

## **MATERIA: RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y RELACIONES LABORALES**

### **DOSSIER**

#### **CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE**

Una primera aproximación al significado de la expresión «trabajo decente» puede ser la puramente gramatical, no siempre adecuada a conceptos técnicos.

Sin embargo, en este caso, el significado literal de la voz «trabajo decente» es, por lo menos en español y en inglés, particularmente apropiado.

7 Por su orden, LOCKE, Richard, KOCHAN, Thomas y PIORE, Michael, Replanteamiento del estudio comparado en las relaciones laborales: enseñanzas de una investigación internacional, en Revista Internacional del Trabajo, Ginebra 1995, vol. 114 N° 2, pág. 180; ERMIDA URIARTE, Oscar, Relaciones laborales: nuevas variables e indicadores, en revista Judicatura, Montevideo 1999, N° 40, págs. 56 y 63; GRUPO BOLOGNA/CASTILLA-LA MANCHA, SECRETARÍA PRO TÉMPORE, Concepto y medición del trabajo decente, policopiado, Montevideo 2001, párrafos 1 y 5.

En efecto, en inglés una de las primeras acepciones de la palabra «*decent*» es «*satisfactory; of an acceptable standard*», agregándose en uno de los diccionarios consultados, el siguiente ejemplo: «*All she wants is a decent job with decent wages*». Y en español, la sexta acepción del adjetivo «decente» es «de buena calidad o en cantidad suficiente». De lo que puede arrancarse con la constatación de que, aun en el lenguaje común, un trabajo decente es, por lo menos, aquel suficiente en calidad y cantidad.

Como va dicho, la primera utilización expresa y formal de la expresión trabajo decente en la OIT y en las ciencias del trabajo, se daría en la

Memoria del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, que lleva ese título. Allí aparece una primera definición: 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.

O sea que, en esta primera -y tal vez preliminar- formulación, **el trabajo decente se caracterizaría por los siguientes componentes:**

- a) trabajo productivo;**
- b) con protección de derechos;**
- c) con ingresos adecuados; y**
- d) con protección social.**

De conformidad con lo expuesto luego en el mismo documento, habría que agregar un quinto carácter esencial:

- e) el tripartismo y el diálogo social.**

Sin perjuicio de esto, ya en el documento comentado aparece la decisión de relacionar esa noción preliminar de trabajo decente con los **cuatro objetivos estratégicos fijados para el programa de la OIT para 2000-2001**, que se supone, tenderían a la consecución de un trabajo decente.

**Estos cuatro objetivos estratégicos son:**

<b>a) la promoción de los derechos laborales;</b>
<b>b) la promoción del empleo;</b>
<b>c) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad;</b>
<b>y d) el fomento del diálogo social.</b>

En un documento regional apenas posterior, el trabajo decente aparece definido como un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección

social. Llamen la atención algunas diferencias: se sustituye la idea de trabajo productivo por la de empleo de calidad; no aparece la referencia a los ingresos adecuados, que puede considerarse subsumida en la de calidad del empleo y tampoco figura la referencia al tripartismo y el diálogo social, aunque ésta también podría considerarse ínsita en el respeto a los derechos de los trabajadores.

Estos caracteres que no figuran en la definición propuesta en el referido documento, son -en cambio- mencionados y desarrollados luego, incluyendo otros de interés, como la formación profesional.

**Posteriormente, en el primer informe global correspondiente al procedimiento de seguimiento de la Declaración de la OIT sobre los Principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), referido a la libertad sindical y la negociación colectiva, se relaciona íntimamente a la libertad sindical con el trabajo decente,** considerando a aquella como condición y carácter esencial de éste.

En efecto, este documento comienza destacando «el cometido crucial de la libertad sindical y de la negociación colectiva para alcanzar el objetivo de un trabajo decente», concepto que se reitera más adelante.

En otros documentos, el Director General de la OIT ensayó nuevas definiciones análogas a las antes referidas, que ratifican algunos elementos, subrayan otros y añaden otros más.

Así, por ejemplo, la que dice que **«por trabajo decente se entiende el trabajo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.»**. En ella aparecen nuevos conceptos relevantes, como el de seguridad que, como se verá, ha ido cobrando cuerpo en la formulación del trabajo decente, y los de equidad y de dignidad humana, íntimamente relacionados con el ya referido contenido ético de la idea.

Otra definición formulada por el mismo Director General de la OIT, es la que presenta al trabajo decente como el trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores.

En este caso destacan la reiteración de la idea de seguridad en el trabajo y la ratificación de la necesidad de participación.

Como ya se adelantó, se solicitó al Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL) elaborar el paradigma de trabajo decente y formular estrategias para su difusión y promoción. En los primeros documentos oficiales emanados del IIEL luego de recibir este mandato, aparecen algunas reflexiones que interesa reseñar.

Por una parte, se dice que la tarea central del Instituto será ahora la de «crear un paradigma de trabajo decente» y dotarlo de «una estructura teórica»

Por otra parte, también el Instituto relaciona ese concepto aún no totalmente definido de trabajo decente con cuatro de los objetivos estratégicos de la OIT, identificándolos como sus «cuatro componentes básicos», y agregando que el trabajo decente no es la suma de estos supuestos componentes, sino el resultado de su interacción.

Además, en el Programa y Presupuesto del Instituto para 2000-2001 se incluyen dos reflexiones de interés. Una, la de que «el concepto de trabajo decente aúna cierto número de cuestiones que han formado parte de las preocupaciones de la OIT desde sus orígenes. Otra, la de que **«el trabajo decente se refiere tanto a la calidad como a la cantidad del empleo».**

A su vez, en la Memoria del Director General a la 89ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo(\*), se reafirma que el de trabajo decente es un concepto integrativo en cuya realización es necesario combinar aspectos relativos a los derechos, el empleo, la protección y el diálogo en un todo integrado, agregándose que constituye una meta, un marco para la definición y actuación de políticas, un método de organización de actividades y programas, y una plataforma para la asociación con otras entidades.

(\*) SOMAVÍA, Juan, Introduction, en «Globalizing Europe. Decent work in the information economy».

En conclusión, necesariamente preliminar y provisional, puede decirse que **el de trabajo decente es un concepto en construcción, de carácter integrativo y de profundo contenido ético.**

Puede agregarse también que en el seno de la OIT se le han atribuido los siguientes caracteres:

<b>• trabajo productivo y seguro;</b>
<b>• con respeto a los derechos laborales;</b>
<b>• con ingresos adecuados;</b>
<b>• con protección social;</b>
<b>• con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.</b>

La seguridad en el empleo es destacada por algunos documentos ya citados del Director General, pero también en uno de los estudios técnicos, en el cual se sostiene que «el trabajo decente necesita seguridad». **Es claro que la seguridad en el trabajo, que forma parte de la calidad del empleo -también ya referida-, exige cierta continuidad o estabilidad de la relación de trabajo y se vincula estrechamente, en la actualidad, con la formación profesional.** Pero ésta, como se verá, tiende a constituirse en un componente esencial del concepto de trabajo decente también por otras razones e incluso puede ser considerada como un requisito o condición de la consecución del objetivo del trabajo decente. A estas cuestiones se dedica la segunda parte de este trabajo.

## **EL PAPEL DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN RELACIÓN CON EL TRABAJO DECENTE**

**Actualmente la formación profesional es considerada como un derecho fundamental de los trabajadores** -recogida como tal en múltiples Pactos y Declaraciones de derechos humanos, así como en creciente número de Constituciones-, y al mismo tiempo como un instrumento económico que forma parte de las políticas de empleo y de las estrategias de productividad y competitividad de las empresas.

Si a esto se suma que **en la sociedad del conocimiento el papel de la educación, la formación y la formación continua es esencial, parece claro que no es posible, hoy, apuntar a un trabajo decente sin formación profesional.**

Por lo demás, ésta se relaciona íntimamente con algunos de los elementos o caracteres que la OIT considera componentes esenciales del trabajo decente:

### **FORMACIÓN PARA EL TRABAJO DECENTE**

- **la igualdad o no discriminación depende, entre otros factores, pero cada día más, del acceso a la educación y a la formación profesional, así como a la formación continua,**

- el papel de la formación en la empleabilidad del trabajador, así como en sus condiciones de adaptabilidad y en sus posibilidades de conservación del empleo, casi no necesita fundamentación;

- la relación de la formación con la protección social, ha sido destacada por los sindicatos europeos y recogida en documentos de la OIT, como «**la necesidad de promover la educación continua para aquellos que sufren el riesgo de exclusión ante el crecimiento de la sociedad de la información y el conocimiento, así como para los trabajadores de más edad**»;

- **la vinculación cada vez más estrecha entre diálogo social y formación,** ha sido destacada y convertida en un mandato de la OIT, en la Resolución sobre el desarrollo de los recursos humanos.

De ahí que en algunos de los documentos antes referidos se haya incluido a la formación profesional -a veces aludida a través de la fórmula «desarrollo de los recursos humanos»- en la idea de trabajo decente.

## TRABAJO DECENTE – AGENDA 2030 Y ODS 8

La promoción del Trabajo Decente es un **objetivo central de la OIT** y está alineado con la **Agenda 2030 de las Naciones Unidas**, en particular con el **Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8**, que busca "promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos".