

Universidad de Chile
Facultad de Derecho
Departamento de Derecho del Trabajo y De la Seguridad Social

“EL TRABAJO DECENTE Y SU RELACIÓN CON LOS DERECHOS FUNDAMENTALES”

Memoria para optar al Título Profesional de Abogado

Autor:

Carolina Andrea Vucetich Braga

Profesor guía: María Cristina Gajardo Harboe

Santiago, Chile Primavera 2003

I. INTRODUCCIÓN . .	1
II. Concepto de Trabajo Decente. .	3
III. Características del Trabajo Decente .	7
1. Universalidad en la cobertura .	7
2. Defensa y reconocimiento de los derechos de los trabajadores . .	8
3. Condiciones de contratación y de trabajo .	8
4. Planteamiento internacional .	8
IV. Indicadores del Trabajo decente . .	11
1. Modelos Estadísticos .	11
2. Estudios Teóricos y Prácticos. .	12
3. Indicadores del trabajo decente .	12
ESQUEMA N°1 .	12
ESQUEMA N°2 .	13
V. Derechos Humanos y Trabajo Decente .	15
VI. El Concepto de Igualdad y su Relación con el Trabajo Decente .	17
VII. Trabajo Decente como marco integrado de políticas . .	21
VIII. CONCLUSIONES . .	23
IX. BIBLIOGRAFÍA .	25
Direcciones de Internet: .	26
ANEXO . .	27
Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento. ¹² . .	27

¹² Memoria del Director General de la O.I.T.: "Trabajo Decente". Conferencia Internacional del Trabajo 87

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo es una de las actividades más importantes para la gente, en cualquier parte. Es un aspecto definitorio de la existencia humana. Constituye un medio para obtener el sustento, satisfacer las necesidades básicas y también para lograr una plena realización personal. La identidad de las personas se construye en gran medida por la actividad que desempeñan. Así, el trabajo es fundamental en los planos individuales, familiares y sociales.

Es en el trabajo, sin embargo, donde surgen graves enfrentamientos entre los valores e ideales y la vida real. Las desigualdades, los malos tratos, las discriminaciones arbitrarias son prácticas frecuentes que contaminan el ambiente laboral y menoscaban la salud psíquica y física de los trabajadores afectados. Es allí donde la dignidad de las personas, derecho fundamental e inalienable, se ve más frecuente y profundamente violado, quedando las víctimas en una grave indefensión ante el temor de perder su único medio de subsistencia.

El fenómeno de la globalización, entendido como el modelo de desarrollo que predomina en la actualidad, deja al margen a importantes segmentos de la población en su intento de integrar a las economías y de fomentar la iniciativa privada. Es un modelo deficiente en muchos aspectos, y uno de ellos es la profundización de las desigualdades sociales y de la exclusión del mundo del trabajo a, incluso, economías enteras debido a factores tales como el conocimiento o la disponibilidad de recursos financieros y el acceso a modernas tecnologías de la comunicación.

La consigna dominante tanto de gobiernos e instituciones internacionales hasta

ahora, ha sido “Crecer primero, distribuir luego”, y tal distribución ha tardado en concretarse. Hoy, por ejemplo, según datos de la OIT, está disminuyendo la clase media en América Latina, se ha incrementado el número de pobres y desempleados y la diferencia de ingresos en la población se ha acentuado.

Ante esto, la OIT ha intentado tomar medidas fomentando el respeto a los derechos fundamentales en las relaciones laborales formales e informales. Para ello la elaboración del concepto de Trabajo Decente, ha sido fundamental, ya que las estrategias por medio de las cuáles pretende promover la concreción de este objetivo traerían consigo un crecimiento mas equilibrado y sostenible para los países y una vida mejor para todos.

Los medios de acción de la OIT son el conocimiento, el servicio y la promoción. Aporta consejos y propuestas políticas. Ofrece cooperación técnica para la realización de programas y proyectos. Pero nada de esto es suficiente si los mandantes de la Organización -gobiernos, empleadores, y trabajadores- no cumplen con la función concreta que directamente les incumbe: La Lucha Contra la Pobreza.

En el mundo del trabajo la promoción del respeto de los derechos fundamentales es un imperativo. Fomentar el diálogo social, la libertad de asociación y la participación no son meras declaraciones sino que son el camino que conduce a la obtención de la dignidad de las personas.

En el presente trabajo intentaré exponer algunas nociones sobre el concepto de Trabajo Decente, sus características y su relación con los Derechos Fundamentales. En los próximos años, será un tema debatido y controversial, ya que en él hay involucrados intereses opuestos. Es de esperar que las políticas de gobierno tengan presente promover los objetivos que contiene el trabajo decente, sus valores y fines.

II. Concepto de Trabajo Decente.

Para alcanzar un concepto de trabajo decente es recomendable partir por la memoria del Director General de la OIT de 1999, donde se expresa la idea que “actualmente, 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”.¹ El concepto de trabajo decente es el punto de convergencia de los cuatro objetivos estratégicos propuestos por la OIT para el nuevo milenio, que son:

- La promoción de los derechos fundamentales en el trabajo;
- El empleo;
- La protección social y
- El diálogo social.

Esta noción de trabajo decente utilizada por el director general de la OIT es considerada como un objetivo o propósito ajeno a un contenido técnico específico, como un concepto integrador, ya que abarca numerosos objetivos, valores y políticas y también, como una concepción dinámica cuyo contenido evoluciona con el desarrollo de cada país. Se trata, en resumen, de una noción cuya esencia no está completamente definida, a la que hay que dotar de sustancia y que posee gran significación ética, ya que promover un trabajo decente supone la adopción de una posición valorativa

¹ Memoria del Director General de la O.I.T.: "Trabajo Decente". Conferencia Internacional del Trabajo, 87 reunión 1999. Pág.8-9.

estrechamente relacionada con la dignidad de la persona humana.

La concepción gramatical de trabajo decente es bastante cercana a lo que “el trabajo decente” pretende abarcar.² Una acepción en español del adjetivo decente es “buena calidad o en cantidad suficiente”. Por lo tanto, un trabajo decente es aquél suficiente en calidad y cantidad.

La primera utilización del término trabajo decente en la OIT, se da en la Memoria del Director General de la Conferencia de 1999, que lleva ese título. Allí fue definido como “Aquél trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cuál los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y con protección social”. Este concepto contendría las características del trabajo decente y los cuatro objetivos estratégicos fijados por el programa de la OIT. En un documento regional posterior³ se define el trabajo decente como un “empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social”. Cabe destacar que la idea de trabajo productivo es sustituida por la de empleo de calidad; que no se menciona a los ingresos adecuados, los que pueden considerarse subsumidos en la calidad del empleo y que tampoco figura la mención al tripartismo y al diálogo social aunque esta última también podría considerarse incluida en el respeto a los derechos de los trabajadores.

En el primer informe global, correspondiente al Procedimiento de Seguimiento de la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, se relaciona estrechamente a la libertad sindical con el trabajo decente, considerando a aquélla como condición y carácter esencial de éste. En otras definiciones del trabajo decente⁴ se destacan la idea de seguridad en el trabajo y de la necesidad de participación.

De lo expuesto podemos concluir que el trabajo decente es un concepto en construcción, de carácter integrativo, de profundo contenido ético y que tiende a resaltar la importancia de los derechos del trabajador y de la calidad de las condiciones de trabajo.

La OIT le ha atribuido las siguientes características:

trabajo productivo y seguro

con respeto a los derechos laborales

con ingresos adecuados

con protección social

con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.

La seguridad en el trabajo exige cierta continuidad o estabilidad de la relación laboral

² <http://ilo.law.cornell.edu/> fecha de consulta 2 de diciembre de 2003

³ Informe del Director General de la O.I.T.: “Globalización y trabajo decente en las Américas”. XV reunión Regional d Américas. Lima, Dic. de 2002 Pág. 18

⁴ MEMORIA del Director General de la OIT Décimo cuarta reunión Regional. Lima , Perú 1999. Pág. 16

y se vincula con la Formación Profesional. Esta es un componente esencial del concepto de trabajo decente y puede ser considerada como un requisito o condición de la consecución del objetivo del trabajo decente.

La Formación Profesional puede ser vista como un derecho fundamental de los trabajadores y como un instrumento económico de las políticas de empleo y de las estrategias de competitividad y productividad. En la sociedad del conocimiento de hoy el papel de la formación continua es primordial, constituyendo un requisito esencial del trabajo decente. Entre ellos se da una relación dialéctica de ida y vuelta, donde la formación es componente del trabajo decente y por otra parte, éste brinda el espacio apropiado para la ejecución de determinadas acciones de formación, capacitación, conocimiento e información, las que pueden considerarse como una inversión en las economías actuales, que ya no se basan únicamente en la acumulación de capital y de fuerza de trabajo, aportando considerables ventajas comparativas. Frente a lo anterior se hace urgente incorporar a los medidores del trabajo decente algunos indicadores de la formación. Sería necesario medir índices de alfabetización, escolaridad, formación profesional inicial, de frecuencia y extensión de la formación continua y de los programas específicos de formación para determinados colectivos.

Se reconoce que la mundialización presenta una dimensión social que requiere una respuesta social, y que la educación y la formación son componentes de una adecuación económica y social viables a la mundialización.

Es importante tener presente que si no hay trabajo suficiente y decente en todo el mundo, los países más desarrollados acrecentarán sus problemas de inmigración no deseada. La globalización de la economía debería suponer la de la fuerza de trabajo, por ello es tan necesario contar con trabajadores preparados en todo el mundo y no sólo en los países desarrollados.

La idea de la protección social como objetivo de las políticas sociales y como principio jurídico es también un sustento del concepto de trabajo decente. Por ella se permite el acceso de todas las personas a niveles mínimos de seguridad ante los riesgos o contingencias sociales. La protección social incluye a la seguridad social y la supera. Consiste en la intervención colectiva de la sociedad con el fin de proteger a los ciudadanos de diversos riesgos y vulnerabilidades, mantener su bienestar y aumentar su capacidad de enfrentar contingencias.

El diálogo social es el componente del trabajo decente que contribuye significativamente a lograr consensos y compromisos sobre metas comunes y que proporciona los medios para conciliar objetivos contradictorios y resolver adecuadamente los conflictos entre los distintos actores sociales. Los interlocutores sociales deberían fortalecer el diálogo social sobre la formación, compartir responsabilidades en formulación de políticas y concertar asociaciones entre ellos y los gobiernos. Por su parte los gobiernos tendrían que proporcionar un marco para el establecimiento de asociaciones y de un diálogo social efectivo en el campo de la formación y el empleo.

III. Características del Trabajo Decente

DEL CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE SE DESPRENDEN CUATRO CARACTERÍSTICAS:⁵

Universalidad en la cobertura;

Defensa y reconocimiento de los derechos de los trabajadores;

Condiciones de contratación y de trabajo;

Planteamiento internacional.

1. Universalidad en la cobertura

Se refiere a darle una concepción vasta y global a los propósitos del trabajo decente, beneficiando a todas las categorías de trabajadores, ya sean del sector organizado o no.

La universalidad por lo tanto, significa que conviene que el enfoque abarque a todos, ya que la OIT debe prestar atención simultánea a las aspiraciones de todos los sectores.

⁵ Sen, Amartya. "Trabajos y Derechos". Revista Internacional del Trabajo, Vol. 121 (2002), núm.1-2, Pág.130-131

2. Defensa y reconocimiento de los derechos de los trabajadores

No se limita el planteamiento del trabajo decente a los derechos plasmados en la legislación laboral vigente ni a establecer nuevas leyes, sino a que existen algunos derechos fundamentales que deben reconocerse porque son de la esencia de una sociedad en que impera el Estado de Derecho, independiente a que estén o no recogidos en el ordenamiento jurídico interno.

Esto se relaciona con los principios éticos que trascienden el reconocimiento jurídico, abarcando así desde el dominio puro de la ley hasta el terreno más amplio de la ética social.

Los derechos de este tipo son previos y no posteriores a su reconocimiento jurídico y es el Estado el que debe ponerse a la altura de la ética social.

Lo anterior implica una serie de compromisos de parte del Estado, que van más allá de elaborar nuevas leyes, sino que por ejemplo fundar instituciones, promover la eficacia de las ya existentes y sobre todo elaborar un compromiso general de la sociedad en pro del buen funcionamiento de los acuerdos sociales políticos y económicos que se refieran a los derechos sociales.

3. Condiciones de contratación y de trabajo

Este planteamiento sitúa las condiciones de contratación y de trabajo dentro de un amplio marco económico, político y social, que no solo comprende las leyes y prácticas laborales, sino además la necesidad de una sociedad abierta y la promoción de un diálogo social.

Entonces, a lo que refiere esta característica del trabajo decente, es que a los trabajadores no solo les afectan los cuerpos normativos que rigen su trabajo, sino también la posesión de libertades, como ciudadanos con voz y voto que pueden influir en las decisiones políticas e institucionales.

La libertad política como manifestación de un Estado Democrático ayuda a fortalecer la libertad económica y la libertad de sobrevivir. También es importante la seguridad protectora y la garantía de transparencia que influyen directa o indirectamente en defensa del trabajo decente y en la promoción de vidas decentes.

4. Planteamiento internacional

La OIT debe ir más allá de las políticas nacionales, pero es fundamental distinguir entre un planteamiento “internacional” y otro “mundial” o “universal”.

Un planteamiento internacional deriva de la relación entre naciones, y opera a través de ellas. En cambio, un planteamiento mundial no ve a los seres humanos como ciudadanos de uno u otro país, ni acepta que sus relaciones deben ser mediadas por entidades nacionales.

La OIT ha tomado un nuevo rumbo basado en un planteamiento universal. Influye en ello la creciente globalización que exige un enfoque mundial de los principios éticos básicos y de los procedimientos políticos y sociales. Ejemplos, la economía de mercado y la ética capitalista donde las conexiones mundiales trascienden las relaciones entre naciones.

Abordar las condiciones de trabajo y los intereses y derechos de los trabajadores en general, exige ir más allá de los angostos límites de las relaciones internacionales.

Un planteamiento mundial, forma parte de la historia del movimiento obrero en la humanidad, así como la tradición de solidaridad y compromiso. Hoy se ha revitalizado un planteamiento integral de esta índole. El mundo en vías de universalización económica, con sus oportunidades y problemas, exige una comprensión mundial de la importancia del trabajo decente y de las exigencias que el comprende en sus distintas esferas económicas, políticas y sociales.

IV. Indicadores del Trabajo decente

Los objetivos del trabajo decente se deben llevar a la práctica implementando distintos programas y promoviendo políticas nacionales e internacionales que combinen los derechos fundamentales en el trabajo con las oportunidades de empleo e ingresos y con el desarrollo económico.

Para saber si se están alcanzado los objetivos del trabajo decente se han utilizado diferentes métodos, como la elaboración de indicadores, modelos estadísticos y estudios teóricos y prácticos.

1. Modelos Estadísticos

Relacionan los derechos fundamentales en el trabajo con el crecimiento económico, sobre todo en los distintos aspectos de la mundialización, en particular, la inversión extranjera directa y la ventaja comercial comparativa.

Sus primeros resultados demuestran que la inversión extranjera directa favorece a los países que cuentan con un mayor número de normas laborales, contra la creencia a priori de que la inversión extranjera busca dirigirse a países sin normas laborales.

2. Estudios Teóricos y Prácticos.

La aplicación del trabajo decente requiere de un examen de las relaciones existentes entre sus diferentes objetivos y de un análisis del proceso mediante el cuál las distintas políticas pueden formularse y aplicarse del modo más eficaz posible. Hay proyectos de formulación y aplicación de políticas que fracasan no por tener por fundamentos teorías incorrectas, sino debido a que no consideran con atención a los principales actores e instituciones que determinan las iniciativas.⁶

Los primeros estudios se refieren a los cometidos e importancia de las instituciones sindicales en relación con el trabajo decente y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. Otros estudios se refieren al papel que desempeña la legislación del trabajo, en particular en el contexto de una economía mundial cada vez más integrada, y a la aplicación de las políticas de trabajo decente, las que tendrán que adaptarse a unos mercados cada vez más abiertos y competitivos y a nuevos sistemas de comunicación y producción. Se suscita un debate sobre el equilibrio óptimo entre, por un lado, la protección legal de los trabajadores y por otro, la competitividad económica y la creación de empleos. Hay estudios que se refieren a los tribunales del trabajo y al nuevo papel del Estado.

3. Indicadores del trabajo decente

Estos cuadros muestran en forma sintética los indicadores de un trabajo decente y las materias que componen cada uno de sus puntos, que corresponden a sus objetivos fundamentales.

ESQUEMA N°1

⁶ <http://relabor.fder.edu.uy> .fecha de consulta 14 de diciembre de 2003.

IV. Indicadores del Trabajo decente

VALORES	VARIABLES	INDICADORES
Universalidad o Generalización	Inclusión/ Exclusión	Nivel educativo Distribución del ingreso Tasa de sindicalización Cobertura de la negociación colectiva Cobertura de la legislación laboral Cobertura de la seguridad social
Igualdad	Igualdad/ Desigualdad	Salario real (canasta básica) Relación entre salario mínimo y salario real Relación entre salario mínimo y salario medio Relación entre salario mínimo y salarios altos Distribución del ingreso PBI per cápita
Ética	Seguridad/ Inseguridad	Rotatividad en el empleo Duración promedio de los lapsos de desocupación Duración de los contratos de trabajo Porcentaje de los contratos de duración indefinida Porcentaje de los contratos precarios y de duración determinada Limitaciones a la contratación precaria y al despido Existencia y contenido del Seguro de Paro
Derechos Humanos		Ratificación de normas internacionales Duración de los juicios laborales Porcentaje de sentencias que acogen o rechazan la demanda Gratuidad o costo del proceso laboral Porcentaje de Inspectores del Trabajo por Población Porcentaje del Presupuesto del Ministerio de Trabajo sobre el Presupuesto de la Administración Central Salario Horas de trabajo Tiempo de descanso Tasa de sindicalización Población cubierta por la negociación colectiva Ejercicio del derecho de huelga

ESQUEMA N°2

“EL TRABAJO DECENTE Y SU RELACIÓN CON LOS DERECHOS FUNDAMENTALES”

Valores, Variables o componentes del trabajo decente	INDICADORES
Cumplimiento de los derechos laborales	Ratificación de convenios internacionales del trabajo N° de Inspectores del trabajo por cada 1000 trabajadores Duración promedio de la jornada de trabajo Tasa de sindicalización Población cubierta por la negociación colectiva Horas de huelga por año
Promoción del empleo de calidad	Porcentaje de la PEA con nivel de enseñanza primaria Porcentaje de la PEA con nivel de enseñanza secundaria, técnica o tecnológica Porcentaje de la PEA con nivel de enseñanza terciaria Salario medio Duración promedio de los contratos de trabajo en la actividad privada Porcentaje de contratos de duración indefinida sobre el total de asalariados Porcentaje de trabajadores informales en relación con la PEA
Protección Social	Porcentaje del presupuesto del Ministerio de Trabajo sobre el presupuesto de la Administración Central Porcentaje de la cobertura provisional Existencia de cobertura de la salud Existencia de cobertura de accidentes de trabajo Existencia de un sistema de asignaciones familiares Existencia de seguro de desempleo
Promoción del Diálogo Social	Existencia de normas que promuevan la concertación social Existencia de normas que promuevan la negociación colectiva Existencia de instancias de participación

V. Derechos Humanos y Trabajo Decente

El siglo veinte se ha caracterizado por la promoción de los Derechos Humanos a la cuál la OIT ha contribuido en forma destacada. Hoy las prioridades de la Organización son tres:

Promover la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

Intensificar la lucha contra el trabajo infantil.

Renovar sus actividades en lo referente a sus normas.

La finalidad general es promover el desarrollo con pleno respeto de la dignidad y humana y de la justicia social.

En junio de 1998 la Conferencia Internacional del Trabajo adopta la declaración de la OIT relativa a los principios y Derechos Fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

La declaración comprende el compromiso de todo los miembros de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe, los principios y derechos relativos a:

La libertad de asociación;

Libertad Sindical;

El reconocimiento efectivo del Derecho de Negociación Colectiva;

La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

La abolición efectiva del trabajo infantil;

Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Cabe hacer presente que las declaraciones son instrumentos a los que la OIT ha recurrido prudentemente. A diferencia de los Convenios Intencionales del Trabajo que sólo obligan a los miembros que los ratifican, la Declaración rige automáticamente para todos los países que hayan aceptado la constitución de la OIT, independientemente de que hayan ratificado o no los convenios fundamentales de la OIT. Se invita no obstante, a todos ellos a ratificarlos⁷

⁷ Memoria del Director General de la O.I.T: "Trabajo Decente". Conferencia Internacional del Trabajo 87 reunión 1999. Pág16

VI. El Concepto de Igualdad y su Relación con el Trabajo Decente

El principio de la igualdad va estrechamente unido al concepto de trabajo decente. Esto se refleja en el concepto que de éste da la OIT y de que en la lucha contra la discriminación se van dejando de lado las prohibiciones y obligaciones negativas y se adoptan otras positivas e integradoras cuyo objetivo es promover la igualdad.

Por ello es de vital importancia el fortalecimiento de las colectividades que se encuentran en situaciones desventajosas y la promoción de la habilitación, entendida como la representación y la participación.

Para poder elaborar un programa de trabajo decente es fundamental tener en cuenta los principios básicos de los que se derivan los conceptos jurídicos y sociales de la igualdad.⁸

La igualdad puede entenderse como coherencia, los iguales tienen que tratarse de manera igual, y la igualdad puede ser sustantiva o material. Es esta última la que nos interesa. La igualdad sustantiva se conforma de tres planteamientos:

Igualdad de resultados.

Igualdad de oportunidades.

⁸ Hepple, Bob. "Igualdad, representación y participación para un trabajo decente". Revista Internacional del Trabajo, Vo1 120 (2001)Num1, pág.8-9

Igual dignidad humana.⁹

Estos planteamientos constituyen la base de la noción de trabajo decente, proclamando la igualdad básica de todos los que trabajan o buscan empleo. Sientan la base para atender las necesidades de desempleados, asalariados, trabajadores por cuenta propia, de los viejos y de los jóvenes, de los que tienen un trabajo regular, y de los que se ganan la vida en el sector no estructurado (economía informal o sumergida). Estos planteamientos tienen relación con la igualdad horizontal y sus obligaciones con sentido negativo (eliminar la discriminación) y positivo (fomentar la igualdad)

Son necesarias las obligaciones positivas para promover la igualdad y los derechos correspondientes, además, porque el concepto de trabajo decente va unido a un modelo de desarrollo socialmente justo y perdurable. Ha de ser un trabajo productivo que genere unos ingresos suficientes y tenga una protección social adecuada. El Banco Mundial tiene una posición acorde a la de OIT acerca del trabajo decente y plantea que para reducir la pobreza se requiere que los Estados asuman obligaciones positivas para asegurar el derecho de acceso al trabajo, la sanidad, educación y la seguridad social¹⁰. Surge el problema del cumplimiento de las obligaciones positivas lo que supone establecer un sistema para reducir la desigualdad fomentando la representación equitativa y suprimiendo los obstáculos a la plena participación. Existen varios planteamientos:

Los derechos y obligaciones permiten presentar denuncias individuales ante los tribunales por vulneración del derecho a un trato no discriminatorio, es el modelo americano.

El mando y control del gobierno o de un organismo público independiente que establece las normas que las entidades tienen que cumplir y les da fuerza obligatoria.

La propia regulación voluntaria. Las entidades cumplen unilateralmente los objetivos sin amenaza de coacción.

La regulación propia reforzada con sanciones jurídicas a los que no la cumplan voluntariamente.

Incentivos económicos.

La discusión entre cuál de estas fórmulas es la más favorable ha llevado a la elaboración de la “teoría de la ordenación receptiva”, actualmente con amplia acogida en materia de medio ambiente. Esta teoría se visualiza con la imagen de una pirámide, la que se denomina “pirámide del cumplimiento”, la que supone una relación tripartita entre los que están regulados, las empresas, aquellos cuyos intereses se ven afectados, agrupaciones de intereses y una agrupación independiente que agrupa el interés común. Así, el enfoque negativo se sustituye por métodos dinámicos anticipativos e integradores. Las autoridades públicas tienen que elaborar planes de igualdad en que establezcan

⁹ Hepple, Bob. "Igualdad, representación y participación para un trabajo decente". Revista Internacional del Trabajo, Vo1 120 (2001)Num1, pág.8-9

¹⁰ Memoria del Director general de la OT : " Superar la pobreza mediante el trabajo. conferencia Internacional del Trabajo 91° reunión 2003. Pág 98-99.

políticas y objetivos cuyo cumplimiento deberá vigilarse. Las personas afectadas pueden participar en el proceso ejerciendo su derecho a la información y a la consulta.

VII. Trabajo Decente como marco integrado de políticas

Los grandes problemas mundiales aun no resueltos, como la desigualdad, la inseguridad, la pobreza y el desempleo, son percibidos cotidianamente desde la perspectiva de cada persona, de las familias y de las comunidades. La urgencia por lograr su eliminación ha llevado a integrarlos dentro de los temas primordiales de la OIT. Para satisfacer las necesidades de las personas se requieren enfoques integrados de las políticas, que mixturen metas sociales y económicas. El concepto de trabajo decente creado por la OIT se hace cargo de ello.¹¹

Cada uno de los elementos del trabajo decente cumple una función en el logro de objetivos más amplios, como la erradicación de la pobreza, la inclusión social y la realización personal. El trabajo contribuiría a la inclusión social pero solo si se realiza en condiciones apropiadas. Los programas contra la pobreza pueden consistir en asegurar los ingresos y el empleo, pero para lograr esto se requiere el respeto de los derechos y la representación de los trabajadores.

Además, los diferentes aspectos del trabajo decente se refuerzan mutuamente. Por ejemplo, el derecho de asociación y a la libertad sindical, la seguridad de los ingresos, la seguridad en el trabajo, el diálogo social, la abolición del trabajo infantil y de la

¹¹ Memoria Director General de la O.I.T.: "Reducir el Déficit de trabajo decente- Un desafío global". Conferencia Internacional del Trabajo 89ava reunión, 2001. Pág23,

discriminación, todos ellos conducen a una mejor calidad de vida, y junto con el crecimiento económico y la creación de empleos, se hace más fácil lograr los fines propuestos por los programas de la OIT.

La estrategia integrada que contempla el programa de trabajo decente, puede proporcionar una base para lograr la asociación con otras entidades y así alcanzar un objetivo más amplio de desarrollo sustentable. Por ejemplo, en lo relativo a las cuestiones ambientales.

Por todo lo anterior el trabajo decente contribuye al cumplimiento del mandato de la OIT de distintas maneras:

Es una meta, que refleja en forma simple una aspiración universal de conseguir un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Proporciona un marco de políticas dentro del cuál los cuatro objetivos estratégicos, se combinan con objetivos de crecimiento y de desarrollo fijados en torno a la empresa y al empleo. Se trata de lograr un enfoque coherente con las metas comunes, que proporcione la base para un compromiso a más largo plazo de los mandantes tripartitos de la OIT.

Constituye un método para organizar programas y actividades, para que se definan metas e indicadores de rendimiento que den la posibilidad de medir los progresos y rendir cuenta a los mandantes.

Es una plataforma para el diálogo y la asociación con otras entidades. El programa de trabajo decente proporciona una plataforma de orientaciones generales para entablar el diálogo con el exterior y establecer asociaciones con otras organizaciones del sistema multilateral y la sociedad civil. Es un instrumento para hacer participar a todo el mundo, más allá del ámbito de la OIT.

El trabajo decente ofrece, pues, un medio para combinar el empleo, los derechos sociales, la protección social y el diálogo social en las estrategias de desarrollo.

Es de esperar que cada país, cualquiera que sea su nivel de desarrollo, fije sus propios objetivos para reducir el déficit de trabajo decente y asuma el compromiso de aplicar una política de promoción de trabajo decente como eje de una estrategia dinámica de desarrollo. Ello, sumado a las iniciativas privadas que ofrezcan mayores niveles de cooperación técnica y a mecanismos de la OIT más efectivos, contribuirá a reducir el déficit del trabajo decente, siendo ésta la única vía adecuada para la reducción de la pobreza y para alcanzar una mayor legitimidad de la economía global.

VIII. CONCLUSIONES

El concepto de trabajo decente elaborado por la OIT es dinámico, se adapta a las circunstancias de cada país y admite interpretaciones diversas. Pero hay elementos que son propios y distintivos de él, como la defensa y protección de los derechos fundamentales en las relaciones laborales de todo tipo.

La propuesta de la OIT con la creación de este concepto, intenta impulsar una política globalizante que oriente las políticas macroeconómicas, estructurales y sectoriales a favor de la promoción de más y mejores empleos. Pero avanzar hacia la puesta en marcha de estos planes no es una labor exclusiva de la OIT o del Ministerio del Trabajo de cada país. Es una responsabilidad individual y colectiva de los Estados Miembros de la OIT, especialmente de sus mandantes.

Las dificultades para lograr la implementación del programa de Trabajo Decente son muchas. Es un ideal a alcanzar, pero no una tarea imposible. Hay medidas concretas que se pueden adoptar para acercarnos a él. Propender a políticas fiscales anticíclicas, que permitan ahorrar para enfrentar mejor los períodos difíciles. Ello requeriría una reforma de los sistemas tributarios a efectos de que sean más neutrales y de evitar la evasión. Pero muchos países atraviesan crisis. En esos casos es obligación adoptar políticas de emergencia para aplacar los peores efectos de la misma y no incrementarlos.

Además es necesario afirmar las democracias y sus instituciones, bases de todo el programa. Asegurar los derechos y libertades de todas las personas, en cualquier situación y evitar los abusos de autoridad.

Potenciar el espíritu emprendedor de micro, pequeñas y grandes empresas para que desarrollen un papel fundamental en la generación de más trabajos y de mejor calidad y así contribuir a la productividad de los países.

Aumentar los niveles de protección social frente a las eventualidades del desempleo, la enfermedad, los accidentes del trabajo y la vejez, acompañado de cierto grado de flexibilidad laboral.

El diálogo social o diálogo para el consenso tiene una gran importancia para lograr una conjunción de los intereses de los distintos sectores. El tripartismo que caracteriza a la OIT adquiere una vigencia particular.

Es necesario, considerando que la equidad es un componente transversal y esencial del programa, poner especial atención en los sectores más desprotegidos de la sociedad, y a ellos destinar refuerzos.

La modernización de las administraciones públicas es un punto importante en la consecución de los objetivos del programa. Conseguir su agilización y un efectivo y claro manejo de sus recursos facilitaría la tarea propuesta.

Un sistema internacional legitimado, fundado en reglas justas para todos los Estados, es un importante factor que también contribuiría a alcanzar los objetivos del Trabajo Decente.

Estos son ejemplos de algunas medidas que podrían conducir hacia un Trabajo Decente. Pero lo fundamental pasa por la decisión política de los Gobiernos de implementarlas y de su voluntad para hacer frente a las adversidades. De lo contrario, "El Trabajo Decente" permanecerá como un agradable concepto doctrinario, vacío y carente de contenido.

IX. BIBLIOGRAFÍA

- REICH, ROBERT B. "El Reto del Trabajo Decente". Revista Internacional del Trabajo, Vol. 121(2002), núm. 1-2.
- VALTICOS, NICOLAS. "Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos. ¿Cómo estamos en vísperas del año 2000?" Revista Internacional del Trabajo, Vol. 117(1998), núm. 2.
- HEPPLE, BOB. "Igualdad, representación y participación para un trabajo decente", Revista Internacional del Trabajo, Vol. 120(2001), núm. 1.
- KELLERSON, HILARY. "La declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales: un reto para el futuro". Revista Internacional del Trabajo, Vol. 117(1998), núm. 2.
- SEN, AMARTYA. "Trabajos y Derechos". Revista Internacional del Trabajo, Vol. 119(2000), núm. 2.
- STIGLITZ, JOSEPH E. "Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad". Revista Internacional del Trabajo, Vol. 121(2002), núm. 1-2.
- EGGER, PHILIPPE. "Perspectivas: Hacia un marco programático para promover el trabajo decente". Revista Internacional del Trabajo, Vol. 121(2002), núm. 1-2.
- Memoria del Director General de la OIT: "Trabajo Decente". Conferencia Internacional del Trabajo 87° reunión 1999.
- Informe del Director General de la OIT: "Globalización y trabajo decente en las

- Américas”. XV Reunión Regional Américas. Lima, Diciembre de 2002.
- Memoria del Director General de la O.I.T.: “Reducir el déficit de Trabajo Decente - Un desafío global”. Conferencia Internacional del Trabajo, 89ava Reunión, junio 2001.
- Memoria del Director General de la O.I.T. Decimocuarta Reunión Regional de los Estados Miembros de la O.I.T. en las Américas. Lima, Perú, agosto 1999.
- STANDING, G.: “De las encuestas sobre la seguridad de las personas al índice de Trabajo Decente”. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 121 (2002) Núm. 4.
13. Es más barato ser ético que lo contrario. 2003. El Mercurio, Artes y Letras, Santiago, Chile, 27 abril, E- 10, E- 11.
- .¿Hacia dónde va el trabajo? 1999. El Mercurio, Artes y Letras, Santiago, Chile 5 de Diciembre, E-12, E 13.
15. FLORES, CAROLINA: ¿Requieren los trabajadores de políticas buenas? El marco institucional y el desarrollo de las PYMES en CHILE. 2001.
16. Guía operacional. OIT. Ginebra 2003 Desarrollo económico local en situaciones de post crisis.
17. Memoria del Director General de la OIT, Conferencia Internacional de Trabajo 91º Reunión 2003

Direcciones de Internet:

<http://relabor.fder.edu.uy/>

<http://ilo.law.cornell.edu/>

3. <http://www.o.i.t.or.cr/>

4. <http://www.ilo.org/>

ANEXO

Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento.¹²

Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998.

Por la Declaración, se manifiesta el ideal de que el crecimiento económico vaya acompañado de justicia social. En 1995 la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de Copenhague, expresó ese deseo, al defender los derechos básicos de los trabajadores y propugnar su respeto. La reunión ministerial de la OMC, Singapur 1996, reafirmó la preeminencia de la OIT como organismo competente en lo que se refiere a fijar y vigilar las normas del trabajo fundamentales. La OIT asumió plenamente esa misión al acordar la Declaración, que es una orientación normativa central en pro del desarrollo.

La Declaración se presenta como un punto de referencia para toda la comunidad internacional, y en especial para los siguientes entes:

¹²

Memoria del Director General de la O.I.T.: "Trabajo Decente". Conferencia Internacional del Trabajo 87

Organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Organismos No Gubernamentales (ONG).

Empresas multinacionales.

La OIT ha desarrollado un programa INFOCUS para promover la declaración, para que ella se perciba y comprenda mejor, y para fomentar una política de aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El programa INFOCUS persigue tres fines, que son:

Dar a conocer la Declaración.

Realzar la percepción del aporte de los Derechos y Principios Fundamentales al desarrollo, la democracia, la justicia y habilitación de los hombres y mujeres.

Promover medidas políticas que lleven a la practica esos principios, en las condiciones propias del desarrollo de cada país.

La Declaración y su seguimiento, tienen el carácter de promoción, por lo que el programa INFOCUS cuenta con los siguientes elementos, a saber:

Campañas de educación y en los medios de comunicación,

Realización de estudios sobre cómo los principios y derechos se relacionan con el crecimiento económico, la creación de empleo, la reducción de la pobreza y la igualdad entre los sexos,

Análisis sociales para determinar qué limita o facilita el cumplimiento de la Declaración,

Asesoramiento normativo sobre la creación de trabajos y protección social inherentes al respeto de los principios y Derechos Fundamentales,

Apoyo jurídico que refuerce la facultad de legisladores y órganos rectores del trabajo, de imponer el cumplimiento de las leyes sobre principios y Derechos Fundamentales,

Una mayor intervención de los interesados en ayudar, junto con las organizaciones de empleadores, los sindicatos y asociaciones de la sociedad civil,

Movilización de todos los servicios de la OIT para que se encuentren informados del seguimiento de la Declaración sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo.