



Universidad de Chile

Facultad de Derecho

Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

# **EL TRABAJO DECENTE: CONCEPTO Y APLICABILIDAD EN CHILE**

Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

MARTÍN GERLACH MORA

Profesor guía: Víctor Ricardo Juri Sabag

Santiago, Chile

2010

A mi familia, por su apoyo invaluable en este  
proceso.

A todos mis amigos, porque nunca me permitieron  
perder de vista el objetivo final.

Pero especialmente a la Chica, cuya compañía e  
incondicionalidad me permitieron llegar a buen  
puerto sin perder la razón en el camino.

## TABLA DE CONTENIDOS

Resumen .....	vi
Introducción .....	1
Antecedentes: breve historia del fenómeno del trabajo.....	4
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>El Concepto de Trabajo Decente</b>	
1.1. Introducción del concepto por parte de la OIT .....	13
1.1.1. Análisis de la mención original de trabajo decente .....	16
1.2. Posterior desarrollo del concepto .....	20
1.3. Elementos del trabajo decente .....	25
1.3.1. Dignidad humana .....	25
1.3.2. Libertad.....	28
1.3.3. Equidad.....	29

1.3.4. Seguridad.....	32
1.3.5. Respeto por los derechos laborales .....	36
1.3.6. Productividad .....	39
1.3.7. Diálogo social.....	42
1.4. Propia conceptualización de trabajo decente.....	43
1.4.1. Una última reflexión sobre el concepto de trabajo decente .....	46

## **CAPÍTULO II**

### **Aplicabilidad del Trabajo Decente en Chile**

2.1. Breve descripción de la realidad del trabajo en Chile .....	48
2.1.1. El trabajo decente en la economía .....	49
2.1.2. El trabajo decente como fenómeno social .....	50
2.1.3. El trabajo decente y la cultura .....	53
2.2. Trabajo decente y su aplicabilidad en Chile: análisis de algunas normas atinentes del Código del Trabajo .....	54

2.2.1. Asociaciones de trabajadores y la promoción de los sindicatos (artículos 314 bis y 315).....	55
2.2.2. Derecho unilateral del empleador de impedir la presentación de un proyecto de contrato colectivo (artículo 317).....	62
2.2.3. La huelga (artículos 370 y 373).....	64
2.2.4. Reemplazo de trabajadores en huelga (artículo 381).....	70
Conclusiones.....	76
Bibliografía.....	81

## RESUMEN

El trabajo decente ha definido el quehacer del mundo del trabajo en todo el planeta durante el último decenio. Sin embargo, y a pesar de la importancia que ha tenido y los logros que de su impulso se han obtenido, aun queda pendiente un panorama claro respecto de los alcances del concepto. Un primer objetivo de la presente memoria, entonces, es aportar en la conversación que existe en torno a la identidad del trabajo decente y en la fijación de sus límites, de ser necesario.

Luego, nos hacemos cargo de observar la realidad nacional justamente a través del filtro del concepto recién tratado. ¿Es Chile un país orientado a mejorar las condiciones laborales de sus ciudadanos a través de los postulados del trabajo decente? ¿Considera nuestra legislación argumentos del trabajo decente para dar solución jurídica a los problemas del fenómeno del trabajo? Estas preguntas basan la presentación de la segunda parte de este trabajo.

## INTRODUCCIÓN

El desarrollo del mundo laboral en la sociedad del siglo XXI es un tema que me seduce profundamente. El hombre se ha caracterizado desde los inicios de la historia por necesitar el trabajo como herramienta de subsistencia, al mismo tiempo que lo busca y desea como una manera de trascender a la dimensión concreta de su existencia, transformándose en un ser espiritual y de motivaciones más allá de lo material. Y aunque siempre ha tenido esta doble dimensión, el trabajo como trascendencia espiritual adquiere fuerza sólo en el último tiempo, convirtiéndose en un elemento de crítica relevancia en la sociedad de nuestro siglo: hoy no se comprende un trabajo cuya única razón de ser sea proveer sustento económico o material, sino que, por el sólo hecho de existir, se le entiende incorporada una dimensión de dignidad humana y fortalecimiento del espíritu.

Sin embargo, el desarrollo que ha tenido la economía en el contexto de la globalización parece desatender esta dimensión espiritual del trabajo, alejándose de la tendencia a humanizar la actividad económica y, muchas veces, atentando directamente contra el avance del trabajo como fuente de dignidad para las personas. Esto según la apreciación de una extensa lista de autores y estudiosos de la materia, y especialmente en el seno de la OIT, donde desde hace años se trabaja en pos de humanizar la actividad laboral en todo el mundo. Y fue justamente en el contexto de esta organización internacional donde nació el concepto de trabajo decente, como una manera de dar rostro concreto a la búsqueda de una mejor actividad laboral en nuestros días. La pregunta que surge, entonces, es si es posible combinar de manera exitosa el desarrollo económico de nuestra economía global con las dimensiones humanas del trabajo, y si esta combinación será el resultado de la evolución natural de las cosas como están, o si requerirá de intervención de nuestra parte.

Por otro lado, el concepto mismo de trabajo decente es aún una nebulosa en la que se hace dificultoso navegar sin perder el rumbo. De hecho, se trata de un concepto aun no definido en su totalidad, sobre el cual se sigue construyendo. Esta característica es notable en tanto, aunque indeterminado y lejos de contar con límites conocidos, el concepto de trabajo decente ha tenido una fuerza gigantesca desde que fue propuesto por Juan Somavía en 1999, incorporando nuevos elementos no sólo en el mundo académico que gira en torno a la actividad laboral, sino también en el quehacer de las empresas y otras organizaciones que lidian con el trabajo y con trabajadores.

La pregunta que cabe responder sobre esto es si Somavía cometió un error al no definir él mismo el trabajo decente, dándole un contenido cierto y limitado y otorgándole, por tanto, una identidad única y de fácil reconocimiento. La segunda alternativa es si, por el contrario, el autor fue lo suficientemente hábil justamente para no definirlo, logrando, por una parte, una rica discusión en la doctrina acerca de los alcances del trabajo decente y, por la otra, la flexibilidad necesaria para ser aplicado en cualquier lugar del mundo.

Luego, sobre el trabajo como fenómeno, no puedo pensar en un tema que tenga mayor relación concreta con la vida diaria de las personas alrededor del mundo. Está presente en la vida de casi todos los individuos en algún momento de sus vidas, y como tal se hace universal y adquiere la mayor de las importancias. Después de todo, dedicarse a una actividad u otra durante toda la vida adulta no es un tema menor, por lo que los detalles que la rodean deben ser bien considerados. De esta manera, toda contribución que se haga en el marco del fenómeno laboral es un aporte que tiene el potencial de llegar a mucha gente, pudiendo mejorar sustancialmente una de las actividades en que más tiempo invertimos en nuestras vidas.

También contamos con la tendencia mundial de integrar la ética al mercado, de humanizarlo y lograr que no sólo produzca los productos y servicios que las personas necesitan y esperan, sino que esto se haga en un contexto de respeto y protección de



las personas que se ven involucradas en los procesos que esto supone. De esta manera, por nombrar algunos ejemplos, vemos cómo las empresas han ido haciéndose del concepto de responsabilidad social empresarial, la creciente presión internacional por parte de los consumidores para que la producción se haga respetando al medio ambiente, y, en general, cómo las consideraciones éticas han ido tomando importancia en el marco de las relaciones comerciales internacionales. Así, el concepto de trabajo decente es la alternativa perfecta para incorporar la dimensión humana del trabajo y los trabajadores en la ecuación del mercado internacional global de nuestros días.

El fenómeno del trabajo en nuestro país – por último – se encuentra en un momento especialmente delicado. Estando ad portas de convertirse en un país desarrollado, Chile tiene el desafío de lograr una sociedad equitativa, que trate bien y que cuide a sus ciudadanos, y el mundo laboral y la calidad de los puestos de trabajo son elementos críticos en esto. Si somos capaces de plantearnos desafíos acordes con el momento histórico nacional y los cumplimos, tenemos la oportunidad de convertirnos no sólo en un país desarrollado económicamente, sino también social, cultural y humanamente.

## **ANTECEDENTES: BREVE HISTORIA DEL FENÓMENO DEL TRABAJO**

El trabajo ha acompañado siempre a la humanidad, aunque, a la par de nuestra historia, ha evolucionado considerablemente hasta conformar el fenómeno que conocemos en nuestros días.

Desde que se tiene rastro de la presencia humana en el mundo que pueden identificarse elementos de trabajo, lo que es también válido para esos largos períodos en que la historia aun no era registrada. Así, los primeros hombres que caminaron en este planeta trabajaban duramente en pos de su sobrevivencia, cazando animales para alimentarse y vestirse y recolectando lo que la naturaleza proveía sin intervención alguna, como frutos y raíces. Durante este período prehistórico, entonces, el trabajo existía como la única manera de sobrevivir, elemento del fenómeno que, si bien ha evolucionado en su contenido, se mantiene en su esencia hasta nuestros días. La principal diferencia es que los primeros hombres dependían absolutamente del trabajo como única actividad en sus vidas para sobrevivir, dejando de lado actividades no relacionadas o, como lo conocemos hoy, el ocio, concepto que no sólo no practicaban, sino que desconocían.

De esta manera, los primeros rastros de trabajo se remontan a la aparición misma del ser humano, quedando de manifiesto que, además de existir desde siempre, la relación entre el hombre y el trabajo se caracteriza como íntima, esencial y presente en todos los aspectos de la dimensión humana.

Poco a poco fueron introduciéndose en la vida de los hombres nuevas actividades de trabajo, siempre en respuesta a necesidades de sobrevivencia. Así, entre los siglos VIII y IV a.C. aparecen la agricultura y la ganadería, cambiando profundamente la manera en que las personas lograban los productos para su subsistencia. Estas

nuevas técnicas condicionaron el paso del nomadismo al sedentarismo, y sentaron las bases para el surgimiento de asociaciones humanas más complejas, lo que hoy conocemos como sociedad. Aparece el trabajo para el otro, desarrollándose el concepto de comunidad. Asimismo, comienza a darse forma a la idea de castas, lo que influirá definitivamente en la manera en que se desarrollará el fenómeno del trabajo en los siglos venideros. Por último, ya iniciada la última era prehistórica (desde el siglo IV a.C.) la humanidad crea la moneda, y con ella el comercio y la inevitable especialización del trabajo.

Nos encontramos, entonces, que aun antes de la invención de la escritura el trabajo ya era la principal actividad de las personas alrededor del mundo. El desarrollo de técnicas y tecnologías permite avanzar hacia nuevos horizontes de desarrollo, y el surgimiento de la organización social pone en contexto estos avances para ponerlos al servicio del colectivo, aunque desde sus inicios prefiriendo a algunos por sobre los demás. Esta condición tan intrínsecamente humana – nos referimos a la necesidad de estructuras que aseguren la hegemonía de unos sobre los otros – condicionará indefectiblemente el fenómeno del trabajo, llevándolo desde una actividad que se realiza en pos de la propia subsistencia hacia la que se lleva a cabo para otros, en ocasiones con resultados indirectos en beneficio propio. Lo anterior explica la aparición del trabajador como concepto, en tanto recién en este período se configura la organización social en que algunos gozan de una ubicación privilegiada en la naciente escala social, que les permite beneficiarse del trabajo de aquellos que se encuentran más abajo en esta escala, sin necesariamente tener que trabajar a su vez en pos del colectivo. Ejemplo de esto son las castas sacerdotales, que sin trabajo alguno vivían de lo que la comunidad les proveía.

Luego, los primeros indicios de lo que hoy describimos como civilización no hizo más que complejizar el fenómeno del trabajo. La humanidad se encuentra en un estadio mucho más avanzado que lo descrito hasta ahora, y ya no sólo se trabaja para satisfacer necesidades inmediatas de sobrevivencia, sino que también se emprenden

campañas con otros objetivos, como el levantamiento de monumentos, o se dedica tiempo a la reflexión y al ocio. Sin embargo, todo lo anterior se hace en el contexto más característico del trabajo humano durante la mayor parte de nuestra historia: la esclavitud.

Nos detenemos en esto unos instantes por su trascendencia en el contexto que nos convoca. La esclavitud no es sino la declaración de que existen diferencias entre unas personas y las otras, y de que estas diferencias son de tal magnitud que la vida de algunos es de tal insignificancia que se subordina a las necesidades y deseos de otros. Nada más distante de lo que entendemos hoy por vida humana. Sin embargo, ya al comenzar la historia de la humanidad esto era una realidad consagrada, algo que no era cuestionado ni por aquellos viviendo el rol de esclavos ni por los que estaban en posición de explotar a los primeros. Y ya que la persona humana era menospreciada de esa manera, la suerte del fenómeno del trabajo no era distinta. Por una parte, el trabajo era considerado como indigno, una manera miserable de existencia y propio de personas de segunda categoría, generalmente esclavos que, bajo todos los conceptos de la época, al no gozar de libertad no podían ser catalogados de personas. Pero también trabajaban artesanos y agricultores, herreros y panaderos, y no necesariamente se trataba de esclavos al servicio de otros, aunque su suerte no era envidiada ni bien considerada, pues tenían que trabajar para subsistir. Así de mal visto era el trabajo en los albores de la historia.

Y no bastó el pequeño cambio de paradigma de la Edad Media que significó otorgar libertad personal a algunos afortunados que trabajaban, pero condicionado a la permanencia en una tierra determinada en servicio de un señor feudal determinado. No bastó tampoco el surgimiento de los sindicatos o gremios, movimiento que dio paso a la revolución de mayor influencia de la historia de la humanidad, la francesa. El trabajo siguió siendo, por buena parte de los primeros 1.800 años de registro histórico, una actividad deleznable, de la que todos querían escapar pero sólo unos pocos lo lograban: ya sea por ubicación en las castas sociales hasta antes de la Edad Media, o

también por la acumulación de riquezas, a partir del feudalismo, algunas personas tenían la suerte de no tener que trabajar jamás para garantizar su sobrevivencia, lo que les daba un carácter superior al resto de las personas. Sin embargo, quienes gozaban de dicha posición privilegiada eran unos pocos, e inevitablemente lo que beneficia a pocos perjudicando a muchos será, tarde o temprano, rechazado por los últimos.

Pero volvamos al fenómeno del trabajo. Decíamos que poco o nada de estima se tenía por la actividad laboral durante los primeros siglos de historia, especialmente considerando que, por regla general, el trabajo era sinónimo de esclavitud. Esta concepción del trabajo se mantuvo casi inmutable hasta que la gran influencia del cristianismo le dio una nueva dimensión al fenómeno: si bien seguía siendo algo no valioso, se justificaba su existencia – y, de paso, su necesidad – como la manera de conseguir lo necesario para sobrevivir. Este es quizás el primer indicio de la filosofía moderna del trabajo, que demoraría aun unos años en tomar forma.

La introducción del pensamiento cristiano sobre el trabajo no debe pasarse por alto. Terminando la Edad Media, con la organización política derrumbándose y el orden social sosteniéndose apenas por largos años de status quo, entender al trabajo como un castigo divino y, por lo tanto, como un deber, provoca el cambio desde el concepto de indignidad en el trabajo al de una actividad moralmente neutra. Insistimos en que se sigue calificando al trabajo como indeseable, pero ahora se le acepta como necesario. Esto, sumado a que, además, es deber moral ocuparse para subsistir, da paso al concepto que los pensadores modernos tendrán del trabajo: una actividad humana fuente de dignidad para las personas. Podríamos decir que, junto a la doctrina social de la Iglesia – siglos más tarde – el concepto cristiano del trabajo de la Edad Media es uno de los mayores aportes de la religión a la evolución de lo que posteriormente se desarrollaría como la teoría de los derechos humanos.

Y llega entonces el siglo XVIII y sus profundas transformaciones. La revolución industrial es quizás el hito más importante en la historia del fenómeno del trabajo, y sin

duda donde comienza a darse forma al concepto que manejamos hoy de la labor humana. Por una parte, los talleres artesanales y familiares ceden ante la aparición y consolidación fuerte de las técnicas industriales que levantan inmensas fábricas e imponen formas de trabajo desconocidas hasta ese momento. La producción en línea condiciona sin miramientos la manera en que los obreros desarrollan su actividad laboral, y la introducción del capitalismo es el punto final en la transformación del fenómeno del trabajo, desde aquella actividad de esclavos hasta la manera que tienen los hombres de proveerse lo necesario para su vida.

El capitalismo entendió desde un principio al trabajo como el antecedente de la riqueza, y, sumado al producto, fuente de la propiedad. Asimismo, dejó de ser un concepto concreto asociado a la clase de trabajo y adquirió forma abstracta: todos los trabajos son igualmente valorables y ya no existen trabajos serviles ni libres, sino simplemente trabajos. Esta filosofía ponía al centro de las consideraciones a la persona humana, dotándola de dignidad por el sólo hecho de ejercer alguna actividad laboral, sin importar de qué se tratara, empalmando con la necesidad de justificar el trabajo como un fenómeno que cada vez más provocaba diferencias prácticas entre las personas, aunque ya no en el plano del orden social en que las castas más altas no trabajaban, sino que en el plano de los nuevos reyes de los deseos humanos: el dinero y la propiedad. Todos los hombres trabajan – asegura la filosofía capitalista – y todos los trabajos son igualmente valorables. Sin embargo, escondidas en este acercamiento al fenómeno están las diferencias prácticas que se comenzaron a observar entre los dueños de los medios de producción y los obreros, la mano de obra que operaba estos medios. Los primeros controlaban la producción y, en menor o mayor medida, la repartición de los beneficios económicos del trabajo de la sociedad en su conjunto. El poder que acumularon los burgueses de mediados del siglo XVIII y principios del XIX no radicaba en misticismos religiosos ni herencias milenarias, sino en la riqueza que su actividad empresarial les aseguró. La máquina de vapor y el resto de los avances tecnológicos de la época, en tanto, no fueron tan generosos con los obreros, quienes, amenazados por la indiferenciación del trabajo manual humano y el poder fáctico de

los empresarios, no tuvieron más remedio que aceptar la rápida e implacable disminución de las condiciones laborales en las grandes fábricas y de la calidad de vida en las ciudades. El detalle de la vida en las ciudades de este período escapa a las intenciones de esta memoria, por lo que basta con afirmar que los obreros – la gran mayoría de los trabajadores de esos días – apenas gozaban de las condiciones de lo que hoy conocemos como una vida mínimamente digna. Esta situación se mantuvo durante el siglo XIX, incluso sobreviviendo luego de la potente revolución francesa, hasta la consolidación de los movimientos obreros, ya durante la llamada segunda revolución industrial, a principios del siglo pasado.

La llegada del capitalismo en la historia económica mundial es un hito que marca un antes y después. Desde su consolidación, pocos han sido los rincones del mundo que no se han integrado a esta manera de entender la economía, ya sea en sus variantes más puras o en sus posteriores morigeraciones. Y, como describíamos recién, el capitalismo no sólo transformó para siempre la manera en que la humanidad entendió la economía, sino que cambió sin vuelta atrás el acercamiento de las personas al fenómeno del trabajo, situación que se ha mantenido casi intacta hasta nuestros días.

Y es en estas circunstancias que comienza el siglo XX, y, tras la primera guerra mundial, se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reflejo de la creencia que la paz puede lograrse sólo si tiene como base la justicia social. Sin embargo, la paz mundial no se logró de inmediato, sino que hubo que sortear una segunda gran guerra antes de ello. Y aun así no ha habido una verdadera paz global desde entonces, pero se ha logrado evitar una tercera guerra que involucre a todas las naciones nuevamente. De esta manera, la OIT comenzó una larga e incansable lucha por instalar en la conciencia política internacional la necesidad de una buena relación entre todos los actores del escenario laboral para lograr la verdadera paz, con énfasis en la promoción de la libertad de asociación y el derecho a la organización, en la cooperación técnica con los países en desarrollo y en la consolidación de la justicia

social como valor deseable en las políticas económicas y sociales de los distintos países del mundo. Gracias a la labor de la OIT, el concepto de trabajo encontró sus mejores años en el siglo XX, ubicándose no sólo como una verdadera fuente de dignidad para las personas, sino que, además, como instrumento viable para la erradicación de elementos sociales indeseables, como la guerra y el hambre.

El fenómeno del trabajo, entonces, queda instalado como uno de preocupación central entre los líderes de todo el mundo, inspirando políticas públicas e influenciando decisiones económicas y sociales. Ya no entendemos al trabajo como un mal necesario y una actividad vejatoria, sino como la actividad por la que las personas buscan su satisfacción personal y social, llena de dignidad y potencial de transformación positiva, digna de protección y promoción. Y aunque aun celebramos las reivindicaciones laborales de principios del siglo pasado, todavía queda mucho por avanzar, especialmente en algunas zonas del planeta donde las nuevas teorías del trabajo y de la actividad económica aun no han permeado completamente. Lo anterior, especialmente si consideramos la fuerte irrupción de un fenómeno que, si bien venía tomando forma hace años, ha sido el protagonista de los cambios más profundos y rápidos de la historia en muchos frentes del quehacer humano: la globalización.

Como nunca, la organización y la coordinación se han convertido en los factores claves para sacar adelante los desafíos sociales en nuestro mundo. La globalización ha provocado una dramática reducción del poder de los Estados y su fuerza reguladora, efecto directo del imparable crecimiento de los mercados. Lo anterior, considerando que las distancias ya no constituyen barreras, ha terminado por hacer necesario el trabajo conjunto de todos los actores alrededor del mundo para buscar soluciones que realmente hagan frente a los desafíos planteados por la globalización. El mundo del trabajo no es la excepción, por lo que la estructura orgánica de la OIT se ha visto como una inmejorable plataforma para plantear y desarrollar las alternativas que nuestro siglo necesita: el trabajo conjunto de gobiernos, trabajadores y empresarios ha sido desde siempre la principal riqueza de la Organización, y, en el



contexto de la globalización, la clave del éxito en su labor. Enraizada en sus mismos orígenes, la OIT tiene una vocación por el diálogo social, y esta participación tripartita favorece y enriquece la tan necesaria puesta en común de visiones y experiencias entre todos los involucrados en los temas que convoca a la Organización.

## **CAPÍTULO I**

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

En esta primera parte de la memoria presentaremos el concepto de trabajo decente.

La intención es analizar la propuesta de la OIT para hacer frente a los desafíos del fenómeno del trabajo en nuestros tiempos, desde que fuera presentada en 1999 hasta el día de hoy. Esta propuesta se resume en el concepto de trabajo decente, que se presenta como una idea matriz de una serie de normas y prácticas que llevan a la consecución de trabajos de mayor calidad y mejores condiciones para su práctica. En este sentido, la OIT ha apostado por el trabajo decente como una bandera de lucha no sólo como contenedor de aspiraciones jurídicas, sino que – y en muchos aspectos de mayor relevancia – como un norte ético que guíe toda la actividad y decisiones relacionadas con el fenómeno del trabajo.

Para cumplir este objetivo, partiremos relatando lo que podríamos entender como el corolario de la pincelada histórica presentada en los antecedentes de este trabajo y que constituye la presentación del concepto de trabajo decente en el seno de la OIT. Analizaremos esta propuesta en sí misma en un primer instante, y luego la complementaremos con lo dicho por la doctrina en respuesta a su novedosa aparición. Luego, haremos un análisis de los elementos que, a nuestro juicio, constituyen la base esencial del concepto, para finalmente – y a modo de conclusión – elaborar nuestra propia conceptualización del trabajo decente.

Prevenimos inmediatamente que estas primeras líneas del trabajo se verán afectadas por una incómoda vaguedad jurídica. Esto es consecuencia necesaria de la estructura elegida para la presentación del tema, en que hemos dejado las

consideraciones generales del mismo para esta primera parte, para luego abocarnos a su estudio en el contexto de nuestro país, lo que será presentado a partir del capítulo II. En esta segunda parte abordaremos el estudio del trabajo decente desde una perspectiva esencialmente jurídica, abandonando esta necesaria vaguedad jurídica.

### **1.1. Introducción del concepto por parte de la OIT**

En 1998 la OIT definió sus principales desafíos en la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, declarando los Estados miembros que “tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad” la libertad asociativa y sindical, el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva como derecho, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso e infantil, y la eliminación de la discriminación en materias laborales.

Y a sólo un año de dicha Declaración, el recién asumido Director General de la OIT presentó su memoria anual ante la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo. Desde su título – “Trabajo Decente” – se podía predecir que dicho documento tendría una enorme influencia no sólo para la Organización misma a la que iba dirigido, sino que en todo el quehacer internacional relacionado al mundo del trabajo. En efecto, y constatando “la urgencia de dar una dimensión humana a la economía mundial”<sup>1</sup>, Juan

---

<sup>1</sup> SOMAVÍA, Juan. Trabajo decente. Memoria del Director General, 87ª Conferencia Internacional del Trabajo (1999, Ginebra). [en línea] <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>> [consulta: 3 de septiembre del 2010].

Somavía, Director General de la Organización, introducía al mundo el concepto de trabajo decente planteando que “(...) la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”<sup>2</sup>.

Planteada la idea por el Director General, hemos de hacernos cargo de dos cuestiones. La primera es dejar claro que, si bien se trata de un concepto nuevo en tanto no había sido acuñado hasta esta instancia, no significa un cambio de paradigma ni de visión para la OIT. Es cierto que la introducción del concepto de trabajo decente marcó un antes y un después en cómo la Organización ha entendido su trabajo, replanteando enfoques y acentos y acotando esfuerzos, pero la finalidad por la cual se fundó sigue siendo la misma, que en palabras del mismo Somavía fue “establecer una estructura social en pro de la paz y de la estabilidad, en la cual el quehacer económico pudiera engendrar la prosperidad a la par que la justicia social tanto por lo que respecta a las condiciones de vida de los trabajadores como al mundo del trabajo”<sup>3</sup>. Así, el del trabajo decente viene a ser un nuevo aire, esta vez con la mirada de los nuevos tiempos.

En segundo lugar – y esta es una de las principales motivaciones para la presente memoria – constatamos que, en los términos en que fuera planteado, el concepto de trabajo decente, si bien impecable en lo motivacional y capaz de impulsar nuevos aires en el seno de la OIT, plantea más dudas que certezas. Y por esta razón ha sido objeto

---

<sup>2</sup> SOMAVÍA, Juan, Ob. Cit.

<sup>3</sup> SOMAVÍA, Juan, Ob. Cit.

de una gran cantidad de publicaciones y conversaciones que han intentado darle un contenido concreto y esclarecer sus límites, potenciándolo en su riqueza motivacional y llevándolo al plano de lo práctico para, de esta manera, evitar que su indefinición lo releve a perderse como sólo una idea sin consecuencias en la práctica.

Y es justamente a partir de esta amplitud del concepto que la OIT lo abarca en una doble dimensión. Por una parte, se trata al trabajo decente como la reunión de los elementos que debe reunir una actividad laboral para recibir el calificativo justamente de decente o, en otras palabras, se le ha entendido como el estudio de los requisitos y condiciones que debe cumplir un trabajo determinado para poder calificársele de decente. Lamentamos en esto la referencia circular entre el concepto y la calificación de decente, pero se hace necesaria dado que el nombre del concepto está dado por su característica calificativa. La segunda dimensión en que la OIT ha abarcado al trabajo decente dice relación con su búsqueda institucional, elevándolo a la categoría de objetivo global y primordial de la misma Organización. En este sentido, el Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL), ante la misión de dotar de estructura teórica al concepto, lo relacionó con los cuatro objetivos estratégicos de la OIT<sup>4</sup>, agregando

---

<sup>4</sup> Los cuatro objetivos estratégicos de la OIT agrupan las diversas tareas del organismo en las distintas áreas de preocupación de la Organización:

- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- Generar mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos;
- Mejorar la cobertura y la eficiencia de una seguridad social para todos; y
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

que, más que la suma de estos supuestos, el trabajo decente es el resultado de su interacción<sup>5</sup>.

De esta manera, constatamos que el concepto de trabajo decente adquiere una dimensión micro – trabajo decente como el trabajo que reúne buenas condiciones para quien lo practica – y otra macro – objetivo global por el cual se busca que todas las personas puedan acceder a un trabajo decente. Desde ya adelantamos que la presente investigación se concentrará en la primera de estas dimensiones, por lo que, a menos que se diga lo contrario, al hablar de trabajo decente haremos referencia al concepto en su dimensión micro.

### **1.1.1. Análisis de la mención original de trabajo decente**

El ya mencionado documento por el cual Somavía propuso el concepto de trabajo decente se refiere a este en el siguiente tenor:

“Un trabajo decente para los ciudadanos de todos los países.

Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan

---

<sup>5</sup> Para más detalles, consultar el Informe de la 42ª Reunión de la Junta Directiva del IIEL (2000, Ginebra) GB.279/17. [en línea] <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb279/pdf/gb-17.pdf>> [consulta: 21 de octubre del 2010].

conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Tal es la finalidad principal de la Organización hoy en día. El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social. Esto debe orientar las decisiones de la Organización y definir su cometido internacional en los próximos años.”<sup>6</sup>

Observamos que en sólo unas pocas palabras se logran resumir tres ideas:

En primer lugar, el trabajo decente es “para los ciudadanos del mundo”, lo que quiere decir que la búsqueda de las condiciones que llevan a un trabajo decente no es tarea sólo para Gobiernos de países desarrollados ni para las mayores economías del mundo, sino que un desafío que debe ser tomado por todos y cada uno de los actores del mundo del trabajo. Sólo así se logrará que “los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente”. Cabe destacar que, tal como se plantea, el mayor desafío se presenta justamente para los países que han alcanzado un menor desarrollo y para las economías más pequeñas, esto dadas las dificultades que se presentan en estas realidades para lograr mínimos estándares en cuanto a calidad de vida y condiciones laborales.

---

<sup>6</sup> SOMAVÍA, Juan, Ob. Cit.

En segundo lugar, es el mismo Somavía quien, sin entrar en detalles ni buscar una conceptualización acabada, nos da un primer acercamiento al contenido del trabajo decente: se trata de un trabajo “productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”. Productividad, libertad, equidad, seguridad y dignidad humana son, entonces, nociones muy decidoras acerca de qué es un trabajo decente y fundacionales al desarrollar el concepto. Elaboraremos en profundidad sobre esto al tratar los elementos del trabajo decente.

Tercero, al declarar que “tal es la finalidad principal de la Organización hoy en día”, se plantea al trabajo decente en su dimensión de objetivo global. Enseguida se complementa esta idea definiendo al trabajo decente como la convergencia de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, y proponiendo que, además, las decisiones y cometido del Organismo deben seguir las pautas que este concepto dicte. De hecho, puede entenderse que el mayor desarrollo de esta primera definición es justamente en la dimensión de objetivo global, lo que explica en gran medida la vasta bibliografía relativa al concepto y su contenido micro que ha surgido desde entonces. Demás está decir que efectivamente la OIT adoptó al trabajo decente como su finalidad principal, y durante los últimos diez años ha sido el foco principal del trabajo de la institución.

Los tres puntos anteriores nos dan, entonces, un contexto sobre el cual comenzar a construir el concepto que nos convoca. Sin embargo, de este análisis salta una interrogante no menor respecto de la intención del autor: ¿por qué Somavía no dio una definición completa de trabajo decente? ¿Fue un error no incluir una descripción detallada del contenido del concepto, sus límites y características esenciales? Por el contrario, creemos que no sólo fue decisión expresa del Director General omitir una definición de trabajo decente, sino que, además, se trató de una excelente estrategia.

Es cierto que las definiciones y los desarrollos en detalle son útiles cuando se quiere unificarla manera de entender un concepto. Es cierto también que la indefinición puede llevar a una cierta inhabilidad de acción al momento de concretar las ideas en el



mundo real; si no se sabe exactamente hacia dónde va una idea, mal podrá traducirse en algo real y tangible, podrá argumentarse. Sin embargo, la indefinición puede también erigirse como la mejor aliada de la construcción comunitaria. En realidad, la estrategia es bastante simple: presentada una idea potente y cautivadora, pero vagamente definida, más temprano que tarde comenzará a abrirse la conversación sobre su contenido y alcance. Si a lo anterior le sumamos una comunidad entusiasta y con objetivos claros, el resultado es la construcción comunitaria de dicha idea, terminando por convertirse en un concepto que los miembros de la comunidad sienten como propio, en oposición a uno impuesto. Esta fue – es nuestra convicción – la estrategia de Somavía.

En este esquema, el Director General actuó introduciendo esta idea potente y cautivadora – el trabajo decente como concepto y como objetivo global – pero dejando en la duda el detalle sobre su contenido y alcance. Lo hizo en una oportunidad solemne y de alta exposición, logrando que llegara a todos los rincones de la comunidad del mundo internacional del trabajo. Y, por último, propuso que esta vaga pero seductora idea se convirtiera en el norte de la Organización que congrega a los principales actores de la comunidad. El resultado es más que conocido: las páginas dedicadas al concepto del trabajo decente han producido ricas y fértiles ideas que potencian la propuesta original y, por qué no, que la complementan en nociones que probablemente ni Somavía imaginó al acuñarla.

Dedicaremos el siguiente apartado, entonces, a analizar algunas de las propuestas de la comunidad respecto del concepto de trabajo decente.

## 1.2. Posterior desarrollo del concepto

La literatura relativa al tema es próspera en muchos aspectos. Además de aportar a la adopción del trabajo decente en todas las esferas del quehacer del trabajo en el mundo, ha ayudado a concretar la indefinición del concepto a la que nos referíamos en el apartado anterior.

Magistral resulta en esto el aporte de Óscar Ermida en su artículo “Trabajo decente y formación profesional”, donde propone lo que considera como la primera definición de trabajo decente: “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con una remuneración adecuada y protección social”<sup>7</sup>. El autor agrega los elementos de la protección de derechos, de la justa remuneración y de la protección social a partir del desarrollo de la Memoria del Director General de 1999, en que se refiere a ellos al afirmar que los objetivos de la OIT establecen el modo en que la Organización “puede promover la finalidad fundamental de un trabajo decente, que es sinónimo de trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada”<sup>8</sup>. Luego, sostiene Ermida que “el de trabajo decente es un concepto en construcción, de carácter integrativo y de profundo contenido ético”<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> ERMIDA, Óscar. Trabajo decente y formación profesional. Boletín Cinterfor/OIT, 151, 2001, p. 11.

<sup>8</sup> SOMAVÍA, Juan, Ob. Cit.

<sup>9</sup> ERMIDA, Óscar, Ob. Cit., p. 13.

Nos detenemos brevemente en esta última cita. Clave resulta para nosotros que se haga referencia a la condición de concepto en construcción, en tanto afirma nuestra propuesta de la estrategia que siguió Somavía al introducir el concepto sin una detallada definición. Asimismo, Ermida se hace cargo de la labor que le corresponde a la comunidad del mundo del trabajo de un ulterior desarrollo del concepto, lo que queda de manifiesto luego de la lectura del artículo aquí comentado.

Luego, nos parece acertada la observación respecto del carácter integrativo del concepto. El trabajo decente, al tiempo que se refiere a una meta, a un programa de trabajo destinado a orientar las acciones de una Organización en particular, es también un concepto de profundo contenido académico. Junto con lo anterior, apreciamos en el trabajo decente un gigantesco potencial de aplicación práctica, lo que se ha concretado en los esfuerzos de los distintos países por hacer propio el concepto y llevarlo a la realidad en sus distintas economías. Todo esto demuestra la gran condición integradora del concepto que nos convoca.

Por último – y quizás lo más importante del aporte de Ermida – nos referimos a la opinión de que el trabajo decente es un concepto de profundo contenido ético. Al respecto, no nos queda más que secundar la opinión del autor: pretender que la decencia de un trabajo en particular (micro) o que la meta propuesta (macro) no suponen también una crítica a la manera en que el actual escenario plantea las condiciones laborales y la realidad de los trabajadores alrededor del mundo sería un error imperdonable. La única manera de entender el concepto de trabajo decente es desde la vereda de la ética, en este caso, llevada a la práctica. Referirse a la condición de decencia de un trabajo es hacerse cargo del éxito o el fracaso que esa actividad laboral conlleva en la búsqueda de un contenido que va más allá de lo puramente económico: si el trabajo no logra satisfacer de buena manera las necesidades de quien lo practica, si no cumple con condiciones mínimas que garanticen que el trabajador que lo practica pueda alcanzar su realización personal al mismo tiempo en que cubre sus necesidades materiales, entonces dicho trabajo no podrá calificársele de decente. Por

el contrario, el trabajo que cuida al trabajador, que lo respeta y considera por el sólo hecho de su condición humana, podrá pasar la prueba de la decencia. Lo anterior, además, es también válido no sólo respecto de trabajos determinados, sino también de políticas relacionadas a lo laboral.

Quizás con menor aspiración al detalle, el concepto que nos convoca es muy bien sintetizado por Bonnet, Figueiredo y Standing, quienes acuñan la siguiente definición: “en el plano del trabajador (micro), el trabajo decente consistirá en tener buenas posibilidades de trabajar con niveles suficientes de todas las facetas de la seguridad socioeconómica”<sup>10</sup>, que según estos autores son siete: seguridad del mercado de trabajo, seguridad del empleo, seguridad profesional, seguridad en el trabajo, seguridad de formación profesional, seguridad de ingresos y seguridad de representación. De esta manera, decente sería el trabajo que garantiza niveles suficientes en todas y cada una de estas facetas de la seguridad.

Nos interesa esta última conceptualización por su interés en el trabajo decente como base de seguridad. Es cierto que ya habíamos hecho mención de este elemento, pero resulta deseable destacarlo por su gran importancia (no por nada es uno de los cuatro objetivos globales de la OIT). Al respecto, basta con decir que la seguridad como meta no se agota en la conservación de un puesto de trabajo ni en la contingencia cubierta en caso de su pérdida. Es también necesario fortalecer las redes de apoyo sociales que dicen relación a la seguridad contra accidentes laborales. Pero más importante es la inclusión entre las seguridades la de representación, que es frecuentemente afectada por las prácticas antisindicales y carencias legales que

---

<sup>10</sup> BONNET, Florence, FIGUEIREDO, José, STANDING, Guy. Una familia de índices de trabajo decente. Revista Internacional del Trabajo, 122(2), 2003, p.234.

protejan efectivamente la libertad sindical. También es importante mencionar la seguridad de ingresos, que creemos que no se agota en garantizar su obtención por parte del trabajador, sino que va más allá, incluyendo la seguridad de que serán suficientes para cubrir sus necesidades.

Desde otra mirada, esta vez más cercana a la actividad regulatoria necesaria para la concretización del trabajo decente, Jean-Michel Servais opina que “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”<sup>11</sup>. Destacamos este aporte por enfatizar el aspecto aspiracional del trabajo decente, caracterizándolo como una búsqueda, lo que resulta perfectamente asimilable al trabajo decente como objetivo global propuesto por la OIT.

Interesante resulta también la mirada de Fernando Casanova, que en “Formación profesional, productividad y trabajo decente” lo conceptualiza como el “trabajo productivo y seguro, con respeto por los derechos laborales, con ingresos adecuados, con protección social, con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación”<sup>12</sup>. Constituyendo un claro esfuerzo por no dejar fuera ninguno de los elementos del trabajo decente, este concepto incluye expresamente los derechos y libertades relativos a la organización sindical. Este elemento será de especial

---

<sup>11</sup> SERVAIS, Jean-Michel. Política de trabajo decente y mundialización. Reflexiones sobre un planteamiento jurídico renovado. Revista Internacional del Trabajo, 123(1-2), p.216.

<sup>12</sup> CASANOVA, Fernando. Formación profesional, productividad y trabajo decente. Boletín Cinterfor/OIT, 153, p.39.

importancia cuando, en la segunda parte de la presente memoria, hagamos referencia a la aplicabilidad del concepto de trabajo decente en nuestro país.

Y para cerrar este apartado, esta vez desde la óptica institucional, más cercana al trabajo decente como objetivo global, Gary Fields comenta que “para el logro de los objetivos del trabajo decente son esenciales tres elementos: la necesidad de puestos de trabajo, el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo y el empeño por mejorar la calidad de los puestos de trabajo”<sup>13</sup>. Queda de manifiesto en este acercamiento la característica integradora del concepto de trabajo decente, subsumiendo elementos cuantitativos y cualitativos, de forma y de fondo, de contenido ético y de nociones jurídicas. No basta, entendemos, que existan puestos de trabajo. Tampoco es suficiente que se respeten los derechos laborales en estos puestos de trabajo. Más aun, no nos contentamos con que estos trabajos sean de calidad; además – y en esto encontramos un nuevo desarrollo del concepto – esta calidad debe siempre mejorarse. Empalmamos entonces con el trabajo decente como búsqueda: el contenido del concepto no es pétreo en el sentido que no se fija para dejarse inmóvil, sino que se define para fijar los estándares que se persiguen, los que, una vez alcanzados, será revisados y redefinidos para aumentar un más la calidad del trabajo de que se trate.

En conclusión – y conscientes de que hemos mencionado sólo unos pocos de los muchos aportes que la doctrina ha hecho en este ámbito – el desarrollo del concepto ha permitido avanzar desde una vaga y escueta definición original hacia un extenso y fructífero campo de definiciones y propuestas que interactúan para formar la idea de lo

---

<sup>13</sup> FIELDS, Gary. El trabajo decente y las políticas de desarrollo. Revista Internacional del Trabajo, 122(2), 2003, p.265.

que entendemos por trabajo decente. No nos aventuramos aún en sintetizar estos aportes, en tanto creemos que previamente es necesario analizar los distintos elementos del concepto.

### **1.3. Elementos del trabajo decente**

Examinadas algunas definiciones y referencias de qué es el trabajo decente, sistematizaremos los que creemos son los elementos del concepto. De esta manera, prepararemos el terreno para terminar el presente capítulo con nuestra propia definición.

Sólo como aclaración, hacemos presente que no nos interesa en esta ocasión hacer un análisis acabado acerca de qué rasgos del trabajo decente son de su esencia, cuáles corresponden a su naturaleza y aquellos que, por último, le son accidentales. Estamos convencidos que la condición multidisciplinaria del concepto nos obliga a alejarnos medianamente de la tradición de la enseñanza del Derecho, abarcando el tema en cuestión desde una óptica más universal. De esta manera, nos bastará con enumerar y desarrollar aquellos elementos que son propios y definitorios del trabajo decente, es decir, aquellos que deben necesariamente verificarse para encontrarnos en su presencia. El criterio de satisfacción, entonces, está dado por la constatación de que, de no contar con un determinado elemento, no podremos calificar un determinado trabajo de decente.

#### **1.3.1. Dignidad humana**

Comenzamos con este elemento por dos motivos. Desde ya, porque es innegable que el contenido ético del concepto de trabajo decente dice relación con la búsqueda

de dotar de dignidad a toda la actividad laboral. Ponemos en duda que alguien sostenga la más mínima oposición a incluir en el del trabajo decente el concepto de dignidad humana, en tanto uno y otro parecen naturalmente alineados y como emanando de la misma fuente.

Es quizás este contenido ético la mayor de las innovaciones del concepto, que se atreve a buscar más allá de lo puramente económico y político motivaciones que delineen un norte sobre el cual dibujar las acciones y hacer descansar los principios. Así, el trabajo decente actúa como un marco que incluye elementos técnicos – cuantificables y concretos – y éticos – abstractos y dependientes de elementos exógenos a la actividad misma del trabajo – para dar forma a su contenido. La ética actúa como los principios que corrigen y detienen los excesos de la técnica, pero llenando, al mismo tiempo, de humanidad al quehacer laboral.

El segundo motivo para comenzar con este elemento es el de la amplitud de su foco. Esto, en consideración a que todo lo que tenga relación con el trabajo decente debe no sólo emanar de la dignidad humana propia de la actividad laboral, sino que, además, empujar hacia su consecución. No basta, por decirlo de otra manera, que el trabajo de por sí sea digno; debe además otorgar dignidad. Es, entonces, antecedente y resultado.

Entenderemos por dignidad humana la condición de excelencia dada por el sólo hecho de hacer referencia a una persona del género humano. Así, el trabajo decente es el que se desenvuelve en un contexto en el que se respeta y considera a la persona sólo por el hecho de ser persona, sin otros requisitos ni distinciones. No importa la retribución económica del trabajo en cuestión, ni la actividad económica a la que pertenece; tampoco importan quién lo ejerza o si requiere calificación profesional o no, el trabajo decente siempre será digno en su concepto, y otorgará dignidad a las personas por el sólo hecho de practicarlo.



Crítico es entender que sin este elemento el trabajo decente sería un concepto inútil y vacío. Es este componente el que le da la fuerza para sobresalir y destacarse como la mejor alternativa de nuestro siglo para hacer frente a los desafíos del mundo del trabajo en el contexto de la globalización. Y aunque es cierto que sin otros componentes técnicos – más aterrizados, si se quiere – sería imposible su concretización y posterior puesta en práctica, la dignidad humana debe ser el punto de partida para la conceptualización de los ideales en el trabajo.

En la práctica, deben observarse condiciones de dignidad tanto dentro como fuera del trabajo. Dentro, considerando que el trato hacia los trabajadores debe siempre considerarlos como personas, rechazando la explotación y las condiciones infrahumanas de trabajo que se han observado a lo largo de nuestra historia y que, lamentablemente, siguen presentes en algunos lugares del globo. También es necesario que los trabajadores respeten a sus empleadores que, aunque estén organizados en la forma de empresas, siempre serán representados por personas tan dignas como ellos. Pero también debe observarse la dignidad fuera del trabajo, especialmente en cuanto a la vida familiar y el equilibrio entre ella y el trabajo. En palabras del propio Somavía, “se trata de su puesto de trabajo y sus perspectivas futuras, de sus condiciones de trabajo, del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, de la posibilidad de enviar a sus hijos a la escuela o de retirarlos del trabajo infantil”<sup>14</sup>.

Por último, es digno el trabajo que permite a las personas acceder honestamente a lo necesario para su subsistencia, tanto en lo material – salario y demás beneficios

---

<sup>14</sup> SOMAVÍA, Juan. Reducir el déficit de trabajo decente – un desafío global. Memoria del Director General, 89ª Conferencia Internacional del Trabajo (2001, Ginebra). [en línea] <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>> [consulta: 3 de septiembre del 2010].

económicos del empleo – como en lo espiritual – realización personal y aporte al colectivo.

### **1.3.2. Libertad**

Para poder calificar a un determinado trabajo de decente, éste deberá ser libre.

Demás está mencionar la libertad como negación del trabajo forzado. La esclavitud fue eliminada formalmente y de manera definitiva en septiembre de 1926 con la firma de la Convención Sobre La Esclavitud, tratado que entró en vigencia en marzo de 1927. Sin embargo, hoy en día, aunque declarada ilegal en casi la totalidad de los países del mundo, existen reportes que hablan de la existencia de esta práctica. Una voz fuerte en este tópico ha sido el de la misma OIT, que, basándose en el trabajo como un derecho, ha entendido que éste no puede ser impuesto<sup>15</sup>. Así, con la absoluta negación del trabajo forzado como alternativa válida en nuestros días, entendemos que el trabajo decente tiene como requisito – de existencia, si se quiere; anterior al contenido mismo del concepto – no tratarse de una situación de trabajo forzado.

Luego, la libertad se refiere a la capacidad de elegir el trabajo sin intervención de terceros ni de la autoridad, asegurando de esta manera que las personas no tendrán que trabajar en aquello que no quieren o, en positivo, tendrán la posibilidad de hacer lo que quieren o les gusta como su actividad laboral. Esto, por supuesto, considerando que hacemos referencia al contenido jurídico del concepto, en tanto el filtro de realidad

---

<sup>15</sup> Ver Convenios N° 10 de 1930 y N° 105 de 1957 sobre la Abolición del Trabajo Forzado.

hace patente que, por razones la mayor de las veces económicas o sociales, las personas no siempre tienen la posibilidad de elegir el lugar o actividad en que se desarrollarán como trabajadores. De esta manera, será satisfecho este elemento si, al menos en el plano de los deberes y derechos jurídicos, las personas tienen la posibilidad de elegir para quién trabajarán o la actividad que desean realizar. Aun así, es nuestra convicción que el de trabajo decente es un concepto que excede lo estrictamente jurídico, y, por lo tanto, debería tender a incluir la libertad económica y social al momento de elegir la actividad laboral. Lamentablemente, exigir esta segunda cara del elemento sería completamente iluso, haciendo del concepto algo absolutamente inalcanzable: dadas las condiciones actuales de desarrollo social, y considerando las estructuras económicas que rigen la organización global, es impensable que todas las personas sean libre de elegir dónde trabajan, para quién, y en qué actividad específica. De esta manera, no nos queda más que – al menos por ahora – dejarlo como elemento deseable, mas no necesario, del trabajo decente.

Podemos entender también dentro de este elemento la exigencia de no discriminación en el ámbito laboral, aunque para estas páginas hemos elegido tratar este tema en cuanto a la equidad.

Finalmente, la libertad como elemento del trabajo decente también dice relación con la actividad sindical. De este elemento hablaremos en extenso, también más adelante.

### **1.3.3. Equidad**

Este concepto se relaciona íntimamente con la ya analizada dignidad humana. Quizás la equidad pueda entenderse como consecuencia de ella. Quizás – y nos

identificamos con esta segunda propuesta – la equidad y la dignidad se alimentan y necesitan de igual manera, sin necesidad de clarificar si una es previa a la otra.

En concreto, la equidad se logra cuando se da a cada quien lo que le corresponde. Se diferencia de la igualdad justamente porque esta última trata a todos de la misma manera, mientras que la equidad considera las condiciones y situaciones particulares de cada persona. Anker sostiene que “con la noción de equidad en el trabajo se enuncia la necesidad que tienen los trabajadores de gozar de un trato justo y equitativo y de oportunidades profesionales del mismo signo. Lleva consigo la ausencia de discriminación en la contratación y en el trabajo y la posibilidad de conciliar de modo equilibrado la actividad laboral con la vida familiar”<sup>16</sup>. Creemos que lo más significativo de este elemento es lo relativo a la no discriminación.

A diferencia de la libre elección de trabajo, la no discriminación no sólo debe apreciarse al momento de acceder a un trabajo, sino también durante la vigencia de la relación laboral. Así, las personas deben ser tratadas de igual manera tanto al postular a un puesto de trabajo determinado como una vez comenzada la actividad laboral. Un típico ejemplo de discriminación de acceso laboral es el de la exigencia de determinadas características físicas para ocupar un lugar de trabajo, como cuando se consideran criterios estéticos de los postulantes. Un ejemplo de la discriminación durante la relación laboral es la diferencia de remuneraciones que pueden existir entre hombres y mujeres que ejercen la misma labor.

---

<sup>16</sup> ANKER, Richard, CHERNYSHEV, Igor, EGGER, Philippe, MEHRAN, Farhad, RITTER, Joseph. La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. Revista Internacional del Trabajo, 122(2), p.266.

La discriminación ha sido tratada por la OIT en el Convenio N° 100 sobre Igualdad de Empleo y Remuneración y en el Convenio N° 111 sobre La Discriminación (Empleo y Ocupación), de 1958. Al respecto, cabe destacar los números 1 y 2 del artículo 1 de este último documento, donde se establecen los límites de lo que entendemos por discriminación:

“Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.”

Creemos que este texto describe de manera magistral la discriminación en su dimensión jurídica, es decir, como distinción arbitraria o carente de razones objetivas. Aunque resulta casi redundante explicitarlo, no será discriminación – y por lo tanto no impedirá la constatación de un trabajo decente – la distinción basada en criterios objetivos como calificaciones profesionales o idoneidad para ejercer ciertas labores, tal como se expresa en el último párrafo de la cita.

Otro aspecto importante de la noción de equidad es el de las remuneraciones como contraprestación del trabajo. La doctrina es unánime al exigir retribución justa por el trabajo realizado, aunque es imposible acordar un índice o criterio objetivo aplicable en cualquier circunstancia para determinar cuándo una remuneración será justa. En la práctica, muchos países han optado por fijar un salario mínimo para hacer frente a esta necesidad, aunque existen dudas de si esta medida es económica eficiente, por una parte, y éticamente suficiente, por la otra. Lamentablemente, encontrar una respuesta universal es, como apuntamos recién, imposible, por lo que deberá dejarse a las distintas realidades sociales, económicas y políticas encontrar la manera de solventar esto. Así, creemos que el trabajo decente exige una retribución justa, pero no podemos a priori determinar cuándo podemos calificar de justa una determinada retribución, viéndonos obligados, entonces, a dejar esta calificación a la contingencia de la casuística.

#### **1.3.4. Seguridad**

Nuevamente nos encontramos ante un elemento que considera más de una dimensión.

Desde ya, entendemos que es decente un trabajo del que se puede apreciar una cierta estabilidad. Por estabilidad laboral entendemos una razonable expectativa de

continuidad de la relación de trabajo en el tiempo, basada en las buenas prácticas de los empleadores y en las normas legales que regulan este ámbito. Las razones para buscar la estabilidad laboral son de orden humano: la amenaza permanente de perder el puesto de trabajo es una situación que afecta significativamente la tranquilidad psicológica de las personas, pudiendo incluso manifestarse en forma de estrés, y sin duda alguna afectando finalmente la calidad de vida en todo ámbito.

Las buenas prácticas son de difícil limitación y son esencialmente inexigibles (la naturaleza de las buenas prácticas supone justamente que se trata de una serie de conductas que, si bien no son impuestas, son consideradas como positivas, y como tal se llevan a cabo), pero las mencionamos por la dimensión aspiracional del trabajo decente de convertirse en una medida que sobrepase los límites de los mínimos legales para incluir conductas que beneficien el buen desarrollo del fenómeno del trabajo. Podría decirse que las buenas prácticas en lo laboral son todas aquellas conductas beneficiosas para la relación de trabajo que no son exigidas por la ley y que exceden los derechos otorgados en ella.

Tema muy distinto es el de la estabilidad a la que tiende la legislación laboral. Al respecto, hemos de constatar que las regulaciones laborales tienden a dar preferencia a las relaciones de trabajo duraderas en el tiempo por sobre aquellas que se extienden sólo durante un período limitado o por una tarea específica. Además, se establecen reglas para terminar la relación de trabajo y los beneficios que otorga la condición de trabajador, especialmente en relación al seguro social. Todo esto se logra a través de la regulación del contrato de trabajo, convención que se considera de especial relevancia para la vida de las personas, y por este motivo tiene ciertas características que lo elevan a la categoría de protegido dentro del universo de los contratos. Así, las reglas claras que otorga un contrato de trabajo respecto de cómo se lleva esta especial relación – la laboral – y especialmente bajo qué condiciones puede terminarse, son la situación ideal y el norte del trabajo decente. De esta manera, será decente el trabajo amparado bajo la figura del contrato de trabajo.

Una segunda dimensión del elemento de la seguridad es el que dice relación con la capacitación o formación profesional. Este aspecto ha sido desarrollado enormemente durante los últimos años, especialmente en respuesta a los nuevos escenarios que plantea el fenómeno del trabajo en la economía global de nuestro siglo. Y si bien el sólo hecho de que la capacitación es considerada como un derecho universal en una serie de instrumentos de Derecho Internacional<sup>17</sup> es razón suficiente para considerarla como parte integrante del trabajo decente, hay también razones de orden económico, a saber, que, cada vez más, la continuidad y mejoramiento de un puesto de trabajo específico están ligados estrechamente a las capacidades técnicas o específicas del trabajador para llevar a cabo las tareas de dicho trabajo. Dicho de otra manera, la adquisición de nuevas habilidades y mejoramiento de las capacidades técnicas de los trabajadores son necesidades para la obtención y mantención de puestos de trabajos en una economía que se desarrolla en el contexto de la sociedad del conocimiento. Así, la capacitación se eleva como condición de un trabajo productivo y con proyección en el contexto de la economía actual, y por lo tanto debemos exigirlo como condición de un trabajo decente. Nuevamente citamos a Ermida para cerrar la idea de la formación profesional: “Por su parte, si la formación es uno de los derechos humanos y además constituye un requisito fundamental para el acceso al empleo de calidad,

---

<sup>17</sup> Por destacar los más importantes: la Constitución de la OIT (“III. La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan: c) conceder, como medio para lograr este fin [lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida] y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional (...”), la Declaración Universal de los Derechos Humanos (“Artículo 26. 1. Toda persona tiene derecho a la educación. (...) La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada (...”), y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (“Artículo 6. 2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho [a trabajar] deberá figurar la orientación y formación tecnicoprofesional (...”).



circunstancia ésta que se acrecienta en un contexto de mundialización, regionalización, tecnologización y de advenimiento de la denominada sociedad del conocimiento, aquella deber ser, necesariamente, parte esencial del trabajo decente”<sup>18</sup>.

También hemos de referirnos a la seguridad en el sentido de las condiciones existentes en el lugar de trabajo, específicamente referidas a la higiene y seguridad existentes al llevar a cabo las labores del trabajo. Es seguro un trabajo que no expone a los trabajadores a riesgos innecesarios, especialmente considerando aquellos riesgos que pueden resultar en accidentes fatales. Asimismo, es seguro el trabajo en el que, por su condición intrínseca de peligroso, se toman todas las medidas necesarias para prevenir accidentes. Lo anterior se traduce en la implementación de medidas de seguridad, protocolos de comportamiento dentro de las dependencias laborales, capacidad de respuesta ante la ocurrencia de accidentes y protección social para estos casos. También será necesario contar con el equipamiento adecuado para la realización de las tareas de que se trate el trabajo, su correcta mantención y cuidado, y la capacitación de los trabajadores en la utilización de dicho equipamiento.

Es también seguro el trabajo que da derecho a protección social, considerando medidas para hacer frente al desempleo, a las necesidades de salud, a la incapacidad y la vejez. También podemos agregar la protección en caso de maternidad, aunque podemos entenderla subsumida en las medidas de protección de la salud.

---

<sup>18</sup> ERMIDA, Óscar, Ob. Cit., p. 23.

### 1.3.5. Respeto por los derechos laborales

Aunque puede argumentarse que es condición necesaria para el cumplimiento del resto de los elementos aquí analizados, el respeto por los derechos laborales resulta un elemento en sí mismo del trabajo decente, atendida la extensa elaboración que ha recibido este catálogo en las distintas legislaciones del mundo y, en especial, en tratados internacionales y otros instrumentos de Derecho Internacional.

En efecto, los derechos laborales deben ser una preocupación especial de todos los actores del mundo del trabajo. En general, son todos aquellos derechos establecidos preferentemente en favor de los trabajadores con el objetivo de resguardar sus intereses y el correcto desarrollo de la actividad laboral en general, y especificados en los distintos tratados internacionales referidos a la materia y los cuerpos legales internos de los distintos países. El catálogo de estos derechos es conocido y bastante consolidado, y la elaboración doctrinaria de su contenido y alcance profusa y profunda. Sin embargo, creemos que no debemos restringir dicho catálogo de derechos, con el objetivo de no cerrar las puertas a la entrada de nuevas buenas prácticas laborales que eventualmente podrían terminar erigiéndose como derechos. Aun así, vale la pena revisar aquellos derechos que han sido reconocidos como los fundamentales del ámbito laboral<sup>19</sup>, a saber:

- Derecho al trabajo, en el sentido de que todas las personas deben tener la posibilidad de desarrollar una actividad laboral que les permita acceder a los

---

<sup>19</sup> Nos basamos aquí en la Declaración de Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 y la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998.

medios para su propia subsistencia y la de sus familias. Nótese que este derecho es muchas veces acotado como de acceso al trabajo, evitando comprometer a los Estados en una obligación impracticable de garantizar un puesto de trabajo para cada ciudadano que así lo requiera;

- Derecho a la libre elección del trabajo, como la negación del trabajo forzoso y como el derecho de las personas a trabajar en lo que deseen y para quien estimen conveniente;
- Derecho a remuneración justa e igualitaria para trabajos equivalentes. Justa como medida de lo necesario para hacer frente a las necesidades del trabajador y su familia. “Salario equitativo e igual por trabajo de igual valor”, dice el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 7 a) i), apuntando especialmente a la eliminación de las diferencias en remuneraciones entre hombres y mujeres por trabajos análogos;
- Derecho a jornada laboral moderada, descansos y feriados, en tanto el trabajo excesivo puede conllevar serios trastornos de salud físicos y psicológicos, además de afectar el desarrollo de la vida personal y familiar de los trabajadores. Notable es la importancia que se le da al tiempo libre en los instrumentos de Derecho Internacional referidos a la materia, lo que muestra un profundo interés por que las personas logren, junto a su actividad laboral, un adecuado desarrollo personal, espiritual y familiar;
- Derecho a la no discriminación, que en el ámbito laboral cobra especial importancia en los procesos de obtención de un determinado puesto de trabajo, prohibiéndose toda distinción basada en la raza, sexo, idioma, religión, opinión política, origen social, situación económica y, en general,

las diferencias que no estén basadas en las capacidades y aptitudes referidas exclusivamente al trabajo, como las calificaciones técnicas;

- Libertad sindical y negociación colectiva, como expresión de la organización necesaria para una buena representación de los individuos ante los empleadores y el Estado. La libertad sindical constituye en sí misma un nuevo catálogo de derechos y garantías, pero basta con decir que se refiere principalmente a la libertad de acción de los sindicatos en su tarea representativa y el no entorpecimiento de los procesos de creación de dichas organizaciones. Luego, la negociación colectiva es la manera en que se han igualado los poderes de negociación entre las grandes empresas y sus trabajadores, por lo que debe ser también garantizada y protegida;
- Derecho a la seguridad e higiene, en tanto se entiende que es responsabilidad de los empleadores garantizar estas condiciones en los lugares de trabajo ya que son ellos los que están en mejor posición para prevenir accidentes y mantener adecuadamente los espacios de trabajo; y
- Derecho a la seguridad social, como la expresión máxima de la preocupación del colectivo por el bienestar de sus ciudadanos, en este caso, una vez que ya no estén en condiciones de trabajar por su avanzada edad o por ocurrencia de un accidente con resultado de invalidez temporal o permanente.

Como apuntábamos más arriba, muchos de estos derechos se encuentran subsumidos en otros elementos del trabajo decente. Sin embargo, esta situación no obsta a considerar su respeto como un elemento más del concepto, ya que existe un valor intrínseco en ello. Este valor está dado, en primer lugar, por la importancia de la imposición de ciertos mínimos para el desarrollo de la actividad laboral como garantía

de la consideración del trabajador como persona digna, y, segundo, por la importancia de la universalidad de esta protección, dada la consagración que dichos derechos han logrado en el ámbito internacional. De esta manera, sólo podrá ser decente el trabajo en el que estos derechos laborales son respetados en todo ámbito de cosas, tal y como han sido consagrados y sin trabas para su ejercicio.

### 1.3.6. Productividad

Nos interesa este elemento en su doble dimensión respecto del trabajo decente, dualidad espléndidamente descrita por Anker: “el trabajo productivo es esencial para que los trabajadores tengan medios de subsistencia aceptables para sí mismos y para sus familias, así como para que las empresas y los países alcancen el desarrollo duradero y sean competitivos”<sup>20</sup>.

La primera parte de la cita – medios de subsistencia aceptables para los trabajadores y sus familias – nos da cuenta de una productividad relativa a la calidad de productivo, que a su vez se define como lo “que es útil o provechoso”<sup>21</sup>. A esta altura, resulta una perogrullada anotar que, dentro del universo de lo que para nosotros resulta relevante, todo trabajo es, en el sentido de esta definición, productivo. Mas no

---

<sup>20</sup> ANKER, Richard, CHERNYSHEV, Igor, EGGER, Philippe, MEHRAN, Farhad, RITTER, Joseph, Ob. Cit., p.166.

<sup>21</sup> “Productivo”. En el Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española. [en línea] <[http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=productivo](http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=productivo)> [consulta: 12 de octubre del 2010].

ahorraremos espacio en reiterar que todo trabajo, además, debe reflejar esta calidad de ser útil teniendo como contraprestación una remuneración justa, según lo dicho más arriba. De esta manera, un trabajo decente es productivo respecto del trabajador pues le reporta una utilidad que se concreta en un salario justo.

Pero mucho más relevante resulta la segunda dimensión de productividad, reflejada por Anker al mencionarla como esencial “para que las empresas y los países alcancen el desarrollo duradero y sean competitivos”. En esta ocasión entendemos el elemento en su acepción más común, esto es, como la “relación entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc.”<sup>22</sup>. A modo de comentario, convengamos que no sólo se trata de producir en mayor cantidad y en menor tiempo, sino que se busca una producción más inteligente, es decir, que obtenga una mejor relación entre los medios y suministros utilizados y el resultado del trabajo. De esta manera, lo que se está implicando aquí es que, por el sólo hecho de contar con los elementos del trabajo decente, la actividad laboral específica producirá de mejor manera – más inteligentemente – que lo que se lograría sin contar con estos elementos.

Se nos presenta, entonces, un primer problema, pues, según lo recién anotado, pareciera que la productividad en este sentido constituye más un efecto o consecuencia del trabajo decente que un elemento del mismo. La solución a este problema es debatible. Si entendemos a los elementos del concepto como sus rasgos esenciales, es decir, aquellos que le son inherentes por el sólo hecho de verificarse su

---

<sup>22</sup> “Productividad”. En el Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española. [en línea] <[http://buscon.rae.es/drael/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=productividad](http://buscon.rae.es/drael/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=productividad)> [consulta: 12 de octubre del 2010].

existencia, entonces nos encontraríamos ante un dilema circular: ¿es decente el trabajo porque produce mejor, o ya que es decente se logra una mejor producción? Es otra manera de plantear el dilema del huevo y la gallina. Lamentablemente – y de esta manera expresamos nuestro desacuerdo con lo planteado por Anker – hemos de inclinarnos por entender a la productividad en este sentido como efecto del trabajo decente. La lógica es simple: podemos imaginarnos una serie de elementos que harían de un trabajo determinado más productivo, por ejemplo, la incorporación de una nueva tecnología al proceso de producción, o – radicalizando el argumento con un ejemplo extremo – amenazando de muerte al trabajador si no aumenta sus horas de trabajo; mas no vemos problema alguno en suprimir mentalmente la productividad de un trabajo determinado sin quitarle la condición de decente. De esta manera, proponemos que la producción más inteligente puede ser una consecuencia del trabajo decente, pero no constituye un elemento del mismo.

En todo caso, creemos que el esfuerzo de la OIT por relacionar al trabajo decente con la productividad como mejor producción a través del estudio de datos empíricos podría eventualmente llegar a buen puerto. Esto, bajo la lógica de que un trabajo decente es siempre mejor que uno que no logra serlo, lo que naturalmente nos lleva a pensar que debería ser más productivo. Si esta premisa logra demostrarse empíricamente concluyendo que cada vez que nos encontramos en presencia de un trabajo decente se observa una mejora en la relación entre los medios utilizados y la producción obtenida, será posible elevar a la productividad desde efecto hasta elemento.

Lo anterior no obsta, sin embargo, a considerar a la productividad como calidad de provechoso como un elemento del trabajo decente, según lo analizábamos recién.

### **1.3.7. Diálogo social**

Ha sido siempre del espíritu de la OIT que el diálogo social – es decir, la interacción y entendimiento entre trabajadores, empleadores, organismos de la sociedad civil y el Estado – es esencial para la superación de las problemáticas propias del fenómeno del trabajo. Sólo a través del análisis multipartidario y propuesta conjunta es que las medidas que se tomen en estos ámbitos podrán llegar a buen puerto, por lo que asegurar la participación de todos estos actores es esencial. Pues bien, al menos respecto del Estado y las empresas (al menos aquellas de gran tamaño y especialmente las que tienen presencia internacional) es fácil asegurar su representación en los mecanismos de toma de decisiones. Esto es válido para todo orden de cosas, por lo que también lo será en cuanto al mundo del trabajo. Las organizaciones civiles siempre han encontrado un espacio para hacerse escuchar, aunque es tarea del Estado asegurar que la sociedad civil sea efectivamente representada en los distintos ámbitos de la vida política y económica. Luego, el eslabón más débil del planteamiento del diálogo social lo constituyen los trabajadores, que por sí solos mal podrán hacer presentes sus visiones y opiniones en estos temas, por lo que se les insta a organizarse en sindicatos y demás asociaciones de trabajadores para que sean válida y efectivamente representados. Aun así, son conocidas las prácticas que tienden a la minimización del rol de los sindicatos, por lo que será nuevamente deber del Estado proteger y garantizar la efectiva participación de estas organizaciones en las tomas de decisiones que les concierne.

Respecto del tema que nos convoca, “una faceta importante del trabajo decente es la medida en que los trabajadores pueden expresar su opinión acerca de los asuntos profesionales e intervenir en la fijación de sus condiciones de trabajo, ya sea por conducto de representantes elegidos colectivamente, ya sea en una interacción directa



entre el trabajador y el empleador”<sup>23</sup>. Observamos al diálogo social como una herramienta especial de mantenimiento de la paz social, que permite a los trabajadores hacer presente su realidad al momento de fijar las condiciones de su trabajo, con el objetivo de que éstas hagan frente de la mejor manera posible a sus necesidades. Lo anterior, considerando que frecuentemente las mejores soluciones son aquellas elaboradas desde la visión de quienes viven los problemas que intentan hacer frente, por lo que el involucramiento de los afectados por ellos es esencial para una mejor toma de decisiones. Además, opera como un mecanismo que permite compartir las responsabilidades de las mismas decisiones, dándole a los trabajadores una mayor horizontalidad con sus empleadores, pero haciéndolos cargo también de los resultados de las acciones que se llevan a cabo en conjunto. La responsabilidad compartida, además, tiende a la paz social, toda vez que los actores involucrados participan como pares y plantean metas comunes en vez de antagonizar los procesos de desarrollo y producción económica.

#### **1.4. Propia conceptualización de trabajo decente**

Hemos querido cerrar esta primera parte sintetizando los aportes de los autores estudiados y las propias conclusiones a las que hasta aquí hemos llegado. Provistos de la más sincera de las humildades, vemos en esta investigación una oportunidad de hacer un aporte al estudio y desarrollo del trabajo decente, por lo que hemos querido intentar una propia definición del concepto.

---

<sup>23</sup> ANKER, Richard, CHERNYSHEV, Igor, EGGER, Philippe, MEHRAN, Farhad, RITTER, Joseph, Ob. Cit., p.183.

Hasta ahora, nos hemos sumergido brevemente en la historia del fenómeno del trabajo como manera de entender la importancia del trabajo decente y su rol de sintetizador de las aspiraciones de la humanidad respecto de una de sus actividades más antiguas y características. Mencionamos cuán novedosa resultó la introducción del concepto hace poco más de diez años, y seguimos elaborando sobre esto a partir de lo dicho por la doctrina. Propusimos también que el trabajo decente puede estudiarse también desde el análisis de sus distintos elementos, los que sumados nos permiten verificar la calidad de decente de un trabajo determinado.

Ya volveremos sobre estos elementos. Antes de aquello, anticipamos una suerte de advertencia: aunque respetamos la capacidad de síntesis de la técnica, no es nuestro estilo definir un concepto en una frase en que se enumeran sus características y rasgos esenciales. Sin embargo, entendemos la necesidad de elaborar una frase corta y precisa que dé cuenta de la real y completa dimensión del concepto a definir, algo así como un slogan publicitario que permita al lector hacerse del espíritu del concepto luego de tan sólo unas palabras. Por estas razones, hemos optado por desarrollar la definición del concepto en un espacio más holgado que el comúnmente se toma para estos fines.

Para definir al trabajo decente, proponemos un proceso de tres pasos consecutivos (1. generalidad del concepto, 2. concretización del mismo, y 3. síntesis y concepto-frase), cuyo resultado será la delimitación del concepto buscado. La intención de este método es abarcar la verdadera dimensión del concepto y considerarlo en toda su extensión, sin dejar nada fuera por razones de espacio, brevedad o síntesis. En todo caso, no elaboraremos nuevamente lo dicho durante las páginas previas de esta memoria, sino que nos remitiremos a ello.

Definamos, pues, trabajo decente:

1. Considerando el escenario político y social en el que fue introducido el concepto, y tomando en cuenta la institución que le dio forma originalmente, podemos concluir que el trabajo decente es una búsqueda por sintetizar las aspiraciones que la humanidad ha acumulado a lo largo de su historia respecto de las tareas que no sólo procuran el sustento de vida a las personas, sino que son también parte importante de su realización personal y familiar. Estas aspiraciones dicen relación con la consideración de la persona humana como un factor distinto y de mayor relevancia que los demás que influyen en la producción de bienes y servicios, además de la igualdad entre todas las personas en dignidad y derechos. Estas aspiraciones, asimismo, buscan darle al fenómeno del trabajo un sitio de máximo interés y preocupación entre los líderes de la organización social en el mundo, tanto en el plano interno de los distintos Estados como en el de las relaciones internacionales.

De esta manera, afirmamos que el trabajo decente es una aspiración del conjunto social por darle contenido ético a la actividad laboral y mejorar las condiciones del trabajo en el mundo.

2. Luego, hemos de entender al trabajo decente como un conjunto de elementos que le dan contenido concreto y posibilitan su aplicación en la casuística. La aspiración – genérica, universal, mutable – encuentra su realización en el mundo de las cosas al elaborar y sumar una serie de elementos – específicos, acotados – que formarán parte del núcleo del concepto y le permitirán adecuarse a las realidades en que sea necesario aplicarlo. Estos elementos, según lo dicho durante la extensión de la presente memoria, son la dignidad humana, la libertad, la equidad, la seguridad, el respeto por los derechos laborales, la productividad y el diálogo social.

Entonces, el trabajo decente se concretiza a través de una serie de elementos que deben verificarse en el desarrollo de un trabajo determinado.

3. Será, entonces, la suma de estos dos elementos los que nos darán una real indicación del concepto de trabajo decente:

**El trabajo decente es una aspiración del conjunto social por darle contenido ético a la actividad laboral y mejorar las condiciones del trabajo en el mundo a través de su concretización por una serie de elementos que deben verificarse en el desarrollo de un trabajo determinado, a saber, dignidad humana, libertad, equidad, seguridad, respeto por los derechos laborales, productividad y diálogo social.**

#### **1.4.1. Una última reflexión sobre el concepto de trabajo decente**

No podemos sino cerrar este apartado con una pequeña reflexión en torno a la necesidad y conveniencia de las definiciones cerradas. Tal y como advertíamos algunas líneas arriba nuestra distancia con las definiciones breves y que en una sola frase incluyen todas las características del concepto, creemos que las definiciones cerradas son, a veces, más perjudiciales que beneficiosas.

Entendemos la necesidad de definir cosas e ideas. Sabemos que sin ideas claras y universales sobre los significados que debemos darle a lo que nos rodea e interesa sería imposible la comunicación y el entendimiento humanos. De esta manera, la exactitud es un mal necesario para muchos de los conceptos que la humanidad requiere en su día a día. Mal necesario porque una definición cerrada es, al mismo tiempo, el principio y el fin del entendimiento del fenómeno de que se trata.

Hacemos referencia con esto a la complejidad que toda cosa e idea conlleva en el contexto general del conocimiento humano. Así, una mesa es un elemento esencialmente útil para apoyar objetos en su superficie, pero – ¡al mismo tiempo! – es también un elemento de decoración que se asemeja más al arte que al pragmatismo de la mueblería.

En el contexto que nos convoca, opinamos que los esfuerzos por definir el trabajo decente – tal y como el de la presente memoria – no deberían ir mucho más allá que lo que aquí concluimos. En esto creemos que Juan Somavía fue lo suficientemente genial como para dejar abierta la puerta del espíritu del trabajo decente a cualquier elemento, práctica e idea que pudiera nacer después y que pudiese complementarlo, al mismo tiempo que no nos permitió aceptar su visión sin un esfuerzo propio por darle forma propia a su propuesta. En otras palabras, definir muy cerradamente el trabajo decente sería el comienzo del fin para su complejidad y adaptabilidad, cerrando toda posibilidad a todos esos aportes y reinterpretaciones que tanto han aportado a su riqueza.

Proponemos, entonces, no cerrar jamás la conversación sobre el verdadero alcance y extensión del trabajo decente. Muy por el contrario, deberíamos entusiasmar a más personas a que reflexionen en torno al concepto y propongan nuevas maneras de entenderlo. Esperamos, por último, que el esfuerzo de esta memoria sea, justamente, un nuevo aporte en esta conversación.

## **CAPÍTULO II**

### **APLICABILIDAD DEL TRABAJO DECENTE EN CHILE**

Luego de analizar el trabajo decente desde una óptica eminentemente académica, nos disponemos a aterrizar el tema a un plano más concreto: su aplicabilidad en nuestro país.

El concepto, como concluyéramos en la primera parte, de nada sirve si se queda en sólo palabras y en nada de acción. Aunque esto es cierto para casi cualquier idea, en relación al trabajo decente esto toma especial relevancia al considerar su aspiración de cambiar realmente la manera en que los trabajadores se desenvuelven en sus lugares de trabajo, influyendo de manera positiva en la relación que la humanidad tiene con el fenómeno del trabajo. Al final, lo que importa es que todo el análisis frío del papel tenga cabida en el mundo real y pueda aportar ideas que se concreten en cambios positivos para quienes día a día se desempeñan como trabajadores y empleados.

Comenzaremos, entonces, por retratar brevemente la realidad del trabajo en Chile como una manera de contextualizar el análisis propiamente jurídico de esta memoria. Luego tomaremos algunas normas de nuestro Código del Trabajo y haremos un examen de su adecuación a las necesidades del trabajo decente, haciendo las propuestas necesarias para las correcciones que estimamos deben hacerse.

#### **2.1. Breve descripción de la realidad del trabajo en Chile**

Desde ya hemos de constatar que nuestro país está lejos de alcanzar la realidad del trabajo decente como un estándar nacional. Esto se observa en los grandes temas

del fenómeno del trabajo local y en cada pequeño detalle que se le asocia, pero principalmente por una cultura del trabajo que poco o nada dice relación con su concepción moderna.

Un análisis completo y profundo de la realidad del trabajo en Chile escapa absolutamente de las intenciones de la presente memoria (tal esfuerzo es suficiente para una investigación en sí misma), pero una breve descripción nos será útil como antecedente a la parte final del presente trabajo. Intentaremos, entonces, un barrido, lo más resumido posible, sobre el fenómeno del trabajo en nuestro país, considerando las distintas áreas en que debe abordarse el tema, pero dejando el aspecto jurídico – el de nuestras preocupaciones, por supuesto – para la sección siguiente.

### **2.1.1. El trabajo decente en la economía**

En una economía como la chilena, las consideraciones relacionadas al trabajo decente toman una especial importancia en tanto se trata de una economía globalmente abierta y muy entregada a los dictámenes del mercado, por lo que los mínimos impuestos por el ordenamiento jurídico y las prácticas de los distintos actores serán determinantes para dar forma a una buena o mala calidad de trato a las personas involucradas en los procesos productivos internos.

La preocupación es, en realidad, bastante simple: una economía tan abierta al mundo es especialmente sensible a influencias de mercados que no necesariamente comparten sus características, exponiéndose a importar prácticas, elementos y consideraciones que pueden no estar acorde a su realidad o, directamente, oponerse completamente a sus necesidades. Sumado a lo anterior, sabemos que, si bien es cierto que los criterios sociales – por llamarlos de alguna manera – pueden imponerse de vez en cuando a aquellos estrictamente económicos en la toma de decisiones,

hemos de considerar que la regla general es que sean los elementos de mercado los que terminan imponiéndose en el mundo de lo productivo y lo laboral, y que estos elementos de mercado rara vez están alineados con las consideraciones emanadas del trabajo decente. Al menos esto es cierto desde la mirada más clásica del mercado. El resultado de todo lo anterior es que una economía abierta y gobernada principalmente por el mercado propone un escenario considerablemente propenso a la ignorancia o consciente postergación de los elementos del trabajo decente respecto del elemento humano de los procesos productivos.

Así las cosas, los chilenos hemos de estar muy atentos a los abusos del mercado respecto del factor humano y la aplicación de prácticas importadas desde otras economías que poco o nada dicen relación con las necesidades locales si nos planteamos como objetivo el trabajo decente para nuestra realidad económica.

### **2.1.2. El trabajo decente como fenómeno social**

La óptica social del trabajo decente es la que más nos acercará a su dimensión aspiracional, a su calidad de anhelo de las personas. Esto porque el fenómeno del trabajo adquiere realidad concreta en su faz social: poco y nada importan, en este aspecto, las consideraciones técnicas ni políticas del cómo se desarrolla un determinado trabajo o si las relaciones entre los distintos actores involucrados responden a la cooperación o al enfrentamiento; tampoco es relevante si la unidad productiva en análisis es realmente eficiente o si se logra una mayor o menor rentabilidad social a partir del producto logrado; lo que hemos de considerar desde el aspecto social del trabajo decente es cómo se relaciona con la vida del individuo que lo ejecuta, y cómo este trabajo aporta en su desarrollo personal y familiar, al mismo tiempo que le permite subsistir.



Así, es entendible que los chilenos poco o nada se identifiquen con los postulados del trabajo decente.

En primer lugar, porque la sensación general es que el trabajo no rinde los frutos que debería. Y esta sensación está respaldada por estadísticas: entre el 2006 y el 2009, el ingreso de los hogares del decil más pobre aumentó un 1%, en comparación al aumento de un 9% de los hogares del decil de mayores ingresos<sup>24</sup>. Esta situación se relaciona directamente con el elemento de la productividad, en tanto las personas no están obteniendo ingresos suficientes para sustentar su vida y la de sus familias, desde la perspectiva objetiva, y porque existe una sensación que sus sueldos no reflejan el aporte que hacen en su condición de trabajadores. Esto último hace empalmar también con el elemento de la equidad, el que no se está viendo reflejado en cómo nuestra economía hace la repartición de las utilidades entre sus miembros. Lo complicado de evaluar el elemento de la equidad es que puede ser polémico – por decirlo de alguna manera – el tratamiento que le damos a los números, en tanto no responden a una ecuación matemática perfecta: algunos ponderarán como más relevante el factor capital y su participación en los negocios, mientras que otros tenderán a repartir de manera más igualitaria las ganancias de las empresas entre todos los involucrados en ellas. Por eso es que es que, para efectos del presente análisis, es más enriquecedora la mirada subjetiva del tema: si las personas no sienten que reciben lo que merecen, y si el sistema no es capaz de dar respuesta a las necesidades estructurales de los trabajadores y sus familias, entonces es altamente probable que estemos en presencia de niveles de inequidad que distan astronómicamente de lo que el trabajo decente dicta en este ámbito. No es de sorprender, entonces, que la sociedad refleje un distanciamiento con una propuesta que poco o nada parece solucionar los problemas

---

<sup>24</sup> Datos de la Encuesta CASEN 2009. [en línea] <<http://www.mideplan.cl/casen/>> [consulta: 24 de enero del 2011].

del mundo real: el trabajo decente no está haciendo nada por acortar la brecha entre ricos y pobres, a pesar de que es una de sus aspiraciones si este objetivo lo entendemos como necesario para el diálogo social, tercer elemento involucrado en la ecuación de las diferencias de ingresos entre los más ricos y pobres.

Sin embargo – aunque quizás sea el más ilustrativo – el antecedente de la brecha entre ricos y pobres no es la única preocupación del trabajo decente en nuestra sociedad. Existe también un creciente interés por revisar las condiciones laborales en que los trabajadores chilenos prestan sus servicios, especialmente considerando los casos que se conocieron luego del terremoto de febrero del 2010 y del derrumbe que dejara atrapados a treinta y tres mineros en Copiapó, también el año recién pasado. Ya sea por falta de garantías mínimas de seguridad, horarios excesivos o violaciones legales en cuanto a las condiciones de los lugares de trabajo, en nuestro país aun existen empresas que no respetan la persona del trabajador, pasando por alto la dignidad mínima y esencial de la actividad laboral. Aunque esto, afortunadamente, no es una práctica mayoritaria, sí hemos de preocuparnos de que aun existan casos de abusos y falta de preocupación si queremos que la sociedad valore los postulados del trabajo decente y los haga propios.

Existen otros temas, pero su revisión excede largamente el objetivo de este apartado. Terminaremos por constatar que el trabajo decente no ha tomado fuerza aun como fenómeno social. Las personas no se han visto mayoritariamente beneficiadas por las propuestas del trabajo decente, si es que han tenido algún contacto con él. Al revés, aun hay chilenos que se emplean en empresas que no respetan las condiciones laborales mínimas, y por lo tanto ven en el mundo del trabajo la única alternativa a la subsistencia, pero no una oportunidad de desarrollo personal y comunitario.

### 2.1.3. El trabajo decente y la cultura

El chileno es trabajador y esforzado, características que se observan en todo ámbito de cosas. Sin embargo, la cultura nacional sufre de ciertas desviaciones que hacen que nuestra relación con el fenómeno del trabajo no sea la más sana.

Aunque desde la reforma del 2001 se ha observado una importante disminución de horas trabajadas, Chile sigue siendo uno de los seis países con mayor carga laboral en horas para sus trabajadores<sup>25</sup>. Aunque esta situación se debe en parte a las políticas impuestas por empresas y empleadores, especialmente en el sector comercio, también se debe a que los chilenos son considerablemente menos productivos que los trabajadores de otros países<sup>26</sup>. Además, la cultura laboral nacional ve con buenos ojos a los empleados que dedican horas extras al trabajo, aunque este sobre horario no esté pactado según las normas legales para ello. De esta manera, constatamos que no sólo existen trabajadores que no tienen otra alternativa – distinta de perder su puesto de trabajo, por supuesto – que trabajar más horas de las que debería y de las que le serán reconocidas, sino que hay otros que lo hacen porque creen que de esta manera serán mejores empleados.

---

<sup>25</sup> PNUD. La manera de hacer las cosas. Informe de Desarrollo Humano en Chile, 2009. [en línea] <[http://www.pnud.cl/idh/pnud\\_2009.pdf](http://www.pnud.cl/idh/pnud_2009.pdf)> [consulta: 20 de enero del 2011].

<sup>26</sup> Estudio revela baja productividad de firmas en Chile ante EE.UU. y región. [en línea] Terra, 21 de diciembre del 2010. <[http://economia.terra.com.co/noticias/noticia.aspx?idNoticia=201012212040\\_INV\\_79447623](http://economia.terra.com.co/noticias/noticia.aspx?idNoticia=201012212040_INV_79447623)> [consulta: 24 de enero del 2011].

Otros ejemplos como estos hay varios en nuestra cultura laboral, pero todos tienen un denominador común: existe una relación entre las personas y lo laboral que aun está estancada en antiguas maneras de entender la relación entre el hombre y el fenómeno del trabajo. Para acercarnos a los postulados del trabajo decente en Chile es menester que corrijamos estas prácticas tan arraigadas en nuestro acervo cultural para abrazar nuevas prácticas más cercanas al trabajo como una manera de desarrollo también espiritual además de productivo.

## **2.2. Trabajo decente y su aplicabilidad en Chile: análisis de algunas normas atingentes del Código del Trabajo**

Si bien el trabajo decente no corresponde a una medida concreta que pueda aplicarse como una regla objetiva o un parámetro universal, esto no obsta a que su espíritu y principios pueden perfectamente guiar aspectos técnico jurídicos de un determinado sistema. Como hemos analizado a lo largo de esta presentación, el trabajo decente es mucho más que una frase o una serie de indicaciones que los Estados han de implementar para lograr estándares de vida o satisfacción determinados, sino más bien un conjunto de aspiraciones y recomendaciones que tienen como objetivo mejorar el estado y condiciones de todos los individuos involucrados en el fenómeno del trabajo alrededor del mundo. Considerando esto, es perfectamente plausible analizar normas jurídicas a la luz del trabajo decente y determinar si ellas se encuentran acorde con este anhelo o si, por el contrario, se alejan de sus aspiraciones. Aun más, una segunda etapa de este análisis crítico nos llevará invariablemente a proponer adecuaciones de estas normas jurídicas para su conformación con los dictámenes del trabajo decente.

Nos propondremos, pues, llevar a cabo este ejercicio con una muestra de normas de nuestro Código del Trabajo que estimamos presentan desafíos respecto a la

adecuación de nuestro sistema legal para con el trabajo decente. Este análisis se hará respecto de cuatro temas, todos relativos a la dimensión colectiva del Derecho del Trabajo. Y nótese que esta relación entre las normas seleccionadas no fue intencional; seleccionamos aquellas que nos presentaron mayor interés, y casi como una señal respecto de las deudas de nuestro sistema legal laboral, todas ellas pertenecían a esta sub rama de la disciplina. Por último, acotamos este estudio porque no corresponde a las intenciones de la presente memoria abarcar el Código del Trabajo en su totalidad, pues sería demasiado extenso y digno de un esfuerzo en sí mismo.

Las normas que analizaremos dicen relación con los grupos de trabajadores distintos de un sindicato que negocian condiciones comunes de trabajo, la facultad unilateral del empleador de impedir la negociación colectiva, algunas notas sobre el derecho a huelga y la institución de los reemplazos durante su duración. La presentación de estas normas se hará según el orden en que el Código del Trabajo trata estas materias, sin otro significado ni jerarquía.

### **2.2.1. Asociaciones de trabajadores y la promoción de los sindicatos (artículos 314 bis y 315)**

Discutir sobre la importancia de los sindicatos y su protección es, sin duda, una pérdida de tiempo. Hoy en día nadie cuestiona el rol esencial que estas organizaciones cumplen en nuestra sociedad y lo vital que resultan para un sistema económico como el que opera en nuestros días. Lo anterior se desprende no sólo del análisis de la historia del fenómeno del trabajo, sino también de la simple observación de la situación actual en el mundo: cada día más se protege la figura de los sindicatos, buscando ampliar y consolidar el abanico de libertades de las que dependen y promoviendo su creación. También observamos en la misma OIT un interés marcado por estas organizaciones, especialmente si consideramos que el objetivo estratégico que dice

relación con fortalecer el tripartismo y el diálogo social requiere como requisito esencial la existencia y consolidación de la acción sindical en el mundo. Sólo así podrá lograrse un verdadero tripartismo, en que los Estados – los más organizados por su propia naturaleza –, los empresarios – que históricamente han sabido sacar provecho de la organización – y los trabajadores puedan sentarse en iguales condiciones a conversar y concluir sobre los temas que les conciernen.

Dicho lo anterior, hemos de analizar detenidamente la manera en que nuestro sistema jurídico regula la actividad de los sindicatos y los mecanismos que contempla para su protección y promoción. Al respecto, la reforma introducida mediante la Ley 19.750 del 2001 significó importantes avances en una mejor consagración del derecho de sindicación y la plena autonomía de los sindicatos. Sin embargo, creemos que aun hay algunos temas pendientes y que deberíamos revisar si realmente asumimos el desafío de lograr un verdadero trabajo decente en Chile. En concreto, queremos detenernos en la promoción de los sindicatos en el contexto de la negociación colectiva, cuestión en la que debemos analizar el contenido de dos artículos del Código del Trabajo.

En primer lugar, el artículo 314 bis, que establece las reglas procedimentales por las que un grupo de trabajadores podrá negociar colectivamente con el empleador:

“Artículo 314 bis. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior<sup>27</sup>, tratándose de grupos de trabajadores que se unan

---

<sup>27</sup> Artículo 314. Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a

para negociar, deberán observarse las siguientes normas mínimas de procedimiento:

- a) Deberá tratarse de grupos de ocho o más trabajadores.
- b) Los trabajadores serán representados por una comisión negociadora, de no menos de tres integrantes ni más de cinco, elegida por los involucrados en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo.
- c) El empleador estará obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de 15 días. Si así no lo hiciere, se aplicará la multa prevista en el artículo 506.
- d) La aprobación de la propuesta final del empleador deberá ser prestada por los trabajadores involucrados en votación secreta celebrada ante un inspector del Trabajo.

---

normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.

Los sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales podrán pactar con uno o más empleadores, condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada.

Si se suscribiere un instrumento sin sujeción a estas normas mínimas de procedimiento, éste tendrá la naturaleza de contrato individual de trabajo y no producirá el efecto de un convenio colectivo.

Con todo, si en una empresa se ha suscrito un convenio colectivo, ello no obstará para que los restantes trabajadores puedan presentar proyectos de contrato colectivo, de conformidad al artículo 317.”

Y el artículo 315, que norma la presentación de proyectos de contrato colectivo en la empresa:

“Artículo 315. La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos o grupos negociadores de la respectiva empresa.

Todo sindicato de empresa o de un establecimiento de ella, podrá presentar un proyecto de contrato colectivo.

Podrán presentar proyectos de contrato colectivo en una empresa o en un establecimiento de ella, los grupos de trabajadores que reúnan, a lo menos, los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella.

Estos quórum y porcentajes se entenderán referidos al total de los trabajadores facultados para negociar colectivamente,



que laboren en la empresa o predio o en el establecimiento, según el caso.

Todas las negociaciones entre un empleador y los distintos sindicatos de empresa o grupos de trabajadores, deberán tener lugar durante un mismo período, salvo acuerdo de las partes. Se entenderá que lo hay si el empleador no hiciese uso de la facultad señalada en el artículo 318.

Todo sindicato o grupo negociador de empresa podrá solicitar del empleador dentro de los tres meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo. Para el empleador será obligatorio entregar, a lo menos, los balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviere una existencia menor, en cuyo caso la obligación se reducirá al tiempo de existencia de ella; la información financiera necesaria para la confección del proyecto referida a los meses del año en ejercicio y los costos globales de mano de obra del mismo período. Asimismo, el empleador entregará la información pertinente que incida en la política futura de inversiones de la empresa, siempre que no sea considerada por aquél como confidencial.

Si en la empresa no existiere contrato colectivo vigente, tales antecedentes pueden ser solicitados en cualquier momento.”

Si bien la reforma del 2001 eliminó a los grupos de trabajadores de la negociación colectiva voluntaria, observamos en las normas citadas que la tarea de protección y promoción de los sindicatos frente a estas organizaciones no está completa. Es importante tomar en cuenta que los grupos de trabajadores son un desincentivo a la creación y actividad de los sindicatos por su carácter esencialmente temporal – se forman sólo para la negociación colectiva – por lo que los costos asociados al carácter permanente de los sindicatos no existen respecto de estos grupos. Así las cosas, si la principal motivación para organizarse es la negociación colectiva, los trabajadores optarán por formar grupos de negociación antes que sindicatos, lo que resulta inaceptable desde el punto de vista de la orgánica del trabajo decente, que requiere organizaciones permanentes que no sólo se dediquen a la negociación de condiciones comunes de trabajo sino también, entre muchas otras actividades, al acercamiento de visiones con el empresariado y la educación y protección de sus afiliados.

Por ello, cuando el ordenamiento jurídico no sólo establece normas procedimentales para que los grupos de trabajadores puedan negociar y los considera también entes válidos para la presentación de proyectos de contratos colectivos, lo que está haciendo en la práctica es equiparar a estas unidades con los sindicatos, lo que va en desmedro de los últimos por sus desventajas frente a los primeros. Al respecto, es útil citar la Recomendación N°91 de 1951 de la OIT, que establece que un contrato colectivo es aquel “celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados”<sup>28</sup>. Nótese que el texto de la Recomendación considera a las organizaciones de trabajadores como

---

<sup>28</sup> OIT. Recomendación R091 Sobre Los Contratos Colectivos, 1951, Ginebra. [en línea] <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R091>> [consulta: 20 de enero del 2011].

interlocutores válidos en la negociación colectiva sólo para los casos en que no existan sindicatos, por lo que hemos de entender que, existiendo este tipo de organizaciones, la OIT recomienda no incluir grupos de trabajadores en los procesos de negociación colectiva.

Así las cosas, creemos que las normas legales aquí analizadas no están acorde con las necesidades que el trabajo decente significa respecto de la promoción y protección de los sindicatos, equiparando en derechos y beneficios a organizaciones esencialmente temporales y de menor o sin costos asociados, en el contexto de una de las actividades más importantes del mundo laboral formal como lo es la negociación colectiva. La figura de estos grupos de trabajadores resulta un desincentivo a la creación y actividad de sindicatos, y puede, además, mal utilizarse como un mecanismo de práctica antisindical por las empresas, pero que sin embargo estaría dentro de los límites legales.

La solución a este problema es, afortunadamente, bastante simple. Bastaría con eliminar el procedimiento por el cual un grupo de trabajadores pueda negociar colectivamente y quitar la posibilidad de presentación de proyecto de contrato colectivo para estos grupos. Al mismo tiempo, y para mantener concordancia con el derecho constitucional de libre asociación individual, deberá el ordenamiento jurídico establecer claramente la posibilidad de creación de estos grupos de trabajadores y su completo poder de acción, pero sólo en ausencia de sindicatos; de existir estos, los grupos negociadores podrán actuar sólo bajo el alero de estos, y deberán pagar un porcentaje menor a la afiliación pero no pudiendo acceder a los mismos beneficios de los afiliados. Lo último, en todo caso, según las normas ya existentes en nuestro Código del Trabajo.

### **2.2.2. Derecho unilateral del empleador de impedir la presentación de un proyecto de contrato colectivo (artículo 317)**

La negociación colectiva es el principal instrumento por el cual el ordenamiento jurídico garantiza la igualdad entre los empleadores y los trabajadores al momento de acordar las condiciones de su relación. No se trata – al menos para nosotros – de entender el vínculo entre unos y otros como una batalla antagónica en que las ganancias de uno son las pérdidas del otro y viceversa. Nuestra experiencia nos ha mostrado que esta manera de entender las relaciones laborales es tan contraproducente como perniciosa, especialmente considerando que la alternativa logra mucho mejores resultados. Esta alternativa, por supuesto, es considerar que empleadores y trabajadores pueden establecer una relación de cooperación – una sociedad, si se quiere – en que ganancias y pérdidas son comunes para ambos. De esta manera, los objetivos de las unidades de producción son comunes para las empresas y su capital humano, formando un espiral positivo de interacciones entre ambos.

Dicho lo anterior, hemos de reconocer que no siempre se logra que empleadores y trabajadores cooperen de manera tan estrecha como nos gustaría. Y aunque así fuere, la negociación será siempre necesaria si pretendemos maximizar los beneficios para ambas partes de una relación que, sin mayores acuerdos, suele significar sumas para unos y restas para los otros. Así las cosas, hemos de proteger y potenciar el mecanismo de la negociación colectiva como una institución eficiente en equiparar los poderes de negociación entre empleadores y trabajadores. En este contexto, nos parece digna de examen la norma del artículo 317:

“Artículo 317. En las empresas en que no existiere contrato colectivo anterior, los trabajadores podrán presentar al

empleador un proyecto de contrato colectivo en el momento que lo estimen conveniente.

No podrán, sin embargo, presentarlo en uno o más períodos que, cubriendo en su conjunto un plazo máximo de sesenta días en el año calendario, el empleador haya declarado no aptos para iniciar negociaciones.

Dicha declaración deberá hacerse en el mes de junio, antes de la presentación de un proyecto de contrato y cubrirá el período comprendido por los doce meses calendario siguientes a aquél.

La declaración deberá comunicarse por escrito a la Inspección del Trabajo y a los trabajadores.”

¿Cuál es la razón por la que el legislador otorga tal beneficio de prohibir la presentación de un proyecto de contrato colectivo al empleador? Nos preguntamos porque esta facultad aparece, en la práctica, como respondiendo a una necesidad de gran peso, a tal punto que ni siquiera requiere de autorización o acuerdo de un tercero parcial o de los mismos afectados para ejercerla. Sólo podemos inferir que se trata de un resabio de tiempos pasados en que efectivamente, por limitaciones técnicas, era entendible que el empleador pidiese un beneficio como el que comentamos. Estas limitaciones técnicas podían ser referidas a la administración de la empresa, por ejemplo, cuando a fin del año fiscal la cantidad de cálculos requeridos para cerrar los balances y cumplir con las obligaciones tributarias significaran un gran esfuerzo y la necesidad de dedicación completa a ello. Sin embargo, los avances tecnológicos y técnicos hacen innecesario un beneficio como este hoy en día, por lo que sentimos que esta norma queda absolutamente fuera de contexto.

Independiente de las razones que pudiere haber tenido el legislador en su momento, un derecho unilateral a impedir la negociación colectiva por parte del empleador resulta hoy una flagrante transgresión de las libertades laborales de los trabajadores, en concreto, de la libertad de acción sindical. El diálogo social – elemento del trabajo decente y factor clave de la paz social – exige que las facultades de empleadores y trabajadores sean especialmente homogéneas al momento de establecer las condiciones de sus relaciones laborales y jurídicas, por lo que es nuestra opinión que esta norma debería eliminarse por completo, con la sola excepción de su inciso primero.

### **2.2.3. La huelga (artículos 370 y 373)**

Nada más complejo que analizar la huelga como fenómeno jurídico. A primera vista, pareciera que la ley está legitimando medidas de fuerza entre privados, lo que da la sensación de una norma contraria al sistema general del Derecho, que previene este tipo de conductas. Sin embargo, la historia y las prácticas en torno al fenómeno del trabajo nos han mostrado la necesidad de esta institución que, aunque estéticamente cuestionable, da respuesta satisfactoria a una necesidad muy real respecto de la dinámica en las empresas: cuando el empleador y los trabajadores no logran el acuerdo necesario para continuar su relación laboral, el primero tiene todos los argumentos económicos para prescindir de los segundos y seguir adelante. Esta lamentable situación, en la práctica, significaría que las empresas comenzarían procesos masivos de despido de trabajadores al más mínimo indicio de encarecimiento de los costos por concepto de capital humano, lo que es inaceptable desde el punto de vista de la política social y la justicia más pura del Derecho. Para evitar, pues, que esto suceda, y dando respuesta a las demandas de los movimientos obreros que comentábamos en los antecedentes del presente trabajo, los distintos Estados han introducido una serie de normas en sus sistemas legales tendientes a promover la negociación entre empleadores y trabajadores para evitar llegar a puntos de inflexión

en que ninguna de las partes está dispuesta a ceder; luego, si esto de todas maneras ocurre, se dispone del derecho a la huelga para otorgar un mayor peso y fuerza a los trabajadores frente a la total ventaja y poder económico de las empresas.

Sin embargo, y en esto no podemos ser más obvios, no basta simplemente con establecer un derecho a la huelga, sino que este, además, debe ser efectivo. Y es justamente respecto de la efectividad real del derecho a la huelga en Chile que surgen dudas luego del análisis de su regulación en nuestro Código del Trabajo. Efectivamente, el legislador se refiere a la huelga en el Título VI del Libro III (“De la huelga y del cierre temporal de la empresa”), regulación de la que nos preocuparemos de dos normas en particular:

“Artículo 370. Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurren los siguientes requisitos:

- a) Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio;
- b) Que el día de la votación esté comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir éstos, dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta y cinco o sesenta días contados desde la presentación del proyecto, según si la negociación se ajusta al procedimiento señalado en el Capítulo I o II del Título II, respectivamente, y
- c) Que las partes no hubieren convenido en someter el asunto a arbitraje.

Para estos efectos, la comisión negociadora deberá convocar a una votación a lo menos con cinco días de anticipación.

Si la votación no se efectuare en la oportunidad en que corresponda, se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde el último día en que debió procederse a la votación.

Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas a los trabajadores éstos tendrán un plazo de cinco días para proceder a ella.

Para los efectos de este Libro se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.”

“Artículo 373. La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador.



Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días contados desde el día en que se efectuó la votación.”

En estos artículos se establecen los requisitos que deberán cumplir los trabajadores para poder declarar legalmente la huelga. Al respecto, hemos de opinar sobre dos puntos desde la óptica del trabajo decente.

En primer lugar, creemos que el hecho de que la ley asuma que el silencio de los trabajadores respecto de la declaración de huelga significa renunciar a ella atenta contra el espíritu del trabajo decente. De hecho, la situación es más grave si consideramos que, además, este silencio constituye una segunda manifestación tácita de voluntad en el sentido de aceptar las condiciones ofrecidas por el empleador en su última propuesta. Nótese aquí que la regla general en nuestro ordenamiento jurídico respecto del silencio es que este no constituye manifestación en ningún sentido, y sólo de manera excepcional existen normas que le otorgan efectos jurídicos. Sin embargo, no conocemos otro caso en que tenga un doble efecto como en la situación en comento, y menos que se traten de efectos tan gravosos para el afectado como los que aquí se presentan. Entendemos que la regulación de la huelga debe considerar una solución para el caso en que los trabajadores fallen en hacer esta declaración, mas nos parece manifiestamente injusto que no se establezca una segunda oportunidad para hacerlo. De esta manera, creemos que la solución debería acercarse algo como lo siguiente:

- Si la votación no se efectuare en la oportunidad en que corresponda, se entenderá prorrogado el contrato anterior por un plazo máximo de cinco días, durante el cual los trabajadores deberán llevar a cabo la votación.

- Si en esta segunda oportunidad tampoco se verifica la votación, se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador, situación que deberá ser ratificada por un Inspector del Trabajo.

Luego, nos sorprende de sobremanera el altísimo quórum de aprobación de la huelga, que se eleva hasta la mayoría absoluta de los trabajadores. Este requisito – estamos convencidos de que sobre esto no habrá mayor discusión – dista mucho del espíritu del trabajo decente puesto que dificulta en extremo el ejercicio de un derecho que, según todo lo dicho previamente en la presente memoria, hemos de proteger y asegurar su efectividad. Además, hacemos extensivas sobre esto las observaciones respecto de la manifestación tácita de voluntad hechas en el párrafo anterior: creemos que se aleja del espíritu y objetivos del trabajo decente establecer que de no alcanzarse el quórum – que, por lo demás, ya es demasiado elevado – para la aprobación de la huelga, automáticamente signifique que se aceptan las últimas condiciones laborales ofrecidas por el empleador. Proponemos una rebaja del quórum en la votación para decidir la huelga a la mitad más uno de los trabajadores involucrados en la negociación.

Por último, una crítica que hacemos en general respecto de la consagración del derecho a la huelga en nuestro país es que esta se considera sólo para cuando se ha verificado un proceso de negociación reglada o formal, excluyéndose, por lo tanto, los casos de negociación voluntaria o informal. Nos parece que esto significa, en la práctica, restar apoyo a la negociación voluntaria, puesto que los trabajadores tenderán a preferir un procedimiento que les permita, ante un eventual desacuerdo insalvable, optar a ejercer su derecho a huelga por sobre el procedimiento que no permite dicha opción. Esto resulta un contrasentido lógico y una traición al espíritu del trabajo decente: en vez de promover la cooperación y buena voluntad entre los trabajadores y sus empleadores, fortalecemos los procedimientos que suponen mayor confrontación entre ellos. Además, creemos que la negociación reglada en Chile adolece de una excesiva carga regulatoria que la hace casi imposible de seguir, lo que dificulta aún

más el ejercicio efectivo del derecho a huelga que, como anotamos, se podrá verificar al término de la negociación reglada y no la voluntaria.

¿Existen argumentos para restringir el derecho a la huelga sólo para los casos de negociación formal? Desde luego que no. El único valor en la regulación de un procedimiento de negociación es la certeza jurídica de los pasos a seguir, pero estamos convencidos que la costumbre y las buenas prácticas son óptimas fuentes de esta certeza. No pretendemos que se elimine la figura de la negociación reglada en tanto ofrece una alternativa válida, opción que podrían perfectamente tomar trabajadores y empleadores para resolver sus diferencias y acercar posiciones. Por el contrario, proponemos el fortalecimiento de figuras más amistosas de negociación, especialmente aquella que no sigue un procedimiento preestablecido. Este fortalecimiento se hace, por lo pronto, haciendo extensiva la posibilidad de la huelga a ella; otra medida sería extender el fuero a los trabajadores involucrados directamente en la negociación informal, tal como ocurre en la reglada. Por supuesto que habría que involucrar algún grado de certeza en los procesos de negociación informal, pero esto se soluciona fácilmente involucrando a la Dirección del Trabajo, la que deberá ser informada del inicio de un proceso de este tipo.

Una modificación en el sentido de lo descrito en los últimos párrafos sería un avance en excelente dirección hacia la consecución del trabajo decente en Chile porque significaría entender, de una vez por todas, que los trabajadores y las empresas en que prestan sus servicios no son partes antagónicas en una lucha política, social ni económica. Es cierto que sus intereses pueden aparecer como opuestos, pero esto es el resultado de un pobre análisis que no corresponde a nuestros tiempos. En la orilla opuesta está la lógica de entender a una empresa como una sola unidad, en que el beneficio alcanza a todas sus partes. Sólo con este elemento deberíamos ser capaces de acercar las posiciones de unos y otros y terminar con este antagonismo. Sólo así, por último, nos acercaremos realmente a ambientes de trabajo positivos y humanos, tal como lo promueve el trabajo decente.

#### **2.2.4. Reemplazo de trabajadores en huelga (artículo 381)**

Muy relacionado a lo anterior, el del reemplazo de trabajadores en huelga es un tema no exento de polémicas. Por una parte tenemos el interés particular y social en que las empresas produzcan sin interrupciones; particular por los beneficios económicos que ello significa para los individuos involucrados en dichas empresas, y social porque estas unidades productivas responden a una necesidad del colectivo, además del factor empleo que se ve involucrado en la detención de una empresa. Por el otro, tenemos el interés de los trabajadores en huelga en que esta medida de presión surta los efectos deseados y presione efectivamente al empleador para ceder en lo que no podemos sino asumir como demandas justas y razonables. En otras palabras, se produce una tensión entre el interés general – es bueno que las empresas produzcan porque nos beneficia a todos, por lo que debemos incorporar nuevos trabajadores que reemplacen a los que se encuentran en conflicto – y el particular de los trabajadores en huelga – si se reemplaza a los trabajadores legítimamente parados, la huelga ya no tiene el efecto deseado y, considerando que la huelga es el último recurso disponible, significa definitivamente renunciar a la opción de mejorar las condiciones laborales actuales –.

La opción por incluir o no la posibilidad de reemplazo de trabajadores en huelga, entonces, corresponderá a la mayor o menor relevancia que el sistema jurídico asigne a estos intereses en contraposición. Sin embargo, creemos que hay argumentos para inclinarnos hacia los segundos cuando incluimos en la ecuación los dictámenes del trabajo decente.

Analicemos la situación de nuestro código en esta materia:

“Artículo 381. Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada,

en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372<sup>29</sup>, contemple a lo menos:

a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento;

b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses;

c) Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.

---

<sup>29</sup> El empleador deberá informar a todos los trabajadores interesados su última oferta y acompañar una copia de ella a la Inspección del Trabajo, con una anticipación de a lo menos dos días al plazo de cinco días indicado en la letra b) del artículo 370. Para este efecto, entregará un ejemplar a cada trabajador o exhibirá dicha proposición en lugares visibles de la empresa. Todos los gastos correspondientes a esta información serán de cargo del empleador.

En este caso, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva.

Además, en dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo quinto día de haberse hecho efectiva la huelga.

Si el empleador no hiciese una oferta de las características señaladas en el inciso primero, y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del décimo quinto día de hecha efectiva la huelga, siempre y cuando ofrezca el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo. En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.

Si la oferta a que se refiere el inciso primero de este artículo fuese hecha por el empleador después de la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo quinto día de materializada tal oferta, o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de estos sea el primero. Con todo, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, a partir del décimo quinto día de hecha ésta efectiva.

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la oferta a que se refiere el inciso primero se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a lo menos, una reajustabilidad mínima anual, según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los últimos doce meses.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el empleador podrá formular más de una oferta, con tal que al menos una de las proposiciones cumpla con los requisitos que en él se señalan, según sea el caso, y el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo.

Si los trabajadores optasen por reintegrarse individualmente a sus labores de conformidad a lo dispuesto en este artículo, lo harán, al menos, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.

Una vez que el empleador haya hecho uso de los derechos señalados en este artículo, no podrá retirar las ofertas a que en él se hace referencia.

Desde ya hemos de apuntar que estamos completamente de acuerdo en una solución de este tipo para aquellas empresas o servicios que atienden necesidades de primer orden y cuya paralización pudiere provocar grave daño a la salud u orden de la población. Si bien actualmente se prohíbe la huelga este tipo de empresas y servicios, pareciera más razonable desde el punto de vista del trabajo decente considerar una solución como la que plantea el artículo en comento.

Sin embargo, es nuestra opinión que esta norma no debería aplicarse a las empresas que no se encuentran en dichas situaciones. En estos casos – la gran mayoría de las empresas, por lo demás – no se justifica inclinarse por el interés social en tanto es fácilmente salvable por otras vías, especialmente en nuestra economía, que privilegia el emprendimiento privado y por lo tanto cuenta con opciones en casi la totalidad de los productos y servicios que la población requiere a diario. De esta manera, esgrimir el interés social en la pronta reanudación de, por ejemplo, un proceso industrial, es un argumento de difícil defensa cuando se contrapone al devastador efecto que ello tiene sobre los intereses de los trabajadores en huelga, principales interesados en los resultados de la medida en cuestión. La consideración es, en realidad, bastante simple: si los trabajadores en huelga son reemplazados, el principal efecto de la medida – la cesación del trabajo dentro de la empresa y la consecuente necesidad de llegar a acuerdo entre las partes – se diluye y pierde absolutamente su efectividad. La empresa reanuda sus funciones y la huelga, la negociación que la gatilla y los acuerdos necesarios para terminarla pasan a segundo plano.

Podría argumentarse también que hay ocasiones en que la figura de la huelga se presta para abusos por parte de los trabajadores: tomar una posición intransigente en las negociaciones para forzar una huelga esperando que la presión de la medida logre mejores resultados para sus propios intereses. Si bien esto es cierto, no es argumento suficiente para considerar el reemplazo de trabajadores porque significa un total desequilibrio en los poderes de negociación entre las partes. Además, la buena fe debe siempre presumirse, por lo que basar la existencia de esta institución en la posibilidad – eventual, ni siquiera común – es una traición del espíritu general de nuestro ordenamiento jurídico.

Retomando las reflexiones que presentáramos en el apartado anterior en torno a la huelga, recordemos que este es un derecho que hemos de proteger no sólo en cuanto a la posibilidad de ejercerlo, sino especialmente en cuanto a su efectividad. Si hemos constatado que la posibilidad de reemplazar trabajadores durante la huelga menoscaba



absolutamente la eficacia de esta medida, entonces es menester que eliminemos este beneficio del empleador eliminando la norma del artículo que nos preocupa. Esto no sólo desde la óptica del trabajo decente, sino desde la lógica más pura de la justicia.

## CONCLUSIONES

- El fenómeno del trabajo está presente incluso en los más remotos antecedentes de nuestro género, acompañando al hombre desde que se tiene noción de su existencia. Y así como hemos evolucionado y adquirido experiencia y conocimiento, el trabajo también ha sufrido modificaciones no sólo en la manera en que lo llevamos a cabo, sino que también en cómo lo entendemos. Desde una actividad servil, indigna y propia de las personas que no gozaban de libertad, el trabajo evoluciona hasta lo que es hoy, lleno de dignidad y trascendiendo lo puramente material para complementar el desarrollo espiritual de las personas.
- Esta evolución del fenómeno del trabajo, y en especial el elemento espiritual que trasciende la dimensión económica y material, terminó por condicionar la propuesta por parte de la OIT de un concepto de trabajo más humano, que considerara la persona que lo ejerce por sobre los resultados económicos de la actividad. Entender el trabajo de esta manera es hacerse cargo de la búsqueda de trascendencia que todas las personas viven a través del trabajo que ejercen, y se posiciona como una preocupación crítica en la consolidación de un contexto globalizado y necesitado de considerar a las personas como el centro de las actividades en que se involucran.
- Nace entonces el concepto de trabajo decente a partir de una propuesta de Juan Somavía, Director de la OIT, a través de un documento publicado en 1999 y que vagamente se refiere a él en términos de política de la Organización: "(...) la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana".

- Rápidamente la doctrina hace eco de esta propuesta y comienza a elaborar sobre ella, aprovechando su vaguedad para construir propuestas, complementos y desarrollos más profundos. Luego del análisis de algunas intervenciones de distintos autores, concluimos que la introducción del concepto de trabajo decente no sólo marcó un antes y un después en el quehacer laboral alrededor del mundo, sino que logró convertirse en la bandera de lucha del movimiento que entendiera los cambios necesarios en este respecto para hacer frente a los desafíos de nuestro siglo.
  
- Elaboramos también sobre el contenido concreto del concepto que nos preocupa, y reflexionamos en torno a sus elementos:
  - Dignidad humana: El trabajo decente es el que se desenvuelve en un contexto en el que se respeta y considera a la persona sólo por el hecho de ser persona, sin otros requisitos ni distinciones. Además, anotamos que sin este elemento el trabajo decente sería un concepto inútil y vacío, en tanto le da la fuerza para sobresalir y destacarse como la mejor alternativa de nuestro siglo para hacer frente a los desafíos del mundo del trabajo en el contexto de la globalización.
  
  - Libertad: Hicimos obvia referencia al rechazo absoluto del trabajo forzado, y nos referimos a la importancia de la capacidad para elegir el trabajo sin intervención de terceros ni de la autoridad.
  
  - Equidad: Que se logra cuando se da a cada quien lo que le corresponde, aplicable al momento de acceder a un trabajo y durante la vigencia de la relación laboral. En términos jurídicos, la equidad es la ausencia de discriminaciones arbitrarias o carentes de razones objetivas.

- Seguridad: Elemento referido a la estabilidad laboral en el sentido de una razonable expectativa de continuidad de la relación de trabajo en el tiempo; a la seguridad de la capacitación o formación profesional como la adquisición de nuevas habilidades y mejoramiento de las capacidades técnicas de los trabajadores en el contexto de la sociedad del conocimiento; a las condiciones existentes en el lugar de trabajo, específicamente referidas a la higiene y seguridad; y a la protección social en relación al desempleo, a las necesidades de salud, a la incapacidad y la vejez.
  
- Respeto por los derechos laborales: Apuntábamos que sólo podrá ser decente el trabajo en el que los derechos laborales son respetados en todo ámbito de cosas, tal y como han sido consagrados y sin trabas para su ejercicio. Enumeramos también el catálogo de los derechos fundamentales del ámbito laboral, a saber: derecho al trabajo, libre elección del trabajo, remuneración justa, jornada laboral moderada, no discriminación, libertad sindical, seguridad e higiene y seguridad social.
  
- Productividad: En un primer sentido de que todo trabajo debe reflejar esta calidad de ser útil teniendo como contraprestación una remuneración justa, y en su segundo sentido de que, por el sólo hecho de contar con los elementos del trabajo decente, la actividad laboral específica producirá de mejor manera – más inteligentemente – que lo que se lograría sin contar con estos elementos.
  
- Diálogo social: Elemento social y político del trabajo decente referido a la interacción y entendimiento entre trabajadores, empleadores, organismos de la sociedad civil y el Estado.

- Concluimos al cerrar la primera parte de esta investigación que el trabajo decente es una aspiración del conjunto social por darle contenido ético a la actividad laboral y mejorar las condiciones del trabajo en el mundo a través de su concretización por una serie de elementos que deben verificarse en el desarrollo de un trabajo determinado, a saber, dignidad humana, libertad, equidad, seguridad, respeto por los derechos laborales, productividad y diálogo social.
  
- Luego, constatamos que la realidad del fenómeno del trabajo en Chile presenta importantes desafíos en cuanto al trabajo decente. Económicamente contamos con un mercado muy abierto que ha de resguardarse de prácticas foráneas que poco o nada dicen relación con la realidad interna, socialmente las personas generalmente no se ven alcanzadas por los postulados del trabajo decente, y culturalmente tenemos una relación poco sana con el fenómeno del trabajo. Comentamos todo esto sólo como ejemplos de la realidad del fenómeno del trabajo en Chile.
  
- Finalmente, analizamos y opinamos sobre algunas normas de nuestro Código del Trabajo y su concordancia con los dictámenes del trabajo decente:
  - Respecto de las asociaciones de trabajadores que se unen para negociar colectivamente (artículos 314 bis y 315), concluimos que menoscaban la figura de los sindicatos y atentan contra su promoción y protección. Por lo tanto, proponemos eliminar la posibilidad de que estos grupos presenten proyectos de contrato colectivo, y que sólo puedan negociar al alero de los sindicatos cuando estos existan.
  
  - Sobre el derecho unilateral del empleador de impedir la presentación de un proyecto de contrato colectivo (artículo 317), y luego de no encontrar argumentos jurídicos para la existencia de esta norma, concluimos de debe

eliminarse para concordar nuestra legislación con las aspiraciones del trabajo decente.

- Respecto de la huelga (artículos 370 y 373) concluimos que su inclusión en nuestro sistema de Derecho no se ha hecho con la fuerza que requiere, especialmente considerando a) el detalle de la manifestación tácita de voluntad de los trabajadores en el sentido de aceptar la última propuesta del empleador en caso de no emitir declaración respecto de la huelga, lo que nos parece una aberración jurídica, y b) el quórum exigido para su aprobación, el que recomendamos que se modifique de inmediato para adecuarlo la protección de la huelga como derecho laboral. Además, proponemos que debería el Código del Trabajo considerar este derecho también para los casos de negociación informal o no reglada, en circunstancias que sólo se hace para cuando se ha seguido el procedimiento formal.
  
- Por último, sobre el reemplazo de trabajadores en huelga (artículo 381) anotamos que, con la necesaria excepción de las empresas y servicios que atienden necesidades de primer orden y cuya paralización pudiere provocar grave daño a la salud u orden de la población, ha de eliminarse esta institución por menoscabar enormemente la eficacia de la huelga como derecho de los trabajadores en el contexto de la negociación colectiva.

## BIBLIOGRAFÍA

- AHMED, Iftikhar. El trabajo decente y el desarrollo humano. Revista Internacional del Trabajo, 122(2): 291-299, 2003.
- ANKER, Richard, CHERNYSHEV, Igor, EGGER, Philippe, MEHRAN, Farhad, RITTER, Joseph. La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. Revista Internacional del Trabajo, 122(2): 161-196, 2003.
- BARRETO, Hugo. Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa. Boletín Cinterfor/OIT, 151: 153-172, 2001.
- BESCOND, David, CHATAIGNIER, Anne, MEHRAN, Farhad. Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional. Revista Internacional del Trabajo, 122(2): 197-232, 2003.
- BONNET, Florence, FIGUEIREDO, José, STANDING, Guy. Una familia de índices de trabajo decente. Revista Internacional del Trabajo, 122(2): 233-262, 2003.
- BRÚ, Enrique y ROSAL, Mario Hugo. Trabajo decente y formación profesional en Centroamérica y República Dominicana. Boletín Cinterfor/OIT, 151: 93-102, 2001.
- BRÚ, Enrique. Empresa humanizada: trabajo decente y productividad. Boletín Cinterfor/OIT, 153: 145-152, 2002.

- CAMPOS, María Gabriela. El trabajo decente en el Código del Trabajo. Tesis para optar al título de Licenciado. Santiago, Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile, 2007. 69p.
- CASANOVA, Fernando. Formación profesional, productividad y trabajo decente. Boletín Cinterfor/OIT, 153: 29-54, 2002.
- Conferencia Internacional del Trabajo (86ª, 1998, Ginebra). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. [en línea] <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>> [consulta: 3 de septiembre del 2010].
- EGGER, Philippe y SENGERBERGER, Werner. Problemas y políticas del trabajo decente. Boletín Cinterfor/OIT, 151: 27-67, 2001.
- EGGER, Philippe. Trabajo decente y competitividad. Aspectos laborales de la adhesión a la Unión Europea. Revista Internacional del Trabajo, 122(1): 8-33, 2003.
- ERMIDA, Óscar. Trabajo decente y formación profesional. Boletín Cinterfor/OIT, 151: 9-26, 2001.
- FERREIRA, María del Carmen. Trabajo decente y formación profesional. Boletín Cinterfor/OIT, 151: 173-175, 2001.
- FERRER, Javier. Trabajo decente (digno) y formación profesional. Boletín Cinterfor/OIT, 151: 83-88, 2001.



- FIELDS, Gary. El trabajo decente y las políticas de desarrollo. Revista Internacional del Trabajo, 122(2): 263-290, 2003.
- GHAI, Dharam. Trabajo decente. Concepto e indicadores. Revista Internacional del Trabajo, 122(2): 125-160, 2003.
- HENRÍQUEZ, Helia y RIQUELME, Verónica. Lejos del trabajo decente: el empleo desprotegido en Chile. Cuaderno de Investigación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo de Chile (30), noviembre de 2006.
- HUMERES, Héctor. Reforma laboral Ley N°19.759. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2001. 342p.
- MIRANDA, José Olivio. La formación profesional y el trabajo decente. Boletín Cinterfor/OIT, 151: 89-92, 2001.
- OIT. Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación). [en línea] <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C111>> [consulta: 9 de noviembre del 2010].
- RODGERS, Gerry. El trabajo decente como una meta para la economía global. Boletín Cinterfor/OIT, 153: 9-28, 2002.
- SERVAIS, Jean-Michel. Política de trabajo decente y mundialización. Reflexiones sobre un planteamiento jurídico renovado. Revista Internacional del Trabajo, 123(1-2): 215-238, 2004.

- SOMAVÍA, Juan. Trabajo decente. Memoria del Director General, 87ª Conferencia Internacional del Trabajo (1999, Ginebra). [en línea] <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>> [consulta: 3 de septiembre del 2010].
- SOMAVÍA, Juan. Reducir el déficit de trabajo decente – un desafío global. Memoria del Director General, 89ª Conferencia Internacional del Trabajo (2001, Ginebra). [en línea] <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>> [consulta: 3 de septiembre del 2010].
- SOMAVÍA, Juan. Globalización y trabajo decente en las Américas. Informe del Director General, XV Reunión Regional Americana (2002, Lima). [en línea] <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09\\_251\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_251_span.pdf)> [consulta: 3 de septiembre del 2010].
- SOMAVÍA, Juan. Superar la pobreza mediante el trabajo. Memoria del Director General, 91ª Conferencia Internacional del Trabajo (2003, Ginebra). [en línea] <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-i-a.pdf>> [consulta: 3 de septiembre del 2010].
- SUPERSAD, Madhuri. El papel del Estado y los actores sociales. Boletín Cinterfor/OIT, 151: 69-82, 2001.
- THAYER, William. Legislación laboral y su impacto en la productividad y calidad de vida. Revista Chilena de Derecho, 21(1): 9-34, 1994.
- THAYER, William. Texto y comentario del Código del Trabajo. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2002. 434p.

- THAYER, William y NOVOA, Patricio. Manual de Derecho del Trabajo. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, Tomos I, II, III, IV, 2002.
- UGARTE, José Luis. El nuevo derecho del trabajo. Santiago, LexisNexis, 2007. 262p.
- VARAS, Mario. Trabajo decente: entre la calidad del empleo y la flexibilización laboral. Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo de Chile, 183: 4-11, abril del 2004.