



## Ensayos



### “Ponerse la camiseta” o idealizar la explotación laboral

#### Introducción

Hoy en día, es común escuchar el término *ponerse la camiseta* o *darlo todo por el equipo* en el ámbito laboral. Estas frases se refieren al compromiso y esfuerzo que los empleados conceptualizan al cumplir con sus responsabilidades laborales. En otras palabras, implica que el trabajador se involucre emocionalmente con la empresa y dedique más tiempo y esfuerzo del esperado al momento de unirse a la organización. Este afán implícito de la empresa se manifiesta en situaciones que, en principio, no parecen afectar al empleado, pero que al ocurrir repetidamente revelan una doble intención por parte de la empresa. Muchos trabajadores se someten a condiciones laborales injustas sin realizar una reflexión crítica debido a las necesidades u obligaciones que deben cumplir, o por la falta de mejores oportunidades de empleo. La teoría socrática se relaciona con la ética, pues ambas se encuentran en la búsqueda de conocimiento y reflexión para justificar un estilo de vida racional, basado en valores como la justicia, la equidad, la conciencia y el conocimiento (Franco, 2007). Sócrates enfatiza la importancia de la justicia, y, muchas veces, las condiciones en las empresas violan los derechos básicos de los trabajadores, lo que va en contra de los principios de justicia y equidad; asimismo, ocurre que la existencia de salarios injustos y condiciones de trabajo inseguras va en contra de los principios éticos y afecta la dignidad de los trabajadores (Graneris, 2014).

La sobrecarga laboral es considerada un conjunto de hechos que someten al trabajador a un nivel de exigencia que supera sus capacidades y expectativas dentro del horario laboral. Esta se manifiesta a través de un incremento en las responsabilidades laborales, un aumento en las horas de trabajo sin una compensación adicional y la presentación de dificultades para ejecutar las actividades laborales (Bolaño y Prieto, 2022). Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en América Latina y el Caribe, se trabaja en promedio 41 horas semanales, en Europa 37 y en América del Norte 39 horas (Cortez y Pellegrini, 2019). La aceleración de la economía y el incremento de la competitividad llevan a las empresas a buscar formas de optimizar los recursos, lo que implica aumentar las horas de trabajo y la presión para alcanzar los objetivos de la organización (Arcos, 2017). Actualmente, se evidencia un deterioro de las condiciones laborales, debido a que, al buscar mayores ganancias, no se toman en cuenta los derechos laborales de los trabajadores. La situación se manifiesta en una



disminución de salarios, un deficiente acceso a seguridad social, un incremento de contratos laborales temporales en lugar de definitivos, incertidumbre relacionada con la permanencia en la empresa, empleo informal, jornadas extensas de trabajo, entre otros (Vargas y Huerta, 2019). Esta situación da lugar a la precariedad laboral, la cual se refiere a la ausencia de un equilibrio entre el esfuerzo, las condiciones de trabajo y la remuneración económica (Andrango, 2022). Asimismo, tiene relación con el trabajo temporal y flexible, con la falta de empleo a largo plazo y la carencia de beneficios sociales (Lust, 2021). Las malas condiciones laborales no solo influyen económicamente, sino que ocasionan un impacto negativo en la salud mental de los individuos, esto genera cuadros de depresión, ansiedad, estrés y malestar significativo que pueden causar una baja productividad y calidad de vida (Vargas y Huerta, 2019).

Es por esto que, en el presente trabajo, se abordará de manera específica el abuso laboral y sus implicancias en la salud física y mental de los trabajadores. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), los peruanos trabajan 70 horas semanales aproximadamente, lo que equivale a 14 horas diarias de lunes a viernes (Cortez y Pellegrini, 2019). Respecto al trabajo precario, un estudio realizado en las Urgencias y Emergencias SAMU en Lima encontró que el 52,15 % de enfermeros se encuentran en condiciones inadecuadas en el ámbito laboral y el 47,85 %, en un nivel adecuado (Calderón y Wilson, 2023). Dentro de esta problemática, existen opiniones variadas respecto al hecho de que las empresas suelen fomentar esta sobrecarga de trabajo; los colaboradores aceptan este contexto precario debido a que un buen clima laboral relaciona el trabajo adicional no remunerado con el compromiso con la empresa.

Es de suma importancia tratar esta problemática de la sobrecarga laboral porque las personas que están abrumadas por las demandas laborales son más propensas a experimentar niveles elevados de estrés, lo que puede dar lugar al desarrollo de enfermedades relacionadas con el trabajo y a una disminución en la calidad de vida, que afectaría su desempeño laboral. De igual forma, el trabajo precario suele violar los derechos de los trabajadores, de manera que impacta negativamente en su salud mental y perjudica su desempeño. Por lo tanto, al abordar ambas problemáticas, se podrá concientizar sobre sus consecuencias, lo cual tendrá un impacto positivo tanto para los colaboradores como para las organizaciones. Una mayor conciencia respecto a la sobrecarga laboral y el trabajo precario permitirá tomar las medidas adecuadas para afrontar este problema, y brindará la atención necesaria a la salud de los colaboradores. Esto, a su vez, contribuye a mejorar la eficiencia del desempeño tanto a nivel individual como organizacional, así como la productividad; también fomenta el crecimiento profesional y promueve un entorno laboral más saludable, donde los trabajadores podrán mantener un equilibrio apropiado entre el trabajo y su vida personal (Greenhaus *et al.*, 2006).

A partir de lo mencionado, surge la pregunta: ¿Las condiciones injustas caracterizadas por la sobrecarga laboral o el trabajo precario son una forma de sobreexigencia y abuso de los derechos laborales que violan los principios éticos socráticos? Así, en el presente ensayo, se defenderá la siguiente tesis: las condiciones laborales injustas caracterizadas por la sobrecarga laboral o el trabajo precario son una forma de sobreexigencia y abuso de los derechos laborales que violan los principios éticos socráticos.

## **Cuerpo**

En primer lugar, para Sócrates, la presencia de salarios injustos y las condiciones de trabajo inseguras serían situaciones que atentan contra los principios éticos y la dignidad de los trabajadores. Una de las circunstancias que afecta a los trabajadores es la presencia de remuneración insuficiente o desproporcionada en relación con el trabajo realizado, que atenta contra el principio de justicia. Según Werther y Davis (1999), la remuneración en el ámbito empresarial se refiere a la compensación que los trabajadores reciben por su labor, que son los sueldos, los salarios, entre otros beneficios (como se cita en Huertas y Zeta, 2019). En muchos casos, los trabajadores suelen recibir un salario que no corresponde al valor equivalente del trabajo que realizan, pues los empleadores acostumbran abusar de su posición para aprovecharse y entregar una suma inferior a la establecida a cambio de mayor



trabajo y esfuerzo. Este hecho genera daño y vulnera los derechos de los trabajadores, ya que estos prefieren aceptar esta injusticia y recibir menos de lo que les corresponde, a no tener trabajo y dinero para mantenerse. A pesar de la existencia de leyes que declaren el derecho a recibir una remuneración equitativa y justa, en muchos casos, esto no se respeta, puesto que los horarios de trabajo suelen ser extendidos y sobrepasan las horas establecidas por la normativa legal sin recibir una compensación por este tiempo (Andrango, 2022). Esta es una condición que atenta contra el principio de justicia de Sócrates, ya que el filósofo sostenía que toda acción que genere un daño es considerada un acto de injusticia (Guzzi, 2022). En este caso, obligar a los trabajadores a realizar horas adicionales sin una compensación apropiada los perjudicaría. Asimismo, Sócrates afirma su convicción moral y evidencia una ética en la que el cumplimiento de leyes es el objetivo principal de la acción, y el tomar acción en contra de la ley no solo implica ser injusto con las personas, sino también ser desleal a los ideales propios (Guzzi, 2022). Las empresas, al no cumplir con las leyes que exigen una remuneración adecuada, actuarían contra los derechos de los empleados y la justicia.

Adicionalmente, las condiciones laborales inadecuadas, como la falta de medidas de seguridad, la exposición a riesgos laborales o la ausencia de protección apropiada, violan el principio ético socrático de justicia e impactan en la calidad de vida de los colaboradores. Según Asprilla (2021), las condiciones inseguras son situaciones en las que los trabajadores se enfrentan a circunstancias negativas, peligrosas o poco saludables en el ámbito laboral. Estos hechos son comunes en las empresas, sin embargo, no se les brinda la atención necesaria, lo que genera un ambiente laboral desfavorable y afecta a los colaboradores negativamente. Por ejemplo, en el área de almacenamiento de PepsiCo, DC HUB Medellín, los operarios deben realizar diferentes labores con diversos materiales, los cuales se encuentran dispersos en el ambiente. Esto genera desorganización en el área y accidentes en los trabajadores. Lo que no solo los perjudica a nivel laboral, sino que también afecta su salud y calidad de vida (Asprilla, 2021). Esta realidad va en contra del principio socrático de justicia, en el que se menciona que hay que seguir las leyes y actuar de forma correcta para alcanzar el bienestar de las personas (Mas Güivin, 2021), pues resulta evidente la falta de cumplimiento y respeto hacia la Ley N.º 29783, en la que se menciona el principio de protección a los trabajadores. Además, hace referencia a que los colaboradores tienen derecho a laborar en un ambiente con condiciones dignas que garanticen bienestar y salud (Ley N.º 29783, 2016).

Cabe mencionar que Jean Paul Sartre indica que los seres humanos son libres y que esta libertad implica hacerse responsable de las decisiones y acciones propias (Lo Feudo, 2022). Esto puede generar un argumento en contra, porque se puede asociar con la decisión de los jefes de aprovecharse de sus trabajadores para su propio bien, al igual que con la elección de los trabajadores de aceptar las malas condiciones de trabajo sin reclamar por sus derechos laborales. Sin embargo, dicha elección por parte de los colaboradores sería considerada como algo injusto, pues estos deberían conformarse a trabajar más horas para ganar el dinero que les permita alcanzar los niveles de sobrevivencia (Cortez y Pellegrini, 2019). Si bien es un hecho que los seres humanos cuentan con la libertad para optar por determinada acción, esta libertad no debe excederse hasta el punto de ser abusada, ocasionar un daño e ir en contra de las leyes y los derechos de los colaboradores, ya que ello va en contra del principio ético socrático de justicia.

En segundo lugar, la sobreexigencia laboral sin una remuneración justa va en contra de los principios éticos socráticos. Esto se debe a que esta sobreexigencia refleja una falta de valoración y reconocimiento hacia el trabajo realizado por los colaboradores, lo que va en contra de la virtud planteada por Sócrates. De acuerdo con Gómez (2017), la ética socrática está centrada y se interesa, de manera especial, en el conocimiento de la virtud para practicarla siempre en beneficio del otro. Es así como una remuneración injusta quebranta los tres rasgos característicos de la ética socrática: felicidad, virtud y ciencia. Según el mismo autor, la virtud está identificada con la sabiduría en tanto se entiende como la capacidad de uno mismo de dominarse constante y metódicamente, y que es consecuencia del apoderamiento del espíritu a través de la inteligencia y la voluntad en una relación recíproca. Además, la templanza,



definida como equilibrio, serenidad o moderación, ayuda a no dejarse llevar por el poder, cosa que podría suceder a los jefes, quienes se sienten con la autoridad de no pagar salarios justos por el trabajo que sus colaboradores realizan y enfocarse solo en maximizar sus ganancias. De esta manera, vemos que la ética socrática no va en busca del poder ni del dominio de los otros; mientras que la remuneración injusta sí, ya que pretende que los trabajadores realicen sus labores y obedezcan a sus jefes directos por pagos ínfimos, lo cual favorece solo a estos últimos.

Por otro lado, mantener a los colaboradores de manera que trabajen en situaciones de precariedad va en contra de la virtud, puesto que se aleja del correcto obrar. Esto se debe a que la precariedad laboral implica llevar a cabo un puesto de trabajo bajo condiciones inseguras e insalubres que generan un riesgo a la integridad, no brinda un salario digno que permita acceder a un estilo de vida adecuado, y genera una desprotección social que lleva a los trabajadores a estar vulnerables, de forma que ocupan puestos de carácter temporal y no adecuados con tal de no encontrarse desempleados (Vejar, 2017). Por lo tanto, de acuerdo con Sócrates, mantener estas condiciones de trabajo limitadas alejaría los valores propios del hombre, debido a que los valores humanos se ven directamente afectados por permitir que otras personas, con tal de mantenerse económicamente a sí mismos o a sus familias, trabajen en estas condiciones inseguras e indecentes. Además, Sócrates destaca que la aspiración del ser humano a la verdad del bien está directamente relacionada con la virtud (Yarza, 1996). Esto tampoco se llevaría a cabo si se sigue sin tomar en cuenta estas condiciones injustas e inadecuadas de trabajo, ya que no se demostraría un conocimiento del bien ni del correcto obrar (Yarza, 1996). En esta situación de precariedad, los trabajadores reducen su autonomía y su capacidad tanto de planear su vida profesional como de decidir en su vida social, lo que genera dependencia e inseguridad (Rubio, 2017). A partir de esto, las realidades objetivas propuestas por Sócrates, tales como la justicia, las virtudes, el bien o la felicidad estarían vulneradas (Yarza, 1996). Asimismo, las organizaciones y los altos mandos que todavía fomentan los trabajos precarios no actuarían con bondad para realizar el bien y se degradarían con el vicio de generar cada vez más cantidades de dinero, por lo que no adquirirían la virtud, y una moral no se encuentra completa sin virtudes (Polo, 2007).

No obstante, si se toma un punto de vista hedonista egoísta, se podría argumentar que los jefes que remuneran mal obrarían bien, ya que, por definición, el hedonismo egoísta dicta que es bueno todo aquello que maximiza el placer de uno mismo como individuo (Vila, 2023). Es así como un jefe que remunera mal, al buscar la maximización de su propio placer al ganar más dinero, obraría bien. Sin embargo, ¿qué hay de los intereses de los trabajadores? ¿Por qué sus intereses deben estar subordinados a los del jefe? Estas cuestiones invitan a rechazar al hedonismo egoísta porque este presenta contradicciones en su fundamentación (Farrell, 1992).

## Conclusiones

Finalmente, a base de la ética socrática, la sobreexigencia laboral, la presencia de salarios injustos y las condiciones de trabajo inseguras atentan contra los principios éticos y la dignidad de los trabajadores. Si bien Sócrates y Sartre no plantean una relación directa con las condiciones laborales injustas, la sobrecarga laboral, el trabajo precario o el abuso de los derechos laborales; se halla una conexión con ideas como la injusticia, la inequidad y el desconocimiento que plantean la ética socrática y la teoría de libertad de Sartre. A fin de cuentas, el reconocer los puntos clave de las costumbres de la empresa permitirá que los trabajadores y los jefes tengan una mayor conciencia de la sobreexigencia y la injusticia que atraviesan ellos, con el fin de poner mayor atención pública a estos temas y una mayor presión para abordarlos. Lo revisado puede motivar a llevar a cabo inspecciones más rigurosas en los lugares de trabajo para asegurarse de que se cumplan las normas y regulaciones laborales. También podría dar lugar a la implementación de sanciones más estrictas para aquellos colaboradores que se encuentran a cargo de delegar las responsabilidades y que no cumplan con los estándares de seguridad y justicia laboral.



## Referencias

- Andrango, E. C. (2022). *La precariedad laboral en las microempresas privadas por falta de control de Organismos Estatales* [Tesis para optar el título de Abogada de los Tribunales de la República, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Repositorio Institucional UNIANDES. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15193>
- Arcos, M. F. (2017). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional de la Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6057>
- Asprilla, C. (2021). *Condiciones inadecuadas e inseguras en el sector de almacén (PEPSICO, DC HUB)* [Trabajo de pregrado, Tecnológico de Antioquia]. Repositorio Institucional del Tecnológico de Antioquia. <https://dspace.tdea.edu.co/handle/tdea/3090>
- Becerra, B. y Sánchez, R. (2021). *Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de Enfermería, Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/737>
- Bolaño, J. S. y Prieto, W. M. (2022). *Consecuencias sociocomportamentales de la sobrecarga laboral en jóvenes* [Trabajo de grado - Pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio institucional de la Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/d48b38a5-f85a-49a3-943f-d37fe4ca2f5c/content>
- Candela, C. M., Calderón, F. M. y Wilson Neyra, E. M. (2023). *Condiciones de trabajo y satisfacción de profesionales de la salud en las unidades móviles "SAMU" en Lima-2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/2037>
- Cortez, R. y Pellegrini, N. (2019). *El trabajo de horas extras y su implicancia en el abuso de la jornada laboral de los trabajadores Servicio Servial SAC-Surco-Lima 2018*. [Tesis para optar al Título Profesional de Abogado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional de la Universidad de Huánuco. <http://distancia.udh.edu.pe/handle/123456789/2209>
- Farrell, M. (1992). El egoísmo ético. *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, (11), 113-179. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1051082>
- Franco Fonseca, O. (2007). *El compromiso socrático con la justicia* [Tesis de licenciatura, Universidad Javeriana Bogotá]. Repositorio institucional de la Universidad Javeriana Bogotá. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/6789>
- Gómez, G. (2017). *Sócrates y la actitud filosófica*. Centro Interuniversitario de Estudios Latinoamericanos y Caribeños. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/Nicaragua/cielac-upoli/20170831085453/Socrates-y-la-actitud-filosofica.pdf>
- Graneris, G. (2014). El concepto de justicia en Sócrates, Platón y Aristóteles. *Revista de Derecho Público*, (17), 11-23. <https://revistaderechopublico.uchile.cl/index.php/RDPU/article/view/35199>
- Greenhaus, J. H. y Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1). <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>





- Guzzi, J. (2022). Sócrates, Rousseau y Birdman: Tres figuras megalómanas de la construcción de sí. *Revista A Palo Seco*, (15), 48-64. <https://periodicos.ufs.br/apaloseco/article/view/16865>
- Huertas, L. E., y Zeta, K. P. (2021). *La remuneración económica y su impacto en la satisfacción laboral en entidades públicas; organismos educativos* [Tesis para optar el grado de bachiller en Ciencias Económicas, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada Antenor Orrego. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/7336>
- Ley N.º 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (27 de octubre de 2016). [https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20\\_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf](https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf)
- Lo Feudo, Y. M. (2022). Dos manifestaciones de la libertad en Jean-Paul Sartre. *Contrastes. Revista Internacional de Filosofía*, 27(1), 41-59. <https://doi.org/10.24310/Contrastescontrastes.v27i1.11036>
- Lust, J. (2021). El carácter estructural de la precariedad laboral en el Perú. *Scientia*, 22(22), 51-66. <https://doi.org/10.31381/scientia.v22i22.3567>
- Mas Güivin, J. C. (2021). La justicia en el proceso penal contra Sócrates y sus aportes al derecho procesal penal actual. *Letras Jurídicas*, (31), 1-30. [https://cuci.udg.mx/sites/default/files/1\\_carlos\\_peru\\_listo.pdf](https://cuci.udg.mx/sites/default/files/1_carlos_peru_listo.pdf)
- Polo, L. (2007). Ética socrática y moral cristiana. *Anuario Filosófico*, 40(3), 549-570. <https://doi.org/10.15581/009.40.29249>
- Rubio, J. (2017). Sindicalización y precariedad laboral en México. *Región y Sociedad*, 29(68), 37-75. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-39252017000100037yscript=sci\\_abstract](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-39252017000100037yscript=sci_abstract)
- Vargas, E. y Huerta, C. (2019). Reflexión sobre la precariedad laboral y sus consecuencias desde un enfoque de género. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 104-114. <http://revista.cinccel.com.co/index.php/RPO/article/view/243>
- Vejar, D. (2017). Precariedad laboral en América Latina: contribuciones a un modelo para armar. *Revista Colombiana de Sociología*, 40(2), 27-46. <https://www.redalyc.org/journal/5515/551562358002/html/>
- Vila, A. (11 de abril de 2023). Los productores del hedonismo egoísta. *El Obrero*. <https://elobrero.es/opinion/109005-los-productores-del-hedonismo-egoista.html>
- Yarza, I. (1996). Ética y dialéctica. Sócrates, Platón y Aristóteles. *Acta Philosophica*, 5(2), 293-315. <https://ojs-aphil.pusc.it/article/view/4237>