

# El trabajo decente como finalidad primordial para la “OIT”

Por:

María Rocío González Mejía \*

## Resumen:

Los cambios sociales y económicos del mundo obligan a los Estados a realizar reformas internas que armonicen con los nuevos esquemas de desarrollo. La realidad laboral como generadora de riqueza y bienestar requiere de una protección especial y de la vigencia de principios y derechos fundamentales que garanticen la justicia y la paz. La OIT presenta el “Trabajo Decente” como un objetivo global de su política y actuación, enmarcado por unas características especiales que obligan al cumplimiento por parte de sus tres agentes: gobiernos, empleadores y trabajadores. En este contexto, y para comprender mejor la vigencia de esta estrategia de mejoramiento, revisaremos la organización de la OIT, sus actos y los principios sobre los cuales descansa y se debe desarrollar esta aspiración humana y organizacional.

**Palabras claves:**

OIT, principios y derechos fundamentales, conferencia internacional del trabajo, consejo de administración, oficina internacional del trabajo, resoluciones, recomendaciones, convenios, protección social, diálogo social.

**Abstract:**

The latest social and economical changes are forcing States to go through deep intern reforms that have to go hand-in-hand with the new development schemas. The labor reality, seen as generator of wealth and welfare, requires to be protected in a special way and to be guaranteed with justice and peace under the validity of fundamental principles and rights. The ILO presents “Decent Work” as a global objective in its policies and performance, under special characteristics which oblige to fulfillment on the part of its three components: governments, employers and employees. Taking this context into account, and in order to understand the validity of this improvement strategy better, we will go through the ILO organization, its actions and the principles in which this human and organizational aspiration and are based upon.

**Keywords:**

ILO, fundamental principles and rights, international labor conference, administration council, international labor office, resolutions, recommendations, agreements, social security, social dialogues.

## Introducción

Si analizamos someramente la realidad laboral colombiana en relación con la contratación, las jornadas de trabajo, la retribución, la igualdad, la seguridad social, la continuidad, la participación, entre otros derechos, frente al concepto de “trabajo decente” que propone la OIT, se encuentra que aunque la legislación y las Altas Cortes reconocen algunos aspectos de este concepto, aún nos falta mucho por comprender y aplicar en pos de las bondades que genera dicha institución.

Las transformaciones sociales y los fenómenos económicos que se presentan en el mundo, han llevado a los Estados a proponer reformas que armonicen con los nuevos esquemas de desarrollo. La realidad laboral tiene hoy novedosos agentes e instituciones que obligan a definir nuevos lineamientos tanto en las políticas gubernamentales, como en las estrategias de las organizaciones y grupos de trabajadores, pero sin desconocer los principios y derechos fundamentales en el trabajo, necesarios para el mantenimiento de la justicia y de la paz. Nuestro país, con el fin de acomodarse a las nuevas circunstancias, ha implementado diversas reformas no solo en el campo laboral sino en cuanto a la protección y la seguridad social; reformas que no son suficientes para corregir los desequilibrios que se presentan en nuestro entorno si todos no somos conscientes de la responsabilidad que asumimos frente a las relaciones laborales. Es imperativo entonces, en primer lugar, y tal como lo propone la OIT, comprender el contenido de lo que significa el “trabajo decente”, con el fin de hacerlo prevalecer en todas las circunstancias y

modalidades en donde una persona pone al servicio de otra su energía y conocimiento.

“El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres”.  
(<http://www.ilo.org/global/Themes/Decentwork/lang--es/index.htm>)

En este contexto nos proponemos destacar los aspectos más relevantes sobre el concepto de trabajo decente, formulado por la OIT, en la Memoria de su Director General, Juan Somavia, en 1999; no sin antes determinar algunos aspectos de la estructura y actuación administrativa de este organismo protector del trabajo; y advertir, cómo hoy es señalado por la misma organización como objetivo global de su política y actuación.

“Todos los que trabajan tienen derechos en el trabajo: La Constitución de la OIT aboga por el mejoramiento de las “condiciones de trabajo”, organizadas o no y se trabaje donde se trabaje, ya sea en la economía estructurada o bien en la no estructurada, en casa o en asociaciones locales o de carácter

voluntario”.

(Trabajo Decente. Promoción de los Derechos en el trabajo. OIT)

La OIT se fundó en 1919 con el Tratado de Versalles (París) que terminó con la Primera Guerra Mundial, y por consideraciones de equidad, humanitarias, políticas y económicas. Es una agencia internacional, tripartita, integrada por representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, que aspira a la internacionalización del derecho del trabajo y cuya finalidad es el reinado de la paz y el desarrollo social.

Sus órganos fundamentales son: **1. La Conferencia Internacional del Trabajo**, que se reúne todos los años en Ginebra, establece y adopta normas internacionales del trabajo, y es un foro mundial en el que se debaten temas sociales y laborales relevantes; cada Estado se encuentra representado por dos (2) delegados gubernamentales, uno de los empleadores y otro de los trabajadores. **2. El Consejo de Administración**, órgano ejecutivo de la OIT, establece el programa y presupuesto presentados a la Conferencia para su aprobación; también elige al Director General. Se reúnen tres (3) veces al año en Ginebra. **3. La Oficina Internacional del Trabajo**, es la Secretaría permanente de la OIT; es responsable de todas las actividades bajo la supervisión del Consejo de Administración y del Director General.

Los acuerdos que la Conferencia adopta son de tres (3) clases. **a. Resoluciones**: son medidas encaminadas al mejoramiento interno del organismo. **b. Recomendaciones**: son textos de carácter laboral, que se hacen conocer a los Estados miembros como orientación para sus

legislaciones. **c. Convenios o Convenciones:** son proyectos de Tratados Internacionales que se proponen a los Estados miembros para su aprobación y posterior ratificación por parte del organismo legislativo para que se conviertan en leyes nacionales obligatorias. Estos permiten elevar y nivelar las condiciones de trabajo en todos los países interesados.

En junio de 1999 en Ginebra en la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, ante las postrimerías del siglo XX, los fenómenos de transición que se presentaban en el mundo y los cambios políticos, económicos y sociales, la OIT propuso centrar su política de desarrollo y su misión futura en la disponibilidad de una trabajo decente para los hombres y mujeres del mundo entero, bajo el postulado de que “el trabajo decente es una reivindicación mundial con la que están confrontados los dirigentes políticos y de empresa de todo el mundo”.

El Concepto de trabajo decente para la OIT se sustenta en sus cuatro (4) Principios Estratégicos:

1. La promoción de los Derechos Fundamentales en el trabajo.
2. El empleo.
3. La protección social.
4. El diálogo social.

Analicemos brevemente cada uno de los principios.

## 1. Derechos Fundamentales y Trabajo

La Conferencia Internacional del Trabajo, CIT, adoptó la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la cual obliga a todos los miembros a respetar, promover y hacer realidad, de buena fe, los principios y derechos relativos a:

- Libertad de Asociación, Libertad Sindical y Derecho de Negociación Colectiva.
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- La abolición efectiva del trabajo infantil.
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En general en este apartado se considera vital promocionar esta Declaración en los distintos países y regiones, reconociendo el aporte que hacen la efectividad de estos derechos y principios al desarrollo, la democracia, la justicia y la habilitación de hombres y mujeres, fomentando una política de aplicación de los mismos. La Declaración sirve como punto de referencia a las organizaciones de empleadores, trabajadores, legisladores, ONGs, empresas multinacionales y organizaciones internacionales, para que entre todos contribuyan a la gestación de un clima propicio para el desarrollo económico y social que respete los Derechos Humanos y de manera especial los Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Para ello considera vital promover campañas de educación y en los medios de comunicación; realización de estudios sobre el modo como

estos principios y derechos guardan relación entre crecimiento económico, creación de empleo, reducción de la pobreza e igualdad entre los sexos; análisis sociales frente al cumplimiento de la Declaración; asesoría normativa; apoyo jurídico y movilización de todos los servicios de la OIT.

## **2. Empleo e Ingresos**

El empleo es el corazón mismo de la misión de la OIT. Cuenta con el Convenio sobre Política de Empleo, aunque no todos están de acuerdo en que las medidas políticas ofrecen más probabilidades de crear puestos de trabajo. Algunos piensan que lo esencial es el crecimiento; otros, la flexibilidad del mercado de trabajo; para algunos, la competencia y la calificación de las personas; y otros abogan por un reparto del trabajo disponible. Los problemas del empleo no son solo los desempleados absolutos, muchos se ganan la vida con un trabajo ocasional, o por cuenta propia muy poco productivo, o al amparo de otras formas de subempleo; generalmente un trabajo de poca calidad y mal remunerado.

El desempleo puede ser un problema general de crecimiento y desarrollo o un problema estructural de desigualdad en el mercado de trabajo, incluso los sistemas de producción incluyen a unos y excluyen a otros. De ahí la importancia de la política de empleo para la distribución de los ingresos. Otras causas analizadas son: la desigualdad entre los sexos en el ámbito laboral, el impacto de la mundialización y la tecnología en el

empleo, la política macroeconómica, el desempleo de los jóvenes, trabajadores de edad y minusválidos.

Para promocionar el empleo propone, entre otras actividades, la transformación de los sistemas de producción y los mercados de trabajo; la adaptación al cambio; el desarrollo de pequeñas empresas; la reestructuración de las empresas; la educación y la formación; los servicios de empleo; la política de empleo; mejora de infraestructura; la expansión de los servicios sociales; la reconstrucción y las inversiones.

### **3. La protección social y la Seguridad Social**

En casi todas partes del mundo se ha dado gran prioridad a la reforma de los Sistemas de Protección Social, la cual ha tenido como uno de los objetivos fundamentales, reprimir la dureza de las fuerzas del mercado para prevenir la pobreza y contribuir a mantener los ingresos y garantizar un acceso adecuado a los servicios sociales y médicos. La OIT ha contribuido con normas apropiadas y creación de sistemas eficaces.

Muchos países replantean los sistemas y ponen en tela de juicio su estructura, su impacto, su eficacia y su calidad. Sin embargo, ante el empleo flexible e inestable y el sector no estructurado con miles de trabajadores, se aconseja aumentar y mejorar la protección social ante la exclusión social. La protección social puede consolidar la estabilidad, reducir al mínimo la desazón social y ayuda a los pueblos a adaptarse al cambio político y social.

La misión de la OIT es contribuir a extender esa fuerza económica y social al mundo entero, a través de la comprensión de las nuevas circunstancias familiares, población urbana y rural, estructura del empleo, valores, e igualdad entre los sexos; un nivel mínimo de protección social para todos, especialmente las mujeres y los excluidos que trabajan en la economía no estructurada; sistemas de apoyo entre los oficiales y los planes asociativos; administración del sistema, coordinación entre la política de empleo y la de protección social, reinserción en el mercado de trabajo de los marginales, cobertura de los servicios de sanidad, economía de la prestación de cuidados; el seguro de desempleo, seguridad y salud en el trabajo, protección a los trabajadores migrantes y los intermediarios en la migración.

#### **4. Fortalecimiento del Diálogo Social**

Se consigue la solución óptima por medio del diálogo social, en sus múltiples formas y niveles, desde la cooperación y las consultas tripartitas nacionales hasta la negociación colectiva en la propia empresa. Con el diálogo, los interlocutores sociales pueden fortalecer, además, una gobernación democrática, al crear unas instituciones del mercado de trabajo vigorosas y flexibles que contribuyan a una paz y una estabilidad social y económica duraderas.

Para facilitar y promover todas las formas de diálogo social es indispensable respetar el principio de la libertad sindical y de asociación, y facilitar la negociación colectiva.

Para las organizaciones de empleadores el problema importante consiste en ayudar a sus miembros a comprender el nuevo entorno económico y atender las expectativas crecientes de una gama más amplia de servicios. A la vez que promueven y difunden un modo coherente de actuar en materia de recursos humanos y de relaciones de trabajo, han compartido ideas con miras a una reestructuración de calidad, ayudando a las empresas a realzar su prestigio entre el público y a forjar redes empresariales.

Están aumentando su facultad de contribuir a la formulación de la política económica en relación con asuntos como la seguridad social, la educación, el comercio y el medio ambiente. Amplían asimismo los servicios que prestan a sus afiliados en lo tocante a la elevación de la competitividad y de la productividad, la tecnología de la información, la formación y el asesoramiento. Los códigos de conducta son el otro sector importante de actividad que se presenta para el futuro.

En cuanto a las asociaciones de trabajadores, los sindicatos tienen que amoldarse a los efectos de la mundialización y de la competencia internacional. De ahí que entablen cada vez más negociaciones que no versan solamente sobre los salarios y la protección social sino también sobre la competitividad y la productividad. Tienen que adquirir nuevos conocimientos y dotes analíticas con tal fin. Por otra parte, han de estar en condiciones de efectuar análisis macroeconómicos para poder defender mejor los intereses de sus afiliados. Como muchas decisiones de empresa que se toman hoy en el plano mundial, los sindicatos se

están constituyendo análogamente en redes que rebasan las fronteras sectoriales y nacionales.

## Conclusiones

1. Es urgente una campaña para liderar una política sobre “Trabajo Decente”, que integre el sector educativo, social, económico y empresarial hacia el cumplimiento del objetivo de un trabajo productivo que permita a las personas desarrollar su potencial económico, social y político.
2. Es necesario que la academia integre en sus planes de estudio pertinentes y concretamente en sus contenidos, el desarrollo del concepto de trabajo decente conforme lo establece la OIT, con el fin de fijar no solo el alcance del mismo, sino las responsabilidades de los diferentes actores sociales.
3. Ante la creación de nuevas empresas y los proyectos de emprendimiento liderados en nuestro país, es necesario generar también conciencia en los nuevos empresarios sobre la necesidad de nuevos empleos que cumplan con las expectativas de ingresos y condiciones decentes.
4. Es imperativo que los empresarios reconozcan en el diálogo social y los derechos que lo integran, la estrategia por excelencia para promover la participación democrática y el consenso entre los actores del trabajo, con miras a una mayor productividad, estabilidad social e industrial y progreso económico.

5. El déficit de protección y seguridad social refleja los niveles de desarrollo económico. Es necesario que los interlocutores en el trabajo generen fórmulas y estrategias que amplíen la cobertura de contingencias y riesgos y por ende el bienestar humano, la productividad y el desarrollo.
6. Entendemos entonces, que el Trabajo Decente no solo respeta los derechos fundamentales de las personas promoviendo su dignidad humana, sino que a la vez es promotor del desarrollo y la productividad en las organizaciones, un medio efectivo para la reducción y eliminación de la pobreza, y el gran aliado para lograr un mundo equitativo y sostenible.

**\* María Rocío González Mejía**

- Abogada, egresado de la Universidad de Manizales
- Especialista en derecho Comercial de la Universidad pontificia Bolivariana
- Especialista en gerencia del CEIPA
- Actualmente es Docente de planta de la Universidad CEIPA.