos a la propuesta ortodoxa centrada eminentemente en la «satisfacción de "las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades"» (ONU, 1987 en ONU, 2010). Precisamente, esa condición de satisfacer las necesidades presentes con subordinación a un límite marcado por las venideras no tiene en cuenta que la consideración de dignidad y justicia en la aplicación de políticas laborales y de fomento del empleo variará sustancialmente en función de las distintas perspectivas *emic* pertenecientes a cada cultura y sistema, desde las que será necesario enfrentar los conflictos generados por el choque de modelos de desarrollo económico.

Dichos modelos deberán ser útiles para cumplir con la máxima de no agotar los recursos a futuro y, sin embargo, habrán de serlo también para conservar ciertos niveles de dignidad y justicia general pese a tender a un sostenimiento del bienestar actual en términos sociales. Dado que, en ocasiones, ambos términos de la proposición entrarán en conflicto, la resolución del problema será una cuestión política y, en tanto que tal, fundada en doctrinas ideológicas. Es por ello que no podemos pretender un único modelo de desarrollo sostenible sin reconocer una pulsión etnocéntrica, ni podemos conciliar a toda costa la conservación de los recursos de

acuerdo con los parámetros actuales de bienestar social occidentales sin reconocer que la dignidad, justicia y plenitud laboral no podrán ser preceptos universales. No, al menos, si se espera una evolución a mejor —definición propia de desarrollo— en lugar de una estandarización por límites inferiores.

Comprendiendo que la verdad no se determina por consenso y que resulta iluso postular un sistema con pretensiones políticas sin admitir que habrá de imponerse por una vía u otra, rechazamos dar por sentadas las ideas de trabajo decente, digno y justo, como si se trataran de nociones innatas del conocimiento humano. Dicho de otra forma, aunque la Asamblea General de las Naciones Unidas resuelva una serie de puntos en torno a estos temas, puede que la República Popular de China, por ejemplo, los rechace de plano. Y, sin embargo, no podremos dejar de atender a su oposición por motivos de peso puramente demográfico. Los agentes de cada cultura, bajo las circunstancias dadas por su evolución histórica, asimilarán estos conocimientos de forma distinta. No cabe sino reconocer que las posiciones que se defiendan serán particulares y no universales y que habrá que abogar por ellas frente a la dificultad planteada por antagonismos doctrinales. De este modo, para poder articular una propuesta realizable —no utópica y, por consiguiente, imposible— de desarrollo sostenible con imbricación de derechos laborales, primero definiremos sus puntos de partida y aceptaremos que se enuncian desde las categorías políticas de la democracia representativa.

1.4. *Decencia, dignidad y justicia en el trabajo*

En lo tocante al trabajo como factor determinante de la sostenibilidad, definiremos la *decencia* como la cualidad individual o colectiva de ajustarse al patrón axiológico de una estructura cultural. En el caso de Occidente, hablaremos de aquellos valores que, desde la cosmovisión de las ideologías en auge, sitúan a las culturas de base cristiana en la «cúspide del progreso» por su defensa de los Derechos Humanos (Martín, 2016, p. 73). De tal modo, en este contexto será *digna* toda actitud, práctica o situación en que se observe los preceptos del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. A saber: libre elección de trabajo, condiciones equitativas en su desempeño, protección ante el desempleo, no discriminación y remuneración justa (ONU, 1948).

Respecto a la justicia en el trabajo, hay que aclarar que la idea de Justicia cuenta con partes constituyentes, integrantes y determinantes (Bueno, 1993). Por cuanto se relaciona con el trabajo y su desarrollo en organizaciones empresariales, será justa toda acción que tienda al equilibrio entre las partes, motivada por la transparencia entre individuos y grupos dentro del sistema y ejercida conforme a las reglas políticas vigentes. Estas acciones constituirán la justicia en una empresa. Del mismo modo, para que se den situaciones justas se requiere de sujetos operatorios suficientemente maduros, equilibrados y capaces para actuar razonablemente con arreglo a lo dicho, así como grupos sociales e instituciones promotoras de dinámicas de tal naturaleza. Estas serán las partes integrantes de la justicia en el trabajo. Finalmente, para que se materialice la justicia laboral en el seno de una empresa deberán concurrir también elementos que la determinen. A saber: los criterios de igualdad, legalidad y racionalidad que articulen un modelo de actuación frente

a otros posibles «con los cuales poder contrastarse» y, por consiguiente, adquirir «consistencia y potencia» (Sánchez, 2005, pp. 3-4).

2. ÉTICA, MORAL Y POLÍTICA EN LA EMPRESA

Habiendo establecido las diferencias entre ética y moral, así como definido la sostenibilidad y la justicia, cabe señalar que en el ámbito del trabajo y, por tanto, en el intento de alcanzar el ODS 8, pueden surgir conflictos objetivos entre ética y moral, si se busca aplicar una sostenibilidad basada en nociones de justicia. Como en cualquier otro terreno, en el mundo de la empresa los problemas deben resolverse con sindéresis y ello implicará ser crítico y sistemático. A su vez, esta disposición enlazará con la capacidad de planificar todo aquello que pueda afectar a otros y programar todas aquellas cuestiones que intervengan en las posibles situaciones. Es decir, será absolutamente necesario proceder normativamente (Valbuena, 2016).

Pero tales normas pensadas para articular un código bajo el que gobernar rectamente una empresa en la consecución del ODS 8 sólo pueden fundarse a partir de problemas éticos y morales y, naturalmente, de sus conflictos internos. Los juicios éticos y morales sólo pueden comparecer *in medias res* y, por tanto, las pautas para su solución deberán sucederlos e intervenirlos hasta que, por costumbre, aceptación y convención, cristalicen en normas. Es decir, tampoco podemos pretender una estructura ética y una moralidad *a priori* que funcionen como causa primera o motor inmóvil del obrar en la empresa, ya que ambas operan como «predicados trascendentales» de las acciones humanas (Valbuena, 2016, p. 268).

De las operaciones de trabajo desarrolladas por los individuos y los grupos en los que se inscriben dentro de la organización suelen surgir inconvenientes y conflictos. La responsabilidad de resolver dichos problemas no puede recaer sobre los individuos involucrados. De hecho, aunque el obrar ético y la moralidad se alineen en multitud de ocasiones, en otras muchas otras generarán divergencias. Esto ocurrirá cada vez que la persistencia en el ser del individuo se oponga la persistencia en el ser del grupo, o, al contrario. En tales casos, donde una acción ética contravenga la moral —o viceversa—, debe intervenir la política como única posición desde la que se puede ejercer la autoridad que obliga a los sujetos a observar las normas.

Sólo a través de la política será posible garantizar el mantenimiento del empleo o su creación y, por consiguiente, los derechos laborales, que sólo pueden darse dentro de la institución empleadora. La política fija su horizonte en la *eutaxia* (Bueno, 1991) de la empresa, en su capacidad de persistir en la realización de su rol social para producir, comercializar y satisfacer necesidades humanas y, por tanto, emplear trabajadores. El poder político dentro de la empresa será el único capaz de deshacer las divergencias que devengan *distáxicas* (Bueno, 1991) para la empresa y que, de tal modo, lastren cualquier aspiración de plenitud y bienestar laboral.

El fundamento objetivo de la *eutaxia* política es precisamente la norma desplegada en planes y programas, que el todo social impone objetivamente a la parte que detenta el poder político. [Con su correspondiente extensión en el entorno empresarial] Cuando hay armonía entre individuos, grupos y organización, el

resultado es *eutáxico*. Cuando no hay armonía, nos encontramos ante una conducta *distáxica* (Valbuena, 2016, p. 283).

En suma, si una compañía pretende materializar las ambiciosas metas del ODS 8 desde su humilde contribución, debe favorecer el equilibrio y la transparencia entre partes e individuos a base de igualdad y razón bajo el imperio de las leyes, pero sólo lo podrá conseguir si sobrevive como institución. De tal modo, sus políticas deberán tomar partido por el bien común en lugar del bien particular aislado de los individuos. De lo contrario no sólo obraría inmoralmente —al permitir la descomposición de la empresa—, sino que acusaría falta de ética, puesto que el mal del todo también ataca las partes que lo integran. Esto significa, evidentemente, lesionar los intereses individuales de los trabajadores. Como decimos, la política de empresa deberá bogar hacia la proporción y la correspondencia, que se oponen al desorden y la falta de organización.

3. CASOS DE CONFLICTO ÉTICO Y MORAL A LA LUZ DEL ODS 8

Seguida la anterior reflexión pasaremos a exponer una serie de problemas derivados de la práctica laboral en el seno de la empresa —entendida en abstracto—, que enlazan con conflictos entre ética y moral, según las definiciones dadas. Para ello, tomaremos como puntos cardinales las metas 8.5 y 8.8 del ODS 8. De este modo, partiremos desde situaciones que, *prima facie*, parezcan oponerse, obstaculizar o suspender el fomento del empleo y su manutención bajo criterios de seguridad, justicia y dignidad, de acuerdo a los parámetros ya explicados.

TABLA 1. Matriz de conflictos éticos y morales en el ámbito empresarial

Supuesto laboral	Razón	Consecuencia	¿Éticamente aceptable?	¿Moralmente aceptable?	Meta afectada
1. Proceso de automatización	Mejora de la eficiencia en la producción (Parres, 2021)	Jubilación forzosa	No	Sí	8.5
2. Amortización de empleos	Insuficiencia de consignación presupuestaria (García, 2021)	Suspensión de la contratación	No	Sí	8.5
3. Huelga	Reivindicación social ideológica (Sosa, Galarza y Castro, 2019)	Suspensión de la producción	Sí	No	8.8
4. Negligencia	Malestar psicológico (Topa y Morales, 2007)	Sanción salarial	No	Sí	8.8

Fuente: elaboración propia.

Bajo el primer supuesto, se plantea una práctica muy común en la empresa; a saber: la automatización de los procesos de trabajo para incrementar la eficiencia como consecuencia de una reducción de los tiempos de espera. Una empresa más eficiente se traduce en una organización más efectiva en la consecución de sus objetivos económicos y, por lo tanto, es una introducción deseable. Sin embargo, convertir en automáticos —o incluso robóticos— ciertos trabajos, puede acarrear la necesidad de prescindir de personal por razones puramente prácticas. La empresa no puede estancarse en mecanismos de producción anacrónicos —por el mero hecho de conservar determinadas posiciones— si quiere adaptar su esquema productivo, distributivo y comercial a los parámetros que impone el presente en marcha; es decir, la realidad.

De no adaptarse a las exigencias de la sociedad y las dinámicas del mercado, la empresa estará condenada a desaparecer por fagocitosis de fuerzas rivales. De tal modo, encontramos que una restructuración de una plantilla motivada por cambios necesarios a nivel competitivo puede derivar en la extinción de contrato por jubilación forzosa incluso cuando el trabajador se oponga personalmente a ello. En este caso, la lesión de los intereses individuales del sujeto quedará soterrada por la necesidad de supervivencia económica de la empresa, la cual determinará la fortaleza del grupo —empresa— y consolidará su posición mercantil. Mientras la implicación ética es claramente desfavorable, por cuanto atañe a la persistencia del individuo en su puesto, la repercusión moral es evidentemente comprensible y aceptable, toda vez que la *eutaxia* de la empresa depende de su capacidad de transformación y adaptación tecnológica.

Bajo el segundo supuesto, encontramos que una falta de liquidez o escasez presupuestaria derivada de diversas combinaciones de factores y contingencias obliga a proponer la amortización —desaparición por falta de utilidad— de ciertos puestos de trabajo, sin necesidad de que ello implique despidos, pero congelando la política de contratación de la compañía en ciertas áreas de actividad. Puesto que muchas empresas se comprometen a fomentar el empleo y la igualdad en el acceso al trabajo como parte de su política de responsabilidad social corporativa, apreciamos que esta situación derivaría en un impacto negativo para todos aquellos aspirantes a posiciones en la compañía, bien dispuestos a trabajar ahí o involucrados en procesos en marcha. La paralización de esos procesos o el cese en la publicación de vacantes de cierto perfil profesional no sería éticamente aceptable desde posiciones *emic* propias del aspirante a un puesto, pero sería moralmente recomendable tanto desde el punto de vista *emic* de los agentes responsables de la compañía, como desde el punto de vista *etic* de cualquier observador ajeno.

Bajo el tercer supuesto, hallamos que las reivindicaciones ideológicas expresadas por medio de la acción social son legítimas. Lo son, puesto que la libertad es la conciencia de la necesidad (Spinoza, *Ética*, parte II, proposición 35). En efecto, en la medida en que los individuos conocen las causas desde cuya naturaleza se siguen los hechos que condicionan su vida, tendrán cierta capacidad de acción en el presente, en lugar de avanzar arrastrados exclusivamente por la corriente de una sucesión de causas ante la que permanecen ciegos e inermes (Engels, 1880). De tal manera, si a causa de determinadas situaciones sociales se derivan injusticias laborales o de otro tipo, el conocimiento de las mismas obligará éticamente al sujeto a actuar consecuentemente, según la doctrina que venimos defendiendo. Empero, si

el agregado de acciones —parón colectivo de la actividad como medida de presión social— impide un mínimo ritmo de producción que comprometa no sólo la supervivencia de la compañía, sino el mantenimiento a corto o medio plazo de los niveles de bienestar social generalmente aceptados por una cultura, serán moralmente reprobables por cuanto afectan a la unidad y desarrollo del grupo.

Finalmente, bajo el cuarto supuesto observamos el caso probablemente más recurrente. La mala praxis profesional de un trabajador puede derivar en errores graves motivados por faltas de atención o falta de diligencia y esmero en el desempeño de sus funciones. A su vez, estas actitudes pueden encontrar su explicación en complejas circunstancias personales que, de forma psicológica, pongan lastre al rendimiento del trabajador y al debido cumplimiento de sus obligaciones. Negligencias severas —especialmente si son habituales— suelen dar lugar a amonestaciones o sanciones retributivas. Aunque dicha sanción pueda incluso complicar las condiciones que afectan al rendimiento del trabajador y, por supuesto, impliquen un perjuicio a su economía personal o doméstica, una organización no puede entrar a valorar sistemáticamente el conjunto de elementos exógenos que inciden sobre la conducta de sus trabajadores de forma particular. La empresa no debe ni puede injerir en la vida privada de sus empleados, que es responsabilidad exclusivamente suya en tanto que adultos. Pese a que pueda prestar ayuda de diverso tipo, es moralmente aceptable la imposición de una sanción reglamentaria a fin de mantener un orden justo coactivamente, sin perjuicio de que la suspensión salarial —por ejemplo— debilite la salud financiera del trabajador.

4. A MODO DE CONCLUSIÓN

De la crítica precedente se sigue que un estado de pleno empleo amparado en un régimen de derechos laborales sólo se puede conseguir si existen instituciones que garanticen su consolidación con arreglo a criterios de justicia. Dicho de otra forma, sólo a través de la supervivencia de organismos empleadores se puede fomentar el trabajo. Esta afirmación puede parecer obvia y, sin embargo, de ella se extrae que las decisiones tomadas en el seno de una empresa se deben orientar rigurosamente hacia su *eutaxia*.

Toda compañía, a través de su política de gobierno deberá favorecer la competitividad produciendo bienes o servicios cuyo valor supere al del agregado de los factores de producción, si no quiere desaparecer junto a todos sus empleados. Cabe señalar que el colapso de una empresa supone una merma en la riqueza nacional (Madrid, 2007). En este sentido, la toma de decisiones que erosionen la salud comercial y financiera de la compañía operarán en contra del bien común. Por consiguiente, si se llevan a cabo con conocimiento de causa por anteponer intereses privados, podrán considerarse moralmente inaceptables.

La política empresarial será la responsable de normalizar y resolver las acciones que conduzcan a la sostenibilidad de la compañía. Para ello, deberá tener en cuenta toda clase de principios éticos dirigidos al bienestar de sus empleados. Sin embargo, al mismo tiempo, deberá considerar el impacto de los mecanismos internos sobre el orden colectivo. En los casos donde ética y moral colisionen, la política

deberá ponderar decisiones que favorezcan el equilibrio entre las partes, generando, en el peor de los casos, inevitables injusticias de orden relativo y no absoluto (*íbidem*).

Pese a todo lo dicho, la materialización del ODS 8 debe calificarse de utópica puesto que, aunque no sea un lugar, sino el tiempo, el horizonte fijado —el año 2030— (Liberti, 2018), su aspiración engloba una transformación mundial. Por mundo debemos entender el conjunto de lo que existe y, por tanto, hablamos de una iniciativa de aspiración universal. Tal iniciativa plantea un orden social determinado capaz de regir el bienestar laboral que, necesariamente, habrá de someterse a un aparato normativo. Dado que los ordenamientos jurídicos son propios del Estado o de la colaboración entre los mismos, en el mejor de los casos, podremos esperar pleno empleo y derechos laborales en el marco de entidades supraestatales fundadas en principios comunes. Toda delimitación de la idea de pleno empleo, digno y seguro, excluirá las demás: *omnis determinatio est negatio* (Neumann, 2017). En este sentido, siempre que el patrón ideológico de bienestar social sea el propio de sistemas democráticos basados en mercados pletóricos, quedarán fuera todos los sistemas políticos que entrañen planes y programas alternativos.

BIBLIOGRAFÍA

- Applebaum, H. (2001). *Diccionario de Antropología* (T. Bartfield (ed.)). Edicions Bellaterra.
- Bermejo, R. (2014). *Del desarrollo sostenible según Brundtland a la sostenibilidad como biosfera*. UPV/EHU.
- Bueno, G. (1996). *El sentido de la vida*. Pentalfa.
- Bueno, G. (1995). *¿Qué es la filosofía?* Pentalfa.
- Bueno, G. (1993). *Teoría del cierre categorial*. Pentalfa.
- Bueno, G. (1991). *Primer ensayo sobre las categorías de las ciencias políticas*. Cultural Rioja.
- Engels, F. (1880). *Del socialismo utópico al socialismo científico*. Marxists Internet Archive.
<https://www.marxists.org/espanol/m-e/1880s/dsusc/>
- España, G. de. (n.d.). ODS 8: *Trabajo decente y crecimiento económico*. <https://www.mdsociales2030.gob.es/agenda2030/index.htm>
- Ferrater Mora, J. (2021). *Diccionario de Filosofía de bolsillo*. Alianza.
- García Sierra, P. (2021). «Categorías/Conceptos/Ideas». En *Diccionario filosófico* (p. 152). Fundación Gustavo Bueno.
- García, J. (2021). «El Ministerio de Trabajo y la legislación social en el período de tránsito del siglo XX al siglo XXI». *Sociología del Trabajo*, 99, 271-283.
- Harris, M. (1994). *El materialismo cultural*. Alianza Universidad.
- Harris, M. (2019). *Antropología cultural*. Alianza.
- Liberti, S. (2018). «Los Objetivos de Desarrollo Sostenible: utopía y oportunidad». En *Otros Desarrollos*. Otra cooperación (pp. 139-158). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Madrid, C. M. (2007). «De compras en el mercado pletórico». *El Catoblepas*, 60, 1.
- Martín, L. C. (2016). «Hispanoamérica no es un mito». *El Basilisco*, 47, 35-83.
- Neumann, H. (2017). «De Spinoza a Hegel. Una rehabilitación productiva de la negación». *Revista de filosofía*, 73, 179-192.
- ONU. (2000). *United Nations Millennium Declaration*.
- ONU. (2010). «Desarrollo sostenible. Antecedentes». Asamblea General de Las Naciones Unidas. Presidente Del 65º Período de Sesiones.
- ONU. (2000). *Declaración del milenio* (A/RES/55/2).
- ONU. (1948). *Declaración universal de los Derechos Humanos*. Resolución 217A (III).

- Parres, R. (2021). «La automatización o robotización como causa de despido objetivo». *Comunicaciones Del XXXI Congreso anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 497-510.
- Sánchez Dragó, F.; Fraijó, M.; Bueno, G.; Marina, J. A. (2003). *Negro sobre blanco: Religión*. TVE. <https://www.youtube.com/watch?v=sN-FIBwQamY>
- Sánchez, S. (2005). «Para una teoría de la Justicia. Cuatro criterios determinantes». *Eikasia. Revista de Filosofía*, 1, 3-4.
- Sosa, A.; Galarza, E.; Castro-Martínez, A. (2019). «Acción colectiva ciberactivista de «Las periodistas paramos» para la huelga feminista del 8M en España». *Comunicación y Sociedad*, 16, 1-24.
- Spinoza, B. (2022). *Ética demostrada según el orden geométrico*. Alianza.
- Topa, G.; Morales, J. F. (2007). «Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias». *Psicothema*, 19(1), 88-94.
- Valbuena, F. (2016). «Ética, moral y política según el filósofo español Gustavo Bueno: su fertilidad conceptual y práctica». *Studia Iberica et Americana*, 13, 259-292.

Departamento de Humanidades
ESIC Business & Marketing School
javier.jaspe@esic.edu

JAVIER JASPE NIETO

[Artículo aprobado para publicación en marzo de 2023]