

Comités de ética en la empresa sanitaria

JUAN CARLOS SIURANA APARISI
Universitat de València (España)
Juan.C.Siurana@uv.es

Resumen

La ética de la empresa debe orientar las actuaciones de las empresas reuniendo las diversas corrientes éticas en una propuesta integradora, y asumiendo el fin de la empresa, que es satisfacer necesidades humanas con calidad y con justicia, así como los rasgos de las empresas éticas. En ese contexto, la responsabilidad social de la empresa se refiere a la obtención de resultados que tienen más efectos positivos que negativos sobre los grupos de afectados. La empresa debe ser crítica, capaz de reconocer valores éticos universales desde los cuales enjuiciar las prácticas cotidianas, y los comités de ética juegan un importante papel en la forja de ese espíritu crítico. En este artículo, defino qué son los comités de ética profesional y los comités de ética organizacional, y explico cómo pueden contribuir al desarrollo de la ética empresarial y de la responsabilidad social corporativa.

Palabras clave: Ética de la empresa, responsabilidad social corporativa, comités de ética profesional, comités de ética organizacional, grupos de afectados.

Abstract

Business ethics should orient the enterprises practices joining the different ethical schools in an integrative proposal, and assuming the goal of the enterprises, that is to satisfy human needs with quality and justice, and the trends of the ethical enterprises. In this context, the corporate social responsibility refers to the results that have more positive than negative effects among the stakeholders. The enterprise should be critic, able to recognize ethical universal values to judge the everyday practices, and the ethics committees play an important role in the develop of that critical spirit. In this article, I define what are professional ethics committees and organizational ethics committees, and I explain how can they contribute to the develop of business ethics and corporate social responsibility.

Key words: Business ethics, corporate social responsibility, professional ethics committees, organizational ethics committees, stakeholders.

Doctor Europeo en Filosofía. Investigador del programa «Ramón y Cajal», cofinanciado por el Ministerio de Ciencia y Tecnología. Profesor en las áreas de Filosofía Moral y Filosofía Política en la Universitat de València. Director del Grupo de Investigación en Bioética de la Universitat de València. Miembro del grupo consolidado de I+D+I «Éticas aplicadas y democracia», dirigido por la catedrática Adela Cortina. Es autor de los libros *Una brújula para la vida moral* (2003) y *Voluntades anticipadas* (2005); y coautor de las obras *Educar en la justicia* (1998) y *Ética en la investigación* (2004).

1. La responsabilidad social corporativa en el contexto de la ética empresarial

1.1. Una hermenéutica de la responsabilidad para orientar la actuación de las empresas

El origen de la ética de la empresa radica en la demanda social y la presión interna ante actuaciones de las empresas que se consideran inmorales e, incluso, escandalosas. Otras causas que suelen apuntarse para el surgimiento de la ética empresarial son las siguientes¹: a) la crisis de confianza de la sociedad respecto a las actividades de las empresas (y, por lo tanto, la necesidad de reconstruir su legitimidad); b) la demanda de una mejor calidad de vida en las empresas y a causa de las empresas; c) la exigencia hacia los directivos de que no actúen sólo buscando el beneficio de los propietarios; d) el reconocimiento del poder de las empresas y, por tanto, la necesidad de regular y articular públicamente los diversos grupos de intereses existentes en la sociedad; e) el mayor peso que tienen en la opinión pública todas estas cuestiones y la mejor divulgación que se hace de ellas; f) la mayor complejidad de los objetivos que se pueden plantear a las empresas, que ya no se pueden reducir a la búsqueda de beneficios a corto plazo. A ellas Josep M^a Lozano añade otra: la reflexión de las escuelas de negocios sobre su función, sobre el tipo de formación que tienen que ofrecer y sobre el proyecto educativo que tienen que proponer².

La ética de la empresa toma en consideración fundamentalmente tres corrientes filosóficas: la ética aristotélica, el utilitarismo y la teoría kantiana. Una propuesta integradora es la que intenta subrayar lo mejor de cada teoría.

Así, Lozano propone una hermenéutica de la responsabilidad³, que surge de una comprensión integrada e integradora de las tradiciones utilitarista (Mill), aretológica (Aristóteles) y deontológica (Kant), realizada desde la problemática de la ética de la empresa y en diálogo con ésta.

De la tradición utilitarista, la ética de la empresa asume la estructura consecuencialista y, por lo tanto, la importancia de la eficacia y la eficiencia. Esta tradición afirma la responsabilidad.

De la tradición aretológica, reconoce que la vida moral tiene a la persona como sujeto moral, configurado por una pluralidad de dimensiones. La ética de la empresa se refiere al proceso de constitución de las organizaciones, y de

¹ Cfr. L. J. BROOKS: «Corporate Ethical Performance, Trends, Forecasts and Outlooks», en *Journal of Business Ethics*, 8:1 (1989), 31-38.

² Cfr. J. M. LOZANO: *Ética y empresa*. Trotta, Madrid 1999, 44.

³ *Ibíd.*, 28.

las personas en el seno de las organizaciones. Reconoce los bienes internos que pretende alcanzar la organización, la cual, a su vez, es un ámbito catalizador de calidad humana. Esta tradición afirma la moral convencional.

De la tradición deontológica, articula cualquier referencia ética hacia la universalidad con la defensa de la humanidad y la realización de la autonomía. Señala el horizonte de lo que es humanamente irrenunciable. Esta tradición afirma el principio de humanidad o de universalidad.

Según Lozano «estas tres dimensiones que se deben integrar en la ética de la empresa devalúan su calidad ética cuando se absolutizan por separado, o cuando se quiere reducir la ética de la empresa a cualquiera de éstas»⁴.

1.2. La empresa como entidad responsable de cumplir los fines que le otorgan legitimidad social

1.2.1. La empresa como entidad responsable

En España, algunos de los principales libros sobre ética de la empresa han sido publicados por la llamada «Escuela de Valencia». Entre ellos, es de destacar el libro *Ética de la empresa*, coordinado por Adela Cortina⁵, y las obras más recientes de autores como Jesús Conill⁶, Domingo García Marzá⁷ y J. Félix Lozano⁸.

La aproximación tradicional a la ética es de tipo individualista, pero la ética de la empresa, integra tres perspectivas. Así, puede entenderse como una reflexión ética sobre el sistema económico, sobre las organizaciones y sobre las actuaciones de los individuos en sus roles de profesionales y en sus funciones institucionales.

En el tratamiento de estas tres perspectivas, el objetivo principal de la reflexión para la ética de la empresa son las organizaciones, desde las cuales es posible establecer una mediación entre el sistema y el individuo. La ética de la empresa no se debe confundir con una aplicación práctica de la ética económica o de la moral personal.

⁴ Ibíd., 31.

⁵ Cfr. A. CORTINA: *Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial*. Trotta, Madrid 1994.

⁶ Cfr. J. CONILL: *Horizontes de economía ética*. Tecnos, Madrid 2004.

⁷ Cfr. D. GARCÍA-MARZÁ: *Ética empresarial. Del diálogo a la confianza*. Trotta, Madrid 2004.

⁸ Cfr. J. F. LOZANO AGUILAR: *Códigos éticos para el mundo empresarial*. Trotta, Madrid 2004.

1.2.2. Los fines que legitiman socialmente la actividad empresarial

La empresa no es una mercancía de la que el propietario o el accionista disponen libremente. Es una corporación de personas unidas por una común tarea, y una finalidad común beneficiosa para la sociedad. Adela Cortina entiende que el fin de la empresa es satisfacer necesidades humanas con calidad y con justicia, para lograr esta finalidad la obtención del beneficio es un medio, pero si el dinero se convierte en el fin, entonces la empresa y quienes en ella trabajan se convierten en medios para los fines individuales del propietario, repercutiendo negativamente en la sociedad, en los trabajadores y deslegitimando su acción.

1.2.3. Valores empresariales que permiten alcanzar dicho fin

La empresa ya no puede ser piramidal y autoritaria, o perderá la riqueza de ideas que surge de la iniciativa de cada uno de sus miembros. Debe movilizar la inteligencia de todos, la autonomía de los equipos, sustituir el principio de obediencia por el de responsabilidad, dinamizar los recursos creativos de todos los colaboradores y desarrollar la calidad en el trabajo. Como dice Adela Cortina, «la clave del éxito económico no reside entonces en la explotación de la fuerza de trabajo y en la división mecánica de las tareas, sino en los programas de formación, en la asunción conjunta del destino colectivo»⁹. Según esta autora, entre los valores de una empresa ética cabe citar los siguientes¹⁰: a) se responsabiliza por el futuro, b) desarrolla la capacidad comunicativa, c) logra la identificación de los individuos y la firma, d) desarrolla una cultura empresarial, e) se personaliza generando un «capital-simpatía», f) impulsa la creatividad y, g) transmite confianza.

Cortina señala diez rasgos que caracterizan a la empresa ética¹¹:

1) No se ve a sí misma como una máquina, sino como una cultura corporativa. Mientras se la entienda como una «máquina de hacer dinero» no se podrá hablar

⁹ A. CORTINA: «Ética de la empresa», en *Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial*, op. cit., 92.

¹⁰ Ibid., 93-94.

¹¹ Cfr. A. CORTINA: «Ética empresarial en una economía globalizada», en *IX Edición del Seminario Permanente de la Fundación ÉTNOR. Asegurando el futuro en una economía globalizada*, 5 de octubre de 1999, transcripción de la conferencia realizada por la Fundación ÉTNOR, 10-14.

de ética de la empresa. La cultura corporativa cohesiona a los miembros de la empresa, les dota de símbolos, de significados, de interpretaciones, les une en torno a unos valores.

2) Para ella, su principal capital son los recursos humanos, las personas.

3) Su estilo de dirección es la dirección por valores.

4) Exige la calidad total. Esta exigencia no debe quedar en la etiqueta por la etiqueta.

5) Potencia los elementos intangibles y no solamente de elementos tangibles. Dentro de los intangibles están la cooperación, la coparticipación, la corresponsabilidad, la armonía y el trabajo en equipo.

6) Tiene en cuenta a todos sus *stakeholders*, es decir, a todos los grupos de afectados por su actividad, como son los empleados, accionistas, proveedores, competidores, las gentes que están en el entorno.

7) Es rentable. El marketing con causa, los fondos éticos de inversión, los códigos de ética, etc. están recogiendo las ideas de una parte importante de la población que no quiere que se explote el trabajo infantil, que no quiere que se dañe al medio ambiente, o simplemente prefieren trabajar con empresas que les inspiran seguridad y confianza. Muchos se preguntan si introducir la ética en las empresas se hace más bien por cosmética, pero el que la ética sea rentable no es en sí mismo malo.

8) Aprovecha la diversidad cultural. Lo contrario es el totalismo y la homogeneización, que pierde muchas posibilidades.

9) Anticipa y proyecta. Es una empresa proactiva, que anticipa los problemas, los riesgos y las oportunidades y es capaz de innovar y de ofrecer productos y servicios nuevos y necesarios aprovechando la creatividad de sus empleados. No es una empresa reactiva, que trata simplemente de sobrevivir en un entorno donde son siempre los otros los que marcan las reglas del juego.

10) Forma constantemente a sus trabajadores. La formación es la forja del carácter. Gracias a ella los miembros realizan un mejor trabajo en la empresa, y además elevan su nivel de empleabilidad. De este modo, si algún día la empresa se ve obligada a reducir personal, sus miembros tendrán muchas posibilidades de encontrar trabajo en otras empresas. La preocupación por el futuro de sus trabajadores es un rasgo clave de toda empresa ética.

1.3. La responsabilidad social corporativa

1.3.1. Responsabilidad social y «responsividad» social

La ética de la empresa se pregunta si las responsabilidades económicas y las legales agotan toda la responsabilidad de la empresa o si hay otros criterios de actuación aparte de la maximización de beneficios y el cumplimiento de la ley.

La reflexión sobre la responsabilidad social de la empresa tiene una diversidad de significados, pero siempre supone necesariamente considerar los propios actos desde la totalidad del sistema social y, por tanto, plantearse cuáles son las consecuencias de estos actos en el marco del sistema dada la especificidad de la actuación empresarial. Supone también ver a la empresa desde el poder real que tiene en la sociedad y realizar una interpretación de ese poder.

La responsabilidad social de la empresa se refiere a la obtención de resultados mediante decisiones organizativas que (bajo algún estándar normativo) tienen más efectos positivos que negativos sobre los *stakeholders* (grupos de afectados por la empresa).

La responsabilidad social implica actuar de modo congruente con las normas, los valores y las expectativas sociales prevalecientes.

Algunos autores distinguen entre responsabilidad social y responsividad social, para hacer hincapié en este segundo caso en la proactividad, en el carácter abierto y crítico desde la perspectiva del sistema social en general. En este segundo caso, el objetivo fundamental es el desarrollo de procesos a fin de determinar y evaluar la capacidad de la compañía para anticipar, responder y gestionar las cuestiones y problemas que surjan ante las diversas exigencias y expectativas de los *stakeholders* internos y externos. Es este tipo de responsabilidad la que más interesa a la ética. Pero hoy se está planteando un nuevo concepto que pretende superar a los dos anteriores. Así, Lozano habla de la necesidad de adoptar una perspectiva teórica y práctica que pase a hablar en términos de corresponsabilidad social de la empresa¹².

1.3.2. Los *stakeholders* y la toma de decisiones éticas en la empresa

La ética de la empresa es un modo de resolver moralmente conflictos de acción, que conciernen tanto a las relaciones externas (clientes, proveedores, sociedad, etc.), como a las internas (trabajadores, directivos, etc.). Es un modo de dirección y gestión empresarial basado en valores morales.

¹² Cfr. J. M. LOZANO: *Ética y empresa*, op. cit., 114.

José Luis Fernández¹³, distingue entre los posibles grupos de afectados o *stakeholders* los siguientes: clientes, proveedores, entidades de crédito, accionistas, trabajadores, competidores, distribuidores, comunidades locales, opinión pública, medios de comunicación, grupos de «apoyo» a la empresa, actividades sociales, Administraciones, y Gobiernos extranjeros.

Por lo general se entiende que una decisión ética en la empresa es la que tiene en cuenta a todos los afectados, quienes estarían dispuestos a dar su consentimiento a la decisión porque persigue intereses universalizables. El papel de los *stakeholders* en la ética de la empresa ha sido investigado, de modo destacable, por Elsa González¹⁴.

Algunos autores han ofrecido pautas específicas para tomar decisiones. Así, Laura L. Nash¹⁵ recomienda hacerse las siguientes doce preguntas para valorar la dimensión ética de una decisión empresarial:

- 1) ¿Ha formulado el problema con precisión?
- 2) ¿Cómo plantearía el problema si estuviera en el bando contrario?
- 3) ¿Cómo se produjo la situación?
- 4) ¿Qué o quién es el destinatario de su lealtad como persona y como miembro de la empresa?
- 5) ¿Cuál es su intención al adoptar esa decisión?
- 6) ¿Qué relación existe entre esa intención y los resultados probables?
- 7) ¿A quién pueden perjudicar sus decisiones o actuaciones?
- 8) ¿Es posible inducir a las partes interesadas a que debatan el problema antes de adoptar una decisión?
- 9) ¿Está seguro de que su posición será tan correcta dentro de algún tiempo como parece serlo ahora?
- 10) ¿Se atrevería usted a revelar sus decisiones o sus actos a su jefe inmediato, a su director gerente, al consejo de dirección, a su familia y a la sociedad en su conjunto?

¹³ Cfr. J. L. FERNÁNDEZ: «Ética de los negocios y áreas funcionales de la empresa», en J. Fernández Aguado (coord.): *La ética en los negocios*. Ariel, Barcelona 2001, 205.

¹⁴ Cfr. E. GONZÁLEZ ESTEBAN: «Defining Post-conventional Corporate Moral Responsibility», en *Journal of Business Ethics*, 39 (2002), 101-108; y «La gestión de la responsabilidad basada en el enfoque de los *Stakeholders*», en G. Sichar (coord.): *La empresa socialmente responsable. Ética y empresa*. Fundación Cideal, Madrid 2003, 55-88.

¹⁵ Cfr. L. L. NASH: «Una ética para la toma de decisiones», en *Harvard-Deusto Business Review*, 1er. trimestre, 1983, 57-71.

11) ¿Cuál es el simbolismo potencial de su actuación si ésta es correctamente comprendida? ¿Y si es mal comprendida?

12) ¿En qué circunstancias se apartaría usted de su punto de vista?

1.4. La necesidad de una cultura organizativa crítica e instrumentos para desarrollarla

Según R. T. De George¹⁶, uno de los peligros que tiene la ética de la empresa es que sustituya la ética crítica por la ética descriptiva. Aunque la formación en ética de la empresa pretende formar pensadores éticos críticos, muchos de los que asisten a los cursos quieren sobre todo saber los resultados, principalmente económicos, de realizar determinadas prácticas empresariales. Esto lleva consigo el peligro de dejar al margen los aspectos de justificación, crítica y fundamentación, para limitarse a fomentar las prácticas que se describen como socialmente deseables y rentables.

En la expresión ética de la empresa, los académicos suelen poner más énfasis en la «ética», y los empresarios y directivos en la «empresa», pero es necesario un modelo que asuma igualmente ambos lados, pues son complementarios. Si damos demasiado énfasis a la «empresa», esta disciplina puede acabar siendo una simple legitimación de morales convencionales. Pero si damos demasiado énfasis a la «ética» puede acabar siendo abstracta y disociada de la realidad.

La cultura organizativa, es un conjunto de asunciones, valores y creencias compartidos por los miembros de una organización. Influye en los pensamientos, los sentimientos y las percepciones, y orienta la conducta. Las organizaciones que quieren promover un comportamiento moral que sea coherente con el razonamiento moral pueden necesitar descubrir estructuras directivas y sistemas que animen a los directivos individuales a tomar responsabilidades por sus decisiones y acciones. Pero si las normas organizativas están inspiradas en una moral convencional acrítica pueden servir para limitar e incluso retrasar el razonamiento moral. Frente a ello «lo que se plantea no es otra cosa que el reto de cómo pensar y realizar la interpretación y la integración de los planteamientos convencionales y postconvencionales en el seno de la ética de las organizaciones. Éste es el reto que debe afrontar hoy la ética de la empresa»¹⁷.

¹⁶ Cf. R. T. DE GEORGE: *Business Ethics*. Macmillan, Nueva York 1990.

¹⁷ J. M. LOZANO: *Ética y empresa*, op. cit., 64.

2. Los comités de ética como un mecanismo de desarrollo de la responsabilidad social corporativa: origen y tipos

Todas estas reflexiones y exigencias se han plasmado en una serie de instrumentos o mecanismos cuyo objetivo ha sido elevar el nivel ético de la organización. Para que estos mecanismos funcionen y no sean un mero maquillaje es necesario el compromiso incondicional de la alta dirección. Ninguno de estos mecanismos puede conseguir sus objetivos sin un apoyo explícito y continuado por parte de los directivos de la organización. Por otro lado, también es importante recordar que la integración de la ética en la empresa es un proceso que implica un cambio cultural y que como tal requiere un tiempo y un enfoque multipolar. Entre los mecanismos que se han propuesto para introducir la ética en las empresas destacan los siguientes: 1) Los procesos de formación ética, 2) los códigos éticos, 3) las auditorías éticas, 4) los comités de ética.

En este artículo vamos a estudiar las posibilidades de los comités de ética para el ámbito empresarial, partiendo de la experiencia y resultados producidos en el ámbito de las organizaciones sanitarias.

2.1. El origen de los comités de ética en el ámbito sanitario

En 1968 la revista JAMA publica un informe de la Universidad de Harvard sobre la muerte cerebral. Este informe es el origen de la formación de comités en los hospitales para decidir cuándo se dan las condiciones de muerte y las posibilidades éticas y legales de desconexión de la respiración asistida a los pacientes.

En 1976 el Tribunal Supremo de New Jersey, en el famoso caso de Karen Ann Quinlan, dictamina que autorizará la demanda de los padres adoptivos de desconectar a la paciente de la respiración asistida, si un comité de ética del hospital en el que está ingresada declara que el pronóstico de irreversibilidad de vida cognitiva es correcto.

En 1983, *la President's Commission for the Study of Ethical Problems in Medicine and Biomedical and Behavioral Research* recomienda que se creen comités en los hospitales para tomar decisiones éticamente correctas en los casos de pacientes incapaces mentalmente, inconscientes y en recién nacidos gravemente enfermos. El objetivo es poder contar con personas imparciales que ayuden a tomar decisiones en situaciones críticas.

2.2. Tipos de comités de ética en el ámbito sanitario y funciones

Según Jorge José Ferrer, un comité de ética, en el ámbito de la biomedicina, es un grupo de personas que se constituye con la misión de «deliberar sobre la moralidad de determinadas decisiones o cursos de acción, bien sea en la práctica clínica, en la investigación científica o en la gestión de los recursos sanitarios disponibles»¹⁸. Podemos distinguir, al menos, los siguientes comités de ética relacionados con la bioética:

1) *Comités éticos de investigación clínica*. En Estados Unidos se llaman *Institutional Review Boards* (IRB's). Tienen por finalidad velar por la calidad de la investigación en sujetos humanos y la protección de los mismos.

2) *Comités de ética asistencial*. En Estados Unidos se llama, con frecuencia, *Hospital Ethics Comités* (HEC's). Procuran resolver los conflictos éticos que plantea la asistencia hospitalaria y elaboran protocolos asistenciales para los casos en los que se necesita establecer una política institucional. También se ocupan de la formación en bioética de los profesionales del hospital.

3) *Comités de ética organizacional (o de ética institucional)*. La ética organizacional es la disciplina que se ocupa de las posiciones y conductas de una organización en sus relaciones con los individuos, grupos y comunidades, así como con otras organizaciones. Los comités de ética organizacional se interesan, por ejemplo, por las relaciones de un hospital con sus empleados, de los incentivos económicos que ofrece a sus clínicos o de las restricciones de acceso a los médicos especialistas o a tratamientos indicados, pero no cubiertos por los seguros, que impone a sus pacientes.

4) *Comités nacionales de bioética*. Asesoran a los gobiernos sobre temas éticamente conflictivos relacionados con las ciencias de la vida. Pueden ser permanentes o temporales.

5) *Comités supranacionales de bioética*. Comités de asociaciones profesionales o de organizaciones de ámbito internacional (por ejemplo, el Consejo de Europa o la UNESCO). Ofrecen recomendaciones para los países asociados.

¹⁸ J. J. FERRER: «Historia y fundamentos de los comités de ética», en J. L. Martínez (ed.): *Comités de bioética*. Universidad Pontificia de Comillas, Madrid 2003, 17.

2.3. Una clasificación de comités de ética para todas las éticas aplicadas

Personalmente considero que es necesario comenzar a manejar conceptos alternativos para referirse a los comités que realizan o podrían realizar en el futuro tareas similares a las indicadas en el apartado anterior dentro de organizaciones que no son sanitarias sino vinculadas a otro tipo de profesiones (ingeniería, abogacía, periodismo, deporte...).

Por eso, yo propongo los siguientes conceptos capaces de abarcar a las diversas éticas aplicadas:

1) *Comités de ética de la investigación*. Velarían por el respeto y la promoción de los valores éticos en la actividad de investigación. Podrían crearse en las diversas asociaciones profesionales o en las organizaciones con un alto nivel de investigación (dirigidos en ese caso a una o más de las profesiones pertenecientes a dicha organización).

2) *Comités de ética de la docencia*. Velarían por el respeto y la promoción de los valores éticos en la actividad de la docencia. Podrían crearse en las diversas asociaciones profesionales o en las organizaciones con un alto nivel de docencia (dirigidos en ese caso a una o más de las profesiones pertenecientes a dicha organización).

3) *Comités de ética profesional*. Velarían por el respeto y la promoción de los valores éticos en la actividad profesional. Abordarían los problemas éticos que afectan a la actividad diaria de los profesionales y a los que reciben los servicios de dichos profesionales. Podrían crearse en las diversas asociaciones profesionales o en determinadas organizaciones, dirigidos en este último caso, a los profesionales y usuarios pertenecientes a dicha organización. Su actividad sería diferente a la de los Comités deontológicos de las diversas profesiones, cuyo carácter es más jurídico y vinculado a un código deontológico aceptado o supuesto como válido por los miembros colegiados.

Cuando el comité de ética profesional está vinculado a una asociación profesional o a una organización, puede adquirir una dimensión de ámbito regional, nacional o internacional, dependiendo del alcance de dicha asociación profesional.

4) *Comités de ética organizacional*. Velarían por el respeto y la promoción de los valores éticos en la actividad organizacional. Podrían crearse en las diversas

organizaciones y atenderían a los aspectos relacionados con la gestión ética de la organización y la relación de dicha organización con sus diversos grupos de afectados.

El comité de ética organizacional está vinculado siempre a una organización, ya sea una Administración pública, una empresa privada, o una Organización Cívica. El comité de ética puede adquirir entonces una dimensión de ámbito regional, nacional o internacional, dependiendo del alcance de dicha organización.

5) *Comités de ética sistémica*. Velarían por el respeto y la promoción de los valores éticos en los diversos sistemas que conforman la sociedad, principalmente el sistema económico y el sistema político, y analizaría éticamente la actitud de los diversos agentes sociales respecto a nuevos fenómenos que afectan a nuestra sociedad como la contaminación ambiental, el consumo, la inmigración, el maltrato infantil, la violencia en la pareja, etc. Aglutinaría en cada caso a expertos sobre el tema a estudiar incluyendo a expertos en ética.

6) *Comités regionales o nacionales de ética (de la investigación, la docencia, profesional, organizacional o sistémica)*. Asesorarían a gobiernos regionales o nacionales sobre cuestiones relacionadas con la investigación, la docencia, la actividad profesional, la actividad organizacional, que afectara a una o más profesiones o tipos de organizaciones, o sobre un asunto de carácter sistémico, donde estuvieran implicados valores éticos.

7) *Comités supranacionales de ética (de la investigación, la docencia, profesional, organizacional y sistémica)*. Asesorarían a organizaciones de Estados (Unión Europea, ONU...) sobre cuestiones relacionadas con la investigación, la docencia, la actividad profesional, la actividad organizacional, que afectara a una o más profesiones o tipos de organizaciones, o sobre un asunto de carácter sistémico y de ámbito interestatal o global.

En el ámbito empresarial, y en lo que atañe a la introducción de la responsabilidad social corporativa, aquí vamos a tomar en consideración, sobre todo, dos tipos de comités: 1) los que podríamos llamar *Comités de ética profesional*, son aquellos destinados principalmente a analizar casos, y que tienen un referente muy valioso en los Comités de ética asistencial; y, 2) los *Comités de ética organizacional*, que aún están en los comienzos y que necesitan una revisión profunda desde el punto de vista ético para legitimar su actividad.

Para delimitar los fines y tareas de los comités de ética organizacional, conviene antes aclarar los fines y tareas de los comités de ética profesional, que tienen una importante historia y están mucho más desarrollados. El mejor ejemplo de este tipo de comités viene constituido por los Comités de ética asistencial, y a ellos voy a dedicar el siguiente apartado.

3. Los comités de ética asistencial

3.1. Motivos del surgimiento

Los Comités de Ética Asistencial (CEA), surgen por la necesidad del personal sanitario de compartir decisiones que afectan a la calidad de vida de los pacientes y que conllevan incertidumbre en la valoración de riesgos y beneficios. Francesc Abel señala también los siguientes motivos¹⁹: 1) Por el deseo de respetar la autonomía del paciente. 2) Como consecuencia de la función coactiva de la ley. 3) Para dar pautas de actuación en casos difíciles, que se presentan con frecuencia. 4) Para aconsejar sobre conflictos de valores entre el paciente y la familia o entre los mismos miembros del equipo asistencial.

Son consecuencia de la pluralidad de cosmovisiones de nuestra sociedad, y de la necesidad de la toma racional y razonable de decisiones. Como nos dice Abel, para definir lo racional, será necesario extraer su significado a partir de tres racionalidades distintas: la científica, la ética y la legal. Por su parte, lo razonable es lo que aspira a ser aceptado sin coacción por todos los afectados.

3.2. Composición y objetivos

Abel recomienda que en el CEA estén representados diferentes puntos de vista y que se asegure la interdisciplinariedad.

El número de miembros ha de permitir un trabajo eficaz, para ello puede oscilar entre 5 y 25 miembros.

Los miembros han de tener competencia profesional, ser personas abiertas al diálogo, e interesadas en las cuestiones éticas.

El porcentaje recomendable es el siguientes: un tercio de médicos, un tercio de enfermeras y un tercio de otras personas, entre ellos conviene destacar la presencia de un filósofo con formación en bioética, también puede haber un especialista en religiones, un asistente social, un abogado, un representante de

¹⁹ Cfr. F. ABEL: «Historia y funciones de los Comités de Ética Asistencial», en *Labor Hospitalaria*, año 49, segunda época, 29: 244 (1997), 111.

la comunidad, un psicólogo, y algún profesional específico en función de las características del hospital y de su problemática.

Los objetivos de un CEA son principalmente los siguientes²⁰: 1) La protección de los derechos de los pacientes. 2) Facilitar el proceso de decisión en los casos más conflictivos. 3) Elaborar protocolos de actuación en aquellos casos en que con frecuencia se presentan conflictos de tipo ético. 4) Atender a la formación bioética de los propios miembros del comité y del personal del hospital.

Entre los objetivos que no corresponden a los CEA, podemos citar los siguientes: 1) Amparo jurídico. 2) Juicios sobre la ética profesional del personal sanitario. 3) Toma de decisiones. 4) Análisis de problemas socioeconómicos en sentido amplio.

3.3. Modo de funcionamiento y casos de ética que habitualmente reciben

Para el buen funcionamiento del CEA, es importante el apoyo de la máxima autoridad del hospital (clínica o gerencial), pero que no ha de ser impuesto por vía de autoridad.

Entre las experiencias habituales, se encuentran las siguientes: 1) Que funcione eficazmente requiere más tiempo de lo que se pensaba al constituirse. 2) Las decisiones sobre estructura, procedimientos y reglamento interno suponen una inversión considerable de tiempo. 3) Aparecen crisis periódicas sobre propósitos, objetivos, funciones y responsabilidad del comité. 4) Crece la conciencia de que el principal objetivo es el servicio al paciente. 5) Se adquiere conciencia de la necesidad de formación ética de los miembros del comité y de la importancia del estudio de casos.

Abel nos ofrece las siguientes recomendaciones sobre el modo en que deben actuar los CEA²¹: 1) Conviene llegar a los acuerdos por consenso y no por mayoría de votos. 2) El consenso será más fácil de alcanzar cuanto menos alejados se encuentren sus miembros de un marco de referencia común. 3) El sistema de referencia deberían ser los derechos humanos y los valores que inspiran la Constitución y los acuerdos internacionales en materia de salud. 4) Debe desbloquearse el diálogo de sordos entre el cientismo y el moralismo. 5) El CEA debe elaborar su reglamento interno. 6) Para poder analizar casos es necesario una buena historia clínica y la competencia profesional tanto ética como científica sobre los temas tratados. 7) Será necesario elaborar una

²⁰ Cfr. *ibid.*, 111.

²¹ Cfr. *ibid.*, 112-113.

metodología para analizar los casos (por ejemplo, basada en los principios de la bioética). 8) Es muy importante disponer de mecanismos para medir la capacidad de los pacientes.

Los casos que habitualmente llegan a los CEA tienen que ver, entre otras, con las siguientes problemáticas: 1) Tratamiento de pacientes terminales. 2) Evaluación y diagnóstico de muerte cerebral (con aspectos delicados en niños presuntos donantes de órganos). 3) Decisiones sobre reanimación de pacientes en situaciones críticas. 4) Problemas éticos en perinatología. 5) Distribución de recursos limitados.

3.4. Ventajas del CEA frente al recurso a los tribunales

Los médicos se encuentran a menudo aislados para tomar decisiones difíciles y siempre bajo la amenaza de las denuncias legales. El recurso a los tribunales es casi siempre insatisfactorio por las siguientes razones²²: 1) Los tribunales tienen generalmente escasa experiencia médica. 2) Conllevan demasiado tiempo. 3) Tienen elevados costes. 4) Quebrantan necesariamente la confidencialidad. 5) Las soluciones idóneas suelen ser fruto de la armonización y la participación, pero no de la confrontación legal.

3.5. Prejuicios contra los CEA y réplicas

La experiencia cotidiana nos trae a la memoria a un buen número de médicos escépticos respecto a las tareas de los CEA. Abel²³ nos dice que en una tertulia entre médicos podemos escuchar prejuicios como éstos en contra de los CEA: 1) Estos comités sólo tratan casos difíciles en donde es muy difícil probar que una solución es la mejor. No es mejor que la que yo pueda tomar. 2) En 25 años de práctica médica no he encontrado un solo caso que no haya podido solucionar yo mismo. 3) Interfieren la relación médico-paciente y son instrumentos de la gerencia. 4) Es mejor un buen asesoramiento jurídico. Todos tenemos una ética, en cambio hay que protegerse ante las posibles denuncias. 5) Constituye un nuevo poder: el de los biócratas.

Las réplicas de Abel a dichos prejuicios son las siguientes: 1) Un comité de ética trata de manera sistemática el impacto de las decisiones médicas sobre la dignidad humana, problema que no puede reducirse a categorías médicas. 2) El respeto a la dignidad del paciente exige el respeto a la autonomía del paciente,

²² Cfr. *ibid.*, 114.

²³ Cfr. *ibid.*, 115.

algo que aún no ha sido asumido por muchos médicos y enfermeras. 3) El CEA es un lugar de consulta, en ningún caso se puede aceptar la dimisión del médico de su responsabilidad profesional. 4) Los CEA pueden contribuir a clarificar para los médicos y para los jueces la *lex artis* de cada especialidad. 5) La bioética tiende a convertirse en biopolítica, pero lo importante es orientarla por el camino correcto. Los CEA pueden ser lugares donde se fomente el debate entre visiones plurales. Sus documentos pueden ayudar a los parlamentarios.

3.6. Consejos para constituir un CEA

Abel nos ofrece los siguientes consejos para constituir un CEA:

1) Que sea necesario. Que el hospital tenga 200 camas o más, o por el tipo de pacientes, por ejemplo, hospital oncológico.

2) Que un grupo de médicos y enfermeras estén motivados para comenzar.

3) Contar con la aprobación y participación de la máxima autoridad médica y de gobierno del hospital.

4) Crear una comisión gestora que trabajará durante el primer año con el siguiente encargo: 1. Identificación de los problemas que justifican la creación de un CEA; 2. Analizar si es más conveniente la creación de un comité permanente o ad hoc; 3. Elaboración de un reglamento de funcionamiento provisional, en el que se determinen el número de personas que han de constituir el comité, el número de reuniones, nombramiento del secretario provisional, determinar la frecuencia de las reuniones.

5) Comunicación a todo el personal del hospital de la constitución de la comisión gestora, invitando a los que tengan interés en participar a ponerse en contacto con la comisión gestora. Especificar que la pertenencia al comité representa un servicio profesional no remunerado.

6) Determinar la metodología de trabajo. Clarificar cuáles van a ser los principios o documentos de referencia. La lectura del Informe Belmont y de algún tratado de bioética resulta obligada.

7) Comenzar a tratar algunos temas importantes en los que todos puedan opinar fácilmente, por ejemplo: la información al paciente o la confidencialidad.

8) Invitar a alguna persona que haya formado parte de comités de bioética para un asesoramiento inicial.

9) Asistir a algún curso de cuestiones de bioética y a alguna reunión con otro hospital que haya puesto en marcha un CEA.

10) Constituir el primer comité, presentándose a la candidatura los que lo

deseen de la comisión gestora y otros posibles candidatos identificados durante el año.

11) Pedir la acreditación a la autoridad competente.

12) Evaluación semestral o anual, con revisión de prioridades y metodología.

Por mi parte, yo suelo ofrecer los siguientes consejos para constituir un CEA y desarrollar su actividad:

1) Trabajar en la autoformación de los miembros del comité.

2) Elaborar el reglamento interno.

3) Elaborar el procedimiento que deben seguir los miembros del hospital o centro sanitario para presentar casos al CEA.

4) Acordar la metodología para resolver casos de ética clínica.

5) Elaborar un protocolo de medición de la capacidad de los pacientes para tomar decisiones.

6) Practicar la resolución de casos.

7) Organizar cursos de formación en bioética para los miembros del hospital o centro de salud.

8) Dar a conocer el CEA y el mecanismo para hacerle llegar casos concretos.

9) Establecer comunicaciones periódicas con los miembros del hospital para determinar los temas más problemáticos que requieren la elaboración de protocolos.

10) Si no existe y resulta necesario, promocionar la creación de un comité de ética organizacional.

4. Los comités de ética organizacional

4.1. La experiencia en las organizaciones sanitarias

A diferencia de los Comités de ética profesional, como por ejemplo los CEA, los miembros de los comités de ética organizacional tienen que adquirir competencia básica en cuestiones financieras y de gestión. Así, Robert Hall, refiriéndose al ámbito sanitario, entiende la ética organizacional como una especie de la ética empresarial, más que de la ética clínica: «La ética organizacional es una especie de la ética empresarial, pero prefiero el término organizacional porque tiene una connotación comercial menor y caracteriza mejor el interés público,

característico de la mayor parte de las instituciones que prestan servicios de salud»²⁴.

Y más adelante añade: «la ética organizacional en el ámbito de la asistencia sanitaria tiene que ver con la naturaleza y función de la organización, su papel en la sociedad, y sus relaciones con muchas personas, además de los pacientes: empleados, gestores, la comunidad, profesionales, proveedores comerciales y otros proveedores de prestaciones sanitarias. La perspectiva organizacional se configura (...) a partir de la misión total de la organización, incluyendo sus obligaciones hacia todos los que son afectados por sus actividades»²⁵.

Pablo Simón nos ofrece también una definición interesante de la «ética de las organizaciones sanitarias». Para este autor, es una «parte de la bioética que se ocupa de la deliberación sobre los valores relevantes para una organización sanitaria, que son los que la definen internamente y la diferencian externamente, así como de su aplicación a todos los procesos (clínicos y de gestión) que realiza dicha organización con relación a sus *stakeholders* en orden a convertir la organización en una institución de excelencia»²⁶.

El comité de ética organizacional surge en el ámbito sanitario por la necesidad de analizar los valores de la institución a la que se pertenece y asesorarla sobre qué valores deben orientarla y cómo llevarlos a cabo. Esta necesidad fue detectada por la *American Hospitals Association* (AHA) en 1993, al expresarse de este modo: «Las instituciones sanitarias se han visto obligadas a cambiar mucho en los últimos años, y seguirán cambiando en los años venideros. En este proceso de cambio, los valores más profundos a menudo han sido inadvertidamente negados. Puede que sea la tarea de los comités de ética —trabajando dentro de sus instituciones, junto con los comités de otras instituciones, en grupos de trabajo y con sus propias comunidades—, ahora y en el futuro, recordar a las instituciones cuáles son estos valores y por qué todavía son importantes»²⁷.

Pablo Simón nos recuerda que todas las organizaciones tienen una cultura moral, y por tanto ética organizacional. Esto quiere decir que cuando una

²⁴ R. T. HALL: *An Introduction to Healthcare Organizational Ethics*. Oxford University Press, Oxford / Nueva York 2000, 4.

²⁵ *Ibid.*, 6.

²⁶ P. SIMÓN: «Ética de las organizaciones sanitarias: nuevas reflexiones», en J. L. Martínez (ed.): *Comités de bioética*. Desclée de Brouwer/Universidad Pontificia de Comillas, Bilbao 2003, 92.

²⁷ J. WILSON ROSS, J. W. GLASER, D. RASINSKI-GREGORY, J. MCIVER GIBSON y C. BAYLEY: *Health Care Ethics Committees. The Next Generation*. AHA, Chicago, ILL, 1993.

organización sanitaria se plantea por primera vez el tema de su ética organizacional, no está iniciando el camino de la excelencia moral partiendo de cero. La tarea de la ética organizacional no es crear «de la nada». Su tarea, más bien, como nos dice Simón, consiste en abordar las siguientes tareas sucesivamente²⁸:

1) Hacer explícita la cultura moral que ya existe en la organización, tanto en el sistema formal como en el informal.

2) Evaluarla críticamente con los instrumentos y metodologías de las modernas éticas aplicadas, como la bioética clínica o la ética de la empresa, señalar sus contradicciones e insuficiencias y sugerir, si se estima conveniente, nuevas orientaciones morales.

3) Proponer medidas formales organizativas, funcionales y pedagógicas para poner en marcha dichas nuevas orientaciones en el sistema formal y facilitar su asunción práctica por el informal.

En palabras de Simón: «Cuando una organización adopta el desarrollo de la ética organizacional como línea estratégica inicia el camino de convertirse en institución de excelencia»²⁹.

La actividad de los «comités de ética organizacional» está dirigida principalmente a atender las relaciones de la organización con cada uno de sus grupos de afectados o stakeholders. En esta tarea, el Grupo de trabajo sobre Ética de las Organizaciones sanitarias de la AMA, entiende que la lista de prioridades es, por orden jerárquico de preferencias, la siguiente³⁰:

1) La prioridad de la atención sanitaria de los pacientes actuales de la organización, por encima incluso de la de los potenciales pacientes, con necesidades de salud no cubiertas.

2) La prioridad de los conocimientos y experiencia de los profesionales en materias clínicas.

3) Hay seis subprioridades de igual rango, que deben de tenerse en cuenta y ponderarse: a) El interés de la Salud Pública. b) Las necesidades de salud de la población no cubiertas por la organización. c) El interés de mejorar la política

²⁸ P. SIMÓN: «Ética de las organizaciones sanitarias: nuevas reflexiones», en J. L. Martínez (ed.): *Comités de bioética*, op. cit., 101.

²⁹ Ibid.

³⁰ Cfr. D. OZAR, J. BERG, P. H. WERHANE y L. EMANUEL (for the National Working Group on Health Care Organizational Ethics of the Institute for Ethics at the AMA): *Organizational Ethics in Health Care: Toward a model for ethical decision making by provider organizations*, Institute for Ethics – AMA, Chicago 2000.

de salud. d) Los intereses y relaciones de los empleados y la organización. e) La supervivencia y solvencia económica de la organización. f) Los beneficios hacia la comunidad.

4.2. La experiencia en el ámbito empresarial

Uno de los mecanismos utilizados para la institucionalización de la ética en las empresas ha sido la creación de comités de ética (también llamados, en este ámbito, «comisiones de ética»)³¹.

Los comités de ética son un mecanismo incorporado desde la bioética y todavía tiene un fuerte potencial de desarrollo especialmente debido a su carácter interdisciplinar.

Hoy podemos identificar dos grandes modelos de interpretación de la función y el funcionamiento de los comités de ética en el ámbito empresarial³²:

a) Desde la perspectiva centroeuropea los comités de ética se entienden sobre todo como un foro para el diálogo y entendimiento dialógico. b) Desde la perspectiva norteamericana los comités de ética se entienden como un centro de servicios éticos cuyas funciones fundamentales son velar por el cumplimiento del código ético y dar apoyo y asesoramiento a la dirección de la compañía. Esta perspectiva se centra sobre todo en el análisis y solución de situaciones dilemáticas y conflictivas.

Un caso conocido mundialmente y un buen ejemplo de procedimiento de constitución y de funcionamiento es el de la comisión creada a raíz del caso Nestlé. Las funciones esenciales de esa comisión fueron cuatro y según Wittmann³³ se puede hacer una distinción entre las funciones que corresponden a un modelo de comité como «centro de servicios» y las funciones que se corresponden a un modelo de comité como «foro de diálogo».

En el primer grupo, el comité como «centro de servicios»; desarrollaría las siguientes funciones:

—Vigilancia del cumplimiento de las autoobligaciones de la empresa. Aquí funcionaría como un cuerpo casi-judicial que se encargaría de velar por la vigencia y la obediencia a las normas del código ético.

³¹ J. F. LOZANO: «La ética en la dirección y gestión empresarial», en *Iglesia Viva*, 201 (2000), 55-62.

³² Cfr. J. F. LOZANO y J. C. SIURANA: «Las comisiones éticas como mecanismo de integración de la ética en las organizaciones», en *Papeles de Ética, Economía y Dirección*, 5 (2000), 135-144.

³³ Cfr. S. WITTMANN: «Ethik-kodex und Ethik-Kommission», en *Beiträge und Berichte*, nr. 69. Institut für Wirtschaftsethik, St. Gallen, 1995.

—Mecanismo de presión para el desarrollo de la ética en la organización. Aquí desempeñaría la función de responsabilidad operativa y de desarrollo de los mecanismos establecidos para el desarrollo de la ética.

En el segundo grupo, el comité como «foro de diálogo», las funciones básicas serían:

—La representación de los grupos de afectados y transmisión de sus demandas. Aquí el comité funcionaría en dos sentidos fundamentales: por un lado como auditoría pública que atienda, observe e informe de los problemas éticos —presentes y futuros—, y como un catalizador que transmita las quejas de los miembros de la organización sin peligro de represalias para ellos.

—Como «cuerpo de expertos» que aclare conceptos en caso de conflicto de valores entre los afectados y los directivos de la organización, y como consejero de la dirección empresarial para la toma responsable de decisiones.

La creación de estructuras independientes del poder de la organización es un buen camino para la solución de los dilemas éticos y para la institucionalización de un mecanismo que considera los intereses de los grupos de afectados.

4.3. Propuestas para el desarrollo de los comités de ética organizacional

Sin lugar a dudas, el potencial de desarrollo de los comités de ética organizacional es considerable. Pero este potencial sólo se realizará si se tienen en cuenta —y se evitan— los riesgos a los que se enfrentan. Un peligro importante es que se entiendan como instrumentos de la empresa y sean manipulados por ella, algo, por otro lado, difícil de evitar. Y otro gran riesgo es que se entiendan como una solución definitiva y se pierda la posibilidad de una solución descentralizada a los problemas éticos.

Para que un comité de ética se convierta en una auténtica herramienta de mejora ética, debería tener las siguientes características³⁴:

1) Estar compuesto por personas que representen a todos los estamentos de la empresa y a todos los grupos de afectados, por ejemplo, un miembro del equipo de dirección, varios empleados de diferentes plantas, un miembro de la sección de recursos humanos, un consumidor y un proveedor.

³⁴ Cfr. J. F. LOZANO y J. C. SIURANA: «Las comisiones éticas como mecanismo de integración de la ética en las organizaciones», op. cit., 135-144.

2) Ser multidisciplinar. Debe disponer de personas profesionales formadas en las cuestiones técnicas que se debatan. Así, en algunos casos será necesario incorporar a un ingeniero, a un técnico de medio ambiente, etc., según el problema concreto tratado. Deberá disponer en todo caso, en plantilla, de un experto en ética.

3) Afrontar los problemas éticos tratando de llegar a un consenso tras un diálogo en condiciones de igualdad.

4) Desarrollar procedimientos para fomentar el diálogo entre los miembros de la empresa, y entre éstos y el resto de grupos de afectados, en condiciones de igualdad.

5) Guiarse por intereses universalizables.

6) Desarrollar procedimientos para fomentar la transformación de la voluntad de todos los miembros de la empresa hacia intereses universalizables.

7) Responsabilizarse por la conservación de la empresa, y por su progreso ético en el tiempo.

8) Desarrollar procedimientos para fomentar la responsabilidad de los miembros de la empresa.

9) Elaborar protocolos para afrontar casos concretos.

10) Aconsejar, pero no obligar. La función de la comisión debe ser consultiva, pues la empresa sólo puede ser ética si cada uno de sus miembros va desarrollando un carácter de acuerdo a valores éticos reconocidos libremente, y no por coacción, ya sea legal o de otro tipo.

4.4. Delimitación de competencias entre comités

No es saludable que el comité de ética asistencial, que entendemos como un comité de ética profesional, asuma también la tarea de asesorar en materia de ética organizacional, pues los saberes y destrezas requeridos son distintos. Pero debe existir comunicación y coordinación entre ambos. Y, como dice J. J. Ferrer, refiriéndose al ámbito sanitario, «el comité de ética organizacional también necesita conocimientos de ética clínica y sería aconsejable que se sentase en él un experto en bioética clínica, además de un jurista versado en derecho sanitario. Más aún, sería saludable que hubiese algunas personas que participasen en ambos comités»³⁵.

En las organizaciones donde se pretendan fundar comités de ética, pertenezcan a la Administración pública, la empresa privada o al sector de las

³⁵ J. J. FERRER: «Historia y fundamentos de los comités de ética», op. cit., 22.

organizaciones cívicas solidarias, es importante tener en cuenta de qué tipo de comité se trata. Y no confundir las actividades de un comité de ética profesional con las de un comité de ética organizacional, aunque sea positiva la colaboración entre ambos.

5. Rasgos de los miembros de los comités de ética

Según Cortina, el marco en el que el comité debe analizar los casos concretos es el propio de la ética del discurso, porque refleja el nivel de conciencia moral adquirido por las sociedades pluralistas con democracia liberal y lo expresa a través de procedimientos capaces de guiar racionalmente la argumentación.

Los rasgos que deben asumir en su comportamiento los miembros del comité son los siguientes:

- a) Comprometerse a adquirir una sólida formación profesional y a ejercitarse en la resolución de conflictos.
- b) Informarse lo mejor posible de los datos de la situación.
- c) Formular las preguntas necesarias para comprender mejor el conflicto de valores.
- d) Asumir la posición de los implicados.
- e) Aceptar «la fuerza del mejor argumento», que consiste en satisfacer intereses universalizables.
- f) Si en la situación concreta no es posible el consenso, dejarlo abierto para el futuro.
- g) Aportar al diálogo únicamente aquellos argumentos que los demás interlocutores pueden entender y aceptar sobre la base de los mínimos compartidos, en la línea del «uso público» de la razón.

El pluralismo razonable exige argumentar sobre una base compartida, y esa base es la ética cívica, que contiene valores como la autonomía, la igualdad, la solidaridad, el respeto activo y la actitud de diálogo. Los miembros del comité no buscan realizar sus intereses personales sino «el bien del paciente y el de una sociedad afectada por las decisiones sanitarias»³⁶.

Los comités han de ser independientes, plurales, respetados y respetables, y las personas que los componen no han de ser extremistas, sino razonables y con capacidad de argumentación.

³⁶ Ibid., 306.

6. Conclusiones

La ética de la empresa debe orientar las actuaciones de las empresas desde una hermenéutica de la responsabilidad, capaz de integrar la ética aristotélica, el utilitarismo y la teoría kantiana, en una propuesta integradora que subraye lo mejor de cada teoría para hacerse cargo de los nuevos desafíos éticos a los que se enfrentan las empresas.

El fin de la empresa es satisfacer necesidades humanas con calidad y con justicia, y entre los rasgos de una empresa ética que se proponga tal fin cabe destacar los siguientes: No se ve a sí misma como una máquina, sino como una cultura corporativa; para ella, su principal capital son los recursos humanos, las personas; su estilo de dirección es la dirección por valores; exige la calidad total; potencia los elementos intangibles y no solamente los elementos tangibles; tiene en cuenta a todos sus stakeholders, es rentable; aprovecha la diversidad cultural; anticipa y proyecta; forma constantemente a sus trabajadores.

Por su parte, la responsabilidad social de la empresa se refiere a la obtención de resultados mediante decisiones organizativas que (bajo algún estándar normativo) tienen más efectos positivos que negativos sobre los stakeholders.

Lo importante es que la empresa sea crítica, que no aplique simplemente recetas aprendidas, sino que sea capaz de reconocer valores éticos universales desde los cuales enjuiciar las prácticas cotidianas. Con ese espíritu cabe entender el papel que pueden jugar los comités de ética.

En este artículo, hemos propuesto las siguientes designaciones para los diversos tipos de comités de ética: 1) Comités de ética de la investigación; 2) Comités de ética de la docencia, 3) Comités de ética profesional, 4) Comités de ética organizacional, 5) Comités de ética sistémica, 6) Comités regionales o nacionales de ética, 7) Comités supranacionales de ética.

Los Comités de Ética Asistencial (CEA), son un tipo de comités de ética profesional que surgen por la necesidad del personal sanitario de compartir decisiones que afectan a la calidad de vida de los pacientes y que conllevan incertidumbre en la valoración de riesgos y beneficios.

Los objetivos de un CEA son principalmente los siguientes: 1) La protección de los derechos de los pacientes. 2) Facilitar el proceso de decisión en los casos más conflictivos. 3) Elaborar protocolos de actuación en aquellos casos en que con frecuencia se presentan conflictos de tipo ético. 4) Atender a la formación bioética de los propios miembros del comité y del personal del hospital.

A diferencia de los Comités de ética profesional, como por ejemplo los CEA, los miembros de los comités de ética organizacional tienen que adquirir competencia básica en cuestiones financieras y de gestión.

Los comités de ética organizacional son una herramienta útil para desarrollar la ética de una organización, y también su responsabilidad social corporativa.

Para que un comité de ética organizacional se convierta en una auténtica herramienta de mejora ética, debería tener, al menos, las siguientes características: 1) Estar compuesto por personas que representen a todos los estamentos de la empresa; 2) ser multidisciplinar; 3) afrontar los problemas éticos tratando de llegar a un consenso tras un diálogo en condiciones de igualdad; 4) desarrollar procedimientos para fomentar el diálogo; 5) desarrollar procedimientos para fomentar la transformación de la voluntad de todos los miembros de la empresa hacia intereses universalizables; 6) responsabilizarse por la conservación de la empresa, y por su progreso ético en el tiempo; 7) desarrollar procedimientos para fomentar la responsabilidad de los miembros de la empresa; 8) elaborar protocolos para afrontar casos concretos; 9) aconsejar, pero no obligar.

El pluralismo razonable exige argumentar sobre una base compartida, y esa base es la ética cívica, que contiene valores como la autonomía, la igualdad, la solidaridad, el respeto activo y la actitud de diálogo.

Sumario: 1. La responsabilidad social corporativa en el contexto de la ética empresarial; 1.1. Una hermenéutica de la responsabilidad para orientar la actuación de las empresas; 1.2. La empresa como entidad responsable de cumplir los fines que le otorgan legitimidad social; 1.2.1. La empresa como entidad responsable; 1.2.2. Los fines que legitiman socialmente la actividad empresarial; 1.2.3. Valores empresariales que permiten alcanzar dicho fin; 1.3. La responsabilidad social corporativa; 1.3.1. Responsabilidad social y «responsividad» social; 1.3.2. Los stakeholders y la toma de decisiones éticas en la empresa; 1.4. La necesidad de una cultura organizativa crítica e instrumentos para desarrollarla; 2. Los comités de ética como mecanismo de desarrollo de la responsabilidad social corporativa: origen y tipos; 2.1. El origen de los comités de ética en el ámbito sanitario; 2.2. Tipos de comités de ética en el ámbito sanitario y funciones; 2.3. Una clasificación de comités de ética para todas las éticas aplicadas; 3. Los comités de ética asistencial; 3.1. Motivos del surgimiento; 3.2. Composición y objetivos; 3.3. Modo de funcionamiento y casos de ética que habitualmente reciben; 3.4. Ventajas del CEA frente al recurso a los tribunales; 3.5. Prejuicios contra los CEA y réplicas; 3.6. Consejos para constituir un CEA; 4. Los comités de ética organizacional; 4.1. La experiencia en las organizaciones sanitarias; 4.2. La experiencia en el ámbito empresarial; 4.3. Propuestas para el desarrollo de los comités de ética organizacional; 4.4. Delimitación de competencias entre comités; 5. Rasgos de los miembros de los comités de ética; 6. Conclusiones.