
EL COMPONENTE ÉTICO DEL DERECHO DEL TRABAJO

THE ETHICAL COMPONENT OF LABOR LAW

Roy Alexis QUISPE AGIPE

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Asistente Judicial en la Corte Superior de Justicia de La Libertad. Coordinador General del Círculo de Estudio e Investigaciones del Trabajo (CEITRA).

alexisquispeagipe@gmail.com

Fecha de envío: 14/03/2021

Fecha de aceptación: 18/03/2021

EL COMPONENTE ÉTICO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Roy Alexis QUISPE AGIPE

Círculo de Estudio e Investigaciones del Trabajo (Perú)

Resumen: La presente investigación trata acerca de los rasgos esenciales del componente ético del derecho del trabajo formulado por el profesor Oscar Ermida Uriarte en su obra “Ética y derecho del trabajo” y su aplicación práctica en las relaciones laborales. Así pues, se conceptualizará a la ética en su dimensión epistemológica, para luego analizarla en su relación con el derecho en general. Asimismo, de forma introspectiva, determinar el punto de conexión entre la ética y el derecho del trabajo a efectos de establecer lineamientos que sirvan al profesional del derecho para identificar cuando estamos frente a conductas no éticas en las relaciones laborales y las posibles soluciones a tales efectos negativos.

Palabras clave: Ética - Moral - Relaciones laborales - Microética - Macroética laboral

Sumario: 1. Introducción. 2. Concepto de ética. 3. Relación entre ética y derecho. 4. Deconstrucción de la ética. 4.1. En la sociedad. 4.2. En las relaciones laborales. 4.2.1. Mercantilización del trabajo. 4.2.2. Flexibilidad y desregulación. 4.2.3. Precarización laboral. 5. Manifestaciones de la ética en el mundo del trabajo. 5.1. Microética laboral. 5.1.1. El trabajador como sujeto ético en la relación laboral. 5.1.2. Ética del empleador. 5.2. Macroética laboral. 6. El trabajo decente como indicador ético para los estados. 7. Responsabilidad social de las empresas. 8. Conclusiones.

Abstract: This research deals with the essential features regarding the ethical component of labor law formulated by Professor Oscar Ermida Uriarte in his work “Ethics and Labor Law” and its practical application in labor relations. Thus, prima

facie, ethics will be conceptualized in its epistemological dimension, and then analyzed in its relation to morality. Likewise, in an introspective way, determine the connection point between ethics and labor law in order to establish guidelines that serve the legal professional to identify when we are facing unethical conduct in labor relations and the possible solutions for such purpose's negatives.

Key words: Ethics - Moral - Labor relations - Microethics - Labor macroethics

Summary: 1. Introduction. 2. Concept of ethics. 3. Relationship between ethics and law. 4. Deconstruction of ethics. 4.1. In society. 4.2. In labor relations. 4.2.1. Commodification of work. 4.2.2. Flexibility and deregulation. 4.2.3. Job insecurity. 5. Manifestations of ethics in the world of work. 5.1. Labor microethics. 5.1.1. The worker as an ethical subject in the employment relationship. 5.1.2. Employer ethics. 5.2. Labor macroethics. 6. Decent work as an ethical indicator for states. 7. Corporate social responsibility. 8. Conclusions.

1. Introducción

La ética, como área del conocimiento, puede considerarse - metafóricamente- como un gran lienzo que ha recibido diversas pinceladas. En efecto, la ética ha sido estudiada y explorada de diversas perspectivas tales como la literatura¹, la filosofía², el derecho genético³, la argumentación jurídica⁴, entre otras. Por otro lado, para los laboralistas existe un gran camino trazado por diversos autores que han realizado estudios profundos acerca del derecho del trabajo⁵. Sin embargo, esta diversidad no se presenta en cuanto a la relación entre derecho del trabajo y ética, siendo que a la fecha no existe una gran variedad de investigaciones en las que se analice el componente ético de las relaciones laborales.

Siendo así, el maestro Oscar Ermida Uriarte, siguiendo la obra de los pioneros en plantear esta temática de investigación entre los que destacan Ricardo Mantero y Hugo Fernández Brignoni, postula y desarrolla en su artículo *Ética y Derecho del Trabajo* aspectos esenciales a tenerse en cuenta a efectos de determinar una relación entre ambas áreas. En efecto, este mismo refiere que “el objetivo de este trabajo es el de destacar el componente ético del Derecho Laboral, del sistema de relaciones laborales y de varios de sus institutos, para luego reflexionar sobre ellos y sacar otras conclusiones, si fuera posible”⁶. Así

¹ En la obra distópica “Un mundo feliz” de Aldous Huxley se esboza la temática o discusión moral y ética respecto a la creación artificial de seres humanos, lo cual, en la actualidad tiene una gran relación con el derecho a la integridad somática, la investigación y experimentación humana o los avances bioéticos como la reproducción asistida, entre otras.

² En el texto “Apología a Sócrates”, Platón relata como este personaje ilustre para la historia de las ideas filosóficas fue acusado por sus opositores -entre ellos los sofistas- de haber sido una fuente humana de corrupción para los jóvenes y de haber cometido actos inmorales.

³ Destaca la obra del profesor peruano Enrique Varsi Rospigliosi denominada *Derecho Genético. Principios Generales* (Lima: Editora Normas Legales, 1995), prologada por el maestro Carlos Fernández Sessarego.,

⁴ Sobre este tema ha escrito Manuel Atienza en su obra *Bioética, Derecho y Argumentación* (Lima: Palestra Editores, 2010), donde realiza un estudio acerca de la relación entre la bioética y la argumentación jurídica.

⁵ Francisco De Ferrari, *Derecho del Trabajo. Volumen I* (Buenos Aires: Depalma, 1968); Jesús Cruz Villalón, *Compendio de Derecho del Trabajo* (Madrid: Tecnos, 2009); Manuel Alonso García, *Curso de Derecho del Trabajo* (Barcelona: Ariel, 1975); Javier Neves Mujica, *Introducción al derecho del trabajo* (Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2014); y Oscar Ermida Uriarte, *Curso Introductorio de relaciones laborales. Selección de lectura* (Montevideo, 1995).

⁶ Oscar Ermida Uriarte, “Ética y Derecho del Trabajo”, *IUS ET VERITAS* (2005): 228.

pues, siguiendo ese horizonte mostrado por el autor, se desarrollará la vigencia de los postulados planteados y su aplicación práctica en el mundo del trabajo.

2. Concepto de ética

En términos etimológicos, la ética proviene del griego *ethikós* que viene de *ethos* que significa costumbre o hábito; asimismo, del griego *ethiké*, relativo a las costumbres. Así pues, se entendería como la “ciencia que estudia los valores morales y los principios ideales de la conducta humana”⁷. Según Aristóteles, la ética es la “ciencia práctica que versa sobre la naturaleza y el objeto de la acción humana”⁸, y de acuerdo a Bernard Russell “son principios generales que ayudan a determinar las reglas de conducta”⁹. Por otro lado, Miguel Reale la define como “la ciencia normativa de los comportamientos humanos”¹⁰.

Todos estos autores coinciden en que la ética tiene una relación estrecha con la conducta, pudiéndose considerar como una ciencia o disciplina que estudia y regula la acción humana. Inclusive, algunos autores plantean la existencia de un sistema de normas éticas configurado como un “conjunto de principios propuestos como fundamentos del obrar humano (...) y que determinan los fines de la voluntad y la acción humana”¹¹.

Por su parte, Oscar Ermida Uriarte define a la ética como “el conjunto de ideas, principios e ideales que una sociedad imagina para sí misma, con el objetivo de afirmar el bien y negar el mal”¹². Por tal motivo, la ética deriva como un componente importante para el derecho del trabajo al ser ésta última una rama del derecho compuesta por una compleja diversidad de relaciones micro y macro laborales derivadas de un contexto postindustrial y un mundo globalizado donde se generan conductas y acciones que podrían negar o contradecir los mínimos éticos establecidos en una sociedad determinada.

⁷ Zacarías Torres Hernández, *Introducción a la Ética* (México: Grupo Editorial Patria, 2014), 9.

⁸ A. Kenny, *Breve historia de la filosofía occidental* (Barcelona: Paidós, 2005), 100.

⁹ Bertrand Russell, *Fundamentos de filosofía* (México: Edit. El Arca de Papel, 1972), 418-482.

¹⁰ Miguel Reale, *Introducción al Derecho* (Madrid: Ediciones Pirámide, 1984), 41.

¹¹ Víctor García Toma, *Introducción a las Ciencias Jurídicas* (Lima: Jurista Editores, 2007), 73.

¹² Oscar Ermida Uriarte, “Ética y Derecho del Trabajo”, Op cit., 231.

3. Relación entre ética y derecho

No existe un único punto de convergencia entre ambas áreas; sin embargo, sí se discierne una pauta clara para diferenciarlas:

La ética se distingue del Derecho en que este tiene competencia en el fuero externo, fundamentalmente contiene normas imperativas, de cumplimiento obligatorio, acarreado sanciones por su incumplimiento cuando ciertas conductas afectan la convivencia humana. La ética tiene como ámbito de competencia el fuero interno de la conciencia. El Derecho solo tiene connotación cuando estas conductas se exteriorizan, lo cual no significa su intrascendencia cuando los actos realizados han obedecido a una intención¹³.

A pesar de ello, en la Teoría General del Derecho se ha establecido la teoría del mínimo ético planteada primigeniamente por Jeremías Bentham y desarrollada por posteriores autores como Miguel Reale. Este último refiere que la teoría del mínimo ético “consiste en afirmar que el Derecho representa el mínimo de Moral necesario para que una sociedad pueda sobrevivir”¹⁴. Con ello, se busca dotar de fuerza coercitiva a determinados preceptos éticos para mantener la paz y justicia social. Así mismo, esta teoría plantea que la moral es el género y el derecho está comprendida en esta o, en otros términos, todo acto jurídico es moral pero no todo lo moral es jurídico.

Al respecto, existen múltiples críticas a este modelo filosófico, sustentadas en la comprensión de actos inmorales y amorales en el derecho. En efecto, no toda norma o regla contiene un mínimo ético; por ejemplo, en el ordenamiento laboral peruano se exigía que los contratos modales fueran inscritos en la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), siendo que su incumplimiento podría generar graves consecuencias para el empleador; sin embargo, mediante el Decreto Legislativo N° 1246, vigente desde el 11 de noviembre del 2016, se estableció que no era una obligación que los contratos de trabajo sujetos a modalidad y los convenios de modalidades formativas se presentaran ante a la

¹³ César Fernández Arce, “El derecho, la justicia y la ética”, *Ius Et Veritas* (2006): 288.

¹⁴ Miguel Reale, *Introducción al Derecho*, Op. Cit., 51.

AAT para su registro. Dicha modificación normativa efectuada por ejecutivo - ejerciendo facultades legislativas- no tuvo repercusiones éticas o morales, siendo que sólo era una norma de carácter técnico.

Por otro lado, la norma jurídica puede regular actos que gran parte de la sociedad considera contrarios a la moral; por ejemplo, existe una tendencia a regular el trabajo sexual mediante el derecho del trabajo e inclusive otorgar determinados beneficios laborales o de seguridad social; pese a que un gran sector conservador de la sociedad lo considera como actos inmorales. De este modo, podría concluirse que en el derecho siempre existirá un remanente no ético con cobertura normativa.

A pesar de las críticas, esta teoría proporciona lineamientos importantes para el derecho en general y, en particular, para el derecho del trabajo. Con relación a esto, es incuestionable que las constituciones modernas, los tratados internacionales y las declaraciones de derechos humanos no posean componentes de carácter ético en su estructura o morfología normativa. En efecto, se busca no solo el reconocimiento de derechos fundamentales y humanos, sino que éstos se plantean como exigencias básicas para considerar una sociedad justa, equitativa, social y democrática. En el mismo sentido, para el derecho del trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde 1919 ha producido diversos convenios internacionales que buscan contribuir en los estados industriales normas mínimas de protección para los trabajadores, respetando -a su vez- derechos humanos básicos. Es de citar el Convenio de las horas de trabajo (industria), de 1919, que buscaba eliminar la explotación laboral a la que estuvieron sujetos los trabajadores durante más de cinco décadas a partir de la revolución y auge industrial; y, de modo más reciente, el Convenio respecto a las peores formas de trabajo infantil (1999), que ha sido ratificada por múltiples estados en todo el orbe.

4. Deconstrucción de la ética

4.1. En la sociedad actual

Las estructuras sociales, políticas y económicas siempre han tenido un componente ético configurativo, pero es en la actualidad donde se puede evidenciar con mayor relieve este aspecto debido a su contracción permanente. Al respecto, se puede precisar que:

En nuestros tiempos, de mundialización y capitalismo salvaje, de invasiones y destrucción masiva de pueblos enteros, se habla de ética con una frecuencia inusual en la historia de la humanidad. Este interés repentino por la materia, quizás, se deba al deterioro que las nuevas relaciones de producción y de dominación han producido en el interior de todas las sociedades y de los individuos, que han hecho reaccionar, incluso, a los intelectuales de los países hegemónicos, ante la posibilidad, hoy cierta, de una deshumanización planetaria que signifique un cambio radical de civilización distinto de lo conocido hasta ahora¹⁵.

En efecto, la realidad circundante pone en evidencia que existe una deconstrucción de los componentes éticos de la sociedad. Basta con evidenciar las diversas pugnas políticas internas en los estados para inferir que la ética se encuentra alejada de las estrategias de los candidatos a ocupar cargos públicos.

Esta ignominia a la ética también se configura a partir de otros aspectos asociados a la sociedad postindustrial y globalizada. Así pues, podría señalarse que uno de los problemas de la globalización que plantea un modelo y un proceso de implantación a nivel mundial que no es generalizable, fomenta una creciente concentración del poder y de las riquezas, implica múltiples contradicciones y conlleva a la exclusión de grupos sociales¹⁶. Esto, sin lugar a dudas, genera un decaimiento en la ética social debido a que contraviene valores y axiomas de justicia que han sido instaurados previamente en la sociedad; sin embargo, se ven afectados por las condiciones y políticas económicas deshumanizadas que se generan en el mercado.

A pesar de ellos, una de las respuestas de la ética social es considerar a la dignidad humana como un criterio de validación del sistema social. En efecto, la respuesta a la deshumanización es el fortalecimiento del componente ético de

¹⁵ Luis Fuenmayor Toro, "¿Por qué la ética en nuestros tiempos?", *Educere*, 2004: 265.

¹⁶ Ciro Cerna Mendoza, "Globalización, desarrollo y ética social", *Apuntes del CENES*, 2009: 158.

la sociedad a través del reconocimiento y desarrollo de mecanismos que clarifiquen la dignidad, dado que ésta es:

Un requerimiento mínimo y un criterio de juicio de un proceso de desarrollo. La dignidad en el proceso de desarrollo, es un mínimo y un máximo; es un requerimiento y una meta. Puede haber crecimiento económico, pero si en este proceso no se respeta ni se fortalece la dignidad de las personas humanas, no representa un desarrollo verdadero¹⁷.

4.2. En las relaciones laborales

4.2.1. Mercantilización del trabajo

Se menciona que la instauración de nuevos modelos económicos ha generado el decaimiento del componente ético en el derecho del trabajo; sin embargo, esto no resulta totalmente cierto dado que esta característica podría considerarse como un *boomerang* histórico. En efecto, desde el germen de las relaciones de producción capitalista ha existido un rasgo antiético con relación a los trabajadores, dado que se privilegiaba el capital frente al factor humano. Así pues, Blancas Bustamante¹⁸ nos precisa que las condiciones laborales en las fábricas durante el auge de la revolución industrial y del capitalismo fueron las peores que se podían imaginar, la situación sanitaria de las fábricas era totalmente deficiente y no existían normas o dispositivos de seguridad, ni la preocupación de los propietarios para adoptar medidas de higiene y seguridad en el trabajo.

Cabe indicar que se considera un efecto boomerang en tanto dichas condiciones deplorables que acontecieron en el siglo XIX han surgido en la actualidad mediante otras circunstancias similares; es decir, han regresado. Al respecto, la mercantilización del trabajo es una de estas nuevas manifestaciones antiéticas del derecho laboral, que implica considerar el trabajo como una

¹⁷ Cristina Seijo y Karina Villalobos, "La ética social y la dignificación de la vida humana: Un alcance epistémico en la sociedad", *Clío América*, 2011: 107.

¹⁸ Carlos Blancas Bustamante, *La cláusula de estado social en la constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales*, (Lima: Fondo Editorial PUCP, 2011), 23-24.

mercancía comercializable. Con relación a ello, el trabajo forzoso es una de las variantes de la mercantilización del trabajo, que según el Convenio sobre el trabajo forzoso de la OIT (1930), se considera a “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”. Esta definición ha sido desarrollada por el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, en el que se precisa los siguientes elementos:

Trabajo o servicios	Hace referencia a todo tipo de trabajo que tenga lugar en cualquiera actividad, industria o sector, incluida la economía informal.
Amenaza de una pena	Abarca una amplia gama de sanciones utilizadas para obligar a alguien a trabajar.
Involuntariedad	La expresión “se ofrece voluntariamente” se refiere al consentimiento otorgado libremente y con conocimiento de causa por un trabajador para empezar un trabajo y a su libertad para renunciar a su empleo en cualquier momento. No es el caso por ejemplo cuando un empleador o un reclutador hacen falsas promesas con el fin de inducir a un trabajador a aceptar un empleo que de otro modo no habría aceptado.

Esta forma de mercantilización del trabajo como fenómeno antiético afecta a gran parte de la población mundial. Así pues, la Oficina Internacional del Trabajo, en su Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo denominado Una alianza global contra el trabajo forzoso¹⁹, ha determinado que al menos 12,3 millones de personas son víctimas del trabajo forzoso; de las mismas que 9,8 millones son explotadas por agentes privado y más de 2,4 millones se

¹⁹ OIT, *Una alianza global contra el trabajo forzoso. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (Ginebra: OIT, 2005), 11.

encuentran en situación de trabajo forzoso como consecuencia de la trata de personas. Otros 2,5 millones son obligados a trabajar por el Estado o por grupo militares rebeldes.

Todo contraviene lo señalado por el Director Generales de la OIT, Guy Ryder, quien manifestó que el trabajo no es una mercancía, durante el acto de entrega del Premio Nueva Economía Fórum 2019, y que se condice con la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia), donde se señala la misma consigna.

A pesar de dicha declaración, es claro que estamos frente a una mercantilización del trabajo, que es defendida por un sector al señalar que lo que se mercantiliza es el trabajo y no el trabajador; sin embargo, esto carece de sustento dado que “en el proceso laboral el hombre modifica la naturaleza que lo circunda, modificando simultáneamente también su propia naturaleza; forma y perfecciona sus cualidades humanas”²⁰; es decir, el hombre que trabaja no puede escindir de su propia actividad sino que está estrechamente vinculado a esta. Inclusive el derecho al trabajo tiene un respaldo en los instrumentos internacionales, precisamente, en el artículo 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos se prescribe que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. Por ende, no podría inferirse que el trabajo pueda ser considerado como una mercancía al tener un estatuto de derecho humano y fundamental para las personas.

4.2.2. Flexibilidad y desregulación

Otra de las formas en las que se ha afectado el componente ético en el derecho laboral es la aplicación de políticas flexibilizadoras en el trabajo. Al respecto, Raso Delgue refiere que:

Por flexibilidad laboral entendemos la tendencia generalizada de modificar por vía autónoma o heterónoma las reglas jurídicas de la prestación de trabajo,

²⁰ Fyodor Burlatski, *Materialismo Histórico* (Lima: Editorial Latinoamerica, 1982), 20.

alterando los niveles de protección preexistentes del trabajador con la finalidad de ajustar el factor trabajo a las nuevas exigencias del sistema de producción²¹.

En virtud de esta idea de flexibilidad, se puede construir una tipología parametrada en cuatro áreas según J. Atkinson²²:

a) Flexibilidad numérica, que permite que permite a las empresas adaptar el número de trabajadores, o el número de horas de trabajo, a los cambios de la demanda; b) la flexibilidad funcional, como la capacidad de las empresas para reorganizar los puestos de trabajo de forma tal que los empleados puedan ejercer sus calificaciones realizando un mayor número de tareas; c) el distanciamiento, el cual hace referencia a las subcontrataciones y d) las distintas formas de movilidad del colectivo de trabajo (geográfico, profesional y del empleo).

Asimismo, Oscar Ermida nos precisa que existen dos tipos de flexibilidad en cuanto a su instituto:

Podemos hablar de una flexibilidad interna, que modifica aspectos de una relación laboral preexistente y que subsiste, cuando se modifica el horario, la jornada, las condiciones de trabajo, la movilidad dentro de la fábrica, y de una flexibilidad externa, que supone una nueva forma de ingreso a la relación de trabajo, vía contratos atípicos, o de salida, de ruptura de la relación de trabajo, vía una facilitación del despido, de la terminación de la relación de trabajo²³.

Al respecto, las empresas han realizado una serie de actos tales como la descentralización productiva, reemplazo de determinadas áreas de empleo por servicio a través de subcontratas, introducción de maquinaria flexible, diversificación de la producción, políticas de diferenciación salarial acorde a cualificaciones laborales, modos de contratación temporal, entre otros²⁴.

De modo más específico, una de las manifestaciones de la descentralización productiva es la tercerización de servicios que hace referencia

²¹ Juan Raso Delgue, "Flexibilización: ¿desregulación o adaptación del derecho del trabajo?", *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Número 87* (1993: 389).

²² Osvaldo Battistini y Juan Montes Cató, "Flexibilización laboral en Argentina. Un camino hacia la precarización y la desocupación", *Revista Venezolana de Gerencia. Año 5 N° 10* (2000: 66).

²³ Oscar Ermida Uriarte, "La Flexibilidad del Derecho Laboral en algunas experiencias comparadas", *Ius Et Veritas N° 4* (1992: 14).

²⁴ Víctor Raúl Samamé Morante, *La flexibilidad del derecho de trabajo*. Tesis para optar el grado de Magíster en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (Lima: 2005), p. 17

al “desplazamiento de actividades fuera de los contornos del centro de trabajo, a un -pretendido- desplazamiento de las responsabilidades organizativas -y por ende patronales de ciertas actividades necesarias para el cabal desarrollo del proceso productivo que dirige el beneficiario”²⁵. Esto contraviene los valores asociativos en la organización del trabajo debido a que -de cierto modo- repercute en la fuerza sindical de los trabajadores y en la colaboración de acciones conjuntas. Cabe indicar que lo antiético -intrínsecamente- supondría el privilegio de una mayor eficacia en el mercado y optimización de recursos, frente al ejercicio y reconocimiento de los derechos de los trabajadores, tanto individuales como colectivos.

4.2.3. Precarización laboral

Como consecuencia negativa y, posiblemente, prevista por las políticas flexibilizadoras en el trabajo es la precarización laboral. Este fenómeno emergente e irruptivo es:

Una forma de estar/ser en el mundo vinculado a la pérdida y/o debilitamiento de los vínculos sociales de integración y protección social que sostenían el compromiso social fordista. En esa dirección el concepto de precariedad laboral tiende asociarse al deterioro de las condiciones laborales, a una condición de inestabilidad laboral, y/o inseguridad laboral; un lugar en el espacio social donde el/la trabajador/a se encuentra desprotegido/a ante la expansión de las relaciones no formales, donde las leyes no lo protegen, la consolidación de un área de desprotección, la inexistencia del derecho de afiliación o participación sindical, etc.²⁶

Al respecto, Stiglitz precisa que “en muchos países, la tasa de desempleo es elevada y quienes pierden su puesto de trabajo no pasan a ocupar otro

²⁵ César Carballo Mena, “Tercerización laboral”, en *La tercerización empresarial en América Latina*, coord. Wilfredo Sanguinetti Raymond y César Carballo Mena (Lima: Palestra Editores, 2019), 71-72.

²⁶ Dasten Julián Vejar, “La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina Artículo sobre la precarización”, *Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas* N° 23 (2014): 150.

alternativo con mayor salario, sino que pasan a engrosar la lista de parados”²⁷. Esto sucede muchas veces cuando existen reestructuraciones empresariales por aplicación de nuevas tecnologías, lo que genera los conocidos despidos colectivos por razones tecnológicas, dejando a un gran sector de la población sin empleo y desprotegida. El problema se agrava porque las personas que pierden su trabajo realizan actividades inferiores o de índole manual-mecánico, y al ser reemplazados por máquinas, no es factible volver a ocupar el mismo puesto de trabajo, quedándose truncada en la misma escala o puesto laboral.

Otra de las manifestaciones de precarización es el sometimiento de los trabajadores a las reglas del derecho civil a pesar de existir los tres elementos esenciales de la relación laboral: prestación personal, remuneración y subordinación. En efecto, este fenómeno se conoce como la desnaturalización de la contratación, que en la mayoría de casos consiste en que un trabajador fue contratado por su empleador a través de contratos de locación de servicios, pero -en la realidad- no subsiste una relación autónoma sino subordinada, por lo que le debería ser aplicable las reglas del derecho laboral; sin embargo, el empleador se exime de estas responsabilidades sociales por haberlo contratado a través de un contrato civil o comercial. Nótese el carácter antiético en el accionar del empleador al perjudicar al trabajador por la búsqueda de reducción de costos laborales.

5. Manifestaciones de la ética en el mundo del trabajo

El componente ético del derecho del trabajo son las manifestaciones éticas en el derecho del trabajo; y está compuesto por la micro y macroética laboral. Al respecto, Oscar Ermida Uriarte precisa que la microética está referida a conductas concretas y deseables en cada una de las partes contractuales o en aspectos específicos de la relación laboral, las mismas que deben verificarse a efectos de no perder legitimidad y sentido ético²⁸; y la macroética se refiere al sistema de relaciones laborales y no a sus institutos de modo específico, y tiene

²⁷ Joseph E. Stiglitz, *Cómo hace que funcione la globalización* (Barcelona: Debolsillo, 2016), 100.

²⁸ Oscar Ermida Uriarte, “Ética y derecho del trabajo”, *Iuslabor* N° 1 (2006): 6.

por finalidad analizar si la estructura o funcionamiento del derecho del trabajo se ajusta a los valores éticos esperados (justicia social, equidad, igualdad, entre otros)²⁹. Así pues, pasaremos a revisar cada una de estas manifestaciones.

5.1. Microética laboral

5.1.1. El trabajador como sujeto ético en la relación laboral

Cabe indicar que el trabajo manual en la Grecia Antigua no era considerado como una virtud o valor, sino que tenía la misma jerarquía de una *res* (cosa). En efecto, Alonso García refiere que “la filosofía griega (Platón y Aristóteles) -representativa de la estructura social imperante- para la cual el trabajo manual o mecánico equivale a condición servil propia del esclavo, incapaz para la contemplación y el gobierno de los asuntos públicos”³⁰; sin embargo, con la incorporación de los dogmas cristianos y de las ideas liberales, se dotó de cierto humanismo al trabajo, tanto manual como intelectual. A pesar de ello, en la época industrial se generaron abusos contra los obreros industriales, tanto en su calidad de trabajadores como de personas. Pero esto tuvo freno irremediable a través del reconocimiento del trabajo como un derecho humano y fundamental, a través de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)³¹, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)³², entre otros.

Siendo esto así, es innegable que el trabajo tenga un contenido axiológico y, con ello, existan obligaciones éticas del trabajador durante el ejercicio de la relación laboral. Al respecto, el deber de trabajar tiene un contenido ético e, incluso, un reconocimiento constitucional. En efecto, en el artículo 22 de la Constitución Peruana de 1993 se prescribe que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”;

²⁹ Oscar Ermida Uriarte, “Ética y derecho del trabajo”, Op. Cit., 7.

³⁰ Manuel Alonso García, *Curso de Derecho del Trabajo* (Barcelona: Ariel, 1975), 53.

³¹ Artículo 23 inciso 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

³² Artículo XIV. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

y en el artículo 53 de la Constitución Uruguaya se precisa que “El trabajo está bajo la protección especial de la ley. Todo habitante de la República, sin perjuicio de su libertad, tiene el deber de aplicar sus energías intelectuales o corporales en forma que redunde en beneficio de la colectividad, la que procurará ofrecer, con preferencia a los ciudadanos, la posibilidad de ganar su sustento mediante el desarrollo de una actividad económica”. Así, tienen deber de trabajar para contribuir al desarrollo económico-social; y, a su vez, en el marco de una relación laboral, de cumplir con su prestación de servicios contratada, es decir, de trabajar efectivamente. Cabe indicar que no ha de confundirse el deber de trabajar con el principio de rendimiento³³, a pesar de tener ciertas características comunes.

Otro de los deberes del trabajador es ejercicio de la buena fe, que según Plá Rodríguez³⁴ se evidencia en el contrato de trabajo con especial relieve:

El contrato de trabajo no crea solo derechos y obligaciones exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otro parte, una relación estable y continuada en la cual se exige confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones, resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe. Esta se refiere a la conducta de la persona que considera cumplir realmente con su deber. Supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar ni perjudicar ni dañar.

Así pues, la buena fe “sirve como relacionante entre las partes, de honestidad y de cumplimiento de las obligaciones, de confianza mutua, de tal manera que sirve como referente regulador de la conducta de las partes”³⁵. De

³³ En cuanto a la noción, entendemos que este principio consiste fundamentalmente en la afirmación de que ambas partes deben realizar el máximo esfuerzo en aumentar, acrecentar e impulsar la producción nacional, en cuanto dependa de la empresa. Américo Plá Rodríguez, *Los principios del derecho del trabajo* (Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1998), 386.

³⁴ Américo Plá Rodríguez, *Los principios del Derecho del trabajo* (Buenos Aires: Depalma, 1998), 393-394.

³⁵ Leopoldo Gamarra Vélchez, “El deber de buena fe del trabajador: faltas graves derivadas de su transgresión”, en *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*, (Lima: Grijley, 2009), 631-632.

modo concreto, este deber puede evidenciarse en el deber del trabajador de no revelar información reservada del empleador o secretos industriales, así como en el cuidado del área de trabajo y preservación de los materiales, entre otros.

Ahora bien, existen situaciones de la relación laboral donde este contenido ético puede verse afectado, pero se encuentra debidamente justificado. Al respecto, la relación laboral tiene un contenido conflictual en tanto existe una contradicción entre los intereses del empresario con los del trabajador; dicho conflicto³⁶ a veces se agudiza y concretiza en situaciones complejas como una huelga de trabajadores, donde los trabajadores dejan a un lado el deber de trabajar para ejercer un derecho humano y constitucionalmente reconocido. Asimismo, el deber de buena fe o de trabajar diligentemente puede verse mellado frente a la mercantilización del trabajo y precariedad laboral, dado que en esas condiciones -en las que no se respeta la dignidad de los trabajadores- no puede exigirse se cumpla satisfactoriamente el deber ético del trabajador.

5.1.2. Ética del empleador

Para evaluar el componente ético del empleador se debe partir de las funciones y finalidades que cumple una empresa en la sociedad. En rasgos generales, se podría señalar que la empresa cumple una función o rol económico y social; el primero, se sustenta en la dinámica económica del mercado donde busca obtener ganancias, y el segundo, por su contribución a la sociedad a través de la oferta de empleos y prestación de servicios o venta de productos.

Así pues, la ética del empresario estará destinada al cumplimiento de ambas finalidades, tanto en su relación con la sociedad y, de modo particular, con el trabajador. Respecto a este último, *ex ante* a la normativa, se pueden prever determinados límites éticos del empleador como prever un empleo digno a los integrantes de la sociedad. Cabe indicar que esta es una exigencia

³⁶ Conflicto de trabajo se entiende todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral. Por esa causa, los tipos de conflictos de trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los hechos que pueden darle origen, bien por la calidad del objeto que sirve de motivación, bien por el número de los sujetos participantes en los mismos. Guillermo Cabanellas y Mozart Víctor Russomano, *Los conflictos colectivos de trabajo y su solución* (Buenos Aires: Editorial Heliasta, 1979), 12.

normativa, pero que previo a su configuración positiva y debido al humanismo o a los principios liberales, el empresario no podía menoscabar los derechos de las personas mediante el contrato de trabajo. Inclusive, ciertas constituciones han previsto que las relaciones de trabajo no puedan limitar derechos constitucionales reconocidos al trabajador como persona³⁷, lo cual, sin duda, simboliza un límite ético para el empleador.

Por otro lado, en la normativa laboral de los estados se han previsto diversas obligaciones de contenido ético al empresario, tales como no discriminar en el acceso al empleo -que está ligada a la etapa precontractual-, otorgar condiciones de salud y de trabajo favorables para los trabajadores, no otorgar remuneraciones diferentes por razones de sexo o género, entre otras. Asimismo, se ha previsto de contenido ético la extinción del vínculo laboral, pues, el empleador deberá despedir o desvincular al trabajador por una causa justa y de acuerdo ley. Esto, permite identificar que el ordenamiento laboral establece tope a las facultades del empleador (poder de dirección), exigiéndole que justifique válidamente el motivo por el que despedirá a sus trabajadores. En caso el empleador incurra en una conducta antiética como despedir a sus trabajadores por motivos de raza, sexo u otra índole de carácter discriminatoria, el afectado podrá recurrir a los órganos jurisdiccionales para hacer valer su derecho; lo mismo en caso no exista una causa justa contemplada en la ley.

5.2. Macroética laboral

Conforme se señala en la doctrina, “un sistema de relaciones laborales puede ser éticamente admisible o éticamente inadmisibles”³⁸. La pregunta al respecto sería bajo qué parámetros se podría concluir que un sistema u ordenamiento laboral es éticamente admisible. Consideramos que esto se debe al respeto y cumplimiento efectivo de valores generales tales como justicia social, igualdad, equidad, dignidad y respeto de derechos fundamentales. Al respecto,

³⁷ Artículo 23° de la Constitución Política del Perú prescribe que “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”.

³⁸ Ibidem, 239.

“la igualdad es el valor inicial que da fundamento a todo el Derecho del trabajo y al resto de sus principios”³⁹, por ello, la efectivización de este derecho mediante normas que lo reconozcan y garanticen es un indicador de cuan ético es un sistema de relaciones laborales.

En efecto, estos valores no son etéreos, sino que se encuentran positivizados en diversos instrumentos internacionales (declaraciones, tratados, convenios de la OIT, entre otros). De este modo, desde un plano internacional normativo, ya existen criterios para validar un sistema como ético o no ético, en cuanto se garanticen mínimamente los derechos humanos de los trabajadores. Al respecto, existen estados que consideran a la dignidad como el fin supremo de la sociedad y del estado⁴⁰, lo cual denota un rasgo de eticidad en los estados en cuanto a establecer un tope mínimo para garantizar los derechos de los trabajadores.

Ahora bien, no solo se puede concluir que un sistema es ético a partir del reconocimiento y positivización de tales valores, sino en la parte empírica del derecho del trabajo. Para ello, se requiere utilizar indicadores para determinar cuan ético es el modelo o sistema de relaciones laborales de un país frente a otro. Al respecto, el maestro Oscar Ermida Uriarte no proporciona los siguientes⁴¹:

a) el porcentaje de población asalariada sobre la población económicamente activa, b) el nivel educativo de la misma, c) el Producto Bruto Interno per cápita, d) la distribución del ingreso, e) la brecha salarial, f) la rotatividad en el empleo, g) la duración promedio de los lapsos de desempleo, g) la duración promedio de los contratos de trabajo, h) el monto del salario real, i) la brecha entre salario mínimo y salario medio, j) la participación del salario en la renta nacional, k) el acceso a la justicia del trabajo, etc.

Así pues, para determinar cuan ético es un sistema de relaciones laborales deberá primero establecerse parámetros mínimos -sea planteados por organismos internacionales como la OIT o propuestas doctrinarias como las de

³⁹ Oscar Ermida Uriarte, “Protección, Igualdad, Dignidad, Libertad y No Discriminación”, *Derecho & Sociedad* 37 (2011): 15.

⁴⁰ Artículo 1° de la Constitución Política del Perú de 1993.

⁴¹ *Ibidem*, 239.

profesor Oscar Ermida Uriarte-; y luego, recurrir a la estadística a efectos de ubicar específicamente y de modo macro cómo se han desarrollado los indicadores en un determinado estado.

6. El trabajo decente como indicador ético para los estados

Para obtener una clara definición de trabajo decente debemos recurrir a lo señalado por la OIT (1999) quien refirió que es el “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”⁴². Asimismo, se establecieron cuatro objetivos estratégicos entre los que destacan: a) la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, b) la promoción del empleo, c) la protección social frente a las condiciones de vulnerabilidad, y, d) el fomento del dialogo social⁴³.

Por su parte, Oscar Ermida refiere que se ha definido al trabajo decente como “un trabajo productivo, en el cual se respeten los derechos, y en el cual se goce de protección social”⁴⁴; asimismo, precisa este es “un concepto en construcción, de carácter integrativo y de profundo contenido ético”⁴⁵. Por lo que, este concepto originario irá variando a través de los años en cuanto a su inclusión de garantías a favor de los trabajadores, pero sin que ello modifique su esencia ética.

Así pues, respecto a considerar el trabajo decente como un indicador ético para los estados, Antonio Baylos Grau refiere que el trabajo decente se considera como un:

“Elemento importante de medición de las características centrales del sistema de relaciones laborales en un país determinado y consiguientemente, sirve como elemento de evaluación del mismo en relación con las pautas que

⁴² Reunión N° 87 de la Conferencia Internacional del Trabajo, OIT, Memoria del Director, Ginebra 1999.

⁴³ Martín Pascual, Chile ¿más cerca o más lejos del trabajo decente?, en *Chile ¿cerca o lejos del trabajo decente? El trabajo. Valor y sentido del trabajo*, director Víctor Hugo de la Fuente (Santiago de Chile: Editorial Aún creemos en los sueños, 2007), 9.

⁴⁴ Ibidem, 245.

⁴⁵ Oscar Ermida Uriarte, “Trabajo decente y formación profesional”, *Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional* (2001): 13.

caracterizan de manera general el trabajo como una actividad prestada en condiciones de seguridad y de dignidad para las personas”⁴⁶.

De este modo, el tema de la ética en el derecho del trabajo no resulta un tema baladí o superfluo, sino que tienen connotaciones prácticas a través de un indicador común -aplicable tanto para las relaciones laborales individuales (microética laboral) y para el sistema de relaciones laborales (macroética laboral)- como es el trabajo decente. En efecto, su noción, características y el respaldo que brinda la OIT, proporciona indicadores específicos para los estados en virtud de los cuales pueden medir -a través de variables econométricas- la eticidad de sus prácticas económicas y sus repercusiones en las relaciones laborales.

7. Responsabilidad social de las empresas

Por último, debido a la vorágine económica del mercado, se ha planteado la responsabilidad social de las empresas. Esta última tendencia es una respuesta a la expansión de los mercados nacionales a zonas extrajeras, lo cual genera, en muchos casos, la vulneración de los derechos de los trabajadores. Una de estas manifestaciones de la responsabilidad de la empresa es el origen de instrumentos emergentes de regulación en caso de empresas multinacionales. En efecto, esto derivada de la idea de que:

“La responsabilidad por vigencia de los derechos humanos a nivel mundial no incumbe sólo a los estados sino también a estos conglomerados económicos, cuyo inmenso poder les permite llevar a cabo atentados de gran dimensión contra ellos y, a la vez, escapar de los mecanismos previstos por las autoridades nacionales para su control”⁴⁷.

⁴⁶ Antonio Baylos Grau, “Sobre el Trabajo Decente: La Formación del concepto”, *Derecho & Sociedad Año XXVII-2016* (2016): 21.

⁴⁷ Wilfredo Sanguinetti Raymond, “La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales”, en *Temas Centrales del Derecho del Trabajo del Siglo XXI*, (Lima: Ara Editores, 2009), 208.

Así pues, Wilfredo Sanguinetti desarrolla estos instrumentos de regulación del siguiente modo⁴⁸:

<p>Acuerdos marco internacionales</p>	<p>La celebración de acuerdos marco internacionales o globales entre las casas matrices y las federaciones sindicales mundiales de rama constituye una fórmula particularmente idónea para permitir la puesta en práctica de políticas de personal coherentes para la totalidad de las sociedades que forman parte de los grupos multinacionales.</p>
<p>Códigos de conducta para proveedores y contratistas</p>	<p>Estos códigos se distinguen de los de carácter ético a los que suelen recurrir estas compañías con el fin de ordenar con arreglo a principios comunes la conducta de sus trabajadores y directivos situados en diversos países no tanto por su origen, que sigue siendo unilateral, como por la función singular que cumplen, representada aquí por la fijación de un núcleo básico de estándares justos de trabajo o derechos laborales básicos cuyo respeto o cumplimiento por las empresas que integran sus cadenas mundiales de producción se comprometen a promover o garantizar las multinacionales que se sirven de ellos.</p>

Tales instrumentos no solo tendrán un contenido coercitivo sino también ético, debido a que plantean estándares, parámetros o topes mínimos respecto a los derechos laborales. Esto, en el campo práctico, denota la necesidad de establecer un mínimo ético en las relaciones laborales a efectos de no transgredir

⁴⁸ Wilfredo Sanguinetti Raymond, *Redes empresariales y Derecho del Trabajo* (Granada: Editorial Comares, 2016), 147-156.

la dignidad y los derechos humanos de las personas que trabajan. Sin embargo, cierto sector de la doctrina ha señalado que existen serias sospechas en cuanto a “la verdadera motivación de la adopción, por parte de las empresas, de estos códigos de conducta unilaterales. Parece evidente que la idea nace como una estrategia comercial de imagen y que ese continúa siendo su principal objetivo”⁴⁹. Por lo que no podría considerarse como la panacea final para solucionar los problemas éticos generados por la existencia de multinacionales.

8. Conclusiones

- El concepto de la ética ha sido estudiado de diversas perspectivas, pero su relación estrecha con el derecho del trabajo aún es un terrero que requiere una mayor profundización. El trabajo del profesor Oscar Ermida Uriarte proporciona lineamientos generales que nos permite empezar ese camino.
- Existe una deconstrucción de los preceptos éticos en la sociedad y, de modo específico, en el derecho laboral. Sin embargo, subsisten mínimos éticos en las micro relaciones laborales tales como la buena fe laboral, el deber de trabajar, entre otros; y en las macro relaciones del trabajo tales como el respeto por determinados valores o axiomas como la justicia social, la igualdad, la dignidad de la persona, equidad, entre otros.
- El componente ético del derecho del trabajo sirve para establecer determinados parámetros de validación de un ordenamiento jurídico laboral o de un sistema de relaciones laborales. Con este, se pretende justificar la legitimidad de las relaciones de producción no solo en su dimensión jurídica-normativa o económica, sino en su dimensión axiológica al respetar garantías mínimas como la dignidad del trabajador y sus derechos fundamentales.
- El trabajo decente es un pilar fundamental para la construcción de sociedad más justa y equitativa en cuanto a la distribución de la riqueza y al respeto de los derechos fundamentales. Éste podría considerarse como el

⁴⁹ Oscar Ermida Uriarte, “Responsabilidad social de la empresa: ¿Ética, marketing o Derecho?”, *Revista de la Facultad de Derecho (PUCP) N° 64* (2010): 84.

mínimo ético laboral que deben respetar los estados a efectos de legitimar socialmente sus normas laborales.

- Las empresas multinacionales también generan normas de contenido ético que buscan garantizar el respeto de los derechos humanos a través de una política expansionista de responsabilidad social; sin embargo, no solo se requiere de tales acuerdos unilaterales sino también que respeten los preceptos éticos y normativos establecidos en los Convenios Internacionales de la OIT.

Bibliografía

- ALONSO GARCÍA, M. (1975). *Curso de Derecho del Trabajo*. Barcelona, Ariel.
- BATTISTINI, O. y MONTES CATÓ, J. (2000). “Flexibilización laboral en Argentina. Un camino hacia la precarización y la desocupación”, *Revista Venezolana de Gerencia*, Año 5, N° 10.
- BAYLOS GRAU, A. (2016). “Sobre el Trabajo Decente: La Formación del concepto”, *Derecho & Sociedad*, Año XXVII-2016.
- BLANCAS BUSTAMANTE, C. (2011). *La cláusula de estado social en la constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales*, Lima, Fondo Editorial PUCP.
- BURLATSKI, F. (1982). *Materialismo Histórico*, Lima, Editorial Latinoamerica.
- CABANELLAS, G. y RUSSOMANO, M. (1979). *Los conflictos colectivos de trabajo y su solución*, Buenos Aires, Editorial Heliasta.
- CARBALLO MENA, C. (2019). “Tercerización laboral”, *La tercerización empresarial en América Latina*, Wilfredo Sanguinetti Raymond y César Carballo Mena (Coords.), Lima, Palestra Editores.
- CERNA MENDOZA, C. (2009). “Globalización, desarrollo y ética social”, *Apuntes del CENES*.
- ERMIDA URIARTE, O. (2005). “Ética y Derecho del Trabajo”, *Ius Et Veritas*.
- ERMIDA URIARTE, O. (2006). “Ética y derecho del trabajo”, *Iuslabor* N° 1.
- ERMIDA URIARTE, O. (1992). “La Flexibilidad del Derecho Laboral en algunas experiencias comparadas”, *Ius Et Veritas* N° 4.
- ERMIDA URIARTE, O. (2011). “Protección, Igualdad, Dignidad, Libertad y No Discriminación”, *Derecho & Sociedad* N° 37.
- ERMIDA URIARTE, O. (2010). “Responsabilidad social de la empresa: ¿Ética, marketing o Derecho?”, *Revista de la Facultad de Derecho (PUCP)* N° 64.
- ERMIDA URIARTE, O. (2001). “Trabajo decente y formación profesional”, *Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*.
- FERNÁNDEZ ARCE, C. (2006). “El derecho, la justicia y la ética”, *Ius Et Veritas*.
- FUENMAYOR TORO, L. (2004). “¿Por qué la ética en nuestros tiempos?”, *Educere*.

- GARCÍA TOMA, V. (2007). *Introducción a las Ciencias Jurídicas*, Lima, Jurista Editores.
- GAMARRA VÍLCHEZ, L. (2009). “El deber de buena fe del trabajador: faltas graves derivadas de su transgresión”, *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*, Lima, Grijley.
- JULIÁN VEJAR, D. (2014). “La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina”, *Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas N° 23*.
- KENNY, A. (2005). *Breve historia de la filosofía occidental*, Barcelona, Paidós.
- OIT (2005). *Una alianza global contra el trabajo forzoso. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Ginebra.
- PASCUAL, M. (2007). “Chile ¿más cerca o más lejos del trabajo decente?”, *Chile ¿cerca o lejos del trabajo decente? El trabajo. Valor y sentido del trabajo*, Víctor Hugo de la Fuente (Dir.), Santiago de Chile, Editorial Aún creemos en los sueños.
- PLÁ RODRÍGUEZ, A. (1998). *Los principios del Derecho del trabajo*, Buenos Aires, Depalma.
- RASO DELGUE, J. (1993). “Flexibilización: ¿desregulación o adaptación del derecho del trabajo?”, *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*, Número 87.
- REALE, M. (1084). *Introducción al Derecho*, Madrid, Ediciones Pirámide.
- RUSSELL, B. (1972). *Fundamentos de filosofía*, México, Edit. El Arca de Papel.
- SAMAMÉ MORANTE, V. (2005). *La flexibilidad del derecho de trabajo*, Tesis para optar el grado de Magíster en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Lima.
- SANGUINETTI RAYMOND, W. (2009). “La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales”, *Temas Centrales del Derecho del Trabajo del Siglo XXI*, Lima, Ara Editores.
- SANGUINETTI RAYMOND, W. (2016). *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*, Granada, Editorial Comares.

SEIJO, C. y VILLALOBOS, K. (2011). “La ética social y la dignificación de la vida humana: Un alcance epistémico en la sociedad”, Clío América.

STIGLIZ, J. (2016). *Cómo hace que funcione la globalización*, Barcelona, Debolsillo.

TORRES HERNÁNDEZ, Z. (2014). *Introducción a la Ética*, México, Grupo Editorial Patria.