

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE POSTGRADO



PONTIFICIA
**UNIVERSIDAD
CATÓLICA**
DEL PERÚ

**“EL TRABAJO DECENTE.
HACIA LA CONSTRUCCION DE UNA DEFINICION OPERATIVA A
PARTIR DE SUS FUNDAMENTOS”**

Tesis para optar el grado de Magister en Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

AUTOR:

Percy Curi Portocarrero

ASESOR:

Ernesto Aguinaga Meza

JURADO:

David Campana Zegarra

César Abanto Revilla

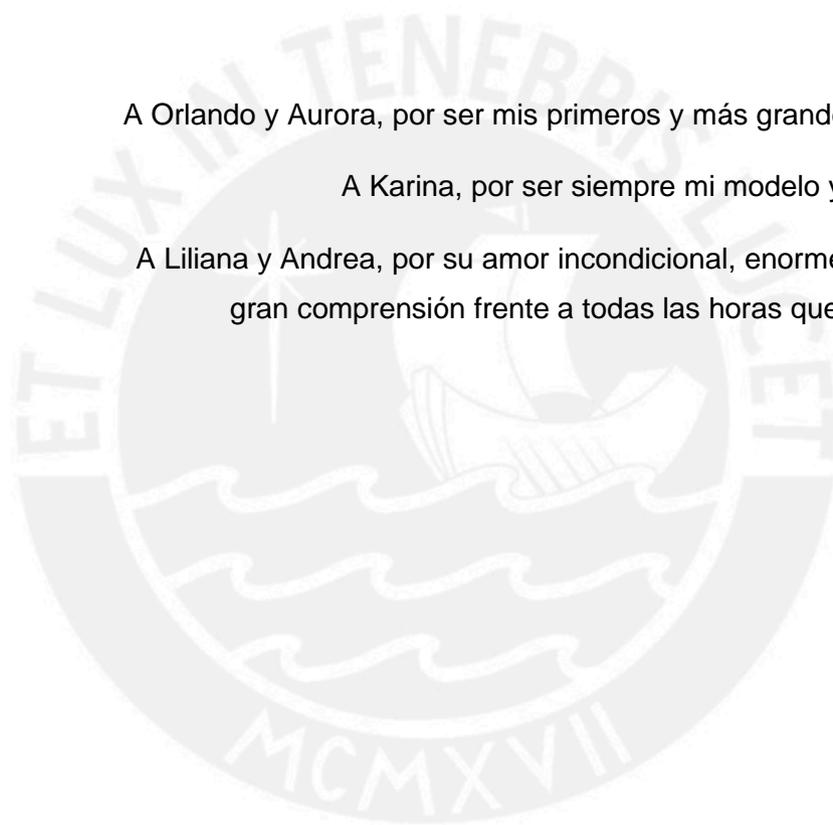
LIMA, - PERÚ

2016

A Orlando y Aurora, por ser mis primeros y más grandes maestros.

A Karina, por ser siempre mi modelo y motivación.

A Liliana y Andrea, por su amor incondicional, enorme paciencia y gran comprensión frente a todas las horas que les adeudo.



RESUMEN EJECUTIVO

La tesis que presentamos tiene como objetivo encontrar una definición operativa que acompañe al concepto Trabajo Decente y que permita su materialización en el terreno fáctico, destacándose así la importancia y necesidad de estudiar dicha figura como parte indisoluble de los derechos laborales y respuesta a la globalización, a partir de su dimensión social.

Como procedimiento para poder abordar dicha definición operativa hemos considerado necesario analizar primero los fundamentos del Trabajo Decente, partiendo de una visión tridimensional del concepto, que ha representado el reconocimiento de los aspectos ético, económico y jurídico, pero a la vez, brindando mayor preponderancia al primero de ellos. En efecto, consideramos que el concepto Trabajo Decente posee un contenido esencialmente ético y su valor reposa necesariamente en principios que resaltan dicho aspecto, por lo que para demostrar dicha vinculación nos hemos valido de la teoría de las capacidades de Amartya Sen.

Asimismo, hemos repasado las diversas nociones que se han formado acerca del Trabajo Decente desde su primera alusión en 1999 pasando por las diversas posturas que la doctrina ha adoptado sobre él hasta la actualidad, demostrándose así una línea evolutiva de su desarrollo que se ha ido apartando de la inicial y -a nuestro entender- reducida visión que lo encuadraba únicamente en torno a la convergencia de los cuatro objetivos estratégicos de la Organización Internacional del Trabajo y lo ha ido acercando a una visión más pluridimensional que resalta su contenido ético, reposado sobre la dignidad del trabajador como ser humano.

Acercándonos a la parte final de la investigación, presentamos una serie de indicadores que coadyuvan a la medición de los niveles de decencia de un trabajo, identificándose con ellos la existencia de cinco posibles estadios que van desde la indecencia absoluta hasta la identificación del trabajo decente, lo que nos permite llegar a la construcción de una definición operativa de dicho concepto que presentamos como contribución al estudio de este concepto.



EL TRABAJO DECENTE HACIA LA CONSTRUCCION DE UNA DEFINICION OPERATIVA A PARTIR DE SUS FUNDAMENTOS

INTRODUCCIÓN

La dimensión social de la Globalización.....	6
--	---

CAPÍTULO I

APARICION DEL CONCEPTO TRABAJO DECENTE	10
1.1. Definición y elementos del Trabajo Decente según la OIT	14
1.2. Desarrollo doctrinal de la definición de Trabajo Decente utilizada por la OIT.....	26
1.3. El Trabajo Decente en la doctrina	31

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS DEL TRABAJO DECENTE.....	42
2.1. Enfoque ético del Trabajo Decente.	42
2.1.1. Enfoque de las capacidades	46
2.1.2. El Trabajo Decente como elemento de aspiración humana. Situación de grupos vulnerables	59
a) El Trabajo Decente y enfoque de género	60
b) El Trabajo Decente y las personas con discapacidad	63
c) El Trabajo Decente y los jóvenes	65
d) El Trabajo Decente y las trabajadoras del hogar	67
2.2. Enfoque Económico del Trabajo Decente y su relación con el Desarrollo	69
2.2.1 Acciones impulsadas por la OIT.....	71
2.2.2 El Trabajo Decente y los Objetivos de Desarrollo Sostenible	73
2.2.3 El Trabajo Decente y los Objetivos de Desarrollo del Milenio	76
2.3. Enfoque jurídico del Trabajo Decente.....	79
2.3.1 Los derechos humanos laborales, el ius cogens laboral y el Trabajo Decente	79
2.3.2 Reconocimiento del concepto Trabajo Decente en la Constitución Política peruana.....	84

CAPÍTULO III

INDICADORES DEL TRABAJO DECENTE Y CONSTRUCCION DE UNA DEFINICIÓN OPERATIVA 96

3.1. Hacia la construcción de una definición operativa del Trabajo Decente. Indicadores propuestos por la doctrina..... 96

3.2. Indicadores propuestos para la medición del Trabajo Decente..... 107

3.3. Construcción de una definición operativa113

CONCLUSIONES.....116

BIBLIOGRAFIA.....123



INTRODUCCION

LA DIMENSION SOCIAL DE LA GLOBALIZACIÓN

No cabe duda de que en los tiempos en que vivimos resulta inevitable para los Estados encontrarse involucrados en el proceso de la globalización¹, entendiéndose por tal a aquel fenómeno –no sólo, pero principalmente- económico, productivo y político, que permite generar mayor relevancia a los procesos internacionales (regional o mundial) sobre los nacionales, caracterizándose en el desarrollo de estos procesos la influencia que ejercen los gobiernos de aquellos países desarrollados y de las corporaciones transnacionales frente a los gobiernos de los países en vías de desarrollo.

Ello también implica que en el desarrollo de la globalización, como objetivo de integración económica y de los procesos productivos, los Estados se han visto en la necesidad de incrementar su nivel de competitividad, lo que los lleva a implementar mecanismos de reconversión productiva, fenómeno que va a generar un mayor despliegue de determinados sectores productivos y empresas frente a la necesidad de repliegue de otros sectores productivos. En el plano laboral, la globalización va a significar la creación y eliminación de puestos de trabajo, generándose la movilización de trabajadores desde los sectores menos dinámicos hacia aquellos con mayor dinamismo.

¹ Teniendo especial importancia el proceso de globalización económica. Como señalan Mateus y Brassset, *“La realidad, es que la globalización económica ya no es una teoría, o un posible camino de la economía y el mercado, sino un hecho concreto que está cambiando por completo las estrategias económicas de todas las naciones, redefiniendo las relaciones internacionales y creando nuevos y poderosos patrones culturales”*. MATEUS, Julián Ramiro y BRASSET, David William. *“La globalización: Sus efectos y bondades”* en: Economía y Desarrollo. Fundación Universidad Autónoma de Colombia. Marzo 2002. Vol. 1, N° 1.

Como reconoce Juan Somavia² en su Memoria “Cambios en el Mundo del Trabajo”, presentada ante la 95ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, como producto de la globalización se pueden diferenciar cuatro fuerzas interrelacionadas que conjugan para transformar el lugar del trabajo y el mercado laboral, fuerzas que se vinculan a la necesidad de desarrollo, la (inevitable) transformación tecnológica, la intensificación de la competencia a nivel mundial y la evolución del pensamiento político hacia una mayor confianza en los mercados y la disminución de la acción del Estado. De esta manera, evolucionaron los sistemas globales de producción, estableciendo una conexión entre los mercados de productos y laborales de los países desarrollados y en desarrollo.

En este proceso de globalización se han generado diversas transformaciones sustantivas en las relaciones laborales que han ido representando cambios en el empleo (precarización y alza de las tasas de desempleo³), flexibilización en el mercado de trabajo (tendencia a la inestabilidad y altas tasas de rotación), cambios en la normativa laboral (tendencia a la desprotección laboral), debilitamiento del sindicalismo y las negociaciones colectivas (tendencia a la pérdida de derechos adquiridos), entre otros⁴. Estos fenómenos, nos llevan a ubicarnos en el contexto de la globalización para el derecho del trabajo.

Asimismo, estos escenarios dieron lugar a la aparición de nuevas figuras del derecho del trabajo a fin de impedir que la obsolescencia de las figuras jurídicas tradicionales permita el abuso de la desregulación y así, el surgimiento de iniciativas de regulación

² SOMAVIA, Juan. “Cambios en el mundo del trabajo”. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo. 95ª Reunión 2006. Informe I (C). Ginebra, 2006. Pág. XVII.

³ De acuerdo al informe Panorama Laboral 2015 de la OIT para América Latina y el Caribe, la tasa de desempleo en el año 2015 ha aumentado en esta región; se calcula que a fines de año sea de 6,7%, en comparación al 6,2% de 2014. Esto significa que a fines de 2015 habrá 1,7 millones de nuevos desocupados en la región. OIT. Panorama Laboral 2015. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Lima. 2015. Pág. 13.

⁴ Cf. ESPINOZA, Malva. “*Trabajo Decente* y Protección Social”. Oficina Internacional del Trabajo. Santiago. 2003. Pág. 1.

directas e indirectas de lo que entró a llamarse la dimensión social de la globalización⁵; en palabras de Virgilio Levaggi, “*el impacto de ésta en la vida y el trabajo de la gente, sus familias y la sociedad, destacando por su importancia, los efectos en el empleo, las condiciones de trabajo, el ingreso y la protección social*”⁶.

No es intención de esta tesis ingresar al estudio de las consecuencias de la globalización en el mundo del trabajo, sin embargo, sí resulta importante reconocer como punto base que el constante desarrollo de las nuevas prácticas comerciales ocasionaron la inevitable adecuación de los mecanismos de control de los derechos laborales, asistiendo así a un cambio sin precedentes en la historia, lo que fue reconocido a fines del siglo XX por la OIT y significó el establecimiento de una finalidad primordial para la organización, la búsqueda de *Trabajo Decente* para todos los hombres y mujeres del mundo.

Desde su aparición, se han desarrollado diversos estudios acerca del Trabajo Decente. Muchas de estas investigaciones se realizaron a partir del planteamiento realizado por la propia OIT sobre sus cuatro objetivos estratégicos (Promoción de los derechos fundamentales del trabajo, Empleo, Protección social y Diálogo social), sin embargo, cabe reconocer que aún no queda claramente establecido en la doctrina un criterio uniforme acerca de su definición, de su naturaleza jurídica, ni de su contenido, entre otros aspectos.

Asimismo, podemos discernir del planteamiento inicial formulado por la OIT que basa el Trabajo Decente en la defensa y obtención de los cuatro objetivos estratégicos. Es por ello que a través de esta investigación planteamos el estudio de los fundamentos

⁵ A este fenómeno Óscar Ermida denominaría “la re-regulación internacional de los derechos laborales”. Cf. ERMIDA URIARTE, Oscar. “Derechos laborales y comercio internacional”, en: *Globalización económica y relaciones laborales*. Salamanca 2003, pág. 122.

⁶ LEVAGGI, Virgilio. “Democracia y *Trabajo Decente* en América Latina”. Organización Internacional del Trabajo. Lima, 2006. Pág. 18.

del Trabajo Decente desde una visión tridimensional, una investigación que aborde el concepto Trabajo Decente desde sus perspectivas ética, económica y jurídica.

Con dicha finalidad, la primera profundización que realizaremos es a la aplicación de la teoría de las capacidades de Amartya Sen⁷ como elemento necesario que nos permita reconocer los fundamentos éticos del término Trabajo Decente. Asimismo, analizaremos la construcción de los indicadores formulados en diversos estudios realizados en la región⁸.

En base a ello, al finalizar la presente investigación buscaremos llegar a la construcción de una definición operativa del Trabajo Decente a partir de la construcción de diversos indicadores que resulten aplicables a la realidad nacional y se conviertan en una contribución para propugnar a la mayor difusión y utilidad del concepto Trabajo Decente.

⁷ SEN, Amartya. Trabajo y derechos” en Revista Internacional del Trabajo. Vol. 119. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Enero, 2000.

⁸ Cf. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales de la República Argentina. *Trabajo Decente*: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/biblioteca_estadisticas/toe03_07trabajo-decente.pdf y GAMERO, Julio. 2013. “Informe: El *Trabajo Decente* en el Perú: Una mirada al 2012”. PLADES e Instituto de Estudios Sindicales. Octubre.

CAPITULO I

ORIGENES DEL CONCEPTO TRABAJO DECENTE

Desde su surgimiento, el *Trabajo Decente* ha tenido una definición que lo sitúa en torno a los cuatro objetivos estratégicos de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), sin embargo, consideramos que el concepto “*Trabajo Decente*” encierra aspectos que –vistos desde una perspectiva macro- llegan a desbordar la definición planteada por la propia OIT. Por ello, en este primer capítulo nos propondremos descubrir los fundamentos del *Trabajo Decente* desde una perspectiva multidisciplinaria y, a partir de este descubrimiento, al término de la presente investigación poder llegar a construir un concepto que identifique una definición operativa que nos permita aterrizar de manera concreta los fundamentos y planteamientos de este concepto enarbolado inicialmente por la OIT que, con el transcurrir de los años, ha hecho eco en muchas organizaciones y estratos de la sociedad mundial.

La definición comúnmente conocida de *Trabajo Decente* nace en el planteamiento de Juan Somavia ante la 87° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. A través de su Memoria⁹, el entonces Director General de la OIT resaltó como finalidad primordial de la organización el promover la disponibilidad de un *Trabajo Decente* para los hombres y las mujeres del mundo entero, resaltando 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*” y, conceptualizando este término, precisó: “*El Trabajo Decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la*

⁹ OIT. Memoria del Director General: *Trabajo Decente*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, junio 1999.

*promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el dialogo social*¹⁰.

Visto de esta manera, logramos apreciar que el término *Trabajo Decente* posee una implicancia mucho mayor a la de una mera regulación normativa de las relaciones laborales, constituye una refundación iniciada por la OIT en el tratamiento de todas las modalidades de empleo. En tal sentido, uno de los principales reconocimientos que se le debe realizar a la idea del *Trabajo Decente* es el cambio de visión o enfoque de la problemática mundial del trabajo, destacando que ésta no puede verse únicamente desde un plano cuantitativo (número de puestos de empleo/índices de desempleo) sino que, principalmente, debe atenderse en base a una necesidad cualitativa (calidad del empleo), revalorándose de esta manera el tratamiento esencial del trabajo humano.

Sin embargo, resulta ineludible reconocer que la OIT no sólo se quedó en la creación del término "*Trabajo Decente*" sino que a partir de ello ha buscado darle contenido a través de la realización de diversas actividades. Dichos esfuerzos son detallados en la Memoria "*Reducir el déficit de Trabajo Decente*", presentada por Juan Somavia ante la 89ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, desarrollada el año 2001¹¹, precisando que: "*Tal déficit se traduce en una oferta de empleo insuficiente, una protección social inadecuada, la denegación de los derechos en el trabajo y deficiencias en el diálogo social. Esto nos da una medida de la gran diferencia que hay*

¹⁰ Este enunciado también llevó a generar diversas interpretaciones por parte de autores e investigadores. Como recuerda Julio Gamero, uno de los más acuciosos en dicha labor ha sido Amartya Sen, para quien el *Trabajo Decente* es un término que va más allá de la legislación laboral vigente "*que tiene el sentido de reconocer derechos básicos y que permite una comprensión mucho más alentadora de las necesidades de las distintas instituciones y las distintas políticas en pro de los derechos y de los intereses de los trabajadores*". Cfr. GAMERO REQUENA, Julio. "El *Trabajo Decente* en el Perú: Una medición al 2009. Niveles de *Trabajo Decente* en función a un set de indicadores básicos". En: <http://www.comunidadandina.org/camtandinos/OLA/Documentos/Pdf/JGR%20TRABAJO%20DECENTE%202009.pdf>

¹¹ SOMAVIA, Juan. "Reducir el déficit de *Trabajo Decente* – Un desafío global". Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo. 89ª Reunión 2001. Informe I A. Ginebra, 2001. Pág. 27.

entre el mundo en el que trabajamos y las esperanzas que tiene la gente de una vida mejor”.

No obstante, el *Trabajo Decente* no debe ser entendido como un concepto nuevo que resulte carente de contenido¹², por el contrario, la OIT ha realizado diversas acciones a fin de procurar la concretización del *Trabajo Decente*, a través de sus diversos planes de acción y en la búsqueda de que los mismos sean replicados al interior de cada uno de sus países miembros. Al respecto, nos resulta especialmente atendible el concepto enarbolado por Philippe Auvergnon¹³, quien ve al *Trabajo Decente* como “*un lema de acompañamiento social de la globalización, que ha servido para reorientar la labor de la OIT, asumiendo sin embargo, sus principios originarios: El trabajo no es una mercancía, el salario debe asegurar un nivel de vida conveniente y un nivel de desarrollo en condiciones de libertad e igualdad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, como repetidamente afirma la Constitución de la OIT de 1919 y la Declaración de Filadelfia de 1944*”.

En síntesis, si bien el término *Trabajo Decente* parte del contexto de las relaciones laborales, su fin último desborda la propia existencia de una relación de trabajo, influye sobre las relaciones sociales y en las relaciones comerciales de las naciones, constituyéndose como un elemento contributivo a la mejora de la productividad de los

¹² En efecto, en todo plano podemos coincidir con que la realidad laboral aparecida a consecuencia de las nuevas modalidades de relaciones de trabajo que trajo la globalización, terminaron empujando a la OIT hacia la determinación de adoptar posición sobre los hechos y reasumir su rol de protección de los derechos laborales. Precisamente, Carlos Cornejo, comentando esta situación considera que el *Trabajo Decente* “*nació como una respuesta a los efectos que el nuevo contexto económico mundial y la globalización específicamente producían sobre el trabajo y que fue definido como aquel que genera empleos de calidad, con respeto de derechos laborales y que brinda protección social*” Cf. CORNEJO VARGAS, Carlos. “Surgimiento y concepto del *Trabajo Decente*”. en: Asesoría Laboral N° 226. Octubre 2009. Págs. 13-20.

¹³ Citado por José Manuel Lastra Lastra. “Dignidad humana y *Trabajo Decente*”. Letras Jurídicas, revista de los investigadores del Centro de Estudios sobre derecho, globalización y seguridad. Artículo obtenido en: <http://www.letrasjuridicas.com/Volumenes/29/A05.pdf>.

Estados y a mantener un clima de paz en las sociedades, siendo estos elementos de suma importancia que reflejan la real valía del concepto *Trabajo Decente*¹⁴.

En dicho orden, a través de las siguientes líneas del presente capítulo desarrollaremos una revisión de los orígenes y aspectos doctrinarios del *Trabajo Decente*, es decir, analizaremos su aparición y cómo fue introducido el concepto al debate mundial desde un discurso pronunciado en 1999 por el ex Director General de la OIT, pasando por una breve exposición de los cuatro objetivos estratégicos de la organización que fueron expuestos como ejes del concepto *Trabajo Decente*, para luego de ello revisar el desarrollo que la doctrina ha brindado sobre el concepto de *Trabajo Decente* en los propios términos que parten de la OIT (es decir, con la invocación de los cuatro objetivos estratégicos), debiéndose tener principal atención a la manera cómo la doctrina ha ido evolucionando en su tratamiento a pesar del corto periodo transcurrido desde su aparición hasta los años recientes, notándose como dicha evolución ha permitido ampliar la naturaleza y finalidad del concepto "*Trabajo Decente*" y no sólo ceñirla a los objetivos estratégicos.

Finalmente, al término del presente capítulo se formulará una revisión del tratamiento que la doctrina ha brindado al término *Trabajo Decente*, desde una perspectiva más crítica y profundizada que no se ciñe en estricto a la concepción sostenida por la OIT.

¹⁴ Nuevamente citando al ex Director de la OIT que instituyó por primera vez el término "*Trabajo Decente*", cabe destacar la universalidad de este concepto y sus componentes, precisándose que "*estos objetivos son válidos para todos los trabajadores, independientemente de que sean mujeres u hombres, de que estén ocupados en la economía formal o la economía informal, en los campos, en fábricas u oficinas, y de que trabajen como asalariados o autónomos, en su propio hogar o en la comunidad. Por consiguiente, la meta primordial de la OIT en la actualidad consiste en promover oportunidades para que todos los hombres y las mujeres tengan un Trabajo Decente y productivo, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana*". En consideración del propio Juan Somavia, en el *Trabajo Decente* se logran sintetizar las aspiraciones que todos tenemos en nuestra vida laboral, considerándose en ello, oportunidad e ingresos; derechos, participación y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal, y justicia e igualdad de género, constituyendo estos factores la esencia de la paz social. Cfr. SOMAVIA, Juan. "Cambios en el mundo del trabajo". Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo. 95ª Reunión 2006. Informe I C. Ginebra, 2006. Pág. 15.

1.1. Definición y elementos del *Trabajo Decente* según la OIT.

Como hemos señalado, la “patente” del término *Trabajo Decente* corresponde a la OIT y su génesis es claramente identificable en la Memoria del Director General presentada ante la 87ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada el año 1999. En tal sentido, a fin de buscar darle contenido a este término resulta necesario atender, en primer lugar, a las razones esbozadas por la propia organización a lo largo de su vasto desarrollo doctrinal y operativo.

Desde sus inicios, la OIT ha enarbolado la defensa de los derechos de los trabajadores y el derecho de las personas por la obtención de un empleo, concentrando sus fuerzas con mayor intensidad en sostener la necesidad de creación y promoción del empleo, sin embargo, desde finales del siglo XX se comenzó a difundir el término *Trabajo Decente* con el que ya no sólo enfoca su preocupación en la necesidad de generar empleo, sino en la exigencia de que este empleo sea uno de calidad y cuente con elementos de decencia.

Acompañando a este viraje político, la OIT ha sostenido desde su primera evocación que el concepto “*Trabajo Decente*” se logra plasmar en cuatro objetivos estratégicos, siendo estos: i) la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de las normas laborales internacionales; ii) la oferta de oportunidades de empleo y de ingreso; iii) la protección social y seguridad social; y iv) el diálogo social y el tripartismo¹⁵, traduciéndose cada uno en:

¹⁵ Al respecto, Juan Somavía detalló en su Memoria ante la 87ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que a través de los *principios y derechos fundamentales en el trabajo* se propugna la renovación del interés por las normas de la OIT y que se piense en la posibilidad de recurrir a instrumentos y medios complementarios para alcanzar tal finalidad, por ello, se apunta a la aplicación integral de la Declaración de derechos y principios en el trabajo a fin de contribuir decisivamente a que el ejercicio de los derechos fundamentales llegue a ser una realidad verdaderamente mundial.. Somavía, Juan. Ídem.

- a) **Promoción de los derechos fundamentales en el trabajo.**- Este objetivo reposa su esencia y línea de acción en la Declaración relativa a los principios y derechos en el trabajo adoptada en el año 1998, por medio de la cual se reconoció la necesidad de replantear y reforzar la protección de los derechos fundamentales en el trabajo¹⁶.

A través de esta Declaración se reconocieron como derechos fundamentales del trabajo: a) la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, derechos esenciales que han quedado traducidos en los Convenios N° 87, 98, 29, 105, 138, 182, 100 y 111.

Sabemos que una de las premisas primordiales del derecho internacional público, es que los Estados son responsables del cumplimiento obligatorio de los tratados que suscriben y ratifican, enunciado que encuentra su sustento en el principio *pacta sunt servanda* reconocido en el artículo 26 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969¹⁷, no obstante, la importancia de la Declaración relativa a los principios y derechos de 1998 reside en que a partir de ella se estableció el compromiso de todos los Estados miembros de la OIT de cumplir las disposiciones contenidas en los Convenios N° 87, 98, 29, 105, 138, 182, 100 y 111, aun cuando no los hayan ratificado y

¹⁶ Aunque un sector de la doctrina (entre ellos BONET PÉREZ, Jordi. "Principios y derechos fundamentales en el trabajo. La declaración de la OIT de 1998". Universidad de Deusto, Instituto de Derechos Humanos. Bilbao 1999. Pág.45), considera que la Declaración no aportó ninguna obligación, nosotros diferimos de ello ya que la adopción de la Declaración permitió el reconocimiento de ocho convenios con la categoría de convenios fundamentales, haciéndolos de obligatorio cumplimiento para todos los miembros de la OIT, incluso para aquellos que no los habían ratificado, con lo cual, sí se crearon nuevas obligaciones para estos Estados.

¹⁷ "Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados. Artículo 26. "Pacta sunt servanda". Todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe".

ello se encuentra justificado por la importancia y necesidad de cumplir con dichos principios como parte de los derechos fundamentales del derecho del trabajo. De esta manera, *“todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios”*¹⁸, como señala la propia Declaración en su artículo 2 y, como consecuencia de ello, no podrán alegar cuestiones de derecho interno para justificar el incumplimiento de dichos convenios de conformidad con el artículo 27 de la Convención de Viena.

En líneas generales y partiendo de la idea del compromiso de respeto y cumplimiento mínimo de los convenios fundamentales, podríamos reconocer que en términos de *Trabajo Decente*, el cumplimiento de estos convenios se transforman en una suerte de nivel mínimo de decencia, lo cual claro está no le brinda a los Estados que los respetan, un estándar ideal de *Trabajo Decente*, sino más bien un mínimo indispensable de decencia o, en otras palabras, una separación de la indecencia.

- b) **Empleo.-** No resulta necesario recordar la importancia del derecho al trabajo ya que ella misma se resalta recordando que se encuentra reconocida en diferentes instrumentos internacionales de derechos humanos como la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 23), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 6), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 8), la Declaración Americana de los Derechos del Hombre (artículo 14), entre otros.

¹⁸ Artículo 2 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo.

Naturalmente, si la meta es la obtención del concepto *Trabajo Decente*, una de las primeras y más importantes líneas de acción es la generación de empleo, pero no de cualquier tipo de empleo o de empleo bajo cualquier modalidad de prestación, todo lo contrario, lo que se propugna conseguir es empleo de calidad (expresado éste en términos de buena productividad, remuneraciones dignas, mayor estabilidad y acceso a protección social¹⁹), con goce de derechos y respeto de la dignidad de las personas, que sea desarrollado en condiciones de libertad y que se encuentre completamente alejado de cualquier forma de ejecución forzada. En efecto, la estrategia desarrollada por la OIT se plasma en propugnar la obtención de ese gran objetivo (la generación de empleo de calidad), entendiendo que ello podrá permitir el acercamiento en la consecución de las demás dimensiones del *Trabajo Decente*²⁰.

Cabe precisar que cuando hablamos de promoción de empleo no sólo nos estamos refiriendo al tipo de empleo subordinado o dependiente, sino por el contrario, a todo tipo de empleo, sin importar la relación bajo la que se desarrolle ya que el objetivo es que las personas consigan un modo de empleo decente que les permita su desarrollo personal y familiar, con el goce de sus derechos, siendo esta una consideración que no podría bajo modo alguno quedar ceñida únicamente al trabajo subordinado.

En apreciación de Dharam Ghai²¹, *“El empleo abarca todas las clases de trabajo y tiene facetas cuantitativas y cualitativas”*²². Así pues, la idea de

¹⁹ Así se expresa en el documento de trabajo denominado “Generando *Trabajo Decente* en el MERCOSUR. Empleo y estrategia de crecimiento: El enfoque de la OIT”. OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Marzo 2004. Pág. 19.

²⁰ Ídem.

²¹ GHAI, Dharam. “*Trabajo Decente*, concepto e indicadores”. En “Revista Internacional del Trabajo”, Vol. 122 (2003) N° 2, Pág. 125.

«Trabajo Decente» es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio. La idea incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres”.

Asimismo, debe tenerse presente que el empleo como uno de los elementos del *Trabajo Decente*, no sólo busca la generación de nuevos empleos sino también que los actuales puestos de empleo de los trabajadores no sufran los embates de la precariedad laboral y además, posean el respaldo suficiente para no ser despojados de ellos de manera arbitraria. El empleo precario es la antítesis de los objetivos del *Trabajo Decente*, entendiéndose por precario, según Evans y Gibbs, al “empleo caracterizado por contratos de trabajo atípicos, con limitados o inexistentes beneficios sociales y nulas prestaciones, un elevado nivel de inseguridad laboral, reducido nivel de permanencia en el empleo, bajos salarios y un alto riesgo de lesiones y enfermedades profesionales”²³. Por ello, no creemos exagerar si afirmamos que uno de los factores que limitan el desarrollo económico del país (y cuando no de la región) es el elevado nivel de empleo precario.

Por otro lado, cabe reconocer que si bien el incremento de las tasas de crecimiento económico son entendidas como uno de los factores que conllevan

²² Con respecto al aspecto cualitativo, GERRY Rodgers (“El *Trabajo Decente* como una meta para la economía global” En: Formación Profesional, Productividad y *Trabajo Decente*” CINETFOR. Montevideo, 2002. Pág. 13), posee una concepción rigurosa al sostener que “el objetivo del empleo se manifiesta a través de oportunidades apropiadas de labor productiva y trascendente, en condiciones adecuadas; o sea que hay que considerar el tiempo insumido y la intensidad del trabajo, la necesidad de obtener sustento de vida, las posibilidades de desarrollo personal, las oportunidades de utilizar las capacidades individuales”.

²³ Evans, John & Gibb, Euan. Moving from Precarious Employment to Decent Work (El Cambio del Empleo Precario al *Trabajo Decente*), Global Union Research Network, Geneva, ILO, 2009, Pág. 2.

a la generación de empleo de calidad, también es preciso reconocer que este factor se encuentra íntimamente asociado al incremento de la inversión privada; cuanto más pronunciado sea este, más rápido será el crecimiento del empleo de calidad porque es mayormente la inversión privada la que genera nuevos empleos, lo que además al ser complementado con la adopción sistemática de innovaciones en las redes productivas desencadena el incremento de la productividad total. Como vemos, cada uno de estos factores se convierte en el eje importante de un solo ciclo. Es necesario llegar a entender que a mayor nivel de empleo de calidad, será mayor el nivel de satisfacción de los trabajadores y el incremento de la productividad en las empresas, lo que a su vez conlleva al crecimiento económico del país y a la mejora de los índices de inversión privada nacional y extranjera, reanudándose así la cadena.

En efecto, como veremos más adelante, el trabajo constituye un mecanismo importantísimo para el desarrollo social y económico de un país, tanto que el Objetivo 1 de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas consiste en “Erradicar la pobreza extrema y el hambre”, teniendo a su vez como Meta 1.b *“Alcanzar el empleo pleno y productivo y un Trabajo Decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes”*²⁴.

En una breve síntesis, el segundo aspecto reconocido como objetivo estratégico de la OIT e integrante del *Trabajo Decente* consiste en la generación de empleo, pero no mirando únicamente el incremento estadístico de las tasas de empleo mundial, sino, propugnando que este shock sea de empleo de calidad, empleo que se encuentre lejos de la precariedad, que

²⁴ Cf. <http://www.un.org/es/millenniumgoals/poverty.shtml>.

permita a los trabajadores satisfacer sus necesidades y las de su familia, que contribuya a su desarrollo personal y a su vez permita reducir los niveles de pobreza y mejorar la productividad y desarrollo del país.

- c) **Protección Social.**- De acuerdo al informe de la OIT del año 2000²⁵ sobre el trabajo en el mundo, la protección social es definida como: “*La protección que proporciona la sociedad a sus miembros mediante una serie de medidas públicas para:*
- a) *Compensar la inexistencia, o una reducción radical, de los ingresos del trabajo a causa de diferentes eventualidades (en particular, la enfermedad, la maternidad, los accidentes de trabajo, el desempleo, la invalidez, la vejez y la muerte del sostén de la familia);*
 - b) *Proporcionar asistencia médica; y*
 - c) *Facilitar prestaciones a las familias con hijos.”*

Este aspecto del *Trabajo Decente* está referida a la seguridad social, entendida ésta como la protección con que cuenta el trabajador para hacer frente a alguna eventualidad como enfermedades, desocupación o vejez, incluyendo para ello una serie de medidas que se encuentran orientadas a aumentar las capacidades sociales, garantizar la seguridad económica y proveer a los sectores más vulnerables de la población de los medios de supervivencia necesarios, lo que representa la seguridad de ingresos, que implica contar ingresos estables y acarrea el tener un empleo constante.

En cuanto a ello, la protección social como pilar del *Trabajo Decente* significa que todos los trabajadores deben trabajar bajo determinadas condiciones que

²⁵ OIT. “Hacia un *Trabajo Decente*: Una protección social en salud para todos los trabajadores y sus familias”. Documento de trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra. 2001. Pág. 3.

permitan que su seguridad y salud estén protegidas y que, a su vez, puedan tener acceso a un régimen pensionario; sin embargo, cabe recordar que al igual que cuando hablamos de *Trabajo Decente* no sólo nos referimos al trabajo subordinado, en el caso de la protección social, también debemos enfrentarnos a los retos propios de aquel trabajo que se realiza en condiciones de precariedad, lo que implica un mayor desafío ya que se deben cubrir las necesidades de los trabajadores que no forman parte del sistema laboral formal. Como es natural, al ser el *Trabajo Decente* un concepto de alcance general a todas las personas, la cobertura de los sistemas de protección social debe garantizar alcance hacia todos, algo que inicialmente no fue pensado dentro de los sistemas convencionales de protección social²⁶.

En efecto, como recuerda Dharam Ghai²⁷, *“Los regímenes tradicionales de protección social fueron concebidos para responder a las necesidades de subsistencia de los trabajadores del sector formal y para brindarles prestaciones en casos específicos. En el marco del Trabajo Decente, la definición se extiende a todos los miembros de la sociedad. Se intenta construir un marco de seguridad social que proteja a los individuos, los hogares y a la sociedad de la inseguridad socioeconómica, incluyendo los desastres”*.

En efecto, la OIT ha establecido tres objetivos principales que representan las tres dimensiones fundamentales de la protección social²⁸, siendo estos:

1. Aumentar la eficacia y extender la cobertura de los sistemas de seguridad social

²⁶ En consideración de Gerry Rodgers (Ob. Cit. Pág. 16), *“la eficacia de estos sistemas varía considerablemente, y la OIT sugiere que tan sólo una pequeña fracción de los trabajadores del mundo realmente tienen protección social adecuada”*.

²⁷ GHAI, Dharam. Material Pedagógico sobre *Trabajo Decente*. Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra. Junio de 2006. Pág. 51.

²⁸ Cf. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-protection/lang-es/index.htm>

2. Promover la protección de los trabajadores, que incluye: condiciones de *Trabajo Decente*, como salarios, tiempo de trabajo y salud y seguridad en el trabajo, todos componentes esenciales del *Trabajo Decente*
3. Promover la protección de grupos vulnerables, como los trabajadores migrantes, sus familias y los trabajadores en la economía informal, mediante programas y actividades específicos. Además, de utilizar todo el potencial del mundo del trabajo para responder a la pandemia del SIDA.

Finalmente, en cuanto al reconocimiento del derecho a la seguridad social, al igual que en el caso del empleo, éste también cuenta con amplio reconocimiento en instrumentos internacionales de derechos humanos, así lo podemos encontrar en la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 25), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículos 9 y 10), la Declaración Americana de los Derechos del Hombre (artículo 16), entre otros.

- d) **Diálogo Social.**- No hay duda de que el diálogo social ha sido uno de los principales, sino el principal, motor para la obtención de logros en el reconocimiento de derechos laborales, así, recordamos la jornada de las ocho horas de trabajo, protección de la maternidad, erradicación del trabajo forzoso, promoción de la seguridad social, entre otros, siendo por ello el especial interés y atención que recibe de parte de la OIT para su instauración como instrumento necesario para la obtención del *Trabajo Decente*²⁹.

²⁹ Sin embargo, como reconocen García, Morgado y Rueda, no hay un consenso general sobre la definición de diálogo social, sino una gran variedad de términos que son utilizados para su conceptualización. La propia OIT tiene una definición amplia que refleja una extensa variedad de procesos y prácticas que se encuentran en diversos países, comprendiendo todo tipo de negociaciones y consultas o, simplemente, el mero intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores sobre cuestiones de interés

En efecto, dada la naturaleza propia del diálogo social, que permite un espacio de comunicación directa y plana para la búsqueda de soluciones a los conflictos, la OIT se ha enfocado en la realización de diversos esfuerzos para su instauración en el mundo, señalando que éste es el medio para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para conseguir un trabajo productivo y decente, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad.

Una muestra de dicha línea de acción se encuentra recogida en la Agenda Hemisférica de *Trabajo Decente* para el Decenio 2006-2015, presentada en la 16° Reunión Regional Americana de la OIT, desarrollada en Brasilia el año 2006. En dicho instrumento se reconoció como uno de los desafíos de la región el “*Generar mayor confianza en la democracia y el diálogo social*”, promoviendo la institucionalización del diálogo sobre bases voluntarias, “*formulando la meta de que, en un plazo máximo de diez años (hacia 2015), todos los países de la región deberían contar con espacios de diálogo*”, sugiriendo para tal fin la implementación de políticas que se enfoquen en desarrollar la negociación colectiva en diversos niveles, ampliando su contenido y fortaleciendo el rol de los sindicatos, los empleadores y los actores sociales, así como promoviendo la capacidad del Estado para participar en procesos de diálogo y fomentarlos, y finalmente, promoviendo instancias institucionales y no institucionales de diálogo social tripartito, bipartito o multipartito³⁰.

común relativas a políticas económicas y sociales. GARCÍA FEMENIA, Ana María, MORGADO VALENZUELA, Emilio; RUEDA CATRY, Marleen. “Diálogo social institucionalizado en América Latina. Estudio comparado de Argentina, Brasil, Ecuador, México y Perú”. OIT Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Lima 2007. Pág. 14.

³⁰ Cf. Década del *Trabajo Decente* en las Américas: 2006-2015. Primer balance y perspectivas de la Agenda Hemisférica”. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 2010.

Sin duda que este planteamiento resulta ambicioso y su concretización no sería posible sin que se lleguen a fortalecer e institucionalizar los mecanismos de diálogo a todo nivel, ya sea desde la cooperación y consultas tripartitas nacionales como la negociación colectiva en las empresas, *“para abordar a través del diálogo social temas como las estrategias de desarrollo y de lucha contra la pobreza, las políticas para enfrentar el desempleo, la nueva institucionalidad laboral, el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la promoción de la igualdad de oportunidades en materia de género y de etnia, la revisión de las normas que dan lugar a la desprotección de los trabajadores y la de aquellas que pudieran dificultar la reducción del desempleo y de la informalidad, la extensión de la cobertura de la protección social, la formalización de la economía informal y la protección de quienes se encuentran en ella y los problemas relativos a los trabajadores migrantes”*³¹.

Finalmente, se encuentra el aspecto relacionado con el derecho de los trabajadores de hacer escuchar su voz, a contar con un mecanismo de diálogo que les permita pronunciarse acerca de cómo se desarrollan las relaciones de trabajo. La metodología clásica utilizada para la materialización de este aspecto es la organización sindical. Permitir la constitución de una organización sindical, afiliarse a una de ellas, conformar un proceso de negociación colectiva y hacer valer sus reclamos a través de los mecanismos legales son facetas de este diálogo social. En pocas palabras, podríamos considerar que este aspecto del *Trabajo Decente* es doblemente necesario, tanto por sí mismo para asegurar el derecho a ser escuchados y asimismo, por ser un mecanismo adecuado para llegar a propiciar el real cumplimiento de los otros tres aspectos del *Trabajo Decente*. Sin embargo, como señala Rodgers, *“si el Trabajo*

³¹ Cf. *“Trabajo Decente en la región: Una agenda hemisférica, 2006-2015. Informe del Director General”*. Oficina Internacional del Trabajo. Brasilia, 2006.

*Decente ha de traspasar los límites de los asalariados deberá englobar otras formas de organización, por ejemplo, a nivel comunitario, o de los cuentapropistas. La organización de los patronos reviste igual importancia*³².

Finalmente, al igual que en los casos anteriores, encontramos reafirmada la importancia del diálogo social en cuanto a su reconocimiento en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos, como en la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 23), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 8), la Declaración Americana de los Derechos del Hombre (artículo 22), entre otros.

En tal sentido, podemos coincidir cuando se señala³³ que dicha concepción presentada por la OIT como un hallazgo y camino para revertir los impactos negativos de la globalización no importa más que la revitalización de los derechos ya reconocidos a toda persona en tanto “trabajador” y que se encuentran contemplados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, específicamente en su artículo 23³⁴ y en otros instrumentos internacionales de derechos humanos. Como sostiene Julio Gamero, los derechos existen, las normas también, lo que no se resuelve es su implementación³⁵.

³² Al respecto, el ex Director del Instituto de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, Dharam Ghai también coincide al reconocer que la idea de *Trabajo Decente* posee una significación universal, al resultar válida “tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio. GHAI, Dharam. Ob. Cit. Pág. 125.

³³ EXPLORA. Programa de capacitación multimedial. “Construir futuro con *Trabajo Decente*”. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Ministerio de Educación. Argentina. 2012. Pág. 13.

³⁴ Que de manera expresa señala:

“1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a protección contra el desempleo. 2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo. 3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4) Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

³⁵ GAMERO REQUENA, Julio. “Empleo y Trabajo Decente a un año del TLC con EE.UU.” Centro Peruano de Estudios Sociales. Lima. Noviembre 2000, Pág. 10.

1.2. Desarrollo doctrinal del concepto de *Trabajo Decente* utilizado por la OIT.

A partir de la concepción generada por la OIT del término *Trabajo Decente*, doctrinariamente³⁶ se han logrado definir seis facetas del *Trabajo Decente*, las mismas que pasamos a desarrollar a continuación y que se relacionan con los indicadores que más adelante revisaremos:

- a) **Las oportunidades de trabajo.**- Este punto, que se desarrolla a partir del segundo objetivo estratégico esbozado por la OIT como parte del concepto “*Trabajo Decente*”, se encuentra referido a cubrir la necesidad de que exista una cobertura efectiva de empleo para todas las personas que deseen trabajar, y se sustenta en el razonamiento lógico de que no podríamos hablar de la existencia de *Trabajo Decente* si no se cuenta con un trabajo. En tal sentido, una primera consideración, casi evidente, para que podamos hablar de *Trabajo Decente* es la imperiosa necesidad de que se logre atender la demanda laboral de una sociedad, es decir, que se pueda contar con un puesto de trabajo. No obstante, cabe precisar que en este punto se utiliza una noción de trabajo de carácter general que abarca todas las formas de la actividad económica, incluyéndose en esta concepción no sólo al trabajo remunerado por cuenta ajena, sino también al trabajo por cuenta propia, al trabajo no remunerado en la familia y al empleo asalariado, ya sea en la economía regular o en la informal. Como se aprecia, este es un asunto que involucra no solamente al derecho (en la vertiente de *Trabajo Decente*, como derecho humano –en términos de Amartya Sen-), sino también a la economía, por cuanto se trata de la generación de empleo.

³⁶ ANKER, Richard; CHERNYSEV, Igor; EGGER, Philippe; MEHRAN, Farhad; y RITTER, Joseph. Ob. Cit. Pág. 166.

- b) **Trabajo en condiciones de libertad.**- Esta faceta, elaborada a partir del primer objetivo estratégico de la OIT (promoción de los derechos fundamentales en el trabajo), se encuentra dirigida a destacar el principio de que se debe escoger libremente el trabajo, es decir, de que el *Trabajo Decente* supone la proscripción del trabajo forzoso. Esto es, un trabajo será decente siempre que no sea impuesto sino libremente elegido y ejercido. Este planteamiento reposa en la reafirmación de los principios establecidos en los convenios de la OIT sobre el trabajo forzoso de 1930 (N° 29) y sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957 (N° 105), lo cual significa concretamente la erradicación del trabajo en servidumbre, el trabajo en esclavitud y también las formas peores de trabajo infantil (N° 182). Asimismo, debe tenerse presente que esta libertad reconocida para el desarrollo de la relación laboral no sólo se queda en ella sino que también debe extenderse a gozar de libertad para afiliarse a las organizaciones sindicales y poder ejercer sus derechos colectivos en condiciones de libertad (convenios N° 87 y N° 98), sin que exista algún tipo de represión o discriminación por ello³⁷.
- c) **Trabajo productivo.**- Esta faceta, que también reposa en el segundo objetivo estratégico de la OIT, significa que como parte esencial del *Trabajo Decente* se debe contar con un empleo que pueda proveer al trabajador de aquellos medios de subsistencia aceptables para sí mismo y para sus familias. Es decir, contiene la relación existente entre *Trabajo Decente* y productividad, apuntando a desbaratar la creencia de que una regulación de derechos laborales se encuentra en conflicto con los mecanismos de productividad, crecimiento económico y competitividad de un Estado. Como se señaló en la

³⁷ Cf. GAMERO REQUENA, Julio. "El trabajo decente en el Perú: Su alcance como enfoque y objetivos de la política pública" en: "Diálogo y Concertación laboral", revista del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Grijley. Lima, 2015.

Memoria³⁸ del Director General de la OIT ante la 89ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, “*las mejoras de las calificaciones, las condiciones de trabajo y la satisfacción del trabajador pueden redundar en una mayor productividad de los lugares de trabajo y en el aumento de la competitividad*”, siendo éste una consideración que ha tomado en cuenta las teorías de Amartya Sen sobre el desarrollo y que posteriormente también ha sido recogida por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, como veremos más adelante. Un ejemplo de esta faceta, estaría en la determinación de la remuneración justa, así como que resulte equitativa y suficiente (en términos constitucionales), que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

- d) **Equidad en el trabajo.**- Esta faceta encuentra su correlato a partir del primer objetivo estratégico de la OIT y en el ámbito de la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, se vincula a los derechos de igualdad, no discriminación y dignidad. La concepción de *Trabajo Decente* encierra imperiosamente la necesidad de que todos los trabajadores gocen de un trato justo y equitativo y de igualdad de oportunidades profesionales. Esta premisa implica inherentemente la eliminación de toda forma de discriminación tanto para el otorgamiento de un puesto de empleo como durante el desarrollo del trabajo y el reconocimiento de derechos o asignación de beneficios ya sea por condición de raza, sexo, credo, formación o cualquier otro; invocando uno de los principios esenciales del derecho del trabajo, recogido en los convenios fundamentales sobre igualdad de remuneración de 1951 (N° 100) y sobre la discriminación de 1958 (N° 111). Un claro ejemplo de la traducción de esta faceta es que, por ejemplo, los trabajadores del hogar son pasibles de sufrir

³⁸ SOMAVIA, Juan. “Reducir el déficit de *Trabajo Decente* – Un desafío global”. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo. 89ª Reunión 2001. Informe I A. Ginebra, 2001. Pág. 22.

algún acto de discriminación por su condición social o raza, y aunque es cierto que no en todos los casos se produce esta afectación ni tampoco que la discriminación sea privativa del trabajo del hogar, hay que reconocer que las condiciones propias de la prestación de este servicio favorecen mucho (o dicho de otro modo, no proporcionan las medidas de prevención adecuada) para que se presenten actos de discriminación en contra de los trabajadores.

Asimismo, esta faceta implica la necesidad de conciliar de modo equilibrado la actividad laboral con la vida familiar³⁹ ya que de modo contrario, no podríamos considerar la posibilidad de un *Trabajo Decente* que concentre y absorba en su integridad el tiempo y vida de los trabajadores sin permitirle espacios útiles para que goce con su familia o lo dedique a sus actividades personales. Una vieja premisa de este enunciado es aquella que señala que “*no se debe vivir para trabajar, sino trabajar para vivir*”. El trabajo no puede ser entendido en una faceta mayor que la que realmente debe representar, un instrumento que nos permite proveernos de determinados recursos para obtener el desarrollo personal y los medios que requerimos para satisfacer nuestras necesidades y las de nuestras familias. El trabajo no es, ni puede representar, un fin en sí mismo.

Queda claro que la aplicación práctica de esta última faceta la encontramos – cuando no en otras- en el desarrollo de la jornada de trabajo, aspecto en el

³⁹ Sobre el particular, Juan Somavia expresó en su Memoria ante la 89ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que: “(...) *los lugares de trabajo compatibles con la vida familiar también producen dividendos económicos. Por ejemplo, en la maquiladora TRW del Estado mexicano de Chihuahua, el establecimiento de un programa de cuidado de los niños con asistencia estatal contribuyó en gran medida a que los trabajadores calificados permaneciesen en la empresa. Loufi Mezhar, Director Ejecutivo de la Federación de Industrias de Egipto, puso de relieve el dividendo económico del Trabajo Decente cuando visité El Cairo en abril de 2001. El Sr. Mezhar dijo lo siguiente: «Estamos convencidos de que protegiendo los derechos humanos en el trabajo sin discriminación alguna, y facilitando un contexto de Trabajo Decente, los empleadores experimentarán un incremento de la productividad, los ingresos y los beneficios».* SOMAVIA, Juan. *Ibidem*. Pág. 21.

cual resulta necesario conciliar el tiempo laboral con el tiempo que el trabajador debe dedicar para sus asuntos personales, familiares o sociales.

e) **Seguridad laboral.**- Esta faceta reposa en el tercer objetivo estratégico de la OIT y en ella se considera la necesidad de salvaguardar los elementos de la seguridad social en el trabajo, tales como la protección de la salud, las pensiones y los medios de vida y de la misma manera, la garantía de proporcionar una adecuada protección económica y de otra índole en caso de enfermedad u otras eventualidades. Sin embargo, esta faceta también implica otro tipo de protección, ya no frente a eventualidades de seguridad social, sino en un plano de conservación del empleo. Desde este plano, la faceta de la seguridad laboral también se refiere a las necesidades que tienen los trabajadores de que se establezcan límites a la inestabilidad laboral, por la que nosotros entendemos, la adecuada protección para evitar la pérdida del puesto de trabajo sin motivos justificados o de manera arbitraria. Visto desde la óptica de la realidad nacional, la preocupación se engarza con la escasa o baja proporción de trabajadoras y trabajadores que cuentan con un puesto de trabajo formal (subordinado o autónomo) que les provea cobertura de la seguridad social, ya sea para su atención médica como para la provisión de una pensión de jubilación o cesantía, siendo imposible negar los altísimos niveles de informalidad existente en nuestro país.

f) **Dignidad laboral.**- Finalmente, la sexta faceta se refiere a que el trabajo se trate con respeto a los trabajadores y que puedan expresar sus preocupaciones y participar en la adopción de las decisiones referentes a las condiciones en que desempeñan sus tareas. Esta, es la faceta que se encuentra relacionada a promover y respetar la participación de los

trabajadores en el desarrollo y administración de la relación laboral, ya sea mediante su intervención directa e individual, como mediante su representación sindical; por ello, resulta esencial en esta faceta el respeto de la libertad de los trabajadores para defender colectivamente sus intereses, elemento que implica la defensa de los elementos de la libertad sindical.

Bajo nuestro análisis encontramos que esta faceta posee respaldo en dos objetivos estratégicos de la OIT, tanto en el referido al Diálogo Social, en su vertiente de participación de los trabajadores, como en la Promoción de los Derechos Fundamentales en el Trabajo, en su vertiente de respeto a la dignidad de los trabajadores. Si se quiere ver desde una perspectiva estructural y sistémica, se puede afirmar que el primer objetivo construye una base sólida para que se asiente con mayor firmeza el desarrollo del diálogo social. En nuestra realidad, esta faceta posee una brecha bastante amplia de desprotección dadas las condiciones propias del marco normativo que no favorecen a la promoción y ejercicio de los derechos colectivos en muchas modalidades laborales⁴⁰, aunado al escaso o débil sistema de inspección laboral que no permite una adecuada fiscalización del cumplimiento y respeto de los derechos de los trabajadores.

1.3. El *Trabajo Decente* en la doctrina

A partir de los esbozos realizados por Juan Somavia y el desarrollo siguiente que sobre el concepto *Trabajo Decente* ha realizado la OIT, es innegable que el concepto ha atraído la atención de diversa doctrina alrededor del mundo (incluyendo también estudios gubernamentales), tanto por lo contemporáneo de su

⁴⁰ Nuestra legislación colectiva del trabajo ha originado la atomización de las organizaciones colectivas, dificultándose así el diálogo y la organización gremial frente a una contraparte empleadora.

debate, como por la amplitud de su significación y la necesidad de su tratamiento y estudio. Por ello, a continuación presentaremos algunas reflexiones que hemos recopilado de la doctrina mundial acerca del *Trabajo Decente*.

No obstante, resulta interesante observar cómo a partir de la concepción de origen acoplada por la OIT y que propugna la base de los objetivos estratégicos de la organización, con el paso de los años y el desarrollo de nuevos análisis se han ido demarcando nuevas posiciones que amplían la concepción del *Trabajo Decente* más allá de los clásicos cuatro elementos. Así, podemos apreciar cómo la propia OIT en la Memoria denominada *Trabajo Decente y protección para todos*⁴¹ describe al *Trabajo Decente* como *un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social*.

Sobre el particular, no puede pasar inadvertido que en esta segunda definición la OIT haya demostrado algunas diferencias en la concepción del *Trabajo Decente*, como sustituir la idea de trabajo productivo por la de empleo de calidad; del mismo modo, no aparece la referencia a los ingresos adecuados (aunque podría considerarse que la misma ha quedado subsumida en la de “*calidad*” del empleo) y tampoco figura la referencia al tripartismo y el diálogo social, aunque estos conceptos también podrían considerarse implícitos en la definición de “*respeto a los derechos de los trabajadores*”.

En suma, el término *Trabajo Decente* ha demostrado que no es un concepto cerrado sino todo lo contrario, desde su incorporación ha sido estudiado de manera prolija tanto por la propia OIT como por varios autores, lo que ha motivado la

⁴¹ OIT, *Trabajo Decente y protección para todos*. Prioridad de las Américas, Memoria del Director Regional a la 14ª Reunión Regional de los Estados miembros de la OIT en las Américas, Lima 1999, Pág. ii.

variación y evolución de sus definiciones. Malva Espinoza⁴² se ha encargado de recopilar una muestra de dicha evolución, presentando otras dos definiciones, una que resalta “*el trabajo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana*” y una segunda, que presenta al *Trabajo Decente* como “*el trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores*”.

Por su parte, diversos autores también han formulado estudios acerca del *Trabajo Decente* y partiendo de su definición han logrado desarrollar conceptos tan amplios como variados. Entre los representantes de la concepción clásica formulada por la OIT podemos encontrar a María Bastidas y Edgardo Balbín⁴³, quienes sostienen que el *Trabajo Decente* es “*un empleo productivo, justamente remunerado y en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana*”, debiéndose entender para ello al término “*trabajo*” en un sentido amplio, que no englobe solamente a los trabajadores dependientes sino también al “*autoempleo, el trabajo a domicilio, el desarrollo de tareas domésticas –como la cocina o la limpieza–, y toda la gama de labores que se desarrollan en cualquier sector de actividad y también en la economía informal*”, mientras que por “*decente*” se evoca a “*estándares que hacen que las personas se realicen dignamente mediante el trabajo y valoren positivamente su ocupación*”.

Como vemos, el planteamiento realizado por Bastidas y Balbín reflejan nuevamente los cuatro objetivos estratégicos de la OIT (de acuerdo a la Memoria expuesta en la 87° Conferencia Internacional del Trabajo), no obstante, a diferencia de ellos,

⁴² ESPINOZA, Malva. “*Trabajo Decente y Protección Social*”. Oficina Internacional del Trabajo. Santiago, 2003. Pág. 6.

⁴³ BASTIDAS ALIAGA, María & BALBÍN TORRES, Edgardo. “Las mujeres y el *Trabajo Decente* en el Perú”. Asociación de Desarrollo Cultural. Lima, 2011. Pág. 19.

Virgilio Levaggi, considera al *Trabajo Decente* como “un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno”⁴⁴ y complementa esta definición señalando que no es cualquier trabajo el que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades, “no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo”.

Al revisar estos enunciados, apreciamos que Levaggi, en su rol como Director Regional Adjunto de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe ha desarrollado una definición de *Trabajo Decente* muy apegada a las características enunciadas desde el discurso de Juan Somavia ante la 87° Conferencia Internacional del Trabajo, es decir, representa el *Trabajo Decente* a partir de los conceptos recogidos y que van ligados a los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, incorporando en dicho análisis a la necesidad de considerar como elemento del *Trabajo Decente* la percepción de un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, idea que debemos recordar no sólo va aparejada al empleo subordinado sino también al desarrollado de manera autónoma aunque, claro, ello no resultaría aplicable para los casos en los que el trabajo desarrollado no recibe una contraprestación dineraria, como en los casos de trabajo familiar no remunerado, razón por la cual no consideramos que esta percepción de Levaggi resulte del todo completa, en tanto se haya construido pensando únicamente en los empleos remunerados o con percepción de ingresos económicos y por ello, no resulte aplicable a todas las modalidades de empleo.

⁴⁴ Disponible en: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

Como hemos señalado, el *Trabajo Decente* se convierte en un concepto de muy amplia significación y de diseño multidisciplinario que engloba relevancia ética, económica y social. En relación a ello, siguiendo con los análisis realizados a partir de la descripción contenida en la Memoria del Director General de la OIT de 1999, BAEZA, ROCHA y LLOPIS⁴⁵, luego de evaluar los diversos componentes del *Trabajo Decente*, concluyen definiéndolo como *“la oportunidad de obtener un trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en las decisiones que afectan a sus vidas, así como en la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”*⁴⁶.

A su vez, reconociendo su estructura compleja, el Equipo Multidisciplinario de *Trabajo Decente* de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina⁴⁷ sostiene que el *Trabajo Decente* *“significa restablecer la condición digna del trabajador y enmarcar los derechos laborales como derecho humano. No se trata, por ende, de cualquier trabajo, sino de una actividad fundada en los principios básicos surgidos en el acuerdo tripartito internacional y de entender que el trabajo cumple el rol fundamental de creador de riqueza y es un mecanismo de integración plena a la sociedad”*⁴⁸. Nótese aquí que la concepción que se tiene de

⁴⁵ Quienes, en cuanto al trabajo, concluyen que *“no es posible ver únicamente su dimensión económica, ni desde el punto de vista de las empresas ni desde el punto de vista de los trabajadores y trabajadoras, sino que debe contemplarse siempre en relación con la dignidad de quienes trabajan y, más ampliamente, con el respeto de los derechos humanos; una definición, por tanto, compleja en la medida en que pretende integrar los objetivos sociales y económicos del desarrollo, y pretende hacerlo tanto en su vertiente individual como en su vertiente colectiva*. BAEZA, Ramón, ROCHA, Fernando y LLOPIS, Elvira. *El Trabajo Decente en España*, en: Informes de la Fundación N° 41. Fundación 1° de Mayo. Madrid 2011. Pág. 4.

⁴⁶ BAEZA, Ramón, ROCHA, Fernando y LLOPIS, Elvira. Ob. Cit. Pág. 6.

⁴⁷ Equipo Multidisciplinario de *Trabajo Decente* de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina. *“Trabajo Decente para una vida digna”*. Oficina Internacional del Trabajo. Buenos Aires 2011. Pág. 13.

⁴⁸ Esta concepción se origina a partir de descifrar seis aspectos involucrados en el *Trabajo Decente*, como: 1) La libre elección y ejercicio del trabajo (Eliminando y prohibiendo el trabajo forzoso, el trabajo esclavo y el trabajo infantil). 2) La seguridad social (Desde la propia iniciación del contrato laboral, la prevención de riesgos laborales y la compensación ante cualquier accidente o enfermedad laboral). 3).

Trabajo Decente recae en dos aristas principales, por un lado la recuperación y realce de la dignidad del trabajador como persona y, por otro lado, el reconocimiento de los derechos laborales como parte de los derechos humanos.

Para Carlos Cornejo, el *Trabajo Decente* es “una expresión de cómo los individuos y la gente común percibe su presente y su futuro laboral; de cómo ve sus actuales condiciones de trabajo, de cómo equilibra su vida laboral y familiar; de cómo se consigue la igualdad de género; de cómo uno puede expresarse y ser escuchado; etc. En suma, el TD persigue el respeto por la dignidad humana”⁴⁹, apreciamos por tanto que para este autor el *Trabajo Decente* se convierte en un concepto que agrupa diversos derechos inespecíficos del trabajador, encontrándose ligados todos ellos en torno al respeto a la dignidad del hombre. Desarrollando más el concepto, Cornejo se anima a afirmar que *Trabajo Decente* “es aquel que se genera basado en el principio de causalidad (a plazo indefinido o temporal); que se ejecuta en una jornada razonable; que se remunera de manera adecuada; en el que se reconocen derechos (horas extras, descanso semanal, vacaciones, etc.); que se ejecuta en un ambiente de trabajo seguro y saludable; en el que se recibe capacitación y formación laboral; que se ejecuta con cobertura previsional y de salud; y que autoriza al ejercicio pleno de los derechos colectivos (sindicación, negociación colectiva y huelga); y que permite el acceso al diálogo social”.

Ante la importancia del *Trabajo Decente*, como un concepto reivindicativo de los derechos y dignidad de los trabajadores, no sólo se han sumado académicos del derecho sino también representantes sociales y religiosos a las acciones para su

Las tutelas que protegen la maternidad, infancia, matrimonio, vacaciones, enfermedades, salarios diferidos de compensación, vejez, y todas aquellas circunstancias atípicas que acontecen en la vida de los individuos. 4) El derecho a la libre asociación y afiliación a las organizaciones sindicales (Además del fortalecimiento del diálogo social entre empleadores, gobiernos y trabajadores y su correlato en la negociación colectiva). 5) La conciliación entre vida familiar y trabajo (Desarrollando políticas de responsabilidad familiar compartida, en igualdad de condiciones y oportunidades para hombres y mujeres), 6) La eliminación de toda forma de discriminación.

⁴⁹ CORNEJO VARGAS, Carlos. Ob. Cit. Pág. 21-22.

respeto e institucionalización. Por ejemplo el papa Juan Pablo II en su participación durante el Jubileo de los Trabajadores del 2000 ya hacía un llamado a formar una coalición mundial a favor del *Trabajo Decente*⁵⁰; mientras que a través de su encíclica *Caritas in Veritate* el papa Benedicto XVI manifestaba que el *Trabajo Decente* significa “*un trabajo que, en cualquier sociedad, sea expresión de la dignidad esencial de todo hombre o mujer; un trabajo libremente elegido, que asocie efectivamente a los trabajadores, hombres y mujeres, al desarrollo de su comunidad; un trabajo que, de este modo, haga que los trabajadores sean respetados, evitando toda discriminación; un trabajo que permita satisfacer las necesidades de las familias y escolarizar a los hijos sin que se vean obligados a trabajar; un trabajo que consienta a los trabajadores organizarse libremente y hacer oír su voz; un trabajo que deje espacio para reencontrarse adecuadamente con las propias raíces en el ámbito personal, familiar y espiritual; un trabajo que asegure una condición digna a los trabajadores que llegan a la jubilación*”⁵¹. De esta manera, apreciamos que a partir de su aparición, el *Trabajo Decente* se convirtió en un concepto de gran repercusión que excedió los límites de las discusiones académicas para ingresar a los foros de debates sociales, por lo que no podía escapar a la reflexión de los representantes de la iglesia católica, aunque manteniendo la estructura de la concepción realizada por la OIT.

En el plano local, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en coordinación con la OIT, diseñó una propuesta de Programa Nacional de *Trabajo Decente* 2004-2006, en cuyo informe preliminar⁵² se consideraba a éste como “*aquel que se realiza en un ámbito que respeta los derechos laborales fundamentales, recibe un ingreso suficiente o digno, permite acceder a la protección social y seguridad en el*

⁵⁰ Citado por Domenec MELE, en “Ética en la organización del Trabajo: *Trabajo Decente* y Trabajo Con Sentido”. IESE Business School, Universidad de Navarra. Barcelona, 2010. Pág. 3.

⁵¹ BENEDICTO XVI. Carta encíclica “*Caritas in Veritate*” (29 de junio de 2009), versión en español consultada en: http://humanitas.cl/web/images/stories/file/caritas_en_veritate.pdf

⁵² http://www.mintra.gob.pe/contenidos/institucional/consejo_nacional_del_trabajo/logros/inf_trab_dec.pdf

trabajo y se enmarca en el diálogo social”, reflejando nuevamente una orientación a los cuatro objetivos estratégicos de la organización⁵³, siguiendo el planteamiento realizado por Juan Somavia en su Memoria de 1999; pero además – se agrega-, el Trabajo Decente “supone el cumplimiento y aplicación de los ocho convenios fundamentales en el trabajo así como la aplicación de los demás convenios, buscando asegurar que el trabajo de hombres y mujeres sea realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”.

Por otro lado, Oscar Ermida analiza un doble contenido en el término *Trabajo Decente*. Para este autor, representa un concepto integrado en el que se formulan dos énfasis importantes. Por un lado, muestra una clara preocupación ética que invoca a las tradiciones del Derecho del trabajo y, por otro lado, una preocupación por la calidad del empleo, que representa un viraje en el discurso y acción tradicional de la OIT de invocación predominantemente por la cantidad del empleo. De esta manera, define al *Trabajo Decente* como aquel trabajo productivo en el cual se respeten los derechos y en el cual se goce de protección social⁵⁴.

Con relación a este doble planteamiento realizado por Ermida, coincidimos en que el concepto *Trabajo Decente* posee un profundo contenido ético, lo que demuestra además un replanteamiento en el accionar de la OIT, priorizando el impulso de empleos que cuenten con elementos mínimos de calidad (decencia) en lugar de tan sólo requerir a sus países miembros que se enfoquen en la generación de empleo como parte de un objetivo de masificación de puestos de trabajo. De nada o muy poco sirve exigir la creación de empleo si éstos van a resultar agraviantes o atentatorios contra los derechos y la dignidad de los trabajadores ya que ello

⁵³ Expresamente, así se señala en dicho Informe: “contribuir a generar Trabajo Decente implica que los países se esfuercen para concretizar los cuatro objetivos estratégicos de la OIT”. Pág. 8.

⁵⁴ ERMIDA URIARTE, Oscar. “Ética y Derecho del Trabajo”. IUSLabour. 1/2006. Revista electrónica http://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2006-1/ErmidaUriarteEtica.pdf

originaría que en lugar de que se provea una mejora en la calidad de vida de los trabajadores, se produzca una afectación al brindársele un empleo que atente contra su dignidad.

A modo de síntesis, es oportuno en este momento graficar los aspectos que a consideración de los diversos autores revisados, integran la definición de *Trabajo Decente*, ya sea desde la percepción originaria de la OIT como desde los aspectos más evolutivos del concepto. En torno a ello podemos concluir que si bien en un primer momento el *Trabajo Decente* ha sido graficado únicamente como la conjunción de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT (Derechos fundamentales del trabajo, empleo, protección social y diálogo social), la doctrina y los estudios realizados por la propia OIT han permitido reconocer en dicho concepto los siguientes contenidos⁵⁵:

1. Empleos de calidad y en cantidad suficiente.
2. Ingresos adecuados.
3. Seguridad en el empleo.
4. Con formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad.
5. Con respeto a los derechos de los trabajadores.
6. Fortalecimiento sindical y negociación colectiva.
7. Con participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y social.
8. Con diálogo social y tripartismo.
9. Con protección social en el empleo y en la sociedad.
10. En condiciones de libertad.
11. Con equidad para todos los miembros de la sociedad.
12. Con dignidad.

⁵⁵ Recopilación tomada de Malva Espinoza. Ob. Cit. Pág. 6.

A este debate y desarrollo de la naturaleza del *Trabajo Decente*, se unen otra posiciones que, además de discernir a los elementos constituyentes del concepto, cuestionan si el mismo corresponde a una nueva línea de acción de la OIT (que responde a las necesidades actuales del mundo globalizado y debe llenarse de contenido e ir construyendo su esencia) o, por el contrario, aquellos que sostienen que el *Trabajo Decente* no es más que el replanteamiento de sus objetivos fundacionales y de aquellas necesidades que dieron justificación a su creación, posición a la que se asemeja Carlos Cornejo, para quien el *Trabajo Decente* no es más que “*sólo una denominación novedosa y una forma distinta de hacer referencia a la finalidad y a los objetivos que inspiraron y generaron el surgimiento de la OIT*”⁵⁶.

En pro del planteamiento que representa al *Trabajo Decente* como un concepto nuevo se encuentra el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional - CINTEFOR, que ha señalado que éste se trata de un concepto en construcción, “*de carácter integrativo y de profundo contenido ético*”⁵⁷

En posición algo similar, Gary Fields considera que el *Trabajo Decente* “*es una manera nueva y muy oportuna de hacer realidad la misión histórica de la OIT*”⁵⁸, precisando que para el logro de sus objetivos 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*”⁵⁹.

⁵⁶ CORNEJO VARGAS, Carlos. Ob. Cit. Pág.19.

⁵⁷ Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional - CINTEFOR, “*Formación para el Trabajo Decente*”. Montevideo. 2001. Pág. 18.

⁵⁸ FIELDS, Gary. El *Trabajo Decente* y las políticas de desarrollo. En: Revista Internacional del Trabajo, Vol. 122, 2003, N° 2, Pág. 263

⁵⁹ FIELDS, Gary. Ob. Cit. Pág. 265.

En atención a las posturas descritas, nuestra posición es que el *Trabajo Decente* no llega a representar una nueva línea de acción de la OIT sino un ropaje bajo el cual desarrolla sus actividades de respuesta y adecuación a los nuevos fenómenos que el contexto económico mundial y la globalización producen sobre el trabajo; así, no estaríamos hablando de un concepto con naturaleza jurídica propia o nueva sino más bien de la refundación y vuelta sobre los objetivos que dieron origen a la OIT y que buscan promover un modelo de lo que debe ser cualquier trabajo realizado por un ser humano, un nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos de los trabajadores, que resulta aplicable a todas las sociedades.



CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS DEL *TRABAJO DECENTE*

2.1. Enfoque ético del *Trabajo Decente*

El trabajo es una de las representaciones más naturales del ser humano, de ahí que es reconocido como uno de los derechos fundamentales de la persona. Es tal su relevancia que nuestra Carta Magna también lo considera como un deber, como base del bienestar social y como un medio de realización de la persona; y asimismo, no hay que olvidar que el trabajo también posee un alto contenido y representación para el desarrollo de las relaciones humanas. En tal sentido, estas facetas que lo hacen impulsor del desarrollo de la persona a la vez contribuyen para aceptar que el trabajo posee implicancias éticas y, por ende, debe encontrarse dotado de dignidad.

En pro de dicho planteamiento, CINTEFOR ha señalado que se trata de un concepto “*de carácter integrativo y de profundo contenido ético*”⁶⁰, así como por Oscar Ermida, quien precisa que “*la noción de Trabajo Decente, lanzada y promovida por la OIT desde 1999, que alude a condiciones de trabajo dignas, denuncia en su propia denominación un fundamento ético inocultable*”⁶¹.

A fin de colocarnos en un contexto histórico, cabe tener presente lo que señala Ermida⁶² en cuanto a que el surgimiento e imposición del sistema liberal en las relaciones laborales ha conllevado al descaecimiento ético y cuestionamiento de los

⁶⁰ CINTEFOR. Ob. Cit. Pág. 18.

⁶¹ ERMIDA URIARTE, Oscar. “Ética y Derecho del Trabajo”. Ob. Cit. 15.

⁶² Ibídem. Pág. 3.

fundamentos éticos tradicionales del Derecho del trabajo⁶³. Como consecuencia de la implantación de este modelo se ha originado la segmentación de la mano de obra, la precariedad laboral, la desigualdad, el individualismo y la reiteración de afirmaciones falsas o no demostradas sobre la vigencia de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y los presuntos efectos negativos que estos tendrían sobre la creación de empleo y la economía.

Esta breve evocación al ingreso del liberalismo⁶⁴ en las relaciones laborales y las consecuencias que ello ha generado nos permite recordar el contexto histórico del *Trabajo Decente*. Como señalamos en la introducción de la presente investigación, el *Trabajo Decente* surge como respuesta o necesaria acción de la OIT ante los resultados de la globalización sobre el mercado laboral y los derechos de los trabajadores. Recordemos entonces que una de las principales manifestaciones de la globalización es la expansión internacional de los modelos económicos en los diversos países y justamente los modelos predominantes durante estos procesos han sido el liberalismo clásico y el liberalismo moderno, adoptándose sus planteamientos y consecuencias en los diversos sistemas de relaciones laborales de la región. El individualismo y apartamiento –casi ocultamiento- del Estado en la regulación o protección del trabajo ha conllevado a la pérdida de valores éticos en el desarrollo de las relaciones laborales.

La creciente desprotección jurídica y moral del trabajador, así como en muchos casos la visión instrumentalista del trabajador y la existencia de prácticas laborales bajo condiciones de absoluta negación de los valores del ser humano, conllevan a

⁶³ Es oportuno recordar que el liberalismo moderno conlleva la individualización de las relaciones laborales, la no intervención del Estado en las relaciones individuales y su intervención restrictiva en las relaciones colectivas, así como termina implicando la negación de la solidaridad por la anulación o dispersión de lo colectivo, por la ausencia del Estado y por la privatización de la protección social.

⁶⁴ Corriente que propugna la defensa de la libertad individual por encima de todo y que considera como rasgo más característico de los seres humanos a su capacidad para elegir racionalmente.

la necesidad de replantear la actuación de la OIT, siendo la manifestación de esto el surgimiento del concepto *Trabajo Decente*, como un esfuerzo por reconstruir y reinstalar los valores y la dignidad del trabajador al interior de las relaciones laborales, cobrando valor así la siguiente afirmación realizada por José Lastra⁶⁵, “*La dignidad y el bienestar constituyen el valor supremo de quienes entregan a la economía, el único patrimonio originario y auténtico: su energía*”.

En efecto, dado que el trabajo es una actividad humana, toda manifestación de aquel tiene implicancias éticas y se encuentra dotado de dignidad y con capacidad para mejorar a quien lo realiza, por ello resulta necesario que su desarrollo cuente con una organización adecuada para que pueda ser ejercido con dignidad y contribuya con la realización y desarrollo personal del trabajador que la realiza.

Dicha tarea no puede ser entendida desde otro planteamiento que no sea el ético, de ahí que los fundamentos del *Trabajo Decente* necesariamente se encuentran ligados a una construcción basada en principios y valores, en la recuperación de la ética en las relaciones laborales y una necesaria respuesta a la constante pérdida de valores que la globalización trajo en el desarrollo de las relaciones laborales a nivel mundial.

Bajo esa misma línea, es que el concepto *Trabajo Decente* es defendido como una herramienta necesaria y adecuada para el rescate de los valores éticos que no sólo quedan representados en las relaciones laborales sino también en la repercusión de estas en el entorno familiar de los trabajadores, así el *Trabajo Decente* no sólo busca revalorar la dignidad del trabajador sino también la importancia de la tranquilidad que ello trae consigo y se refleja en su familia; como señala Juan

⁶⁵ LASTRA LASTRA, José Manuel. Ob. Cit.

Somavia,⁶⁶ *“El trabajo es fuente de dignidad, de estabilidad familiar y de paz en toda la sociedad. El trabajo se relaciona con el sentido de la identidad de una persona (...) casi todas las tradiciones espirituales y religiosas reconocen que el trabajo es una fuente de dignidad personal. (...) La OIT afirma claramente su convicción de que el trabajo, la dignidad de la persona, la estabilidad familiar y la paz son más importantes que el capital (...). Sin duda el mercado es importante, pero se trata de un instrumento, de un medio para obtener objetos, para mejorar la dignidad y la calidad de la vida de las personas”.*

A partir de ello se han construido diversos planteamientos que buscan revalorar al trabajador como persona humana y la forma cómo el trabajo debe constituir un medio que guarde principios de respeto a su dignidad y desarrollo personal, en lugar de ser entendido únicamente como un medio para la obtención de riqueza. La riqueza por sí sola no representa nada, la riqueza debe ser entendida en la medida de lo que ella nos permita obtener.

Bajo esta concepción, tal vez uno de los planteamientos más respetados sea el sostenido por Amartya Sen, quien liga las teorías sobre el desarrollo a partir de los efectos que éste genere sobre las libertades de las personas. Por dicha razón, en las siguientes líneas vamos a desarrollar el planteamiento formulado por Amartya Sen sobre el enfoque de las capacidades, a fin de esbozar la real magnitud del ejercicio de los derechos de los trabajadores en términos de libertad real, acercándolos a la propia esencia del *Trabajo Decente*. En tal consideración, nos valdremos del enfoque de las capacidades como la herramienta que nos permita analizar la magnitud del *Trabajo Decente*, acercándonos a una revisión operativa del concepto.

⁶⁶ SOMAVIA, Juan. “El Programa de *Trabajo Decente* de la OIT como aspiración de las personas: inserción de los valores y la ética en la economía global”, en: *El Trabajo Decente*. Puntos de vista filosóficos y espirituales. Oficina Internacional del Trabajo. Madrid, 2006. Pág. 6-7.

2.1.1. Enfoque de las capacidades

Desde la perspectiva de Amartya Sen, el desarrollo no puede ser medido en términos de producto bruto interno (producto nacional bruto, como él lo llama) o de las rentas personales, sino, como un proceso de expansión de las libertades reales de que disfrutan los individuos. La importancia del análisis efectuado por Sen parte del reconocimiento de la significancia de los conceptos desarrollo y la libertad. En dicha medida, se entiende al desarrollo como una serie de medios o instrumentos que promueven la libertad de las personas, como el proceso de expansión de las libertades fundamentales, es decir, no se logra entender al desarrollo como una finalidad que deban buscar los estados sino todo lo contrario, se le conceptúa como un instrumento o mecanismo que sirve de vía para llegar a un fin último que es representado como el bienestar y la libertad de las personas, presentándonos como fines que nos llevan a centrar la atención y entender la importancia del desarrollo.

Siguiendo el pensamiento de Amartya Sen, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo considera que *“Las capacidades de un individuo (todas las cosas que puede ser o hacer una persona) determinan las opciones que puede tener dicho individuo. Las personas se vuelven vulnerables cuando no disponen de las suficientes capacidades básicas, dado que ello limita gravemente su agencia (la capacidad de las personas de tomar decisiones) y les impide hacer cosas importantes para ellos o hacer frente a las amenazas”*⁶⁷.

En efecto, ni el desarrollo, ni la riqueza –o al menos, nosotros lo entendemos así– constituyen un fin en sí mismo, la utilidad de dichos factores reside en las cosas que nos permiten hacer, en palabras de Amartya Sen, *“en las libertades que nos ayuda a conseguir”*, de ahí que *“el éxito de una sociedad ha de evaluarse (...)”*,

⁶⁷ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Informe sobre Desarrollo Humano 2014. Ediciones Mundi-Prensa. Barcelona 2014. Pág. 27.

principalmente, en función de las libertades fundamentales de que disfrutaban sus miembros⁶⁸ y eso, en términos de *Trabajo Decente* puede ser medido en función a lo que el trabajo le permita y las herramientas que éste le provea trabajador, para que pueda gozar de la satisfacción de sus necesidades y desarrollo personal y familiar.

Para Sen, el concepto de desarrollo consiste principalmente en la expansión de las libertades de las personas y apunta a metas políticas, económicas y sociales⁶⁹. Como señala Virgilio Levaggi, recordando el planteamiento de Amartya Sen, "(...) el desarrollo significa también la eliminación de las "anti-libertades", tales como la pobreza, la falta de acceso a la infraestructura pública o la negación de los derechos civiles"⁷⁰.

Para el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo⁷¹, "si el desarrollo humano consiste en ampliar el abanico de oportunidades, la vulnerabilidad humana tiene sus raíces esencialmente en la restricción de las oportunidades más importantes para el desarrollo humano (de salud, educación, control sobre los medios materiales y seguridad personal)."⁷²

⁶⁸ SEN, Amartya. *Desarrollo y Libertad*. Editorial Planeta. México, 2000, Pág. 28.

⁶⁹ En términos de Amartya Sen, "Las libertades políticas (en forma de libertad de expresión y elecciones libres) contribuyen a fomentar la seguridad económica. Las oportunidades sociales (en forma de servicios educativos y sanitarios) facilitan la participación económica. Los servicios económicos (en forma de oportunidades para participar en el comercio y la producción) pueden contribuir a generar riqueza personal general, así como recursos públicos para financiar servicios sociales. Los diferentes tipos de libertades pueden reforzarse mutuamente". SEN, Amartya.

⁷⁰ LEVAGGI, Virgilio. Ob. Cit. Pág. 22.

⁷¹ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Ob. Cit. Pág. 26.

⁷² En tal sentido, las Naciones Unidas, siguiendo el planteamiento realizado por Amartya Sen, amplía su horizonte de desarrollo no sólo a la lectura de indicadores económicos (que de hecho resultan útiles en la medición del desarrollo pero no son las únicas herramientas para hacerlo), y los enfoca en las capacidades que los mismos realmente generan en los individuos, es decir, en las libertades que pueden fácticamente ejercitar. En palabras de Sen "La utilidad de la riqueza reside en las cosas que nos permite hacer, es decir, en las libertades fundamentales que nos ayuda a conseguir. (...) El desarrollo tiene que ocuparse más de mejorar la vida que llevamos y las libertades de que disfrutamos". Cfr. SEN, Amartya. Ob. Cit. Págs. 30-31.

Sen plantea que la falta de oportunidades no siempre deriva o depende única y directamente de la pobreza económica (que de hecho es un factor de muy clara relación), sino que también está estrechamente relacionada con la falta de servicios y atención social públicos (como la falta de programas públicos de asistencia sanitaria, educación, etc.) y en otros casos, se debe a la negativa de los regímenes autoritarios a reconocer las libertades políticas y civiles y a la imposición de restricciones a la libertad para participar en la vida social, política y económica de la comunidad.

Gerry Rodgers sugiere que el enfoque de Sen sobre el desarrollo no sólo consiste en la expansión de las libertades en términos positivos, sino también en la eliminación de las *“anti-libertades”*, entendiéndose por éstas a *“la pobreza, la falta de acceso a la infraestructura pública o la negación de los derechos civiles. Es, en esencia, el fortalecimiento de la capacidad de las personas de alcanzar los objetivos que aprecian”*⁷³.

Entendida la importancia de las libertades fundamentales, las capacidades que tienen las personas de hacer uso de esas libertades para llevar el tipo de vida que valoran, pueden aumentarse por medio de medidas públicas, pero también por el uso eficaz de las capacidades de participación de los individuos. La libertad individual resulta de importancia fundamental bajo el concepto de desarrollo planteado, en primer lugar porque –como se ha señalado precedentemente– “el éxito de una sociedad ha de evaluarse en función de las libertades fundamentales de que disfrutan sus miembros” y además, porque el aumento de la libertad mejora la capacidad de los individuos para ayudarse a sí mismos y para influir en el mundo.

⁷³ RODGERS, Gerry. Ob. Cit. Pág. 17.

En este sentido, para la teoría difundida por Amartya Sen, la calidad de vida no basta con que haya una libertad negativa⁷⁴ o una libertad formal sino que exista una libertad real⁷⁵ que te permita, en efecto, gozar de tus capacidades. Como señala Sen⁷⁶, *“puede no haber violación de ningún derecho legalmente reconocido en la imposibilidad de grandes sectores de la población para adquirir lo necesario para sobrevivir [...] los derechos legalmente garantizados de propiedad, transacción y transmisión que delinear el sistema económico pueden coexistir con que haya gente incapaz de adquirir suficiente comida para sobrevivir”*.

Realizando un traspase de la teoría de Sen al *Trabajo Decente* podemos coincidir con lo sostenido por Gerry Rodgers en cuanto la representación de este último llega a resultar de suma importancia porque agrupa libertades de distinto tipo, estando entre ellas: los derechos de los trabajadores, la seguridad en el ingreso y las oportunidades de empleo, entre otras. Cada uno de estos son objetivos en sí mismos, pero que reunidos constituyen un aspecto mucho más importante que la suma de sus partes. *“Implican factores tanto sociales como económicos, que el enfoque del Trabajo Decente trata de juntar y organizar dentro de un marco coherente.”*⁷⁷

No obstante, si bien el enfoque de las capacidades ha sido planteado por Sen, su desarrollo no reposa exclusivamente en los trabajos de este ganador del premio

⁷⁴ Entendiéndose por tal, en términos expuestos por Isaiah Berlin, como la libertad política por la cual un hombre puede actuar sin ser obstaculizado por otros. Cuanto mayor sea este espacio de no interferencia, mayor será la libertad del individuo. Sin embargo, la coacción o el impedirme la realización de algo no es equiparable con la incapacidad para hacer algo; la coacción implica la intervención deliberada de otros seres humanos dentro del que el hombre podría actuar si no se lo impidiesen. (BERLIN, Isaiah. Dos conceptos de libertad y otros escritos. Filosofía Alianza Editorial. Madrid. 2005. Pág. 47-49).

⁷⁵ Entendida como las opciones reales con que cuentan los individuos para ejercitar sus libertades, para hacer lo que quisieran de sus vidas o para realizarse como seres humanos, lo que se ve seriamente limitado debido a la existencia de restricciones de pobreza u otro tipo de privaciones, en términos empleados por Phillippe van Parijs. (VAN PARIJS, Phillippe. Libertad real para todos. Paidós. Madrid, 1996).

⁷⁶ Citado por Rafael CEJUDO CÓRDOVA. “Capacidades y libertad. Una aproximación a la teoría de Amartya Sen” en: Revista Internacional de Sociología. Vol. LXV, N° 47. Mayo-agosto, 2007, Pág. 12.

⁷⁷ RODGERS, Gerry. Ob. Cit. Pág. 17-18.

nobel de economía, por el contrario, alguien que cogió el planteamiento y lo abordó de una manera destacada, desde su perspectiva, es Martha Nussbaum. Respecto del enfoque de las capacidades, esta filósofa estadounidense señala que se debe partir de una concepción de la dignidad del ser humano y de una vida acorde con esa dignidad; una vida que incluye un “funcionamiento auténticamente humano”, en términos planteados por Marx.⁷⁸

Nussbaum plantea el enfoque de las capacidades desde una perspectiva netamente filosófica, utilizando dicha base para sustentar una teoría de los derechos básicos de los seres humanos que deben ser respetados y aplicados por los gobiernos de todos los países como requisito mínimo del respeto por la dignidad humana, siendo así, las capacidades se presentan como la fuente de los principios políticos para una sociedad liberal y pluralista. En esta línea, el pensamiento es compartido por Miguel Canessa, para quien la noción de *Trabajo Decente* recuperó aspectos filosóficos formulados en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia sobre el trabajo humano, precisando que “*su fundamentación con referencias a la dignidad humana, la libertad, la equidad y la seguridad permitían que el Trabajo Decente fuera un concepto permeable tanto para la teoría filosófica de los derechos humanos como para la propia teoría práctica internacional*”⁷⁹.

Recogiendo postulados marxistas, Nussbaum señala que las capacidades a las que tienen derecho todas las personas son muchas, no sólo una y, son oportunidades para actuar, no sólo medibles en función a cantidades de recursos⁸⁰; de ahí que, coincidiendo con Amartya Sen, considera que los recursos son índices inadecuados

⁷⁸ NUSSBAUM, Martha. “Las fronteras de la justicia”. PAIDOS. Barcelona, 2007. Pág. 87.

⁷⁹ CANESSA MONTIJO, Miguel. “Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo”. PLADES. 2° Edición. Lima, 2014. Pág. 159.

⁸⁰ En su libro “Las fronteras de la justicia”, Nussbaum cita como ejemplo de este uso inadecuado de los recursos como índice de desarrollo el caso de Sudáfrica. Al respecto señala que en base a dicho criterio, Sudáfrica era catapultado hasta los primeros lugares de la lista de los países en vías de desarrollo, no obstante ello no permitía desconocer las enormes desigualdades que existían en dicho país.

para medir el bienestar por cuanto dos personas pueden poseer diversas necesidades de recursos y diversas capacidades para convertir los recursos en funcionamientos.

A diferencia de Sen⁸¹, Martha Nussbaum presenta una lista de 10 capacidades como requisitos básicos para una vida digna (aunque precisa que el mismo se encuentra abierto a cambios y que los elementos que la componen deben recibir una formulación abstracta y general), como una descripción de los derechos sociales mínimos, que resulta compatible con diferentes respuestas para las cuestiones de justicia y distribución que se plantearían una vez que todos los ciudadanos se hallen por encima del umbral mínimo.

Cogiendo y desarrollando el concepto planteado por Amartya Sen, Martha Nussbaum presenta el siguiente listado que reside en los siguientes aspectos: Vida; Salud física; Integridad física; Sentidos, imaginación y pensamiento; Emociones; Razón práctica; Afiliación; Otras especies; Juego; y, Control sobre el propio entorno.

⁸¹ En una oportunidad se le preguntó a Amartya Sen si estaba conforme con el desarrollo realizado por Martha Nussbaum sobre el enfoque de las capacidades, al diseñar un listado de 10 medidas. Ante ello, Sen sostuvo: *"Por supuesto que tenemos ciertas discrepancias respecto a cómo usar la perspectiva de las capacidades. Martha tiende a operar con una lista de capacidades previamente acordada, mientras que yo prefiero considerar que la lista relevante es contingente y depende del debate público y, por lo tanto, varía en función de los contextos y de las distintas circunstancias. No se trata de una gran diferencia, y de hecho entiendo claramente cuáles son las ventajas de trabajar con una lista preexistente de capacidades, como hace Martha, en punto a afrontar asuntos tan difíciles como el de la afirmación de algunos de los derechos humanos más básicos. Por otro lado, sin embargo, un intenso debate público puede ayudar a que nos percatemos de la importancia de ciertas capacidades. Con el tiempo podemos aprender ciertas cosas de las que, quizás, no nos hubiéramos dado cuenta sin la presencia del debate público. Voy a poner un ejemplo de ello que procede del campo de la igualdad entre géneros –la cuestión de la igualdad entre géneros aparece a menudo en este contexto–. [...] Ahora bien, si tuviéramos que hacer una lista de los parámetros que definen las libertades de las mujeres con arreglo a los criterios de la década de los cuarenta, tales cuestiones no se hubieran destacado, puesto que, en aquel momento, no se había asumido plenamente el alcance que tales libertades tienen. Estamos inmersos en procesos de continuo aprendizaje. Esta es una de las razones por las que el razonar públicamente adquiere tanta importancia".* Desarrollo como libertad. Entrevista con Amartya Sen" Cuadernos del CENDES [en línea] 2006, 23 (septiembre-diciembre): [Fecha consulta: 27 de junio de 2015]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=40306305> ISSN 1012-2508.

Con relación a este listado de capacidades ensayado por Nussbaum, consideramos importante desarrollar aquellos que se vincularían o sostendrían la idea de *Trabajo Decente*. Entre estos podríamos reconocer a las capacidades referidas a:

- **Vida**, como poder para vivir hasta el término de una vida humana de una duración normal, es decir, no morir de manera prematura. Esta faceta se vincula con el derecho, la necesidad y el deber de brindar al trabajador la protección suficiente de su seguridad y salud. Ello representa tanto un derecho del trabajador como una obligación y deber del empleador, evitar colocar en situaciones de riesgo evitables a los trabajadores, así como proveerles de todos los implementos necesarios para que la realización de su trabajo no implique ni afecte su vida, como en el caso de los obreros que laboran en actividades de construcción civil, como así, es derecho de toda persona el no contar con un trabajo que desgaste de manera desconsiderada y desproporcionada sus fuerzas, hasta el punto de llegar a afectar su salud e integridad, como el caso de la neumoconiosis y otras enfermedades adquiridas por los trabajadores mineros.

En buena cuenta, un trabajo que afecte la integridad y la vida de los trabajadores, recortándoles o impidiéndoles el uso de sus capacidades, no podría ser considerado como un modelo de *Trabajo Decente* al representar modelos exactamente contrarios a los enarbolados por la OIT.

- **Salud física**, entendida como poder mantener una buena salud, incluida la salud reproductiva, recibir una alimentación adecuada, disponer de un lugar adecuado para vivir. Al igual que la anterior, esta faceta se vincula con la obligación de brindar a los trabajadores las condiciones apropiadas para

evitar que el trabajo afecte su seguridad y salud. Al igual que en el caso anterior, en esta faceta podemos encontrar no sólo un derecho del trabajador sino un mandato imperativo para el empleador a fin de que no exponga la salud de los trabajadores en el cumplimiento de su función y pueda proveerles de los elementos necesarios para que su trabajo no genere un decaimiento desproporcionado en su salud.

Por otro lado, esta faceta también llega a vincularse con los casos en los que el trabajador llega a recibir alimentación y vivienda de parte del empleador por la labor que desempeña; un ejemplo de ello se aprecia en el caso de las trabajadoras del hogar que laboran bajo la modalidad “cama adentro”, en la cual la alimentación y la vivienda es proporcionada por su empleador como parte de las condiciones de trabajo. No cabe duda que no podemos estar frente a un caso de *Trabajo Decente* cuando el tipo de trabajo afecta deliberadamente la salud de los trabajadores o este llega a recibir condiciones de vivienda deplorables o una alimentación de poca calidad.

- ***Integridad física***, comprendida como poder moverse libremente de un lugar a otro, estar protegido de los asaltos violentos, incluidos los asaltos sexuales y la violencia doméstica. Esta faceta, puede ser vinculada con dos aspectos laborales, en primer lugar, se puede invocar la prohibición de ser sometido a trabajo forzoso y a cualquier modalidad de explotación laboral. Al respecto, queda claro que cuando un trabajo no puede ser desarrollado de manera libre entonces no estamos ante un *Trabajo Decente*. Justamente una de las premisas del *Trabajo Decente* es que éste debe ser desarrollado en condiciones de libertad, lo cual implica que el trabajador tendrá la posibilidad de decidir si realiza la labor, para quién la realiza y hasta cuándo la realiza, si

no se encuentran aptas estas posibilidades de decisión, entonces no estamos ante un ejemplo de *Trabajo Decente*.

Por otro lado, se encuentra la faceta de la libertad sexual y la protección frente a los asaltos violentos, lo que se encuentra vinculada con la prohibición del acoso sexual en el centro de labores. En los últimos años se ha desarrollado con cierta prolijidad en nuestra legislación la prohibición del hostigamiento sexual en el centro de labores, vedando de esta manera la violencia de género en el ambiente laboral, ya sea que esta venga directamente de parte del empleador o empleadora, o de algún compañero o compañera de trabajo. Es oportuno recordar que en el universo laboral, un caso de principal vulnerabilidad sobre esta materia está constituido por las trabajadoras del hogar, un ambiente en el que el índice de violencia sexual de parte del empleador (o algún integrante de la familia empleadora).

- **Razón práctica**, entendida como poder formarse una concepción del bien y reflexionar críticamente sobre los propios planes de la vida, lo que implica una protección de la libertad de conciencia y de la observancia religiosa. Esta faceta se vincularía con la posibilidad de contar con un *Trabajo Decente* que no afecte nuestro plan de vida, nuestro libre desarrollo de la personalidad, pero no sólo es importante que contemos con la posibilidad de tener un plan de vida personal sino que además nos encontremos en la capacidad real de ejecutarlo, de llevarlo a cabo y que el trabajo no represente un impedimento para materializarlo, ya sea por un horario de trabajo que impida a los trabajadores dedicarse a atender sus actividades personales o familiares o por otras limitaciones que le impidan compatibilizar su vida laboral con su vida familiar o social.

Por otro lado, esta faceta también se vincula con la posibilidad de que el trabajo no afecte, impida o limite el ejercicio del derecho a la libertad religiosa del trabajador. La vinculación entre el trabajo y la libertad de culto y religión siempre ha tenido algunos matices que nos ha permitido comprender con mayor detenimiento la necesidad de respetar esta última en una relación laboral. En torno a ello, hemos tenido diversos fallos judiciales que nos ha ratificado que el ejercicio de una actividad laboral no debe implicar la vulneración de la libertad religiosa, por ende, extendiendo la figura podemos coincidir en que uno de los pilares del *Trabajo Decente* debe ser el mantener el equilibrio y respeto del ejercicio de los derechos personales del trabajador, no sólo de los que subyacen de la relación laboral, sino también de aquellos que forman parte inherente del trabajador (los llamados derechos inespecíficos), como el de la libertad religiosa.

- **Afiliación**, entendido tanto como poder participar en diversas formas de interacción social, y como posibilitar que se den las bases sociales del auto-respeto y la no humillación, ser tratado como un ser dotado de dignidad e igual valor que los demás. estas facetas se vinculan tanto a la capacidad de los trabajadores para conformar e integrar una organización, así como posibilidad de que se reconozca a todos los trabajadores por igual, sin situaciones que impliquen tratos discriminatorios.

No cabe duda que esta faceta también posee su correlato en el derecho del trabajo. Como hemos señalado, por un lado y tal vez la más clara demostración sería el reconocimiento de los trabajadores de participar en la

formación y afiliarse a las organizaciones sindicales, como parte de la libertad sindical. Una de las primeras manifestaciones de sus derechos colectivos.

No obstante, también esta faceta llega a obtener una repercusión en el mundo laboral al vincularse con la posibilidad de que se reconozca a todos los trabajadores y se les brinde un trato digno y adecuado, sin caer en humillaciones ni afectación de su respeto. Ello en el ámbito laboral se traduce en la prohibición de discriminación. No se puede permitir ni tolerar el ejercicio de prácticas discriminatorias dentro de una relación laboral ni que el desarrollo del trabajo pueda llegar a afectar la dignidad del trabajador. Queda claro que una de las premisas del *Trabajo Decente* está orientada a respetar la dignidad de los trabajadores, lo que exige la eliminación de cualquier práctica discriminatoria, así como limitativa de la libertad sindical.

- **Juego**, traducido como la capacidad para poder reír, jugar y disfrutar de actividades recreativas; esta faceta también nos recuerda la posibilidad de contar con un *Trabajo Decente* que no vulnere nuestro plan de vida y el libre desarrollo de la personalidad, permitiéndole al trabajador contar con el tiempo suficiente para dedicarlo a sus actividades personales o familiares, sin horarios de trabajo agobiantes. Como recordamos líneas arriba, no solo se trata únicamente de poder planificar sino de que contemos con un trabajo que de manera efectiva nos permita llevar a cabo ese plan de vida o, por lo menos, que no llegue a representar un impedimento para su ejecución. Es tan importante poder trabajar, como poder descansar y que el trabajador pueda disponer de tiempo libre que le permita atender sus actividades personales o familiares.

La importancia de esta faceta se llega a materializar con la existencia de trabajos que no llegan a respetar el tiempo libre o tiempo de descanso del trabajador, lo que -por ejemplo- en el caso del trabajo del hogar que se desarrolla bajo la modalidad “cama adentro” implica la necesidad de poder brindar al trabajador o trabajadora de un espacio de tiempo para que lo destine libremente al descanso y relajación o a la realización de alguna otra actividad personal, así como en la necesidad de respetar el día de descanso semanal para que la trabajadora o trabajador del hogar pueda visitar a sus familiares o dedicarlo a sus actividades preferidas; y,

- **Control sobre el propio entorno**, que a su vez posee dos vertientes, por un lado el aspecto político en base al cual se posee el derecho a la participación política y a la protección a la libertad de expresión y de asociación; y de otro lado, el aspecto material, en base al cual se posee el derecho de ostentar la propiedad y a buscar trabajo en un plano de igualdad con los demás, así como no sufrir persecuciones ni detenciones sin garantías, así como en el trabajo, poder trabajar como un ser humano ejercer la razón práctica y entrar en relaciones valiosas de reconocimiento mutuo con los demás trabajadores.

Sobre el particular, trasladando esta faceta a la realidad del derecho del trabajo, apreciamos que la vertiente política queda ligada al derecho de los trabajadores de participar en la vida política del trabajo, lo que se representa en la asociación, conformación, dirección, afiliación o desafiliación de una organización sindical, de acuerdo con su libre decisión y en pro de la defensa de sus intereses ante el empleador. En su vertiente *material*, destaca el derecho a buscar trabajo en un plano de igualdad con los demás; poder trabajar como un ser humano y entrar en relaciones valiosas de

reconocimiento mutuo con los demás trabajadores, aspectos que nos llevan al derecho de no ser discriminados en el proceso de elección y desarrollo de una relación laboral. Como hemos afirmado líneas atrás, el ejercicio de un trabajo no debe colisionar ni atentar contra los derechos ni la dignidad del trabajador, por ende, una muestra clara de defensa de estos derechos es la prohibición expresa y eliminación de toda muestra de discriminación en el ámbito laboral y ello se encuentra expresada en los lineamientos básicos y originarios del *Trabajo Decente*.

Hasta este momento, nos hemos acercado a graficar la significación del *Trabajo Decente*, tanto desde el plano expuesto y reconocido por la OIT, desde las concepciones presentadas por su ex Director General Juan Somavia (quien formalmente introdujo dicho término en la esfera mundial), hasta los fundamentos éticos y concepciones filosóficas que se vinculan con la construcción del término *Trabajo Decente*. Así, hemos visto como Amartya Sen pregonaba la necesidad de afrontar el reto de la implementación del *Trabajo Decente* desde un plano ético, como un enfoque que dé respuesta a la globalización creciente de la economía mundial, como un planteamiento que reposa sobre la teoría de las capacidades, entendiéndose como tal al desarrollo de las libertades que tiene cada persona y entendiéndose como desarrollo no sólo al crecimiento del producto bruto interno de cada nación sino a la real capacidad que tienen sus ciudadanos para hacer uso de sus libertades en términos reales.

No obstante, manteniéndose en la misma línea conceptual que la desarrollada por Amartya Sen, también es necesario reconocer que el concepto *Trabajo Decente*, al ser considerado parte inherente de la dignidad de la persona y poseer elementos

que reposan sobre construcciones éticas y morales, también cuenta con un significado axiológico que apunta a estudiarlo como una aspiración humana.

2.1.2. El Trabajo Decente como elemento de aspiración humana. Situación de grupos vulnerables

En este punto y ya luego de haber revisado los desarrollos de la teoría de las capacidades, es oportuno retornar a la concepción y representación ética del *Trabajo Decente*, enfocándonos en las diferentes vertientes que posee el *Trabajo Decente* desde la concepción de las personas, una visión del *Trabajo Decente* a partir de los deseos y aspiraciones de los propios trabajadores y de las clases de problemas que cada uno debe enfrentar. En ese sentido, es que dejamos de ver al *Trabajo Decente* como un elemento que posea connotaciones económicas y jurídicas y nos centramos únicamente en su esencia como brújula moral, como paradigma de los valores y esencia del modelo que se desea alcanzar.

La aplicación de la ética al trabajo exige que el trabajo contribuya al desarrollo de la persona y que pueda trabajar descubriendo motivos valiosos para su tarea. El trabajo tiene en sí mismo varios significados objetivos. En primer lugar el trabajador puede percibir al trabajo como aquel medio que le brinda el sustento para sí mismo y para su familia, sin embargo, al trabajar el hombre no sólo genera cambios en los medios de producción que posee sino también los experimenta en su interior percibiendo satisfacciones e insatisfacciones, adquiriendo aprendizajes técnicos o desarrollando cualidades. Todo esto nos lleva a reafirmar que el trabajo al resultar inherente al ser humano debe ser desarrollado bajo condiciones de aptitud e idoneidad respetando su dignidad y esencia, es decir, dentro de los parámetros propugnados por el *Trabajo Decente*, de ahí que es un factor al que aspiran todos

los trabajadores, sin importar distingo de género, raza, condición social, económica, edad ni ubicación geográfica.

A través de su libro “*Trabajo Decente*, una lucha por la dignidad humana”, Juan Somavia formula un recuento de sus participaciones en coloquios y eventos internacionales sobre derechos de los trabajadores y la lucha por la consecución del *Trabajo Decente*, destacando algunos casos de especial vulnerabilidad para la obtención del paradigma *Trabajo Decente*.

Por ello, a continuación realizaremos una breve revisión de aquellas circunstancias de especial vulnerabilidad laboral y su camino de aspiración hacia la obtención del *Trabajo Decente*.

a) El *Trabajo Decente* y enfoque de género

Un primer caso a revisar es el del enfoque de género. Aun cuando una de las consecuencias de la globalización reside en la revalorización del rol de la mujer en la economía mundial y en el mercado laboral, no puede negarse que en muchos países, sobre todo los que se encuentran en vías de desarrollo, aún se continúan generando diferencias sustanciales e injustificadas en cuanto a la participación laboral de la mujer. Uno de los aspectos de principal desequilibrio social es la inequitativa distribución del tiempo no remunerado entre hombres y mujeres, normalmente, mientras los primeros pueden dedicar dicho periodo a actividades de estudio o recreo personal o social, generalmente las mujeres deben compartir su tiempo no remunerado a la realización de actividades de cuidado familiar, ya sea de hijos menores como para la atención del hogar o familiares mayores.

El mencionado es sólo uno de los factores que generan esa distinción injustificada hacia las mujeres para la obtención del *Trabajo Decente*. Otras situaciones de igual notoriedad están representadas por el acceso de las mujeres a determinados puestos laborales o las mejores remuneraciones. La lucha de las mujeres por ser integradas al mercado de trabajo ha sido constante y ardua durante los últimos 30 años, como reconoce la OIT en el Informe regional “*Trabajo Decente e igualdad de género*”⁸²: “*A pesar de los avances de las mujeres en diversas esferas, persisten déficits de Trabajo Decente y brechas de desigualdad de género en la participación laboral, la segregación ocupacional y los ingresos, la precariedad laboral, la participación de las mujeres en posiciones de decisión, influencia y poder, así como en la distribución del tiempo no remunerado que hombres y mujeres dedican al cuidado de la familia. Aunque las mujeres representan el 51,2% de la población total y el 52,1% de la población en edad de trabajar, están sobrerrepresentadas en el grupo que se sitúa fuera del mercado de trabajo (71,7%) y subrepresentadas entre quienes tienen empleo (41,1%)*”⁸³.

Cuestión aparte es el caso que representan las trabajadoras que quedan embarazadas o el caso de las mujeres que buscan trabajo encontrándose en estado de gestación. En el primer supuesto, aunque exista vasta normativa nacional⁸⁴ e internacional⁸⁵ no se ha logrado erradicar los abusos de empleadores

⁸² Organización Internacional del Trabajo. Informe regional “*Trabajo Decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*”. CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. Santiago, 2013.

⁸³ Estadísticas presentadas en su edición del año 2013.

⁸⁴ Mediante la Ley 27185, publicada el 18 de octubre de 1999, se modificó el TUO del Decreto Legislativo N° 728 y se incorporó como causal de despido nulo aquel que tenga por motivo el embarazo, presumiéndose dicho despido si el empleador no logra acreditar la existencia de causa justa. Asimismo, recientemente se ha promulgado la Ley N° 30367, norma a través de la cual amplía el descanso por maternidad (prenatal más postnatal) a 98 días y asimismo amplía las causales de nulidad de despido relacionadas con el alumbramiento a las figuras del nacimiento, amplía el descanso por maternidad (prenatal más postnatal) a 14 semanas o 98 días y asimismo amplía las causales de nulidad de despido relacionadas con el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia. Dicha norma se encuentra vigente desde el 26 de noviembre de 2015.

⁸⁵ Diversos organismos internacionales de protección de derechos humanos han emprendido una amplia campaña de protección a la mujer embarazada. Así en 1979 se aprobó la Convención Sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, de la misma manera, en el año

que deciden terminar con la relación laboral por considerar que el periodo de gestación de una trabajadora y el posterior alumbramiento constituyen una carga laboral fuerte que no están dispuestos a asumir y optan por el desconocimiento de los derechos de la madre trabajadora y el abuso de autoridad, despidiéndolas de manera directa o generándoles un clima de hostigamiento para que ellas decidan renunciar.

Sin embargo, si bien estos abusos se producen en un ambiente de relación laboral formal, es peor el panorama cuando se trata de una relación que se encuentra sumida en la precariedad, recordemos que al 2010 América Latina registraba un índice de empleo informal total que en el caso de las mujeres representaba el 53.7% del total de trabajadoras en el mercado laboral, porcentaje superior al caso de los hombres que bordeaba los 47.8%⁸⁶ y esta situación se explicaba principalmente por el mayor número de mujeres que desarrollan labores de trabajo doméstico en condiciones de informalidad (muchas de las cuales incluso lo hacen cuando aún no cumplen la mayoría de edad), siendo por ello importante destacar esta realidad de género para poder establecer estrategias de acción combinadas entre los organismos internacionales y los propios Estados que apunten a disminuir las situaciones de abuso de las mujeres en el mercado laboral y se les pueda brindar condiciones reales de *Trabajo Decente*.

Finalmente, debemos recordar las diferencias existentes en la percepción de remuneraciones entre hombres y mujeres. Bastidas y Balbín nos recuerdan que durante el año 2009 en el Perú se registró que el 75% de hombres ganaba aproximadamente S/.4,000.00 nuevos soles, mientras que sólo el 25% de mujeres

2000 la OIT aprobó el Convenio N° 183 sobre protección de la maternidad (Este convenio no se encuentra ratificado por el Perú). Con anterioridad a ello, la OIT ha aprobado otros instrumentos sobre protección de la maternidad, como el Convenio N° 003, N° 103, N° 118, N° 158, N° 171, y las Recomendaciones N° 12, N° 95, N° 123, N° 165, N° 176, N° 191.

⁸⁶ OIT. Informe regional “*Trabajo Decente* e igualdad de género”. Ob. Cit. Pág. 52.

tenía ese promedio de ingresos, y por otro lado, el grupo de trabajadores que ganaban menos de S/.200.00 nuevos soles era principalmente femenino (59,6%) en relación a los hombres (40,4%). En esa misma línea, el grupo de personas que no percibían ningún ingreso estaba integrado mayoritariamente por mujeres (71%) en contraste con sus pares varones (29%)⁸⁷.

b) El Trabajo Decente y las personas con discapacidad

Un grupo vulnerable cuyas condiciones deben ser tomadas en cuenta durante la búsqueda del *Trabajo Decente* es el que está constituido de las personas con discapacidad. Como señala Somavia, todas las personas con discapacidad tienen derecho a compartir la aspiración universal de acceder a un *Trabajo Decente* sobre las bases de: a) Respeto por los derechos de los trabajadores, sobre todo el de no ser discriminados, b) Protección social para todos, c) Más oportunidades de empleo, y d) Diálogo social.⁸⁸

Las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad tienden a ser reducidas con relación a las de los demás trabajadores, asimismo, cuentan con menores niveles de seguridad, perciben menores remuneraciones en proporción y gozan de pocas perspectivas de desarrollo y progreso, sin importar las habilidades que posean o la labor que desempeñen. Al respecto, entre los factores que confluyen para incrementar la brecha de trato injusto y de condiciones laborales diferenciadas están las barreras físicas y las actitudes de rechazo, generando así que las tasas de pobreza, desempleo y subempleo entre las personas con discapacidad suelen ser elevadas.

⁸⁷ BASTIDAS ALIAGA, María y BALBIN TORRES, Edgardo. Ob. Cit. Pág. 129.

⁸⁸ SOMAVIA, Juan. "El *Trabajo Decente*. Una lucha por la dignidad humana". Oficina Internacional del Trabajo. Santiago, 2014. Pág. 119.

A fin de combatir este escenario, en 1944 la OIT reconoció el derecho de las personas con discapacidad a las oportunidades de empleo (Recomendación N° 71), considerando que las personas con discapacidades deberían, siempre que fuera posible, recibir formación junto con otros trabajadores en las mismas condiciones y con la misma remuneración, formulando un llamado a la igualdad de oportunidades en el empleo para los trabajadores discapacitados y a la necesidad de promover el empleo de trabajadores con discapacidades grave⁸⁹. A partir de dicho momento, se emitieron un sinnúmero de instrumentos internacionales de reconocimiento y protección de los derechos de las personas con discapacidad, tanto en los sistemas internacionales como regionales, ya sea por parte de la Organización de las Naciones Unidas (Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las Personas con Discapacidad), como de la propia OIT (Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), y de diversas organizaciones regionales tanto en Europa como América y África⁹⁰.

Si bien todos estos esfuerzos son importantes para lograr el reconocimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad, es necesario reconocer que aún subsisten las brechas en el mercado laboral y goce de derechos, lo que ha motivado que la OIT replantee su accionar y apruebe la Estrategia y Plan de acción

⁸⁹ En su artículo 43, la Recomendación N° 71, sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), señala:

"1) Se deberían adoptar medidas especiales para garantizar a los trabajadores inválidos igual número de oportunidades para ingresar en un empleo que aquellas de que gocen otros trabajadores. Se debería inducir a los empleadores por medio de una amplia publicidad y por otros medios, e incluso obligarlos, cuando ello fuere necesario, a emplear un número razonable de trabajadores inválidos.

2) En ciertas ocupaciones que se presten especialmente al empleo de trabajadores gravemente inválidos, dichos trabajadores deberían tener un derecho de prioridad en relación con todos los demás trabajadores.

3) Se deberían efectuar, en estrecha colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los esfuerzos necesarios para proteger a los trabajadores inválidos contra toda discriminación que no esté relacionada con su capacidad de trabajo y su rendimiento y para eliminar los obstáculos que se opongan a su contratación, especialmente la posibilidad de gastos más elevados en caso de indemnización por accidente.

4) Se deberían poner a disposición de los trabajadores inválidos, que no hayan sido reeducados para un empleo normal, facilidades de empleo en centros especiales, a fin de que puedan desempeñar un trabajo útil que no haga la competencia al empleo de otros trabajadores.

⁹⁰ Cf. O'REILLY, Arthur. "El derecho al Trabajo Decente de las personas con discapacidades". Organización Internacional del Trabajo. España, 2007.

para la inclusión de la discapacidad 2014-2017, basada en seis ejes: 1) Mayor promoción de las normas internacionales relativas a las personas con discapacidad, 2) Incorporar la perspectiva de la discapacidad en todos los programas e informes, 3) Prestarle mayor atención a las personas con discapacidad en el trabajo con los mandantes y en el área de cooperación técnica de la OIT, 4) Promoción de prácticas internas incluyentes de la OIT para las personas con discapacidad, 5) Una base de conocimientos más sólida y, 6) Cooperación estratégica reforzada con el sistema de Naciones Unidas.

c) El Trabajo Decente y los jóvenes

Los jóvenes constituyen una fuerza laboral que no puede ser dejada de lado de cualquier línea de acción que propugne la obtención del *Trabajo Decente*, tanto por su gran significancia volumen como por las particulares condiciones laborales que viene afrontando la población juvenil para insertarle y desarrollarse en un mercado laboral que generalmente le resulta adverso en cuanto a oportunidades y goce de mismos beneficios que el resto de la población laboral.

Generalmente se piensa en los jóvenes como mano de obra de menor valía, poco calificada, con escasa o ninguna experiencia y por ello se le subvalora como parte del mercado laboral, relegándoseles a empleos de poca sofisticación o al goce de derechos recortados, cuando no, sumidos en condiciones de informalidad y desconocimiento de derechos. En el plano nacional, en épocas recientes hemos sido testigos de la aprobación de la Ley N° 30288, denominada “Ley que promueve el acceso de Jóvenes al Mercado Laboral y a la Protección Social”, norma que contenía un régimen laboral especial para los jóvenes entre 18 y 24 años de edad,

que consistía en el goce de beneficios laborales recortados con respecto a los que percibían los trabajadores del régimen laboral del sector privado⁹¹.

El sustento utilizado para la aprobación de esta norma radicó en los escasos índices de empleo juvenil formal y a las altas tasas de precarización laboral, desempleo o subempleo, presentándose como una medida que apuntaba a generar el empleo formal en la población entre los 18 y 24 años de edad. No obstante, a los pocos días de su promulgación esta norma motivó la realización de manifestaciones masivas de agrupaciones juveniles y organizaciones sociales en general, invocando su rechazo y reclamando su derogatoria por considerarla arbitraria y discriminatoria hacia los jóvenes.

Como se recuerda, este clima de protesta y descontento social culminó con la promulgación y publicación de la Ley N° 30300, por la que se dispuso la derogatoria de la Ley N° 30288, hito que si bien llegó a calmar las protestas sociales, no pudo significar en modo alguno la solución a los problemas de empleo juvenil del país, ya que luego de ello no se ha impulsado ninguna iniciativa legislativa (ya sea del Poder Ejecutivo, Poder Legislativo o de algún representante de la sociedad con capacidad de iniciativa legislativa) que busque afrontar y solucionar dichos problemas.

Sin embargo, a la par de la búsqueda de soluciones para la realidad del empleo juvenil (no sólo en el Perú sino en América Latina), debe desarrollarse también una mejora de la política educativa, debiéndose reconocer a la educación como un derecho fundamental y factor decisivo en el desarrollo de los países, que permita

⁹¹ Entre los derechos laborales reconocidos a través de la Ley N° 30288 se encontraba el goce de quince (15) días de descanso vacacional por cada año de servicios, la afiliación obligatoria al Seguro Social de Salud, la afiliación obligatoria a cualquier régimen provisional, la inscripción automática a la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, sindicalización, jornada de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales, y una indemnización por despido injustificado que correspondía a un monto equivalente a veinte (20) remuneraciones diarias por cada mes dejado de laborar con un máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias, entre otros.

mejorar las condiciones sociales, económicas y culturales de los países. No cabe duda que el aumento de los niveles educativos de la población produce efectos positivos sobre los factores clave del desarrollo y el bienestar, como “*la productividad, el ingreso, el empleo y la competitividad, además de la construcción de la ciudadanía, la identidad social y el fortalecimiento de la cohesión social*”⁹².

d) El Trabajo Decente y las trabajadoras del hogar

El trabajo doméstico remunerado es sin duda uno de los empleos de mayor difusión alrededor del mundo, al punto de poder encontrarse ya no sólo en domicilios de los sectores económicos más elevados, como en un inicio lo fue, sino, ahora en todos los niveles económicos y socioculturales de los diversos países del mundo.

Sin embargo, a pesar de ser uno de los medios de empleo más utilizados es también uno de los más precarios debido a que son muy bajos los índices de registro de trabajadores, con lo cual, también son muy altos los niveles de informalidad laboral y desconocimiento de derechos, incluyendo aquellos que son considerados como fundamentales e incluso, propiciando y limitando con prácticas prohibidas como la discriminación, el trabajo infantil y el trabajo forzoso, además de la escasa difusión de los derechos colectivos como la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, la creación de un escenario de complicidad para la realización de prácticas discriminatorias, entre otros factores negativos⁹³.

A fin de afrontar esta problemática, desde hace unos años la Organización Internacional del Trabajo (OIT) decidió tomar cartas en el asunto e iniciar una campaña de reconocimiento y defensa de los derechos de las y los trabajadores

⁹² Organización Internacional del Trabajo. Informe “*Trabajo Decente* y Juventud en América Latina. Políticas para la acción”. Organización Internacional del Trabajo. Perú, 2013. Pág. 16.

⁹³ Cf. Informe IV “*Trabajo Decente* para los trabajadores domésticos”. Conferencia Internacional del Trabajo. 99° Reunión Internacional del Trabajo. Ginebra 2010.

domésticas, resaltando su importancia y la necesidad de que los países miembros tomen conciencia de la realidad e impulsen las acciones legales para brindar a estos trabajadores las condiciones de *Trabajo Decente*, adoptándose así el Convenio N° 189 y la Recomendación N° 201.

El trabajo doméstico remunerado en nuestro país ha sido normativizado a través de la Ley N° 27986, denominándose “trabajo del hogar”; sin embargo, dicho marco jurídico no ha representado un tratamiento eficiente para el término de los abusos y discriminación hacia los trabajadores del hogar, por el contrario, se les brinda el reconocimiento recortado de ciertos derechos en comparación con el régimen laboral general, sin que exista una causa objetiva y razonable para ello, aplazándose así la situación perjudicial para dichos trabajadores que, por ejemplo, no tienen derecho a percibir una remuneración mínima.

Los índices de informalidad laboral del trabajo doméstico remunerado en el Perú son alarmantes, llegándose a registrar únicamente al 15% del total de trabajadores, lo que significa que el 85% restante labora en condiciones de precariedad sin el goce de derechos fundamentales como el acceso a la seguridad social y un sistema previsional; asimismo, estas condiciones permiten que el trabajador del hogar sea presa fácil de sufrir discriminación, hostigamiento y abuso sexual en su centro de labores, sin que la legislación ni las autoridades le proporcionen los mecanismos de protección adecuados.

Sin embargo, la informalidad no es el único de los problemas que aquejan al trabajo del hogar; además tenemos el desconocimiento generalizado de los derechos de las trabajadoras y trabajadores, lo que permite que los empleadores cometan abusos constantes. En un estudio realizado por el Ministerio de la Mujer y

Poblaciones Vulnerables en el año 2010, se encuestó a 101 trabajadoras del hogar mayores de 14 años de diversas localidades de Lima, arrojando los resultados que el 61% tenía entre 17 y 28 años de edad, el 76.2% provenía de alguna provincia o departamento de la sierra, el 50.5% contaba con algún nivel educativo inferior a la secundaria completa y que el 34.7% sólo había logrado culminar estudios de secundaria⁹⁴,

Esta realidad demuestra que el trabajo del hogar en nuestro país no se realiza bajo las premisas y en pro de los objetivos del *Trabajo Decente*, por lo que se hace necesario replantear la estrategia desarrollada por el Estado para cubrir las grandes brechas existentes que impiden el ejercicio de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar. Si bien existen organismos no gubernamentales que tienen como línea de acción la defensa de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar, comprendemos que resulta necesario una estrategia de acción conjunta para fortalecer el goce y respeto de los derechos de estos trabajadores, siendo además imprescindible aumentar y reforzar las labores de fiscalización laboral, como tarea pendiente del Estado.

2.2. Enfoque económico del *Trabajo Decente* y su relación con el desarrollo

En una percepción recortada y obtusa de la realidad, se llega a sostener que la generación de derechos laborales mantiene una posición contrapuesta con el desarrollo y crecimiento económico de las sociedades. Algunos analistas económicos contemporáneos enarbolan la modificación o eliminación de determinados derechos y beneficios laborales en pro del crecimiento económico nacional o dicho de otra manera, con miras a conseguir el despegue de la inversión privada para incrementar el producto bruto interno. Debido a esta razón no es

⁹⁴ Lo que además se refuerza con los antecedentes de los padres ya que en el 64.5% de sus padres y el 81.2% de sus madres sólo contaban con estudios de primaria.

extraño que en los últimos años se hayan intentado promover diversas reformas legislativas que buscaban recortar derechos laborales o establecer regímenes especiales para trabajadores que pertenecían a determinadas actividades económico productivas, sosteniéndose que ello era necesario para promover el crecimiento económico de dichos sectores. Para mayor ejemplificación, tenemos los regímenes laborales aplicables a la pequeña y micro empresa, el extinto régimen laboral juvenil, y con mayor antigüedad, el régimen laboral agrario y el régimen laboral aplicable a las exportaciones no tradicionales.

Debido a ello, no resulta difícil de entender que la promoción del *Trabajo Decente* y lo que dicho concepto implica como el reconocimiento, respeto y cumplimiento de los derechos de los trabajadores, pueda llegar a generar suspicacias en algunos sectores, sin embargo, es oportuno recordar que el crecimiento y desarrollo económico de los países se produce en atención al dinamismo de sus factores, siendo uno de ellos el incremento de la producción, lo que a su vez, entre otros, es generado por el mayor compromiso y eficiencia de los propios trabajadores.

Como revisamos en la introducción de la presente investigación, la globalización ha producido cambios en los procesos de determinadas dimensiones como la económica, cultural y política; no obstante, si bien este fenómeno no es nuevo, sí ha experimentado un aumento y aceleración considerable en los últimos años, graficándose con mayor notoriedad dos aspectos en el plano económico. Uno de ellos es el relacionado con la globalización de carácter financiera que se encuentra impulsada principalmente por los avances tecnológicos y la apertura de los mercados de capitales, mientras que el segundo aspecto que ha destacado es el relacionado con las transacciones de bienes y servicios que se realizan a nivel mundial.

Este fenómeno nos ha llevado a que en muchos países del mundo se amplíe la brecha existente entre el crecimiento y desarrollo económico y la calidad de derechos de los trabajadores, es decir, tratar de que el crecimiento de la economía de los países se traduzca en el beneficio de sus trabajadores. Ante dicha realidad se han planteado diversas líneas de acción que se encuentran orientadas a contribuir en la mejora de las condiciones laborales sin que ello implique una contraposición con el desarrollo económico de los países.

2.2.1 Acciones realizadas por la OIT

Una primera línea de acción es la desarrollada por la propia OIT desde la Comisión Mundial sobre la dimensión social de la globalización, fue la presentación en 2004 de un informe denominado “Para una globalización justa. Crear oportunidades para todos”⁹⁵, instrumento en el que se sugieren las futuras actuaciones mundiales para poder construir un dimensionamiento social de la globalización, así se sostiene en dicho informe:

“20. Buscamos una globalización con una dimensión social, que preserve los valores humanos y mejore el bienestar de la gente en términos de libertad, prosperidad y seguridad. Los hombres y mujeres juzgan la globalización en función de las oportunidades que les ofrece para encontrar un Trabajo Decente, para satisfacer sus necesidades esenciales, como son la comida, el agua, la sanidad, la educación y la vivienda, y para crear un entorno adecuado para vivir. Sin esta dimensión social, muchos continuarán percibiendo la

⁹⁵ Disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/wcsdg/docs/report.pdf>

*globalización como una nueva variante de las formas de dominio y explotación anteriores*⁹⁶.

De la misma manera, una de las conclusiones de dicho informe reconoce que resulta necesario integrar los objetivos económicos y sociales de manera más consistente, requiriéndose medidas correctivas tanto en el plano internacional como nacional y local. Con relación a este último aspecto, también se destaca la necesidad de fortalecer las comunidades locales, teniendo al desarrollo local como un método para restablecer la relación entre el crecimiento económico y las necesidades sociales. En este contexto, se enarbola al desarrollo económico local como *“un proceso participativo que favorece y estimula la asociación entre los principales actores públicos y privados de un territorio definido, permitiendo así el diseño y la implementación conjunta de una estrategia concertada, utilizando los recursos locales y las ventajas competitivas en un contexto global, con el objetivo final de crear trabajos decentes y estimular la actividad económica”*⁹⁷.

Luego, en palabras de Campero⁹⁸, *“Las orientaciones del concepto de Trabajo Decente nos proveen de un elemento esencial, hasta ahora limitadamente presente en las experiencias de búsqueda de políticas y respuestas a los problemas del mundo laboral: involucrar el tratamiento de las cuestiones del empleo, del ejercicio efectivo de los derechos sociales, de la protección social y el método del diálogo social como parte esencial de las estrategias de desarrollo. Ello implica una nueva visión de éste, pues permite ampliar las visiones a menudo puramente económicas*

⁹⁶ Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. Informe “Para una globalización justa. Crear oportunidades para todos”. Pág. 5.

⁹⁷ Definición extraída de Gasser M., Di Meglio R., Lazarte A., Salzano C., Informe “Local Economic Development in Post-Crisis situations”, citado por DI MEGLIO, Roberto. “Desarrollo Económico Local y Trabajo Decente en América Latina: El papel de la OIT”. Disponible en <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=1029507>.

⁹⁸ Citado por DI MEGLIO, Roberto. Ob. Cit.

o institucionales y concebirlo como un proceso que incluye necesariamente una perspectiva multidimensional”.

En ese orden de ideas, vemos como se hace notoria la relación existente entre el *Trabajo Decente* y el desarrollo, generando una conexión que se ve complementada con la aplicación de los análisis y teorías económicas; radicando su importancia en la necesidad que se plantea de generar la interrelación de estas dos facetas con la finalidad de generar una orientación más beneficiosa desde de la visión social de la globalización.

2.2.2 El Trabajo Decente y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Desde otro plano, la Organización de las Naciones Unidas también ha desplegado diversos esfuerzos para amalgamar la relación existente entre el *Trabajo Decente* y el desarrollo. Por ello, no sorprende que entre la Organización de las Naciones Unidas haya emprendido una acción constante para incluir al *Trabajo Decente* como parte de sus políticas de desarrollo y crecimiento, tomándolo también como parte de los factores e indicadores para el desarrollo humano. Así, el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 (o también llamados Objetivos Mundiales) de la Organización de las Naciones Unidas⁹⁹, corresponde a “*Trabajo Decente y Crecimiento Económico*”, teniendo como premisa “*promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el Trabajo Decente para todos*”. Dicho objetivo se sustenta en la necesidad de correlacionar la recuperación y crecimiento de la economía mundial con la disminución de las desigualdades y el incremento de la tasa de expansión del empleo para absolver la creciente fuerza laboral, con la intención de cubrir la

⁹⁹ Estos objetivos forman parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en la Cumbre para el Desarrollo Sostenible, desarrollada en septiembre de 2015 entre los Estados miembros de la ONU, que contiene 17 objetivos globales.

enorme brecha de desempleo que según reporte de la OIT, al 2015 llega a más de 204 millones de personas¹⁰⁰, mientras que para poder cubrir la oferta generada por las personas que se incorporan al mercado de trabajo durante el periodo 2016-2030 se necesitarán 470 millones de empleos a nivel mundial¹⁰¹.

Como ya se ha dicho, los Objetivos de Desarrollo Sostenible apuntan al aumento de los niveles de productividad y la innovación tecnológica como factores que permitan estimular el crecimiento económico sostenible del mundo, ya que de acuerdo a las Naciones Unidas, 1 de cada 3 trabajadores del mundo sobrevive con menos de 2 dólares americanos por día y en muchos lugares, la posibilidad de contar con un trabajo no garantiza la capacidad para salir de la pobreza¹⁰²; por ello, se realzan la promoción de políticas que tengan como objetivo estimular el espíritu empresarial y la creación de empleo como elementos importantes para este fin, sin dejar de lado la adopción de medidas eficaces para la erradicación del trabajo forzoso, la esclavitud y el tráfico humano.

A fin de materializar este objetivo, se han planteado las siguientes metas:

- Mantener el crecimiento económico per capita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos un 7% anual en los países menos adelantados.
- Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrandose en sectores de mayor valor añadido y uso intensivo de mano de obra.
- Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, el emprendimiento, la creatividad y

¹⁰⁰ Cf. <http://www.undp.org/content/undp/es/home/mdgoverview/post-2015-development-agenda/goal-8.html>

¹⁰¹ Cf. <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

¹⁰² Ídem.

la innovación, y alentar la oficialización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, entre otras cosas mediante el acceso a servicios financieros.

- Mejorar progresivamente, para 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, de conformidad con el marco decenal de programas sobre modalidades sostenibles de consumo y producción, empezando por los países desarrollados.
- Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un *Trabajo Decente* para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.
- Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.
- Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.
- Para 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.
- Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para alentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.

- Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso en el contexto del Marco Integrado Mejorado de Asistencia Técnica Relacionada con el Comercio para los Países Menos Adelantados.
- Para 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

Como se aprecia, estas metas del objetivo 8 han sido planteadas a fin de mejorar el nivel de compatibilidad entre el desarrollo económico mundial y el mejoramiento de las condiciones laborales, ratificando así la idea de que el crecimiento de ambos indicadores no puede ser paralelo, premisa que ha sido ratificada por los líderes mundiales durante la Cumbre del Desarrollo Sostenible desarrollado por las Naciones Unidas en New York el pasado mes de septiembre de 2015.

2.2.3. El Trabajo Decente y los Objetivos de Desarrollo del Milenio

Por otro lado, el año 2000, a comienzos de este siglo, se reunieron los Jefes de Estado y líderes mundiales en el Quincuagésimo quinto período de sesiones de la Organización de las Naciones Unidas llegándose a aprobar la Declaración del Milenio, instrumento a través del cual se ratificó y reafirmó su compromiso en el logro de los objetivos de la organización y en especial, de *“No escatimar esfuerzos para liberar a nuestros semejantes, hombres, mujeres y niños, de las condiciones abyectas y deshumanizadoras de la pobreza extrema”*. En tal sentido, como consecuencia de dicha Declaración se emitieron los Objetivos de Desarrollo del Milenio, enfocados a ocho líneas de acción.

El primer objetivo de Desarrollo del Milenio se encuentra referido a “Erradicar la pobreza extrema y el hambre mundial” estableciéndose como Meta 1.B “Alcanzar

el empleo pleno y productivo y un *Trabajo Decente* para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes”. En el último informe emitido por las Naciones Unidas sobre el cumplimiento de los objetivos de Desarrollo del Milenio, correspondiente al año 2015¹⁰³, se reconoce que el actual no es un momento promisorio para la obtención de logros en cuanto a este objetivo, dado que a la medida de que la economía mundial ha ingresado a un periodo de menor crecimiento, los índices registrados demuestran que se viene ampliando la brecha de déficit entre el mercado laboral y la cada vez más creciente fuerza laboral que se oferta. Ello viene a demostrar que la relación mundial entre empleo y población (es decir, el porcentaje de personas en edad de trabajar que se encuentra empleada) se ha reducido de un índice de 62% que registró en 1991 hasta un 60% en el año 2015.

Las estadísticas presentadas también demuestran que al 2015, y a pesar del progreso económico registrado en diversas regiones del mundo durante los años, el 45% de las personas empleadas en el mundo aún trabaja de condiciones vulnerables, es decir, no cuentan con beneficios ni derechos laborales, registrándose en la actualidad un total de 1450 millones de personas en el mundo que se desempeñan en empleos vulnerables.

Estas cifras permiten demostrar que aún existe una gran brecha entre el crecimiento económico de las naciones y el goce de derechos laborales de los trabajadores, quedando pendiente de realizar una tarea bastante ardua, situación que ya se encontraba reflejada desde el año 2010 en el Informe del Secretario General¹⁰⁴ de la ONU denominado “*Para cumplir la promesa: un examen orientado*

¹⁰³ Organización de las Naciones Unidas. “Objetivos de Desarrollo del Milenio”. Informe de 2015, ONU. New York, 2015.

¹⁰⁴ ONU. Informe del Secretario General “*Para cumplir la promesa: un examen orientado al futuro para promover un programa de acción convenido a fin de alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio para 2015*”. Consultado en <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/64/665>.

al futuro para promover un programa de acción convenido a fin de alcanzar los *Objetivos de Desarrollo del Milenio para 2015*”, al señalar que:

“13. No se ha fijado un plazo para la meta de asegurar empleo pleno y productivo y Trabajo Decente para todos y no hay ningún país que pueda decir que la ha alcanzado. Durante los últimos decenios, en muchos países el crecimiento económico no ha producido un aumento rápido de las oportunidades de trabajo, lo que ha hecho surgir el concepto de “crecimiento sin empleo”. La falta de progreso en la creación de trabajos productivos y decentes en las zonas urbanas y el estancamiento de la productividad de la agricultura en muchas zonas rurales han sido los motivos fundamentales de la persistencia de la pobreza y del aumento de la cantidad de personas pobres que tienen trabajo. (...)

14. Será necesario crear más de 300 millones de empleos nuevos durante los próximos cinco años para volver a los niveles de desempleo anteriores a la crisis. Los desempleados necesitan algo más que simples empleos; necesitan trabajos decentes que les aseguren ingresos y derechos adecuados.

Sin duda que al enarbolar el concepto de *Trabajo Decente* se genera la necesidad de manejar una visión equilibrada e integral de los objetivos sociales y económicos, ya que como recuerda Gerry Rodgers *“muchos de los factores con que hay que lidiar están en el área de la economía internacional y global (el comercio, los flujos de capital, los sistemas de producción que traspasan fronteras). De manera que promover el Trabajo Decente significa también cambiar la forma en que funciona la economía global, para que sus beneficios lleguen cada vez a más gente”* y sentencia su frase con la naturaleza del *Trabajo Decente*, afirmando que *“El*

*Trabajo Decente no es solo un objetivo de desarrollo a nivel nacional, sino además un principio orientador para la economía mundial*¹⁰⁵.

2.3. Enfoque jurídico del *Trabajo Decente*

No obstante, manteniéndose en la misma línea conceptual que la desarrollada por Amartya Sen, también es necesario reconocer que el concepto *Trabajo Decente*, al ser considerado parte inherente de la dignidad de la persona y poseer elementos que reposan sobre construcciones éticas y morales, también cuenta con un significado desde el punto de vista de los derechos fundamentales. De ahí que existan corrientes que sostengan la necesaria existencia de una relación entre el *Trabajo Decente* y los denominados derechos humanos laborales, o en un mayor nivel de análisis, con el *ius cogens* laboral, como pasaremos a revisar.

2.3.1 Los derechos humanos laborales, el *ius cogens* laboral y el *Trabajo Decente*

Según Américo Plá¹⁰⁶, los derechos humanos pueden definirse como “los derechos que posee todo hombre por el sólo hecho de ser hombre”, definición que Supervielle y Zapirain¹⁰⁷ complementan señalando que se trata de derechos que están vinculados a la satisfacción de necesidades y exigencias vitales de la vida humana y que, por tanto, tienen que ver con la salud, la vivienda, los ingresos, las condiciones de trabajo, de la familia, de los niños, de las contingencias sociales y biológicas, etc.

¹⁰⁵ RODGERS, Gerry. Ob. Cit. Pág. 26.

¹⁰⁶ Citado por SUPERVIELLE, Marcos y ZAPIRAIN, Héctor. “Construyendo el futuro con *Trabajo Decente*”. Organización Internacional del Trabajo. Montevideo, Junio 2009. Pág. 72.

¹⁰⁷ SUPERVIELLE, Marcos y ZAPIRAIN, Héctor. Ob. Cit. Pág. 72.

Como nos recuerda Miguel Canessa¹⁰⁸, la incorporación de los derechos laborales en los instrumentos internacionales de los derechos humanos y en las constituciones nacionales ha sido un proceso permanente durante el siglo XX y a raíz de ello podemos diferenciar dos planos distintos de regulación, por un lado tenemos el marco normativo internacional formado por los convenios, tratados y pactos internacionales. Dentro de este contexto, el primer instrumento internacional que reguló derechos laborales fue la propia constitución de la Organización Internacional del Trabajo en 1919, siendo ratificada y consolidada posteriormente en 1948 a través de la Declaración Universal de Derechos Humanos, y en 1966 con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Por el plano nacional, los primeros antecedentes de regulación de derechos laborales a nivel constitucional se remontan a la Constitución mexicana de 1917 y la Constitución de Weimar de 1919, repitiéndose este paradigma con posterioridad en la mayoría de constituciones del siglo XX.

Se conocen como derechos humanos laborales a aquellos derechos laborales que se encuentran recogidos en los instrumentos internacionales de protección de derechos humanos, resultando claro que esta concepción supera en exceso a los Convenios o Recomendaciones de la OIT, llegando hasta los instrumentos internacionales que regulan derechos tanto en el plano universal como en los regionales. En los primeros tenemos la ya mencionada Declaración Universal de Derechos Humanos y los citados Pactos Internacionales de 1966, mientras que en los planos regionales tenemos tres ámbitos geográficos claramente demarcados: el Interamericano, el europeo y el africano¹⁰⁹.

¹⁰⁸ CANESSA MONTEJO, Miguel. "Los derechos humanos laborales en el derecho internacional". Tesis doctoral. Universidad Carlos III de Madrid. Pág. 14.

¹⁰⁹ Debe tenerse presente que además de los mencionados también existe un sistema árabe de protección de los derechos humanos, en el que se cuenta con dos instrumentos básicos: la

En el ámbito interamericano tenemos como instrumentos de referencia: la Carta de la Organización de Estados Americanos (1948), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Convención Americana de Derechos Humanos (1969) y el Protocolo Adicional de San Salvador (1988); mientras que en el ámbito europeo existen: el Estatuto del Consejo de Europa (1949), el Convenio Europeo de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales (1950) y sus diversos Protocolos, la Carta Social Europea (1961) y sus Protocolos, además de la Carta Social Europea revisada (1996)); y finalmente, en la región africana tenemos la Carta Africana de derechos humanos y de los pueblos (1981)¹¹⁰.

Otro de los instrumentos internacionales que recogen el enunciado y tratamiento de derechos laborales, dentro del contexto de reconocimiento de derechos humanos con carácter erga omnes es la propia Declaración relativa a principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, a través de la cual se destaca el reconocimiento de 4 principios relativos a los derechos que son objeto de los Convenios OIT considerados fundamentales y asimismo, se realiza el compromiso para todos los miembros de la organización de respetar, promover y hacerlos realidad, siendo estos principios los siguientes:

1. La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

Declaración Árabe de Derechos Humanos de 1990 y la Carta Árabe de los Derechos Humanos de 1994; no obstante, los mismos no poseen fuerza vinculante para los Estados.

¹¹⁰ No obstante ello, Canessa nos recuerda que los derechos laborales también se encuentran recogidos en otros tratados internacionales de derechos humanos, como los tratados de protección de personas y grupos vulnerables (la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Declaración de los Derechos del Niño, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención Americana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, etc.,), los tratados de integración regional (el Tratado de la Unión Europea, el Tratado del MERCOSUR, etc.,) y los instrumentos internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (su Constitución y sus distintas Declaraciones). Cf. CANESSA MONTEJO, Miguel. "Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo – OIT".

2. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;
3. La abolición efectiva del trabajo infantil;
4. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Finalmente, a fin de realizar un enunciado descriptivo y explicativo de los derechos que son considerados en la categoría de derechos humanos laborales¹¹¹, a continuación adoptaremos la recopilación formulada por Miguel Canessa¹¹², la misma que presentaremos a través del siguiente cuadro.

Derechos Humanos Laborales

Derechos Individuales	Libertad de trabajo , prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, y prohibición del trabajo forzoso u obligatorio.
	Derecho al trabajo , protección contra el desempleo, y protección contra el despido.
	Prohibición de todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación , la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares.
	Seguridad e higiene en el trabajo.
	Derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo: jornada máxima de trabajo, descanso semanal remunerado, descanso remunerado en feriados, y vacaciones periódicas pagadas.
	Derecho a una remuneración satisfactoria y equitativa: remuneración mínima.
	Derecho a la promoción en el empleo y a la formación profesional.
	Derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa , y el derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo.
Derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores.	

¹¹¹ La primera invocación al término “Derechos humanos laborales” la podemos encontrar en la Opinión consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre la condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados (OC- 18/03), del 17/09/2003. Para obtener mayor detalle, confrontar el texto íntegro en http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_esp.pdf

¹¹² Cf. CANESSA MONTEJO, Miguel. “Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo – OIT”. Pág. 4-7.

Derechos Colectivos	Libertad de asociación o Libertad sindical: Derecho de sindicación y al ejercicio de la actividad sindical, y el derecho a la protección de los representantes de los trabajadores y facilidades para el ejercicio de sus funciones.
	Negociación colectiva
	Huelga
Derechos de protección social	Seguridad social, que incluye asistencia médica, las prestaciones monetarias o seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros casos, las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las prestaciones de maternidad, etc.,.
	Protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras ³¹ , a los trabajadores migrantes ³² y a los minusválidos

Cabe precisar que además de los derechos humanos laborales ya enunciados, existen otros derechos que acompañan al trabajador por su rol como persona y que no se pueden abandonar ni ser dejados de lado por su intervención como trabajador, por el contrario, lo acompañan como derechos esenciales del ser humano. VALDES DAL RE considera que estos *"Son derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos, que son ejercidos en el seno de una relación jurídica laboral por ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón del sujeto y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer"*¹¹³

Para Palomeque y Álvarez de la Rosa, los derechos laborales inespecíficos son *"derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos, que son ejercidos en el seno de la una relación jurídica laboral por ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por"*

¹¹³ VALDES DAL RE, Fernando. Los Derechos Fundamentales de la Persona del Trabajador En: Libro de Informes Generales. XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Montevideo, 2003, pg. 47.

*razón del sujeto y de la naturaleza de la relación jurídica en la que se hacen valer*¹¹⁴

Asimismo, cabe recordar que nuestra Constitución reconoce, ampara y protege de manera expresa los derechos inespecíficos de los trabajadores dentro de una relación laboral. Así, el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución establece de manera literal que *“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*.

Bajo este escenario, sólo queda mencionar algunas manifestaciones de los derechos inespecíficos o derechos laborales inespecíficos, siendo estos: El derecho a la vida, al honor y la dignidad, a la libertad, a la propiedad y a la igualdad ante la ley, a la intimidad, a la libertad religiosa, etc.

2.3.2. Reconocimiento del *Trabajo Decente* en la Constitución Política peruana

El Derecho del Trabajo es un conjunto de principios y normas de constante mutabilidad que busca principalmente, desde sus orígenes, proteger a la parte más débil de la relación laboral, regular los derechos del trabajador, fundándose esta protección en el respeto de la igualdad y dignidad del trabajador; no obstante, esta protección no sólo obliga al empleador como sujeto privado sino también al propio Estado (fuera de su eventual posición como empleador), asignándole la obligación de promover, respetar y generar los medios para la protección de estos derechos, situación que convierte al trabajador como contraparte acreedora en una relación de prestación a cargo del Estado. Como señala Robert Alexy, *“Los derechos de defensa del ciudadano frente al Estado son derechos a acciones negativas (omisiones) del Estado. Pertenecen al status negativo en sentido amplio. Su*

¹¹⁴ PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos, y ALVAREZ DE LA ROSA, Manuel. “Derecho del trabajo”. Centro de estudios Ramón Areces. Madrid 2001, Pág. 147.

contrapartida son los derechos a acciones positivas del Estado, que deben ser incluidas en el status positivo en sentido estricto (...) todos los derechos a acciones positivas del Estado pueden ser calificados como derechos a prestaciones del Estado en un sentido amplio; dicho brevemente: como derechos a prestaciones en sentido amplio”¹¹⁵.

Como hemos revisado, el proceso de reconocimiento y positivización de los derechos laborales no ha sido fácil ni tampoco pacífico, pero con el discurrir del tiempo se ha logrado obtener su impulso a nivel mundial. Durante el siglo XIX se fue desarrollado un movimiento de protección y promoción de estos derechos a través del accionar de los diversos organismos internacionales, lo que conllevó también a su progresivo reconocimiento por los diversos países del orbe, incorporándolos en su ordenamiento legislativo, así como fomentando que los mismos se constitucionalizaran.

El Perú no ha sido un país exento de este reconocimiento evolutivo de los derechos laborales a nivel constitucional, desde la primera Constitución de nuestra historia republicana de 1823 hasta llegar a la actualidad¹¹⁶.

¹¹⁵ ALEXY, Robert. Teoría de los Derechos Fundamentales, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2001. Pág. 419.

¹¹⁶ Es oportuno recalcar que aunque la Constitución de 1823 no contenía reconocimiento expreso de derechos laborales, sí incluyó un derecho fundamental relacionado: la abolición de la esclavitud. Luego, en la Constitución de 1826 no se tuvo mención alguna a derechos laborales, pero en la Constitución de 1828 se dispuso (artículo 158) el derecho de todos los ciudadanos a acceder a empleos públicos “sin otra diferencia que la de sus talentos y sus virtudes”, disposición que se mantuvo en la Constitución de 1834, además de añadirse (artículo 162) el reconocimiento de la libertad de todo empleo, industria o género, salvo que resulte opuesto a las buenas costumbres, seguridad y salubridad de los ciudadanos, o que lo exija el interés nacional, previa disposición de ley. Regulaciones similares a estas se incluyeron en las constituciones de 1839, 1856, 1860 y 1867. La Constitución de 1920 contenía también el reconocimiento a la libertad de trabajo, e incorporó una disposición que se legisle sobre las condiciones, seguridad, salud e higiene del trabajo industrial, así como las condiciones máximas del trabajo y los salarios mínimos en relación con la edad, el sexo, la naturaleza de las labores, y el fomento de las instituciones de previsión y de solidaridad social.

Fue con la Carta Magna de 1933 que se incorporaron importantes figuras a nivel constitucional, entre ellos una referencia a regulación legislativa del contrato colectivo de trabajo, la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa, consecuencias económicas de la desocupación, fomento de la seguridad social, entre otros. La Constitución de 1979 significó la mayor incorporación de derechos laborales a nivel constitucional, se consagraron los principios protectores y de irrenunciabilidad de derechos laborales, la protección de la remuneración, la equidad remunerativa y el derecho a la remuneración mínima vital, la jornada máxima de trabajo, el trabajo en sobretiempo, el trabajo nocturno, el descanso semanal y anual,

En este desarrollo progresivo de la constitucionalización de derechos llegamos hasta la Carta Magna de 1993, norma que entre su articulado contiene el reconocimiento de diversos principios, garantías y derechos de corte laboral, así como un listado amplio de derechos fundamentales en su artículo 2. Al respecto, es preciso señalar que en tanto la esencia del *Trabajo Decente* radica en el respeto a la dignidad del trabajador como persona, podemos sostener que resulta posible identificar los fundamentos del *Trabajo Decente* en diversos derechos reconocidos en la Constitución, no sólo en los referidos a los principios, garantías derechos laborales.

En este punto realizaremos una revisión de los diversos apartados de la Constitución Política del Perú en los que se recogen o vislumbran alguno de los componentes del *Trabajo Decente* que ya hemos analizado en los subcapítulos precedentes. Con ello comprobamos nuestra percepción de que el concepto *Trabajo Decente* no reposa sobre elementos nuevos ni es una creación reciente de la OIT, sino por el contrario, es una reafirmación –o cuando más una refundación– de los principios fundamentales del derecho del trabajo y de la propia actuación de la organización.

Así, nuestra carta magna nos permite evidenciar los fundamentos del *Trabajo Decente* en los siguientes apartados:

- **Artículo 1º. “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.**

La dignidad es uno de los aspectos principales sobre los que se reposa la idea del *Trabajo Decente*. Reconocer a las personas como ello y no como objeto o

así como el pago de la compensación por tiempo de servicios, de gratificaciones, bonificaciones y demás beneficios que señala la ley o el convenio colectivo; se instituyó el derecho a la libertad sindical, el reconocimiento de las convenciones colectivas de trabajo, el derecho a la negociación colectiva.

instrumento de trabajo, revalorar al trabajador como ser humano y, por ende, titular de derechos es una premisa que inevitablemente surge cuando interiorizamos el concepto de *Trabajo Decente*.

- **Artículo 2°. “*Toda persona tiene derecho: 1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. (...)*”.**

Esta premisa de la carta constitucional nos recuerda los aspectos del *Trabajo Decente* relacionados con el ejercicio de las libertades del trabajador, básicamente, a la libertad para acceder a un modo de vida adecuado, al libre desarrollo de la personalidad de los trabajadores, a disponer del tiempo necesario para dedicarlo a las actividades personales y familiares de la manera que lo desee, a gozar de los medios de protección y atención necesarios para asegurarse que el desarrollo de su trabajo no afecten su seguridad ni su salud, entre otros aspectos.

- **Artículo 2°. “*Toda persona tiene derecho: 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole*”.**

Sin duda que este derecho está relacionado con el trato justo en el trabajo, la necesidad de abolir la discriminación laboral. Si recogemos el planteamiento de la OIT que se relaciona con el reconocimiento de los derechos fundamentales en el trabajo como elemento del *Trabajo Decente* nos ubicaremos en el marco de acción de los Convenios 100 y 111. Recordemos que esto implica la inexistencia de trato discriminatorio tanto para el otorgamiento de un puesto de trabajo, como para la asignación de beneficios durante la relación laboral, así como de las causas para dar por concluida la relación por parte del empleador. Por tanto, resulta posible extrapolar este derecho recogido en la Constitución

Política y ceñirlo a la regulación del derecho del trabajo, convirtiéndose así en el marco constitucional de uno de las premisas básicas del *Trabajo Decente*.

- **Artículo 2°. “Toda persona tiene derecho: 3. A la libertad de conciencia y de religión, en forma individual o asociada. No hay persecución por razón de ideas o creencias. No hay delito de opinión. (...)”.**

En este derecho reconocemos vinculación con el desarrollo de las libertades colectivas de los trabajadores. Es decir, en la manifestación de los derechos de sindicalización, negociación colectiva y de huelga de los trabajadores que, sin duda, son derechos que normalmente generan relativo malestar en la relación con el empleador. Así, trasladando este apartado de la carta magna al derecho del trabajo, podríamos reconocer que con ello se busca proteger el derecho de oposición por parte de los trabajadores sobre las disposiciones del empleador, cuando se considera que ellas están ajenas a la justicia. Claro está, esta premisa también se vincula con los derechos fundamentales en el trabajo de no-discriminación y la libertad de asociación, recogidos en los Convenios 100, 111, 87 y 98.

- **Artículo 2°. “Toda persona tiene derecho: 13. A asociarse y a constituir fundaciones y diversas formas de organización jurídica sin fines de lucro, sin autorización y con arreglo a ley. No pueden ser disueltas por resolución administrativa. (...)”.**

En este derecho se reafirman los preceptos mencionados líneas arriba respecto de la protección de los derechos de los trabajadores a constituir organizaciones sindicales y a participar colectivamente en el gobierno del trabajo, regulando el proceso de negociación colectiva mediante los

procedimientos legales respectivos e impidiendo que la libertad de sindicación se vea vulnerada por una disposición arbitraria de la autoridad administrativa.

- **Artículo 2°. “Toda persona tiene derecho:**
14. A contratar con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público. 15. A trabajar libremente, con sujeción a ley”.

Estos derechos recogen un aspecto importante del derecho del trabajo que es el empleo, la posibilidad de que el trabajador acceda a un medio de trabajo de manera libre y lo desempeñe de la manera más adecuada sin vulnerar el ordenamiento jurídico. Es importante reconocer que este aspecto al encontrarse relacionado con el empleo, está escrito en términos amplios, es decir, no se ciñe al trabajo asalariado o en relación de dependencia, sino, se aplica a toda forma de empleo, incluyendo al trabajo por cuenta propia, reconociéndose la libertad que posee cada persona para contratar libremente en cualquier actividad, como el caso de los profesionales independientes que prestan servicios de manera autónoma.

- **Artículo 2°. “Toda persona tiene derecho: 24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia: a. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe”.**

Este derecho constitucional reafirma uno de los derechos fundamentales en el trabajo reconocido por la OIT en los Convenios 29 y 105, que están dirigidos a la abolición del trabajo forzoso. Es uno de los derechos primordiales de los trabajadores el desempeñar sus actividades en condición de libertad, sin estar forzados a hacerlo, ni ver doblegada su voluntad para desarrollar o dejar de desarrollar un trabajo.

- **Artículo 10°. “El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida”.**

Artículo 11°. “El Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas. Supervisa asimismo su eficaz funcionamiento”.

Si bien estos son derechos que se encuentran dirigidos no sólo a los trabajadores, sino abarcan a todas las personas de manera universal y progresiva, podemos extrapolar sus principios hasta ceñirlos al mundo del derecho del trabajo. Sobre este escenario, tendríamos que reconocer que la seguridad social (o en términos de protección social), ya sea como prestaciones de salud o como prestaciones pensionarias, es un elemento esencial del *Trabajo Decente*, ya sea desde el planteamiento realizado por la OIT (recuérdese que es el tercero de los elementos reconocidos en la definición inicial ensayada por la organización¹¹⁷), como en los indicadores planteados por Richard Anker y otros¹¹⁸.

- **Artículo 22°. “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.**

En este breve pero preciso articulado encontramos invocados algunos fundamentos del enfoque de las capacidades de Amartya Sen¹¹⁹ en cuanto se

¹¹⁷ Cfr. OIT. Memoria del Director General: *Trabajo Decente*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, junio 1999.

¹¹⁸ Cfr. ANKER, Richard; CHERNYSEV, Igor; EGGER, Philippe; MEHRAN, Farhad; y RITTER, Joseph. “La medición del *Trabajo Decente* con indicadores estadísticos” en: Revista Internacional del Trabajo, 2003. Vol. 122. N° 2.

¹¹⁹ Aunque él no comparte y más bien cuestiona severamente el planteamiento que vincula deber y derecho como dos elementos indisolubles y supeditan el reconocimiento del derecho a la existencia de un correlato en un deber, aquello que Kant denominaba “una obligación perfecta”. Al respecto, Amartya Sen sostiene que dicha tesis no resulta valedera por cuanto los “derechos humanos” son derechos compartidos por todos, ventajas que todo el mundo debería tener, demandas o aspiraciones de carácter general dirigidas a todo aquél que pueda apoyarlas, aunque ninguna

reconoce que el trabajo no resulta ser un fin en sí mismo sino un medio de realización de la persona, ergo, el nivel de desarrollo de las personas (en el caso, los trabajadores), no puede medirse en función a si tiene o no trabajo, sino, debería estar en función al nivel de satisfacción de aquellas necesidades y objetivos personales que ha logrado cubrir o alcanzar a través de los medios que le ha provisto el contar con un trabajo; en otras palabras, la realización de la persona no se reduce en la obtención de un puesto de trabajo, el trabajo es un medio –entre otros posibles- que nos permitirá alcanzar nuestras metas y desarrollo personal.

En efecto, desde nuestra perspectiva, la configuración de este derecho sobrepasa el terreno meramente formal que implique una concepción declarativa, por el contrario, nosotros encontramos que la verdadera esencia e importancia del artículo 22 de nuestra Constitución se encuentra en consagrar la realización de la persona como derecho del trabajador, ligando así la perspectiva de las libertades –en los términos de Amartya Sen- con el derecho del trabajo.

- **Artículo 23°. “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.**

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

persona o entidad en particular se le pueda encomendar la misión de conseguir por sí sola el cumplimiento de los derechos en cuestión. Cfr. Sen, Amartya. “El Trabajo Decente, un derecho humano”. En SEN, Amartya, STIGLITZ, Joseph & ZUBERO, Imanol. “Se busca Trabajo Decente”. Ediciones Hoac. Madrid. Mayo 2007, Pág. 129.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.”

En este artículo logramos distinguir diversos aspectos del *Trabajo Decente*. En primer lugar, podemos reconocer la promoción y fomento del empleo por parte del Estado, lo que se vincula con el indicador del *Trabajo Decente* relacionado con las oportunidades de empleo y el segundo objetivo estratégico de la OIT señalado por Juan Somavia en su Memoria presentada en la 87° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo¹²⁰.

De la misma manera, encontramos la protección especial que el Estado declara sobre la madre, el menor de edad y el impedido (entendemos, persona con alguna discapacidad) que trabajan, y la razón que ensayamos sobre ello es que al tratarse de una población vulnerable, el Estado aporta una protección adicional sobre estos colectivos a fin de evitar que sean pasivos de tratos discriminatorios o abusivos que lleguen a vulnerar sus derechos fundamentales; con lo cual, surge la vinculación con los aspectos del *Trabajo Decente*.

Finalmente, los dos últimos párrafos de este artículo constitucional recogen la protección de los derechos fundamentales del trabajador, consolidándose así la relación con los fundamentos del *Trabajo Decente*, que también se encuentra recogido como primer objetivo estratégico de la OIT¹²¹.

- ***Artículo 24. “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.***

¹²⁰ Las palabras expresadas por el entonces Director General de la OIT fueron “*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*”. Cfr. OIT. Memoria del Director General: *Trabajo Decente*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, junio 1999.

¹²¹ *Ibíd.*

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.”

En el presente artículo no se requiere de mucha explicación para demostrar la vinculación con los fundamentos del *Trabajo Decente*. Como hemos señalado en los ítems preliminares, la protección de los derechos fundamentales en el trabajo es uno de los elementos sustanciales del *Trabajo Decente* y, por ende desde la óptica de la OIT, uno de sus objetivos estratégicos. En tal sentido, el reconocimiento del derecho a una remuneración equitativa y suficiente, del carácter prioritario del cobro de ésta al igual que de los beneficios sociales, y del establecimiento de una remuneración mínima, son demostraciones de dicha protección, mientras que también se encuentra recogido en uno de los indicadores revisados en el subcapítulo precedente.

- ***Artículo 25°. “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.***

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.”

Artículo 26°. “En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

- 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.***
- 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.***

3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Artículo 27°. “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.”

En modo similar al comentario precedente, la jornada laboral máxima, los descansos remunerados, la igualdad sin discriminación y la protección contra el despido arbitrario, son algunos de los derechos fundamentales en el trabajo que encuentran su correlato en el primer objetivo estratégico de la OIT y por ende, resulta claro su vinculación con los elementos del *Trabajo Decente*. Por otro lado, el establecimiento de una jornada laboral máxima nos invoca dos de los indicadores que hemos revisado en el subcapítulo 1.4 del presente capítulo, referidos a la jornada laboral decente y a la conciliación del trabajo con la vida familiar, dos aspectos que necesariamente tienen que tomarse en consideración para medir un trabajo bajo la óptica del *Trabajo Decente*.

- **Artículo 28°. “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:**
 - 1. Garantiza la libertad sindical.**
 - 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.**

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
 - 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.”**

- **Artículo 29°. “El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.”**

En estos dos artículos constitucionales se resaltan los derechos colectivos de los trabajadores. Como ya lo hemos señalado en algunos puntos anteriores, la sindicalización y la negociación colectiva forman parte de la esencia de los derechos fundamentales en el trabajo y por tanto, son materia imprescindible del *Trabajo Decente*¹²²; en tal sentido, podemos reconocer que estos artículos de la carta magna reposan y se vinculan directamente con los básicos elementos del *Trabajo Decente*.

De esta manera, acabamos de ver que el *Trabajo Decente* y sus diversas manifestaciones pueden ser reconocidos en varios artículos de la Constitución Política peruana, con lo cual se crea una vinculación directa entre los fundamentos del *Trabajo Decente* y la realidad normativa nacional; es decir, en tanto los fundamentos del *Trabajo Decente* han sido plasmados a través de la carta magna, resulta claro que la normativa infra-constitucional nacional también deberá encontrarse acorde con estos lineamientos del *Trabajo Decente*, de lo contrario, no sólo resultaría contraria a los elementos esenciales de este concepto enarbolado por la OIT sino también ello implicaría su inconstitucionalidad y por tanto su posible exigibilidad jurídica ante los tribunales jurisdiccionales, de ahí la importancia de que hayamos efectuado este ejercicio de reconocimiento constitucional de los elementos del *Trabajo Decente* a fin de convertir el concepto *Trabajo Decente* y sus elementos en instrumentos materiales y concretos para la realidad nacional.

¹²² A tal efecto cabe recordar que en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, se reconoció que el *Trabajo Decente* puede resumirse, entre otros aspectos en “*respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisten particular importancia, no sólo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta: (...) - que la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de esos cuatro objetivos estratégicos*”. Cfr. Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 97° reunión. Ginebra 2008.

CAPÍTULO III

INDICADORES DEL *TRABAJO DECENTE* Y CONSTRUCCION DE UNA DEFINICIÓN OPERATIVA

Luego de haber revisado las diferentes facetas, elementos y fundamentos del *Trabajo Decente*, así como reconocido su presencia en nuestra Constitución Política y los avances obtenidos para su aplicación en nuestra realidad, nos vamos acercando a la parte final de la presente investigación, en la cual procuraremos llegar a la construcción de una definición operativa de *Trabajo Decente*. Luego de haber iniciado con su surgimiento y reconocimiento de su estructura, así como de las teorías que se vinculan a él, no sólo desde un plano jurídico-normativo sino desde los orígenes éticos y filosóficos, ahora nos interesa aportar una definición material, plasmar todos los elementos analizados y, a la luz de los esfuerzos realizados, acercarnos a una construcción que permita, en pocas líneas, generar un aporte para aterrizar los fundamentos teóricos estudiados en una definición operativa que resulte aplicable para medir todo tipo de empleo y determinar si cumple o no con los criterios del *Trabajo Decente*.

3.1. Hacia la construcción de una definición operativa del *Trabajo Decente*. Indicadores planteados por la doctrina.

En la revisión de los aspectos vinculados al *Trabajo Decente* ya hemos analizado sus seis facetas¹²³, recordando que las dos primeras se encuentran vinculadas al objetivo de que existan empleos suficientes y que éstos posean condiciones mínimas aceptables, mientras que los cuatro restantes representan los criterios que abordan

¹²³ Entendiéndose por éstos a: Oportunidades de trabajo, Trabajo en condiciones de libertad, Trabajo productivo, Equidad en el trabajo, Seguridad laboral y Dignidad laboral. Cfr. Página 23.

hasta qué punto dicho trabajo posee niveles de decencia y permite analizar si éste ha sido aceptado libremente o no.

No existen muchas investigaciones que planteen la construcción de indicadores objetivos para la medición del *Trabajo Decente*, por ello, el estudio realizado por Richard Anker y otros¹²⁴ nos permitirá contar con una línea base que aborde el planteamiento de dichos indicadores a partir de la confrontación con las seis facetas que hemos revisado anteriormente¹²⁵. En tal sentido, resulta oportuno abordar brevemente los indicadores planteados por estos investigadores:

1. **Oportunidades de empleo.-** Entendido como la existencia de oportunidades de empleo para quienes pueden trabajar y buscan trabajo, factor que se mide en torno al porcentaje de población económicamente activa y ocupada de un país (tasa de actividad o tasa de empleo), así como también resulta posible efectuar dicha medición en función a la cantidad de personas de un país que se encuentran en condición de desempleo o subempleo y a la falta de puestos de trabajo (tasa de desempleo o tasa de subempleo).
2. **Trabajo inadmisibile.-** Queda claro que el trabajo decente debe ser un tipo de empleo que se encuentre aceptado por el marco normativo y no se trate de una modalidad que atente contra la dignidad o los derechos de las personas, como por ejemplo las formas de trabajo forzoso o las peores formas de trabajo infantil.

¹²⁴ Cfr. ANKER, Richard; CHERNYSEV, Igor; EGGER, Philippe; MEHRAN, Farhad; y RITTER, Joseph. Ob. Cit.

¹²⁵ Así, el indicador «Oportunidades de empleo» corresponde a la faceta de “*oportunidades de trabajo*”; «Trabajo inadmisibile» da la idea de trabajo en condiciones de libertad; «remuneración suficiente y trabajo productivo» da la idea de trabajo productivo; «trato justo en el trabajo», «conciliación del trabajo con la vida familiar» y «diálogo social y relaciones laborales» dan la idea de equidad y dignidad en el trabajo; «seguridad en el trabajo», junto con «protección social» y «estabilidad y seguridad del empleo» dan la idea de seguridad laboral. Cfr. ANKER, Richard; CHERNYSEV, Igor; EGGER, Philippe; MEHRAN, Farhad; y RITTER, Joseph. Ob. Cit.

- 3. Remuneración suficiente y trabajo productivo.-** En este aspecto se representa el valor de la remuneración en términos de suficiencia para asegurar el bienestar económico propio y de sus hogares, para ello se utilizan como herramientas de medición los indicadores que analizan la remuneración percibida a fin de evaluarla como suficiente o insuficiente (porcentaje de ocupados cuyos ingresos son inferiores a la mitad de la mediana o un mínimo absoluto, según la situación en el empleo), así como los casos en que se perciben ingresos reducidos por subempleo por insuficiencia de horas de trabajo lo que también conlleva a la realización de jornadas laborales excesivas.
- 4. Jornada laboral decente.-** Resulta necesario poder contar con una jornada laboral adecuada que no repercuta de manera negativa en el desarrollo personal y social del trabajador (conciliación del trabajo con la vida personal y familiar), ni involucre afectación a su integridad (salud física y mental). La medición de este factor se realiza a través de los indicadores de jornada laboral excesiva y por la tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo.
- 5. Estabilidad y seguridad del empleo.-** Entendiéndose por tal a la posibilidad del trabajador de no ser privado de la prestación de su trabajo por abrupta o por causas ajenas a su voluntad, sin embargo debe entenderse también que este indicador conlleva una aplicación dual ya que en el caso de los asalariados lo que se busca es evitar un despido arbitrario, mientras que en el caso de los trabajadores por cuenta propia estaríamos hablando de la probabilidad de que no se vea obligado a poner fin a su actividad económica por motivos ajenos a él. A tal fin, los investigadores plantean que la medición de este aspecto se formule a través del porcentaje de ocupados que desempeñan su empleo u ocupación principal desde menos de un año, por edad y situación de empleo, entre otros.

6. **Conciliación del trabajo con la vida familiar.-** Este aspecto buscan encontrar un equilibrio entre el desarrollo de una jornada laboral y la atención del libre desarrollo personal y familiar del trabajador, evitando así el cumplimiento de horarios de trabajo excesivos, lo que conlleva también la protección a los trabajadores con responsabilidades familiares (Convenio OIT 156), teniendo para ello como elemento de medición los indicadores de la jornada laboral excesiva, entre otros.
7. **Trato justo en el empleo.-** Este aspecto reside en los principios de igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación, significando el rechazo a todas las formas de discriminación en el trabajo (sexo, edad, raza, religión, opinión política, etc.); así como también implica poder trabajar sin ser objeto de acoso ni estar expuesto a violencias, con cierto grado de autonomía y con un sistema justo de resolución de las quejas y los conflictos laborales.
8. **Seguridad en el trabajo (trabajo seguro).-** Se busca evitar la exposición del trabajador al peligro, previniendo la ocurrencia de accidentes y daños a la salud, reduciendo al mínimo las causas de los riesgos inherentes al trabajo, para lo cual también resulta importante contar con mecanismos de inspección laboral adecuados y eficientes. Entre los indicadores que nos permiten medir estas circunstancias tenemos la tasa de cobertura del seguro de salud y las tasas de accidentes de trabajo, entre otros.
9. **Protección social.-** Referido al amparo que se debe brindar a los trabajadores para evitar o afrontar la exposición a los riesgos y ante algunas eventualidades como la enfermedad, la vejez, el desempleo y la incapacidad de trabajar; sin embargo, muchas veces los regímenes de seguridad se encuentran organizados

en función a diversas estructuras, por ello, los investigadores señalan que “Al medir la protección social deberemos tratar de aprehender las tres facetas principales de cada caso abarcado, es decir, qué población ampara (su acceso, derechos o cotizaciones), los niveles de las prestaciones (en términos relativos) y los gastos”¹²⁶.

10. Diálogo social y relaciones laborales.- Este aspecto representa la posibilidad de los trabajadores de contar con los mecanismos adecuados para poder expresar su posición acerca de los asuntos profesionales e intervenir en la fijación de sus condiciones de trabajo, lo que no sólo se limita a un plano de relación laboral sino también involucra la participación de los trabajadores en diálogo con representantes del gobierno. Esto quiere decir, contar con cualquier tipo de negociación o consulta entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre las cuestiones de interés común relacionadas directamente con el trabajo y con las políticas económicas y sociales que repercuten en el mismo. Los indicadores a considerar están representados por el índice de afiliación sindical o de otros mecanismos de representación y dialogo, índice de cobertura de la negociación colectiva y de huelgas, entre otros.

Acabamos de revisar el conjunto de indicadores estadísticos propuestos por Richard Anker y otros¹²⁷ para la medición del *Trabajo Decente*, los cuales, sin perjuicio de recoger características de macroeconomía, nos proveen elementos que permiten llegar a la evaluación concreta y sintetizada del *Trabajo Decente*. No obstante lo notable de este aporte, no ha sido el único que hemos podido recoger¹²⁸ en cuanto a

¹²⁶ Ídem.

¹²⁷ Ídem.

¹²⁸ Es oportuno mencionar que la OIT también ha desarrollado algunos estudios con la finalidad de dotar de contenido aplicativo al concepto Trabajo Decente, no obstante, pese a la existencia de

factores de medición que nos acerquen a la construcción de una definición operativa del *Trabajo Decente*, por el contrario, entre la bibliografía generada en la región hemos ubicado y resulta sumamente interesante compartir la investigación realizada por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina¹²⁹ a través del documento “*Trabajo Decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición*”; en él, se construyen dos grupos de indicadores (básicos y complementarios) para la medición del *Trabajo Decente* para asalariados y no asalariados, por puesto de trabajo y de acuerdo a niveles que pasaremos a revisar con un poco más de detalle en el siguiente cuadro¹³⁰.

Indicadores para Asalariados	
Básicos	Complementarios
Registración. Se considera registrado al trabajador si tiene aportes jubilatorios.	Jornada. Se define según la Ley N° 11.544, por la cual ésta debe ser menor o igual a 48 horas semanales.
Remuneración. Se refiere a la percepción de una remuneración digna, para la medición se utiliza el ingreso horario y se subdivide en dos indicadores:	Vacaciones. Beneficio de licencia anual.

dichos esfuerzos hemos decidido no recoger dicho análisis ya que la gran magnitud de indicadores propuestos (en total 34), no contribuye a la generar una clasificación concreta y operativa. No obstante, para fines didácticos compartimos dicho estudio para su evaluación complementaria al presente trabajo. Cfr. OIT. “Medición del Trabajo Decente”. documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición de Trabajo Decente. 2008. Obtenido en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100337.pdf

¹²⁹ Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina. Ob. Cit. http://www.trabajo.gob.ar/downloads/biblioteca_estadisticas/toe03_07trabajo-decente.pdf

¹³⁰ En la explicación dada sobre su metodología, se explica: “Para identificar los rangos de TD se dividió a los ocupados en asalariados y no asalariados ya que la aplicación de cualquier índice de TD debiera abarcar a todo el universo de ocupados. Seguidamente, se seleccionaron indicadores según un rango considerado acorde con nuestra realidad. Para el caso de los asalariados, se calificaron como “básicos” los indicadores referidos a registración y remuneraciones, en tanto que se consideraron “complementarios”: duración de las jornadas, vacaciones, estabilidad y condiciones de seguridad e higiene. En el caso de los no asalariados (patrones y cuenta propia) los indicadores se construyeron respetando las características propias de la categoría”.

<p>- Remuneración absoluta. Surge de comparar el ingreso con un salario mínimo de subsistencia CBT * TDae (canasta básica total * tasa de dependencia promedio según adulto equivalente).</p>	<p>Estabilidad. La permanencia será un atributo a considerar sólo entre los no registrados, ya que existen trabajos temporarios que son registrados y no por ello dejan de ser decentes.</p>
<p>- Remuneración relativa. Es aquella que evalúa si el ingreso percibido por el asalariado es similar al promedio de ingresos para igual calificación. Si el ingreso está por debajo de ese valor significa que el ocupado está muy por debajo de sus pares</p>	<p>Seguridad e higiene. Normas de efectivo cumplimiento de acuerdo a la legislación vigente.</p>

Indicadores para No asalariados	
Básicos	Complementarios
<p>Registración. Se evalúa que el establecimiento (negocio) esté inscripto aunque no se tiene en cuenta si cumple o no con los pagos prescritos por ley, es decir si el negocio desarrolla una actividad “visible” para la sociedad cumpliendo con la legislación.</p>	<p>Jornada. Si bien la jornada no debería ser evaluada porque las horas trabajadas en esta categoría son una decisión personal, se tiene en cuenta un criterio de “dignidad” según el cual, la jornada no debiera superar las 48 semanales.</p>
<p>Remuneración. Ídem asalariados.</p>	<p>Vacaciones. Se pondera la posibilidad de acceder a un descanso anual.</p>
<p>- Remuneración absoluta. Ídem asalariados.</p>	
<p>- Remuneración relativa. En el caso de los cuenta propia se utiliza el mismo criterio que asalariados (grupos por calificación), en tanto que para patrones los grupos se definen según el tamaño del establecimiento.</p>	<p>Seguridad e higiene. Si cumple con las elementales normas de seguridad e higiene</p>

Estos indicadores nos llevan a la construcción de niveles de cumplimiento del *Trabajo Decente*, de acuerdo a la satisfacción de uno, todos o ninguno de los subtipos, traduciéndose en los siguientes rangos de cumplimiento:

- Rango 1: Cumple con todos los indicadores básicos y todos los complementarios.
- Rango 2: Cumple al menos con todos los indicadores básicos.
- Rango 3: Cumple al menos con uno de los indicadores básicos.
- Rango 4: No cumple con los indicadores básicos pero al menos con alguno de los complementarios.
- Rango 5: No cumple con ningún indicador.

Al revisar esta clasificación surge una primera pregunta. ¿Por qué considerar al registro del trabajador como uno de los indicadores básicos?, en todo caso, el cuestionamiento sería porque al requerir el registro de un trabajador como elemento básico del *Trabajo Decente* estamos hablando de una persona que posee una relación laboral formal, en nuestra realidad, se encuentra inscrito en la planilla de trabajadores de la empresa, lo cual, de por sí, implicaría que dicho trabajador al estar reconocido formalmente por el empleador, también posee derecho a gozar de una remuneración mínima, del derecho a la jornada laboral máxima, a gozar de vacaciones, a la protección contra el despido arbitrario y a contar con las medidas de protección de seguridad y salud en el trabajo. En otras palabras, si exigimos el registro formal como un indicador básico del *Trabajo Decente* entonces el sólo cumplimiento de este indicador ya conlleva la exigencia de cumplir con todas las obligaciones que de él se desprenden, cubriéndose así la totalidad de los demás indicadores básicos y complementarios que se proponen; entonces, resultaría poco práctico realizar esta clasificación de indicadores si con uno de ellos ya se comprenden la necesidad de satisfacer los demás.

No obstante, abonando a la construcción realizada por el gobierno argentino, podemos precisar que en este estadio del planteamiento no buscamos un concepto finalista o principista de lo que debe ser, sino, indicadores prácticos que nos lleven a un concepto operativo. En esa línea, toma sentido la necesidad de rebajar el nivel de los indicadores a conceptos operacionales, de ahí la necesidad de que la clasificación a realizar tenga cierto detalle de derechos para medir su cumplimiento por separado y no se quede en el supuesto de que se cumplirían todos los subtipos por defecto si se satisface el tipo principal.

Aun así, creemos que reducir la significación del registro del trabajador a la existencia de aportes jubilatorios llegaría a confundir la extensión del registro, por lo cual, lo correcto sería no considerar como indicador el registro sino, en preciso, la existencia de aportes previsionales.

En cuanto a los indicadores para el caso de los trabajadores no asalariados, tampoco coincidimos con la inclusión del registro, en cuanto éste se plantea en función a si el negocio se encuentra inscrito o no, sin importar si desarrolla una actividad visible para la sociedad cumpliendo con la ley. Como acabamos de mencionar, la idea de este apartado es construir un concepto real que resulte operativo y no quedarnos en concepciones finalistas, por ello, consideramos que exigir una inscripción formal aunque sin importar de que los fines de este se cumplan o no, resultaría quedarnos en el plano idealista y no abonaría en nuestra meta de reconocer elementos reales que nos lleven a la medición del *Trabajo Decente*; por ejemplo, en los términos expuestos por el órgano gubernamental argentino, podríamos inscribir un establecimiento en el registro correspondiente y esto nos abonaría a favor de uno de los indicadores del *Trabajo Decente*, pero no se tendría en cuenta de que este negocio sea utilizado como

fachada para la obtención de fines ilícitos. Este tipo de contradicciones surgen cuando nos dejamos nuestros análisis en indicadores finalistas y no concretos.

Por su parte, Julio Gamero ha recogido el planteamiento de indicadores realizado que hemos expuesto y la ha traducido –con ligeros cambios- a nuestra realidad. Así, en el informe “El *Trabajo Decente* en el Perú: Una mirada al 2012”¹³¹, Gamero presenta los siguientes indicadores para la medición del *Trabajo Decente* en nuestro país:

Indicadores	Asalariados	No asalariados
Básicos	Tipo de contrato	Registro del negocio o actividad en la SUNAT (RUC, RUS, otro)
	Ingreso laboral	Ingreso laboral
Complementarios	Jornada de trabajo	Jornada de trabajo
	Seguro de salud	Seguro de salud
	Afiliación al sistema de pensiones	Afiliación al sistema de pensiones

Con relación al indicador de los asalariados básico referido al tipo de contrato, Gamero se centra a explicar que el mismo se cumple si el trabajador tiene algún tipo de contrato, sin importar el tipo de este, es decir, si es “*indefinido, modal, recibos por honorarios, etc.*” (Sic), no obstante, no compartimos esta consideración ya que –bajo las mismas consideraciones por las que criticamos el planteamiento de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales de Argentina-, la lógica de estos indicadores es llevarnos a un concepto concreto y operativo del *Trabajo Decente* y no quedarse en la medición de factores ideales. Si basáramos nuestro indicador en la existencia de un contrato (sin importar el tipo) para reconocer que existe *Trabajo Decente*, entonces podríamos estar convalidando relaciones laborales

¹³¹ GAMERO REQUENA, Julio. “Informe: El *Trabajo Decente* en el Perú: Una mirada al 2012”. PLADES e Instituto de Estudios Sindicales. Octubre 2013. Págs. 5-6.

fraudulentas, ya sea por desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad o por la desnaturalización de un contrato de naturaleza civil.

La sola existencia de un contrato en la relación trabajador-empleador no nos aporta indicios certeros de que dicha relación se desarrolle bajo los parámetros del *Trabajo Decente*, como hemos señalado, puede que este contrato diga que el trabajador esté prestando un servicio de naturaleza civil o si es laboral, que ésta es a tiempo parcial o que tenga una relación basada en un contrato modal pero que en realidad todas estas afirmaciones sean fraudulentas y encubran la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado con la finalidad de desconocer el cumplimiento de uno o más derechos del trabajador. En tal sentido, frente a la realidad este indicador resulta insuficiente y por tanto, ineficaz.

De la misma manera, en tanto el planteamiento realizado por Julio Gamero recoge la misma estructura de los indicadores formulados por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales de Argentina, consideramos que también adolece del mismo defecto identificado en el indicador básico del *Trabajo Decente* para los trabajadores no asalariados, es decir, el registro del establecimiento, negocio o actividad (para el caso nacional, en la SUNAT). Al respecto, reiteramos nuestra crítica en cuanto la sola inscripción de un establecimiento en un registro formal no nos conllevaría a identificar un elemento determinante del *Trabajo Decente*, repitiéndose las posibles circunstancias que planteamos al analizar el caso argentino. Por el contrario, creemos que más que exigir la inscripción en un registro formal, debe requerirse que las labores o actividades que desarrolle este establecimiento, negocio o actividad se conduzcan dentro de los cánones de respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico. Es decir,

nuestra consideración es trasladar la evaluación de cumplimiento desde una óptica formal (inscripción en un registro) a una óptica material, funcional y operativa.

3.2. Indicadores propuestos para la medición del *Trabajo Decente*.

Con todo ello, en base a estas construcciones que hemos reseñado en el presente subcapítulo y recordando los indicadores estadísticos planteados por Richard Anker y otros¹³², podemos considerar que la construcción de un concepto operativo del *Trabajo Decente* reposaría sobre los siguientes aspectos:

- Empleo.
- Libertad e igualdad (respeto de derechos fundamentales).
- Remuneración mínima.
- Jornada laboral máxima (conciliación con la vida personal y familiar).
- Protección social (en seguridad social en salud y previsional).

Adicionalmente y para el caso de los trabajadores asalariados o que participan en una relación laboral subordinada, podemos consentir dos indicadores adicionales que son el *Diálogo social* y la *Estabilidad*. De esta manera, la clasificación quedaría planteada de la siguiente manera.

	Asalariados	No asalariados
Básicos	Empleo lícito	Empleo lícito
	Libertad e igualdad (respeto de derechos fundamentales)	Libertad e igualdad (respeto de derechos fundamentales)
	Remuneración mínima+	Remuneración mínima
Complementarios	Jornada máxima (conciliación con la vida personal y familiar)	Jornada máxima (conciliación con la vida personal y familiar)

¹³² Oportunidad de empleo; Trabajo inadmisibles; Remuneración suficiente; Jornada laboral decente; Estabilidad y seguridad del empleo; Conciliación del trabajo con la vida familiar; Trato justo en el trabajo; Seguridad en el trabajo; Protección social; y Diálogo social.

	Protección social	
	Diálogo social	Protección social
	Estabilidad en el trabajo	

Los indicadores que proponemos van en orden a la misma estructura de propuesta por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales de Argentina, es decir, en función a componentes básicos y complementarios. A partir de ello, hemos identificado los indicadores que resultarían de aplicación para la medición de una relación laboral asalariada o bajo subordinación y cuando la prestación de servicios se realiza sin la existencia de ésta. Explicaremos brevemente la razón de cada uno de ellos.

- Empleo lícito.-** Resulta natural que si hablamos de indicadores del *Trabajo Decente*, la existencia de un empleo es uno de los elementos esenciales para su evaluación. No podríamos hablar de *Trabajo Decente* si no existe este trabajo. Sin embargo, no consideramos que la sola existencia de un empleo nos brinde los lineamientos necesarios para calificarlo como decente; ya hemos señalado en el subcapítulo precedente que la sola existencia del empleo sin adicionarle a esta exigencia un elemento cualitativo puede darnos como resultado un concepto demasiado amplio que permita figuras inaceptables. Por ello, en adición al empleo (que de por sí ya implica la necesidad de una eficiente política de fomento por parte del Estado) consideramos no sólo que éste tenga una apariencia jurídica válida (inscripción en registros o planilla del empleador) sino que además, éste sea en sí un empleo lícito, jurídicamente válido y no dedicado a actividades ilegales. Si bien la inscripción del trabajador en un registro o planilla del empleador nos da lineamientos favorables hacia el *Trabajo Decente*, consideramos que por sí mismo no satisface la complejidad de todas las valoraciones que se han realizado.

- **Libertad e igualdad (Respeto de los derechos fundamentales).**- Un trabajo no puede ser decente si es realizado doblegando la voluntad o forzando a quien lo realiza. Uno de los elementos que consideramos esenciales para la configuración del *Trabajo Decente* es el respeto de la dignidad del trabajador como persona, lo que engloba el reconocimiento de que el ser humano es libre para decidir voluntariamente las labores que va a desempeñar (libertad de entrada), así como hasta cuándo las va a desempeñar (libertad de salida). Cuando una persona es forzada a realizar un trabajo se vulneran uno de sus derechos fundamentales, no sólo los de contenido laboral sino también en términos de derechos humanos, con lo cual se transgreden los principios básicos del *Trabajo Decente*.

Asimismo, consideramos que en este indicador no sólo deben tomarse en cuenta el derecho a la libertad de trabajo sino también el derecho a la igualdad (ambos elaborados a la luz del principio rector de dignidad), siendo por las mismas consideraciones que cuando una relación laboral no respeta las prohibiciones de tratos discriminatorios (sin importar el tipo o intensidad), o desiguales (sin que responda a la naturaleza de las cosas), entonces tampoco podemos pensar que dicha relación guarda el respeto de los principios del *Trabajo Decente*. De manera igual a ellos dos, consideramos en este estándar que vamos construyendo que para que un empleo se considere *Trabajo Decente*, debe respetar los derechos fundamentales del trabajador, entendidos éstos en términos de derechos humanos y no sólo del trabajo.

- **Remuneración mínima.**- Desde nuestra óptica, la remuneración también constituye uno de los indicadores básicos para la medición del *Trabajo*

Decente. Si bien podremos entrar en discusión sobre si en nuestra realidad el importe de la remuneración mínima resulta o no suficiente en términos reales, en lo que no podríamos estar en desacuerdo es que aquella relación laboral que cuenta con el pago de una remuneración por debajo del mínimo legal constituye una afectación del *Trabajo Decente*. Muchas veces la remuneración no sólo resulta importante para el propio trabajador sino también para su familia, a la que él termina sustentando con dicho ingreso, por ello, en nuestro entender la remuneración deja de tener una relevancia netamente personal del trabajador y se vuelve un elemento de necesidad familiar, razón adicional para que su entrega se realice en términos de decencia y justicia. Dicho esto, resulta claro que aquella remuneración cuya cuantía sea menor que la mínima legal fijada por el gobierno, por más que se alegue su aceptación voluntaria por parte del trabajador, resulta atentatoria a los derechos de éste y por tanto, contraria al *Trabajo Decente*.

Cabe precisar que cuando en éste apartado hablamos de remuneración no sólo nos estamos refiriendo a la necesaria existencia de una relación de subordinación o asalariada, sino que los mismos preceptos que acabamos de esbozar resultan aplicativos a un trabajo no asalariado. En términos de empleo, cuando una actividad laboral nos provee de un ingreso que en comparativo resulte por debajo de la remuneración mínima legal, dicha actividad tampoco podrá ser calificada como *Trabajo Decente*. Es decir, el parámetro de la decencia en la remuneración no se mide en función a la persona que abona dicho concepto, sino en función al importe que la actividad (o relación laboral) genera para quien la realiza.

- **Jornada máxima (Conciliación con la vida personal y familiar).**- El parámetro de la jornada máxima también debe ser considerado como un indicador básico para la medición del *Trabajo Decente*, dado que ello posee una correlación con el principio de dignidad. Expresado en otros términos, exponer a una persona a una jornada de trabajo inacabable o de extensa duración que termine afectando su salud física y psicológica implicará atentar contra su dignidad de persona, afectar su valor como ser humano y trasladarlo al plano de una herramienta u objeto de trabajo, dejar de verlo como persona para asumirlo como una “mano de obra”. Por ello, debe recordarse y resaltarse la premisa que hemos destacado en diversas oportunidades durante la presente investigación, el trabajo no es un fin en sí mismo, sino un medio para la obtención de los fines que la persona desea conseguir.

En el mismo orden de ideas, es importante buscar que el horario que dicho puesto de trabajo requiere logre ser conciliado con el tiempo que el trabajador necesita para dedicarlo a sus actividades personales o familiares. No puede verse al ser humano en su faceta de trabajador como si ésta fuera la única, debe entenderse que detrás de la faceta existe una persona con vida privada y asuntos familiares que atender, por ello, el trabajo no puede abarcar una jornada laboral demasiado extensa que le termine impidiendo al trabajador la posibilidad de dedicarse a otras actividades personales luego de concluida su jornada. En términos de libertades, no podría tomarse a un empleo como *Trabajo Decente* si éste nos limita toda libertad real para dedicarnos a las facetas extra laborales que deseamos. Al igual que en los casos anteriores, este indicador no sólo opera por igual tanto para una relación asalariada como para un trabajo no asalariado.

- **Protección social.**- Desde el punto de vista de protección social, comprendemos que un trabajo resulta decente si nos permite proveernos de los medios necesarios para gozar de la seguridad social, entendida tanto como protección de la salud como para cobertura previsional para cuando el trabajador no pueda valerse por sí mismo (disminución de su fuerza de trabajo por envejecimiento, accidente o circunstancias análogas) para satisfacer sus necesidades.

En la medida en que la legislación nos permite acceder a medios alternativos de cobertura de las prestaciones de protección social tanto en una relación subordinada como fuera de ella (ya sea mediante la adquisición de un plan privado de atención médica o mediante un sistema de ahorro voluntario para fines de retiro), es que consideramos que éste elemento no requiere necesariamente estar comprendido entre los indicadores básicos del *Trabajo Decente*, sin que ello llegue a negar la importancia de este indicador.

- **Diálogo social.**- Este indicador está relacionado con el reconocimiento de los derechos colectivos de los trabajadores. Si bien en los años recientes los índices de sindicalización en el Perú resultan claramente disminuidos en comparación con los que existían a fines de la década de 1980, ello no implica que el derecho de los trabajadores a gozar de una adecuada protección sindical haya disminuido. Por el contrario, el *Trabajo Decente* implica el reconocimiento de que los trabajadores tienen el derecho a contar con un escenario fáctico y jurídico que les permita la constitución de organizaciones sindicales, el establecimiento de procesos de negociación y trato directo con su empleador, así como la utilización de medidas de reclamación como la huelga. En buena cuenta, aun cuando en la actualidad los derechos colectivos de los

trabajadores no sean utilizados en la misma magnitud que hace algunas décadas, el puesto de trabajo que contenga el reconocimiento y libre ejercicio de estos derechos será entendido como *Trabajo Decente*.

- **Estabilidad.-** Debe entenderse por este indicador no al derecho del trabajador de permanecer de manera absoluta en el puesto de empleo, sino más bien, al goce de las medidas de protección adecuadas para hacerle frente a las decisiones arbitrarias de los empleadores de dar por terminada la relación laboral. Visto desde este plano, un trabajo será decente si logra contar con los mecanismos legales (judiciales o extrajudiciales) eficaces para proteger el derecho de trabajo de quien lo realiza. No obstante, este indicador opera para el caso de las relaciones asalariadas o cuando el trabajo se realiza en términos de subordinación.

3.3. Construcción de una definición operativa

En base a los indicadores descritos en el punto precedente y tomando como modelo la metodología empleada por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales de Argentina, podemos concluir que el reconocimiento del *Trabajo Decente* será en función a diversos niveles de satisfacción o de decencia, desde el mayor rango de cumplimiento de todos los indicadores, que mostrará un *Trabajo Decente* en su integridad, hasta el incumplimiento o insatisfacción de todos los indicadores descritos, que reflejará un trabajo no decente en términos absolutos, a saber:

**Niveles de decencia del trabajo,
En base a la aplicación de los indicadores propuestos**

Niveles	Cumplimiento	Tipo de trabajo
1	Cumple todos los indicadores básicos y todos los complementarios que le sean aplicables	Decente
2	Cumple con todos los indicadores básicos.	Decencia relativa
3	Cumple con uno de los indicadores básicos.	Indecencia básica
4	Cumple sólo con uno o más de los indicadores complementarios	Indecencia media
5	No cumple con ningún indicador	No decente o indecente absoluto

Elaboración propia

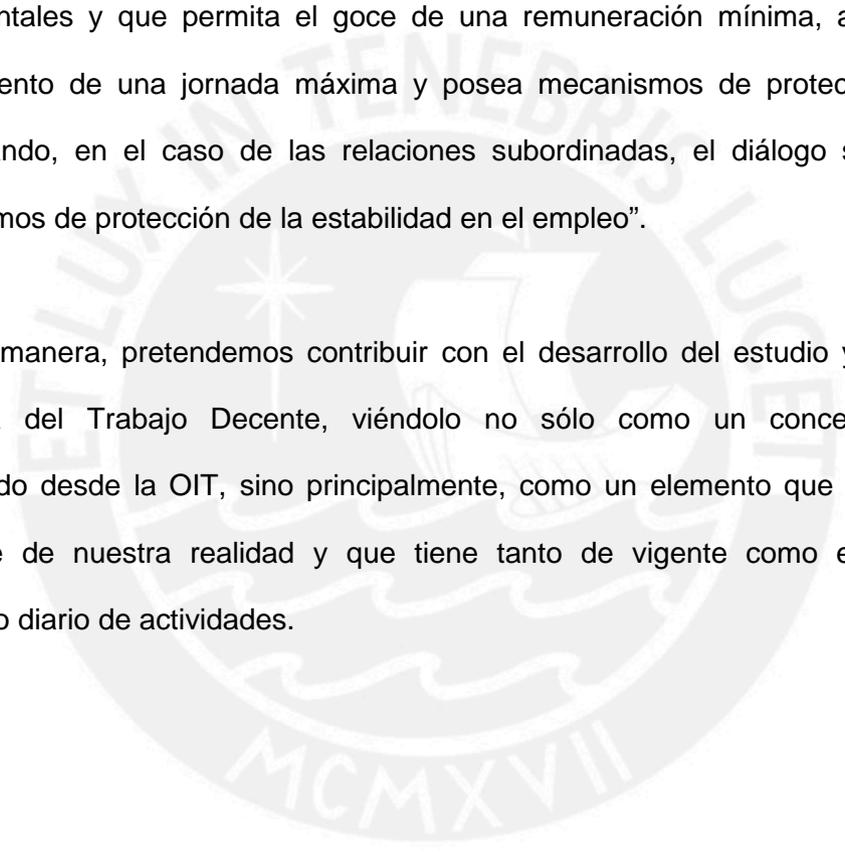
Así, estaríamos hablando de Trabajo Decente en un nivel relativo –tanto en una relación subordinada como en modalidad por cuenta propia-, cuando nos encontremos frente a un empleo que resulte lícito, se desarrolle en condiciones de libertad e igualdad, con respeto de los derechos fundamentales, que perciba cuando menos la remuneración mínima, es decir, que pueda satisfacer el cumplimiento de todos los indicadores básicos planteados pero que no comprenda ninguno de los indicadores complementarios, que cuente con una jornada laboral que no resulte excesiva y permita conciliar su vida laboral con la atención de necesidades personales o familiares, que posea mecanismos de protección social y que cuente con los mecanismos legales eficaces para proteger el derecho de trabajo de quien lo realiza.

Mientras que, en los términos planteados, el cumplimiento únicamente de los indicadores básicos nos llevaría a obtener un nivel de indecencia básica, que se agravaría si se llega a satisfacer sólo uno o más de los indicadores complementarios en detrimento de los básicos, lo que nos trasladaría a un nivel de indecencia media. Y finalmente, reconocemos que nos encontraríamos ante un nivel de indecencia

absoluta cuando el trabajo realizado no logra satisfacer el cumplimiento de ningún indicador básico ni de alguno de los complementarios.

Finalmente, a modo de colofón, en conclusión al análisis de los diversos aspectos abordados y en atención a los indicadores descritos, podemos sostener que el *Trabajo Decente* puro o absoluto será aquel que pueda cumplir con la siguiente premisa: “Aquel empleo que implique el desempeño de una actividad lícita, desarrollada en condiciones de libertad, dignidad, respeto de derechos fundamentales y que permita el goce de una remuneración mínima, así como el cumplimiento de una jornada máxima y posea mecanismos de protección social; garantizando, en el caso de las relaciones subordinadas, el diálogo social y los mecanismos de protección de la estabilidad en el empleo”.

De esta manera, pretendemos contribuir con el desarrollo del estudio y aplicación operativa del Trabajo Decente, viéndolo no sólo como un concepto teórico enarbolado desde la OIT, sino principalmente, como un elemento que forma parte inherente de nuestra realidad y que tiene tanto de vigente como el propio el desarrollo diario de actividades.



CONCLUSIONES

1. La globalización constituye un fenómeno mundial multidisciplinario que involucra una repercusión a nivel económico, productivo, político, social, etc., por el cual se genera una preponderancia de los procesos internacionales sobre los nacionales, así como mayor influencia de los países desarrollados frente a aquellos que se encuentran en vías de desarrollo. Como consecuencia de ésta, se fueron originando nuevos fenómenos empresariales relacionados con el trabajo, los cuales no lograron ser cubiertos en su totalidad por las figuras jurídicas actuales, haciéndose necesaria la implementación de nuevos mecanismos de regulación para asegurar la adecuada protección a los derechos de los trabajadores.
2. Como consecuencia de este nuevo escenario, a fines del siglo XX la Organización Internacional del Trabajo se vio en la necesidad de rediseñar su accionar a partir del señalamiento de cuatro objetivos estratégicos. Estos objetivos (promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, empleo, protección social y diálogo social), constituyen los aspectos esenciales de un concepto introducido en la 89° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, denominado "*Trabajo Decente*". No obstante, este concepto no constituye el surgimiento o creación absoluta de un nuevo planteamiento de la OIT, por el contrario, es la refundación de las líneas de acción que dieron origen, sustento y fundamento a la creación de la OIT, extendiéndose en dicho replanteamiento a todas las modalidades de empleo y añadiéndole al empleo una evaluación no sólo cuantitativa sino, principalmente, cualitativa.

3. El análisis doctrinal del “*Trabajo Decente*” ha permitido un desarrollo enriquecedor de este concepto. En uno de estos desarrollos se ha ensayado la construcción de seis facetas del *Trabajo Decente* que, a partir de los cuatro objetivos estratégicos, permite conocer más aspectos del *Trabajo Decente*. Estas facetas se conocen como: a) Las oportunidades de trabajo, b) El trabajo en condiciones de libertad; c) El trabajo productivo; d) La equidad en el trabajo; e) La seguridad social; y, f) La dignidad laboral. Cada una de ellas buscan reconocer y promover los distintos elementos que confluyen alrededor del concepto *Trabajo Decente*.
4. El *Trabajo Decente* es un concepto que posee una naturaleza multidisciplinaria y como tal resulta posible determinar sus fundamentos a partir del análisis de su vinculación con disciplinas como la ética, la economía y el derecho. A partir de ello, podemos sostener que un estudio acerca del *Trabajo Decente* debe ser abordado desde la faceta ética, económica y jurídica de este concepto. Sólo conociendo los sustentos de sus fundamentos podremos conocer su real significación e importancia, así como construir un concepto operativo que resulte aplicable a todas las formas de empleo.
5. El desarrollo doctrinal del *Trabajo Decente* también ha permitido propugnar y afianzar el reconocimiento del *Trabajo Decente* como un derecho del ser humano y en función a ello, su necesaria inclusión en los indicadores de evaluación del desarrollo humano. Al respecto, el Informe sobre el Desarrollo Humano efectuado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo ha incorporado en su evaluación, desde el año 2000, un indicador referido al *Trabajo Decente*. De esta manera, también se ha conseguido reconocer que no existe una relación de antonimia entre los derechos humanos (en específico,

los ligados al trabajo) y el desarrollo, todo lo contrario, ambos conceptos confluyen en cuanto a motivaciones y preocupaciones.

6. Otro análisis del factor desarrollo es el que mide su vinculación con la libertad. De esta manera se construye el enfoque de las capacidades de Amartya Sen, a cuyo entender, el verdadero desarrollo de una sociedad no debe ser medido en términos económicos ni financieros, para realizar dicho ejercicio resulta necesario centrar la atención en el nivel de expansión de las libertades de las personas. En otras palabras, el verdadero desarrollo es aquel que mide el incremento del nivel de libertad de las personas, en términos de libertad real. De esta manera, las capacidades de un individuo, serán medidas en torno a las cosas que éste puede -en términos reales- ser o hacer.
7. El análisis de Amartya Sen se podría enfocar en un análisis ético y concretizar en la determinación de que ni el desarrollo ni la riqueza constituyen un fin en sí mismos, por el contrario, la valía de estos radica en aquellas libertades fundamentales que nos permiten realizar, en aquellas cosas que nos permiten conseguir. Las capacidades que tienen las personas de hacer uso de esas libertades para llevar el tipo de vida que valoran pueden aumentarse por medio de medidas públicas, pero también por el uso eficaz de las capacidades de participación de los individuos; esto conlleva a que para alcanzar la calidad de vida no resulta suficiente la existencia de una libertad negativa sino es necesario una libertad real que permita, en términos de amplitud, el goce de las capacidades de los individuos.
8. Desde un plano filosófico, Martha Nussbaum ha dirigido el enfoque de las capacidades para sustentar una teoría de los derechos básicos de los seres

humanos, que deben ser respetados y aplicados por los gobiernos como requisito mínimo del respeto por la dignidad humana, convirtiéndose en la fuente de los principios políticos para una sociedad liberal y pluralista. Nussbaum formula un enfoque –no exclusivo– de diez capacidades denominadas *capacidades humanas básicas*. Entre las capacidades comprendidas por Nussbaum se encuentran algunas que hemos reconocido como vinculantes a la idea del *Trabajo Decente*, como son: a) Vida; b) Salud física; c) Integridad física; d) Razón práctica; e) Afiliación; f) Juego; y g) Control sobre el propio entorno.

9. Por su alto contenido de elementos sociales y faceta vinculada a la dignidad de los trabajadores por su condición de personas, el *Trabajo Decente* también es un medio de aspiración humana para la obtención de nuevos horizontes y mejoras de su realidad. Sin embargo, existen determinados grupos sociales que poseen cierto nivel de desprotección o vulnerabilidad y que requieren de una atención especial por parte de las autoridades con miras a brindarles mayores y mejores condiciones de *Trabajo Decente*. Estos grupos sociales estarían compuestos por las mujeres, los jóvenes, los discapacitados, las trabajadoras del hogar. Cada uno de estos grupos poseen necesidades particulares que requieren ser atendidas a través de políticas especializadas que reconozcan sus propias realidades.
10. En su enfoque económico, el *Trabajo Decente* permite contribuir con el desarrollo de las empresas y naciones. La generación de un clima de estabilidad, respeto y dignidad de las relaciones laborales permiten incrementar la productividad de las personas, lo que se traduce en un mayor crecimiento económico. Por ello se han generado diversos planos de acción que, desde los

organismos internacionales, buscan impulsar la conciencia de respeto y promoción del *Trabajo Decente* como herramienta para el desarrollo. La OIT, a través de la Comisión Mundial sobre la dimensión social de la globalización ha recomendado la construcción de un dimensionamiento social de la globalización teniendo al desarrollo económico local como un proceso que permitirá el diseño e implementación de una estrategia concertada que, utilizando los recursos locales y ventajas competitivas, contribuya a conseguir el objetivo final de crear trabajos decentes y estimular la actividad económica.

11. Por otro lado, la Organización de las Naciones Unidas también viene realizando acciones de apoyo, impulso y necesidad sobre el *Trabajo Decente*. así, tanto los Objetivos de Desarrollo del Milenio como los Objetivos de Desarrollo Sostenible han incorporado al *Trabajo Decente* como una herramienta y una meta que permita generar un mejor clima de desarrollo que logre beneficiar a la población mundial, reduzca las brechas de injusticia en el empleo y permita eliminar la pobreza extrema en el orbe. Estos planteamientos representan un gran avance en la obtención del *Trabajo Decente* porque simbolizan el compromiso de los líderes mundiales para la consecución de los mismos objetivos, que involucran el reconocimiento del *Trabajo Decente* como elemento necesario que debe acompañar al crecimiento económico.
12. A lo largo de la historia republicana del Perú se ha producido un reconocimiento progresivo de los derechos laborales a nivel constitucional. Desde la inicial Constitución de 1823, sin ninguna incorporación sobre derechos laborales, pasando por la Constitución de 1834 que incluyó por primera vez la libertad de trabajo, más cerca a la Constitución de 1979 de gran contenido de derechos, principios y garantías de corte laboral, hasta llegar a la

vigente Constitución de 1993 que contiene un desarrollo diversos de derechos laborales.

13. Si bien los desarrollos doctrinarios nos han permitido reconocer los fundamentos del *Trabajo Decente*, también se han producido análisis de indicadores que nos ayudan a concretizar la teoría del *Trabajo Decente* en una evaluación práctica. Con ayuda de estos indicadores podemos reconocer si el *Trabajo Decente* está recogido en nuestra Constitución Política. A partir de dicho análisis es posible reconocer diversas manifestaciones del *Trabajo Decente* en múltiples artículos de la carta magna, desde aquellos que consagran los derechos fundamentales como la dignidad, libre desarrollo, igualdad, asociación y libertad, hasta aquellos que reconocen los derechos a la seguridad social, remuneración equitativa y suficiente, protección contra el despido arbitrario, los derechos colectivos y los principios del derecho del trabajo, entre otros.
14. Adicionalmente es posible identificar pautas metodológicas que nos acercan a lo que implicaría el contenido del concepto *Trabajo Decente*. En el plano nacional, Julio Gamero ha recogido y adaptado una clasificación de indicadores desarrollados por el gobierno argentino, empero, dichas variables no permitirían medir en su integridad el nivel de *Trabajo Decente* de un empleo, en tanto ello, proponemos nuestra propia fórmula de indicadores, tanto para trabajadores asalariados como para los no asalariados.
15. La construcción de un concepto operativo de “*Trabajo Decente*” va en orden a la conjunción de diversos indicadores que permiten medir los niveles de decencia de los puestos de empleo. Así, proponemos como indicadores

básicos, tanto para empleos asalariados y no asalariados: a) El empleo lícito; b) La Libertad e igualdad (en términos de respeto de derechos fundamentales); y c) La remuneración mínima. Mientras que como indicadores complementarios, consideramos: a) La jornada máxima; y b) La protección social, adicionando: a) El diálogo social; y b) La estabilidad en el empleo, para las relaciones asalariadas.

16. A partir del cumplimiento o satisfacción de uno o más indicadores podremos reconocer si nos encontramos frente a un *Trabajo Decente* en términos absolutos o frente a un trabajo no decente o de indecencia absoluta. En caso de que se satisfagan todos los componentes básicos nos encontraremos frente a un nivel de decencia relativa y, en caso de que nos hallemos frente al cumplimiento de sólo uno de los indicadores básicos estaremos ante un Trabajo en términos de indecencia básica, contrastado con el supuesto de indecencia media que consistirá en el cumplimiento de uno o más de los indicadores complementarios.
17. En este sentido, el concepto operativo de “*Trabajo Decente*” quedaría ceñido en: “*Aquel empleo que implique el desempeño de una actividad lícita, desarrollada en condiciones de libertad, dignidad, respeto de derechos fundamentales y que permita el goce de una remuneración mínima, así como el cumplimiento de una jornada máxima y posea mecanismos de protección social; garantizando, en el caso de las relaciones subordinadas, el diálogo social y los mecanismos de protección de la estabilidad en el empleo*”.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS Y ARTICULOS:

1. **ALEXY, ROBERT.**
2001. Teoría de los Derechos Fundamentales, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid.
2. **ANKER, RICHARD; CHERNYSEV, IGOR; EGGER, PHILIPPE; MEHRAN, FARHAD; y RITTER, JOSEPH.**
2003. “La medición del Trabajo Decente con indicadores estadísticos” en: Revista Internacional del Trabajo, Vol. 122. N° 2.
3. **BAEZA, RAMÓN; ROCHA, FERNANDO y LLOPIS, ELVIRA.**
2011. “El Trabajo Decente en España”, en: Informes de la Fundación N° 41. Fundación 1° de Mayo. Madrid.
4. **BASTIDAS ALIAGA, MARÍA y BALBÍN TORRES, EDGARDO.**
2011. Las mujeres y Trabajo Decente en el Perú. Lima: Asociación de Desarrollo Comunal.
5. **BERLIN, ISAIAH.**
2005. Dos conceptos de libertad y otros escritos. Filosofía Alianza Editorial. Madrid.
6. **BENEDICTO XVI.**
2009. Carta encíclica “Caritas in Veritate”. Consultada en: http://humanitas.cl/web/images/stories/file/caritas_en_veritate.pdf
7. **BONET PÉREZ, JORDI.**
1999. “Principios y derechos fundamentales en el trabajo. La declaración de la OIT de 1998”. Universidad de Deusto, Instituto de Derechos Humanos. Bilbao.
8. **CANESSA MONTEJO, MIGUEL.**
2014. “Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo”. PLADES. 2° Edición. Lima.
9. **CANESSA MONTEJO, MIGUEL.**
2006. “Los derechos humanos laborales en el derecho internacional”. Tesis doctoral. Universidad Carlos III de Madrid.
10. **CEJUDO CÓRDOVA, RAFAEL.**
2007. “Capacidades y libertad. Una aproximación a la teoría de Amartya Sen” en: Revista Internacional de Sociología. Vol. LXV, N° 47. Mayo-agosto.

11. **CENTRO INTERAMERICANO PARA EL DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL – CINTERFOR.**
2001. “Formación para el Trabajo Decente”. Montevideo.
12. **COMISIÓN MUNDIAL SOBRE LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LA GLOBALIZACIÓN.**
2004. Informe “Por una globalización justa. Crear oportunidades para todos”. Suiza.
13. **CORNEJO VARGAS, CARLOS.**
2009. “Surgimiento y concepto del Trabajo Decente” en Asesoría Laboral N° 226. Lima, octubre.
14. **CONFEDERACION SINDICAL INTERNACIONAL.**
2010. Guía de acción: “Trabajo Decente, vida decente para los trabajadores y trabajadoras del hogar”. Noviembre. Disponible en: http://www.observatorio-rse.org.es/Publicaciones/ITUC_dwd_EspagnoIWEB.pdf
15. **CONFEDERACION SINDICAL DE TRABAJADORES/AS DE LAS AMERICAS.**
“Organización de las trabajadoras del hogar en las Américas. Buenas prácticas y desafíos en función del Convenio N° 189 de la OIT”. Disponible en: http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/forlac/documentos/estudios/estudio_th_mbastidas.pdf
16. **D’ SOUZA, ASHA.**
2010. “Camino del Trabajo Decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT”. Documento de trabajo 2/2010. Oficina Internacional del Trabajo, Francia.
17. **DEFENSORÍA DEL PUEBLO.**
2012. Informe Defensorial N° 158 “La trata de personas en agravio de niños, niñas y adolescentes.” Lima, diciembre.
18. **DI MEGLIO, ROBERTO.**
2007. Informe “Desarrollo Económico Local y Trabajo Decente en América Latina: El papel de la OIT”. Disponible en: <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=1029507>.
19. **EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO DE TRABAJO DECENTE DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA.**
2011. “Trabajo Decente para una vida digna”. Oficina Internacional del Trabajo. Buenos Aires.

20. **ERMIDA URIARTE, OSCAR.**
2006. "Ética y Derecho del Trabajo". IUSLabour. 1/2006. Revista electrónica http://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2006-1/ErmidaUriarteEtica.pdf
21. **ERMIDA URIARTE, OSCAR.**
2003. "Derechos laborales y comercio internacional", en: Globalización económica y relaciones laborales. Salamanca.
22. **ERMIDA URIARTE, OSCAR.**
2001. "Trabajo Decente y formación profesional". En: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. N° 151. CINTEFOR.
23. **ESCUELA NACIONAL SINDICAL - CAMPAÑA COLOMBIANA POR TRABAJO DECENTE.**
2008. "Actuar para pasar de la ficción a la realidad". "Cultura & Trabajo", revista de la Escuela Nacional Sindical, N° 75, Medellín, octubre.
24. **ESPINOZA, MALVA.**
2003. "Trabajo Decente y Protección Social". Oficina Internacional del Trabajo. Santiago.
25. **EVANS, JOHN & GIBB, EUAN.**
2009. Moving from Precarious Employment to Decent Work (El Cambio del Empleo Precario al Trabajo Decente), Global Union Research Network, Geneva.
26. **EXPLORA. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN MULTIMEDIAL.**
2012. "Construir futuro con Trabajo Decente". Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Ministerio de Educación. Argentina.
27. **FIELDS, GARY.**
2003. "El Trabajo Decente y las políticas de desarrollo". En: Revista Internacional del Trabajo, Vol. 122, N° 2.
28. **GAMERO REQUENA, JULIO.**
2015. "El trabajo decente en el Perú: Su alcance como enfoque y objetivos de la política pública" en: "Diálogo y Concertación laboral", revista del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Grijley. Lima.
29. **GAMERO REQUENA, JULIO.**
2013. "Informe: El Trabajo Decente en el Perú: Una mirada al 2012". PLADES e Instituto de Estudios Sindicales. Octubre.

30. **GAMERO REQUENA, JULIO.**
2012. "Auge económico y Trabajo Decente en el Perú" en: "La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI". Universidad Externado de Colombia. Bogotá.
31. **GAMERO REQUENA, JULIO.**
2000. "El Trabajo Decente en el Perú: Una medición al 2009. Niveles de Trabajo Decente en función a un set de indicadores básicos" y Gamero Requena Julio, "Empleo y Trabajo Decente a un año del TLC con EE.UU." Centro Peruano de Estudios Sociales. Lima.
32. **GAMERO REQUENA, JULIO.**
2000. "Empleo y Trabajo Decente a un año del TLC con EE.UU." Centro Peruano de Estudios Sociales. Lima.
33. **GARCÍA FEMENIA, ANA MARÍA, MORGADO VALENZUELA, EMILIO; RUEDA CATRY, MARLEEN.**
2007. "Diálogo social institucionalizado en América Latina. Estudio comparado de Argentina, Brasil, Ecuador, México y Perú". OIT Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Lima
34. **GHAI, DHARAM.**
2003. "Trabajo Decente. Conceptos e indicadores". En: Revista Internacional del Trabajo. OIT. Vol. 122, Núm. 2.
35. **GHAI, DHARAM.**
2006. Material Pedagógico sobre Trabajo Decente. Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra.
36. **INSTITUTO SINDICAL DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO – ISCOD.**
"Guía para el Trabajo Decente con Derechos". ISCOD Castilla y León. Disponible: <http://www.iscod.org/Publicaciones/Gu%C3%ADa%20para%20el%20Trabajo%20Decente%20con%20Derechos.pdf>
37. **LEON, MAGDALENA.**
2013. "Proyecto de investigación-acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia". En: Revista de Estudios Sociales N° 45. Bogotá, enero – abril.
38. **LASTRA LASTRA, JOSÉ MANUEL.**
"Dignidad humana y Trabajo Decente". Letras Jurídicas, revista de los investigadores del Centro de Estudios sobre derecho, globalización y seguridad. Obtenido en: <http://www.letrasjuridicas.com/Volumenes/29/A05.pdf>.
39. **LEVAGGI, VIRGILIO.**
2006. "Democracia y Trabajo Decente en América Latina". Organización Internacional del Trabajo. Lima.

40. **LOYO, MARÍA GABRIELA y VELÁSQUEZ, MARIO.**
2009. "Aspectos jurídicos y económicos del trabajo económico" en "Trabajo doméstico: un largo camino hacia el Trabajo Decente". AA.VV. OIT. Chile.
41. **MATEUS, JULIÁN RAMIRO Y BRASSET, DAVID WILLIAM.**
2002. "La globalización: Sus efectos y bondades" en: Economía y Desarrollo. Fundación Universidad Autónoma de Colombia. Marzo 2002. Vol. 1, N° 1.
42. **MELE, DOMENEC.**
2010. "Ética en la organización del Trabajo: Trabajo Decente y trabajo con sentido". IESE Business School, Universidad de Navarra. Barcelona.
43. **NUSSBAUM, MARTHA.**
2007. "Las fronteras de la justicia". Editorial Paidós. Barcelona.
44. **NUSSBAUM, MARTHA y SEN, AMARTYA.**
2004. "La calidad de vida". Fondo de Cultura Económica. México.
45. **O'REILLY, ARTHUR.**
2007. "El derecho al Trabajo Decente de las personas con discapacidades". Organización Internacional del Trabajo. España, 2007.
46. **ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS.**
2015. Informe del Secretario General "Para cumplir la promesa: un examen orientado al futuro para promover un programa de acción convenido a fin de alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio para 2015". Consultado en <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/64/665>.
47. **ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS.**
2015. "Objetivos de Desarrollo del Milenio". Informe de 2015, ONU. New York.
48. **ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS.**
1969. Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados.
49. **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**
2015. Panorama Laboral 2015. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Lima. 2015.
50. **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**
2013. Informe "Trabajo Decente y Juventud en América Latina. Políticas para la acción". Organización Internacional del Trabajo. Perú.
51. **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**
2013. Informe regional "Trabajo Decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe". CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. Santiago

- 52. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**
2011. "Trabajo Decente para los trabajadores domésticos". Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo 100° reunión. Ginebra.
- 53. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**
2011. "El Trabajo Decente para los trabajadores domésticos. Informe de la Comisión de los Trabajadores Domésticos". Conferencia Internacional del Trabajo. 100ª Reunión. Ginebra. Junio.
- 54. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**
2010. Informe IV "Trabajo Decente para los trabajadores domésticos". 99° Conferencia Internacional del Trabajo, reunión. Ginebra.
- 55. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**
2010. Década del Trabajo Decente en las Américas: 2006-2015. Primer balance y perspectivas de la Agenda Hemisférica". Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- 56. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**
2008. "Medición del Trabajo Decente". Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición de Trabajo Decente. 2008. Obtenido en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100337.pdf
- 57. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**
2008. RED REGIONAL DE BIBLIOTECAS OIT PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE. "Trabajo Decente. Fuentes de Información OIT". En: Serie Bibliografías temáticas digitales OIT N° 1. Noviembre.
- 58. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**
2006. Trabajo Decente en la región: Una agenda hemisférica, 2006-2015. Informe del Director General". Oficina Internacional del Trabajo. Brasilia.
- 59. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**
2005. "Alianza global contra el trabajo forzoso. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo", Ginebra.
- 60. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**
2004. "Generando Trabajo Decente en el MERCOSUR. Empleo y estrategia de crecimiento: El enfoque de la OIT". Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Marzo.

- 61. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**
2001. "Memoria del Director General: Reducir el déficit de Trabajo Decente - un desafío global", 89° Reunión. Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. Junio.
- 62. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**
2001. "Hacia un Trabajo Decente: Una protección social en salud para todos los trabajadores y sus familias". Documento de trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- 63. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**
1999. "Memoria del Director General: Trabajo Decente", 87° Reunión. Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. Junio.
- 64. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**
1999. "Trabajo Decente y protección para todos. Prioridad de las Américas", Memoria del Director Regional a la 14ª Reunión Regional de los Estados miembros de la OIT en las Américas, Lima.
- 65. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**
1998. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo.
- 66. PALOMEQUE LOPEZ, MANUEL, y ALVAREZ DE LA ROSA, MANUEL.**
2001. "Derecho del trabajo". Centro de estudios Ramón Areces. Madrid.
- 67. PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO.**
2014. Informe sobre Desarrollo Humano 2014. Ediciones Mundi-Prensa. Barcelona.
- 68. RAFAEL CEJUDO, CÓRDOVA.**
2007. "Capacidades y libertad. Una aproximación a la teoría de Amartya Sen" en: Revista Internacional de Sociología. Vol. LXV, N° 47. Mayo-agosto.
- 69. RODGERS, GERRY.**
2002. "El Trabajo Decente como una meta para la economía global" En: Formación Profesional, Productividad y Trabajo Decente" CINTEFOR. Montevideo.
- 70. SANTOS, SILVIA.**
2007. "Trabajo Decente: Construcción de un índice para su medición en el Uruguay" en: "Comentarios de Seguridad Social", N° 15, Abril-Junio, Banco de Previsión Social. Montevideo.
- 71. SEN, AMARTYA, STIGLITZ JOSEPH e BEASCOECHEA IMANOL.**
2007. "Se busca Trabajo Decente". Ediciones Hoac. Madrid.

72. **SEN, AMARTYA.**
2000. "Desarrollo y libertad". Editorial Planeta. Buenos Aires. Mayo.
73. **SEN, AMARTYA.**
2000. "Trabajo y derechos" en Revista Internacional del Trabajo. Vol. 119. Num. 2. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Enero.
74. **SOMAVIA, JUAN.**
2006. "El Programa de Trabajo Decente de la OIT como aspiración de las personas: inserción de los valores y la ética en la economía global", en: El Trabajo Decente. Puntos de vista filosóficos y espirituales. Oficina Internacional del Trabajo. Madrid.
75. **SOMAVIA, JUAN.**
2006. "Cambios en el mundo del trabajo". Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo. 95ª Reunión 2006. Informe I (C). Ginebra.
76. **SOMAVIA, JUAN.**
2001. "Reducir el déficit de Trabajo Decente – Un desafío global". Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo. 89ª Reunión 2001. Informe I A. Ginebra.
77. **SUBSECRETARÍA DE PROGRAMACIÓN TÉCNICA Y ESTUDIOS LABORALES. MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA.**
Trabajo Decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/biblioteca_estadisticas/toe03_07trabajo-decente.pdf
78. **SUPERVIELLE, MARCOS Y ZAPIRAIN, HÉCTOR.**
2009. "Construyendo el futuro con Trabajo Decente". Organización Internacional del Trabajo. Montevideo, Junio.
79. **VALDES DAL RE, FERNANDO.**
2003. Los Derechos Fundamentales de la Persona del Trabajador En: Libro de Informes Generales. XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Montevideo, 2003.
80. **VALENZUELA, MARÍA ELENA y MORA, CLAUDIA.**
2009. "Trabajo Doméstico: un largo camino hacia el Trabajo Decente". OIT. Chile.
81. **VAN PARIJS, PHILLIPPE.**
1996. "Libertad real para todos". Paidós. Madrid.

INSTRUMENTOS NORMATIVOS:

- Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).
- Convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).
- Convenio sobre la seguridad social, 1952 (núm. 102).
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).
- Convenio sobre el desarrollo para los recursos humanos, 1975 (núm. 142).
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).
- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)
- Constitución Política de la República Peruana de 1823.
- Constitución para la República Peruana de 1826.
- Constitución Política de la República Peruana de 1828.
- Constitución Política de la República Peruana de 1834.
- Confederación Perú Boliviana: Constitución del Estado Sud Peruano de 1836.
- Confederación Perú Boliviana: Constitución del Estado Nor Peruano de 1836.
- Confederación Perú Boliviana: Decreto del 28 de octubre de 1836.
- Constitución Política de la República Peruana de 1839.
- Constitución de la República Peruana de 1856.
- Constitución Política del Perú de 1860.
- Constitución Política de la República Peruana de 1867.
- Constitución para la República del Perú de 1920.
- Constitución Política de la República de 1933.
- Constitución Política del Perú de 1979.
- Constitución Política del Perú de 1993.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- Declaración del Milenio – Organización de las Naciones Unidas, 2000.

- Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa
- Declaración relativa a los principios y derechos en el trabajo, OIT, 1998.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Objetivos de Desarrollo del Milenio de la Organización de las Naciones Unidas.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Informe sobre Desarrollo Humano 2000. Ediciones Mundi-Prensa. Barcelona 2000.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Informe sobre Desarrollo Humano 2014. Ediciones Mundi-Prensa. Barcelona 2000.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

