

Trabajo Decente: Un principio que busca consolidarse en la conciencia jurídica de la comunidad

DRA. MARÍA JOSÉ VENTURA | Abogada Relatora de la Cámara de Apelación Laboral, Sala III, Rosario.

«El hombre ha nacido para el trabajo como el ave para volar» (Q. A. 61).

«El objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que mujeres y hombres puedan obtener un TRABAJO DECENTE y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana».

JUAN SOMAVÍA. DIRECTOR GENERAL DE LA OIT.



En el «Programa de Trabajo Decente», el mandato de la OIT encuentra su más plena expresión.

Si a primera vista el concepto de trabajo decente parece tener connotaciones mediáticas, sin antecedentes en el laborismo, a poco de profundizarlo se perciben en él fundamentos axiológicos cimentados en la aspiración de que la dignidad, la seguridad, el bienestar y un futuro mejor, lleguen a ser elementos tangibles en la vida de todos los seres humanos.

La creación de la OIT, que fue fruto de luchas de la vida real destinadas a lograr que la equidad en el trabajo sea el alma que da aliento a la economía y a la sociedad, focaliza en el trabajo, la problemática de la dignidad humana

y la estabilidad de las familias, las comunidades y las sociedades, porque estas cuestiones se imbrican directamente con el sistema productivo.

Antecedentes

Los objetivos fundamentales de la OIT fueron definidos en sus documentos fundantes. La Constitución de la OIT –sancionada en 1919, al finalizar la Primera Guerra Mundial– representaba la esperanza y la promesa de un sistema económico dotado de contrapesos y salvaguardias que permitiera lograr la justicia social, con el trabajo como principal instrumento.

A lo largo de los últimos decenios, el mundo ha experimentado los trastor-

nos de un proceso de globalización que ha resultado provechoso para muchos, pero que no ha aportado beneficios a una gran mayoría.

Cada día es mayor el número de personas que estiman que son insignificantes y carentes de importancia, que la dignidad humana no cuenta y que la globalización está desprovista de un fundamento ético.

Los efectos negativos de la globalización se hacen sentir de ordinario en el mundo del trabajo: bajos salarios, malas condiciones de trabajo, desempleo, subempleo, trabajo forzoso, trabajo infantil, explotación en las fábricas, reducción o desaparición de la protección social, restricciones al derecho de organización, y la lista es interminable.

Hoy en día, el objetivo del trabajo decente para todos y la promoción de oportunidades de trabajo que respeten la dignidad humana, es un imperativo para restablecer el equilibrio y lograr que los valores humanos ocupen el lugar que les corresponde en las decisiones políticas.

La preocupación por los efectos de la globalización llevó en 2008 a la adopción de la «Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa» y a la reafirmación de los

valores fundamentales de libertad, dignidad humana, justicia social, seguridad y no discriminación. Se ha postulado que estos valores son fundamentales para el desarrollo social y la eficiencia económica sostenible, son los que sustentan el Programa de Trabajo Decente y, asimismo, ponen de relieve el espíritu de las actividades y los compromisos de la OIT.

El concepto de trabajo decente comienza a plasmarse en la «Declaración sobre derechos fundamentales en el trabajo» (1998) y aparece formulado por primera vez como tal en la Memoria del Director General de la Organización Internacional del Trabajo, en junio de 1999 y luego, en la citada «Declaración sobre Justicia Social para una Globalización equitativa» (2008).

«La OIT milita por un trabajo decente. No se trata solamente de crear puestos de trabajo, sino que éstos han de ser de calidad aceptable. No cabe disociar la cantidad de empleos de su calidad. Todas las sociedades tienen sus propias ideas de lo que es un trabajo decente y la calidad del empleo puede tener diferentes acepciones. Puede referirse a distintas formas de trabajo y también a muy diversas condiciones de trabajo, así como a conceptos de valor y satisfacción. Hoy en día, es indispensable crear sistemas

económicos y sociales que garanticen el empleo y la seguridad, a la vez que sean capaces de adaptarse a unas circunstancias en rápida evolución, en un mercado mundial muy competitivo.»

JUAN SOMAVIA,
Director de la OIT 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1999.

Significación y análisis del concepto de trabajo decente

Según el Diccionario de la Lengua Española, trabajo es «acción y efecto de trabajar»; «esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, en contraposición a capital»; «ocuparse de cualquier actividad física o intelectual»; «dedicarse o intentar conseguir algo, generalmente con esfuerzo». Decente, es un adjetivo que significa «honesto, justo, debido»; «correspondiente, conforme al estado o calidad de la persona»; «digno, que obra dignamente»; «de buena calidad o en cantidad suficiente».

Trabajo decente identifica un paradigma positivo o un criterio práctico que sirve para enjuiciar o valorar éticamente cualquier clase de trabajo. Es más que un modelo jurídico; debe ser considerado como un paradigma ético. No puede ser entendido como

un slogan carente de contenido definido, sino como un concepto integratorio que involucra diversos objetivos, valores y políticas; o como un concepto dinámico.

Como ya se ha señalado la concepción de trabajo decente no es nueva para la OIT, en cuanto es otra formulación de un conjunto de valores propios de la institución. Se lo considera una expresión sintética y dinámica de los objetivos de la OIT expresados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia. Aporta como elemento novedoso la integración de un conjunto de objetivos estratégicos que requieren ser perseguidos simultáneamente y pretende «la disponibilidad de un trabajo decente para los hombres y mujeres del mundo entero, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana».

El alcance subjetivo del concepto *trabajo decente* implica que todos los que trabajan tienen derechos, subrayándose el carácter fuertemente ético-valorativo del concepto.

El adjetivo *decente* pasa así al lenguaje jurídico y refiere a todos los trabajadores, asalariados o no, e implica la convocatoria a la responsabilidad y el compromiso como vía para salir de la pobreza.

Asimismo, el adjetivo *decente* comporta un calificativo básico referido al cuadro de derechos fundamentales del trabajador, que puede situarse en un rango que va de la protección social a la participación de los trabajadores en la empresa.

Trabajo decente se refiere a «trabajo digno, trabajo justo, trabajo honesto».

Se trata de un concepto en construcción, de profundo contenido ético y que tiende a resaltar la importancia de los derechos del trabajador y la calidad de las condiciones de trabajo.

El carácter ético del concepto prevalece sobre el jurídico, pues no es decente el trabajo por el sólo hecho de estar regulado legalmente. Puede también estar desregulado totalmente, o quizás regulado, pero que lo sea en perjuicio de los trabajadores.

Se trata de un concepto abierto, aun no consolidado, que puede servir de nuevo paradigma iuslaboralista.

Aspectos centrales

Se distinguen dos aspectos centrales del trabajo decente: la dimensión cuantitativa de creación de empleo, para lo cual es necesario crear em-

presas, y la dimensión cualitativa de calidad del empleo, que no tiene una definición unívoca sino que depende de cada sociedad, siendo el elemento central el nivel de los ingresos.

Adviértase que la utilización de la palabra ingresos y no salarios expresa que la intervención de la Organización no se limita al trabajo asalariado -otro su casi exclusiva preocupación-, sino que comprende también a quienes trabajan al margen del mercado de trabajo estructurado: asalariados no reglamentados, trabajadores por cuenta propia, trabajadores a domicilio.

El trabajo decente es el punto de convergencia de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT

1. Crear trabajo.

La creación y promoción de empleo es el elemento central en el Programa de Trabajo Decente. A nivel individual, el asegurar un entorno institucional y económico sostenible contribuye a que los trabajadores desarrollen sus conocimientos y capacidades, puedan tener una ocupación productiva y también promueve su realización personal.

Coopera al sostenimiento de las empresas públicas y privadas, lo que redundará en crecimiento y creación de

oportunidades de empleo e ingresos para todos. A nivel nacional, la promoción del empleo ayuda a las sociedades a alcanzar las metas de desarrollo económico, mejora los niveles de vida de los ciudadanos y contribuye al progreso social.

2. Garantizar los derechos de los trabajadores.

Este pilar incluye cuatro derechos que tienen su fundamento en la Declaración de 1998 de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo: a) la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil, y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Todos esos principios han sido plasmados en diversos convenios, cuya ratificación universal promueve la Organización.

La OIT vela por la aplicación de los derechos fundamentales en el trabajo en todo el mundo, asumiendo así el reto internacional para establecer un mínimo social a nivel mundial en respuesta a las realidades de la globalización.

3. Extender la protección social.

El pilar de la protección social inclu-

ye dos prioridades que promueven la dignidad para todos: la seguridad social y la protección laboral. La OIT recomienda que todas las personas tengan cobertura de seguridad social. La protección laboral debería incluir condiciones de trabajo saludables y seguras, así como la protección de los salarios y un horario de trabajo decente.

4. Promover el diálogo social.

Este pilar de la OIT incluye todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de información entre los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. La finalidad principal de ese diálogo es promover la creación de consenso y la implicación democrática de los principales participantes en el mundo del trabajo.

El éxito del diálogo puede contribuir a resolver importantes cuestiones económicas y sociales, promover la paz y la estabilidad e impulsar el progreso económico. El diálogo puede ser un proceso tripartito o bipartito entre los trabajadores y la dirección (o entre los sindicatos y las organizaciones de empleadores). Puede ser informal o estar institucionalizado, y tener lugar a nivel nacional, regional o de empresa.

El papel de la OIT en el diálogo social consiste en ayudar a los Estados miembros a establecer o fortalecer marcos jurídicos, instituciones, mecanismos o procesos de diálogo social bipartito y

tripartito. Asimismo, tiene como objetivo alentar el diálogo social entre los Estados miembros y los grupos regionales o subregionales con vistas a promover la creación de consenso y el desarrollo económico y social.

«Las fuentes de la dignidad del trabajo deben buscarse principalmente en su dimensión subjetiva que condiciona la misma esencia ética del trabajo»... «se mide con el metro de la dignidad del sujeto mismo del trabajo, o sea de la persona, del hombre que lo realiza». (L.E. 6).

Se ha señalado que las nuevas condiciones aportadas por la globalización han generado otros focos de atención: trabajadores empobrecidos que se localizan en la economía informal, especialmente en países centrales y periféricos, presencia masiva de la mujer en los mercados de trabajo que ha generado problemas de segregación laboral, y desigualdades en materia de ingresos y condiciones.

En atención a ello, los campos de acción prioritarios se ubican en el desarrollo, la igualdad entre sexos y la promoción de empresas socialmente responsables.

La puesta en práctica de los programas formulados en la Memoria de 1999,

permitió a la Organización y a sus mandantes avanzar en la comprensión del concepto de trabajo decente.

Los deberes o desafíos que se plantea la OIT para contribuir con el desarrollo del trabajo decente son, entre otros:

- a) Mejorar el nivel de conocimientos empíricos para asesorar con más pertinencia acerca de políticas a nivel nacional y local.
- b) Incorporar metas de trabajo decente en la economía informal.
- c) Priorizar las políticas de empleo para jóvenes.
- d) Propiciar la supresión de obstáculos para las microempresas, emprendariado social y pequeñas empresas.
- e) Promover que haya un mayor número de mujeres entre los interlocutores de diálogo social.

El paradigma del trabajo decente recibió consagración legislativa nacional en el artículo 7 de la Ley 25.877 como política de Estado en los ámbitos nacional, provincial y municipal. La norma propicia el sostenimiento y fomento del empleo, la reinserción laboral de los trabajadores desocupados y capacitar y formar profesionalmente a los trabajadores; integra el déficit de cantidad y de calidad de trabajo.

El trabajo indecente

Es el que se presta en condiciones y medio ambiente donde se incumple la ley laboral, o el trabajo prohibido; o el que se ejecuta por personas jurídicamente incapacitadas o físicamente inhábiles, el que disminuye o destruye la dignidad de la persona que trabaja, y que por extensión también rebaja la estimación ética de la sociedad donde se detecta.

Es el que ocasiona maltrato físico, psíquico, emocional o moral al trabajador. Es un trabajo sin derechos frente al empleador; un trabajo injusto. Un trabajo que denigra a quien lo presta y envilece a quien lo utiliza. En estos casos, el trabajador es una víctima indefensa de las condiciones económicas, sociales, políticas y culturales que permiten el abuso directo o indirecto de su estado de necesidad o su ignorancia.

El trabajo en el sector informal no puede ser calificado como decente en comparación con el empleo reconocido, relativamente protegido, seguro y formal, aunque tampoco este empleo puede calificarse, per se y sin más, como decente.

El *trabajo decente* requiere un «plus» que atiende a la dignidad de la persona que trabaja.

«*El trabajo debe ser expresión de la*

dignidad esencial de todo hombre o mujer: un trabajo libremente elegido, que asocie efectivamente a los trabajadores, hombres y mujeres, al desarrollo de su comunidad; un trabajo que, de este modo, haga que los trabajadores sean respetados, evitando toda discriminación». (C.V. 63).

Todo trabajo debe ser decente

Todo trabajo debe ser *decente*, digno, porque el que trabaja es el hombre.

Se pretende la disponibilidad de un trabajo decente y productivo para los hombres y mujeres del mundo entero, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social. Trabajo suficiente en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos, sin menoscabos de las normas sociales y de los derechos de los trabajadores.

Los factores principales que determinarán el logro de los objetivos de *trabajo decente* son el rumbo de la globalización y su gobernabilidad, sus efectos sobre el crecimiento y la distribución.

La globalización ha generado diferencias de ingresos entre países que constituyen un fuerte incentivo para

las migraciones. Genera, asimismo, una tensión constante a reducir la calidad del trabajo, por la intensa competencia debido a la mayor apertura de mercados. Se precisa entonces una fuerte presencia institucional que gobierne el proceso y corrija sus efectos adversos en el plano social, así como ámbitos de representación de los particulares para que sus reclamos se oigan.

En cuanto al instrumental para hacer efectivo el programa de trabajo decente, se considera que a la acción normativa se le deben introducir algunas innovaciones técnicas a efectos de hacerla más eficiente.

Hoy pareciera verificarse que el concepto de trabajo decente, refiere a una noción imbricada íntimamente en los presupuestos de inviolabilidad, autonomía y dignidad de la persona, fundamentación intrínseca de los derechos humanos.

La idea de *decente*, se identifica de inmediato con el principio de dignidad de la persona humana.

Un trabajo cumplido por un hiposuficiente, en condiciones infrahumanas, y aun sin llegar a tal extremo, realizado bajo presión, sin estímulos, negadas las capacidades creativas del

espíritu humano, sin garantías ni prevención frente a los riesgos, peligros y las vicisitudes de la vida moderna, sin esperanzas ciertas de que a partir de esta tarea se logre concretar un plan de vida, sin libertad para definir un trabajo sobre otro, constituye sin duda una afectación a este valor supremo que es la *dignidad*.

Si a la directriz elaborada por la OIT se suma en Argentina la preconización de los derechos sociales consagrada en el artículo 14 bis de la C.N., y la iniciativa legislativa plasmada en el aludido artículo 7 de la ley 25.877, hoy podría afirmarse que se verifica el cumplimiento de etapas en la construcción del principio trabajo decente.

La realidad social muestra la necesidad de revalorizar el sistema jurídico y propender a que los operadores jurídicos asuman e interpreten el material normativo, peticionando, legislando o tomando decisiones que pongan en marcha este valor que la comunidad comienza a descubrir, a consensuar y a desear su implementación, que es el *trabajo decente*.

Aun en la fuerte vocación de que así sea, no puede sostenerse que el trabajo decente es un principio plenamente consolidado. Tampoco puede afirmarse que su presencia esté dis-

cutida, ya que esta idea no expresa sólo un valor personal de quien lo ha postulado, sino un valor propio de toda la comunidad en su conjunto.

Esta nueva reconstrucción del Derecho –social y humanizante– que pondera la dignidad del hombre por sobre todo otro valor, ha hecho que se elabore un concepto en principio como política de un organismo internacional y luego, como se viera, plasmado en la legislación laboral nacional.

Ante problemas diferentes por los que atraviesa el mundo del trabajo, pareciera significar que este nuevo principio, al menos en hipótesis, tiene que enfrentarse con una solución jurídica consolidada y demostrar que dicha solución ha dejado de ser válida para el Derecho, por existir en la sociedad un nuevo valor jurídico que exige resolver el problema de diferente manera.

Esta tarea sin duda no será fácil, dada la poca tendencia al cambio –como lógica exigencia del principio de seguridad jurídica– propia del Derecho.

Puede asumirse que el principio de *trabajo decente* está «descubierto», pero todavía le queda por recorrer el camino necesario hasta que se haga evidente y sea suficiente su alegación para com-

prender su alcance y contenido.

Conforme se viera en textos de la OIT y el referido artículo 7 de la ley 25.877, el mandato que de éstos se deriva impone, entre otros, el deber de «no actuar en contra del valor que en él se consagra».

Aquí aparece el intérprete final que es el juez, quien en definitiva dirá la última palabra y establecerá la dimensión de este concepto.

El juez

Una decisión fundada en consideraciones reales, axiológicas y normativas, transforma parte de la realidad injusta y puede influir dentro y fuera del país. De este modo, el juez, ubicado en la realidad, efectúa un reparto de justicia, no sólo para el caso concreto sino también para el mundo.

Todos los casos deben resolverse teniendo en cuenta la realidad, los valores y las normas, buscando que la decisión consolide espacios de justicia y tal vez, influya en otras latitudes, porque en un mundo globalizado también se ha globalizado la justicia.

Corresponde a los jueces asegurar que los derechos se cumplan. Quie-

nes resuelven como jueces los destinos de los demás, han de intensificar su eficiencia con conciencia y compromiso. «*Los jueces han de resolver atendiendo al Derecho y a la sociedad civil, su creadora y destinataria*». (Mons. Angelelli).

El concepto de dignidad en los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación

Desde la aparición de la sentencia dictada en el caso «Vizzoti», la práctica jurídica en materia laboral se modificó. Distintos pronunciamientos de la Corte comenzaron a resolver conflictos laborales de diversa naturaleza otorgando especial relevancia a ciertos conceptos valorativos que hasta entonces habían sido relegados en la interpretación judicial del máximo tribunal, pese a su vigencia normativa.

En ese contexto, uno de los conceptos que adquirió importancia fue el de *dignidad*.

Encontramos en los pronunciamientos de la Corte interpretaciones que relacionan el concepto de dignidad con una atribución o condición de la personalidad humana, como así también, aquéllas que se valen de la no-

ción para calificar determinadas condiciones de trabajo.

Estimo sumamente ilustrativa y completa la clasificación jurisprudencial planteada por Federico Rodríguez y Gabriel Tosto en su artículo «*El concepto de dignidad en los fallos de la CSJN*»¹, resultado de una indagación de los pronunciamientos emanados de la CSJN que invocan el concepto de dignidad en el marco de la relación laboral.

El esquema presentado en la obra citada comprende cuatro tipologías de argumentos que agrupan, en función de su similitud, las principales reflexiones de la CSJN en los distintos casos examinados:

a) La dignidad como atributo de la persona, en tanto ser humano

(Fallos: «Aquino», «Silva», «Trejo»).

- La dignidad como una condición inherente al ser humano, con independencia de cualquier reconocimiento de parte de la autoridad.
- Dignidad como el centro sobre el cual giran los derechos fundamentales.
- Dignidad es respeto por la integridad física y moral.

b) Humanismo. El lugar del hombre con relación al mercado

(Fallos: «Vizzoti», «Aquino», «Silva», «Torrillo», «Trejo»).

- El trabajo humano no constituye una mercancía.
- El hombre no debe ser objeto de mercado alguno.
- No deben someterse las leyes y la interpretación de enunciados normativos laborales a las leyes del mercado, ni al logro del objetivo de la prosperidad general, sino que debe ser al revés.
- La pretensión de reificar (tratar como una cosa u objeto) a la persona, considerándola sólo un factor de la producción, afecta la dignidad.
- El desarrollo sólo bajo una dimensión humana integral.
- El salario en el mercado de trabajo debe someterse a las exigencias superiores de la protección de la dignidad de la persona y del bien común.

c) Condiciones de bienestar (Fallos: «Aquino», «Madorrán», «Silva», «Perez»).

- Condiciones remuneratorias y de bienestar económico adecuadas a las exigencias de una vida digna para el trabajador y su familia.
- Acceso a condiciones que garanticen una existencia digna, que evite las frustraciones del desarrollo pleno del proyecto de vida.

d) Condiciones saludables de labor (Fallos: «Aquino», «Silva», «Torrillo», «Trejo»).

- Aceptabilidad y calidad de las con-

diciones de labor.

- Seguridad laboral equivale a trabajo digno.
- Protección de la salud e integridad del trabajador como presupuesto de la prestación de servicios digna.
- Cumplimiento de las normas de seguridad generales, y aquéllas que resultan específicas de la actividad.
- Empleo acorde a las condiciones fisiológicas y psicológicas de las personas.

Consideración final

El concepto de *trabajo decente* plasma la determinación de reunir todos los elementos de un desarrollo económico y social armonioso, en el que las reglas que protegen el trabajo constituyan un elemento esencial.

El interrogante que se plantea a esta altura es definir cuáles son los métodos más eficaces para poner en práctica la política que se haya elegido, es decir, para hacer realidad, en el quehacer cotidiano de los trabajadores y las trabajadoras, la síntesis mencionada anteriormente.

Al respecto se advierte que, aunque algunos de esos métodos no sean jurídicos (pactos políticos, medidas económicas, formación e informa-

ción, normas técnicas y directrices prácticas), no debe subestimarse su repercusión, pero sí destacarse su carácter circunstancial.

Se afirma en cambio, que el empleo de medios jurídicos asienta un diseño a más largo plazo, que entraña la voluntad de dar duración a tal política mediante su consagración en diversos textos y de recurrir, cuando sea necesario, a la sanción propia del Derecho.

Conclusivamente, el concepto *trabajo decente* alude precisamente al trabajo de calidad. En ese sentido, la acción de la OIT podría desembocar en una especie de normas ISO aplicables al trabajo.

El *trabajo decente* refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de los países y del sistema internacional. En un período de tiempo relativamente breve, este concepto ha logrado un consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil, sobre el hecho de que el empleo productivo y el *trabajo decente* son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir la pobreza y obtener un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible. ■

¹ RODRÍGUEZ, FEDERICO Y TOSTO, GABRIEL; «El concepto de dignidad en los fallos de la CSJN»; Revista de Derecho Laboral, 2012-2; págs. 91-132.

BIBLIOGRAFÍA

- DÍAZ ALOY, VIRIDIANA; «El surgimiento del concepto de trabajo decente en la Organización Internacional del Trabajo»; Revista de Derecho Laboral; 2008-2; págs. 61-75.
- SECO, RICARDO FRANCISCO; «Trabajo Decente y Doctrina Social de la Iglesia»; Revista de Derecho Laboral; 2008-1; págs. 23-72.
- PIÑA, MARÍA DEL CARMEN; «Derechos Humanos, Trabajo Decente y Derecho del Trabajo»; Revista de Derecho Laboral, 2009-1; págs. 9-36.
- CAPÓN FILAS, RODOLFO; «El derecho del trabajo y la promoción del bienestar general»; Revista de Derecho Laboral, Tomo IV; Editorial Zeus S.R.L.; págs. 13-109.
- «El trabajo decente y la justicia social en las tradiciones religiosas»; Oficina Internacional del Trabajo; Ginebra 2012.
- Encíclicas Papales:
 - León XIII: Rerum novarum (RN), 1891.
 - Pío XI: Quadragesimo anno, 1931.
 - Juan XXIII: Mater et Magistra, 1961; Pacem in terris, 1963.
 - Pablo VI: Popularum progressio, 1967 (PP), Octogesima adveniens, 1971.
 - Juan Pablo II: Laborem exercens, 1981 (LE), Centesimus annus, 1991 (CA).
 - Benedicto XVI: Caritas in veritate, 2009 (CV).
 - Pontificio Consejo «Justicia y Paz»: Compendio de la doctrina social de la Iglesia (CDSI).