

---

# Problemas y políticas del trabajo decente

**Philippe Egger**  
**Werner Sengenberger**

*El concepto de trabajo decente se presenta como un campo semiótico que reúne los derechos fundamentales de los trabajadores del mundo, dispersos en diversos textos de derecho nacional e internacional. Los autores comienzan por recopilar esta normativa internacional, a la vez que presentan el trabajo decente como un anhelo de la gente. Sin embargo, esto no es suficiente, aunque sí un punto de partida para formular un marco político para una agenda de trabajo decente, que debe alejarse de las definiciones demasiado generales, que acaban por privarla de todo contenido concreto, y basarse en mediciones y agendas concretas, adecuadas a las nuevas realidades, que no se limitan a la actividad legislativa de los gobiernos nacionales, sino que deben tener en cuenta también a las instancias supranacionales, a las empresas, sean estas multinacionales o no, y a los gobiernos locales, cuya influencia en el mundo del trabajo va en aumento. Philippe Egger y Werner Sengenberger son especialistas de la OIT que han formulado este estudio en el marco del Programa Piloto de Trabajo Decente.*  
egger@ilo.org.

2 7

## Sumario

Introducción. **1. El trabajo decente como anhelo de la gente.** Los anhelos comparados con las realidades. ¿Solución ideal para todos? **2. El concepto de trabajo decente como conjunto de objetivos definidos internacional-**

**mente. 3. Los dividendos sociales y económicos del trabajo decente.** El trabajo decente, la justicia social y la paz. El trabajo decente y la competitividad empresarial. **4. Políticas para el trabajo decente.** Un enfoque del desarrollo basado en los derechos. Políticas de pleno empleo. Políticas de in-

clusión en el mercado laboral. Organización del buen desempeño en el trabajo. Amplia protección social. Diálogo social sostenido. **5. Secuencias de desarrollo e instituciones.** Secuencias de desarrollo viciosas y virtuosas. Instituciones del mercado laboral. Las instituciones y el cambio. **6. Las instituciones y las vinculaciones para el trabajo decente.** El nexo entre crecimiento y empleo. El nexo del mercado de trabajo. El nexo de derechos y voz. **7. Implicancias para la OIT.** Las políticas no son solo para los gobiernos. Medición del trabajo decente. Programa piloto sobre trabajo decente. La cooperación para el desarrollo internacional y el trabajo decente. **8. Conclusiones tentativas. Bibliografía**

28

## I. Introducción

Se presenta el concepto de trabajo decente<sup>1</sup> alternativamente como un anhelo de la gente, como una meta que se han impuesto las sociedades, los países y la comunidad internacional, y como un marco para crear las políticas que conduzcan al objetivo de trabajo decente para las mujeres y hombres de todo el mundo (El Trabajo Decente, Informe del Director General, OIT, 1999). Estas tres dimensiones

(anhelos, metas y marco político) están fuertemente interrelacionadas y serán examinadas más a fondo aquí. En particular se considerarán las implicancias políticas de un marco de trabajo decente.

Un anhelo básico de la gente en todo el mundo es el de poder obtener empleo, para así sustentarse a sí mismos y sus familias en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humanas. Cada sociedad comprenderá a su manera en qué consiste el trabajo decente, por lo tanto la definición precisa deberá estar relacionada a las condiciones que prevalecen en cada país en particular. Al mismo tiempo, las interpretaciones del concepto de

trabajo decente estarán fuertemente influenciadas por los ejemplos de otros países, como también por las normas acordadas internacionalmente. Una serie de instrumentos internacionales tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Declaración Mundial Social Cumbre y sus Compromisos (1995), la Declaración de OIT sobre Principios Fundamentales y Derechos al Trabajo (1998), y otras normas de OIT, definen un conjunto de derechos básicos y orientaciones políticas que permiten formular el contenido del trabajo decente

***Una serie de instrumentos internacionales tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Declaración Mundial Social Cumbre y sus Compromisos (1995), la Declaración de OIT sobre Principios Fundamentales y Derechos al Trabajo (1998), y otras normas de OIT, definen un conjunto de derechos básicos y orientaciones políticas que permiten formular el contenido del trabajo decente***

normas de OIT, definen un conjunto de derechos básicos y orientaciones políticas que permiten formular el contenido del trabajo decente. Tomadas en conjunto, estas orientaciones y normas forman un marco básico para definir las políticas de trabajo decente que combinen una perspectiva universal sobre los derechos, y una serie integrada de políticas enfocadas hacia su realización progresiva total, de acuerdo a las condiciones nacionales y locales. Este marco ofrece una gama más amplia de políticas y un terreno más fértil para su adopción de lo que sería posible si se persiguieran objetivos independientes aislados.

Desde este punto de vista, el trabajo decente implica acceder al empleo en condiciones de libertad, de reconocimiento de los derechos básicos al trabajo que garantizan que no haya discriminación ni hostigamiento en el trabajo, que se reciba un ingreso que permita satisfacer las necesidades y responsabilidades básicas económicas, sociales y familiares, y que se logre un nivel de protección social para el trabajador y los miembros de su familia, así como el derecho de expresión y participación laboral, directa o indirectamente a través de organizaciones representativas elegidas por él mismo.

El trabajo decente es un reflejo veraz de la Constitución de la OIT. En el concepto de trabajo decente está implícita la idea expresada en la Constitución de que “el trabajo no es una mercancía”. No se puede tomar esto

únicamente como una postura de principios. Los trabajadores no son mercancías y el mercado laboral no funciona de la misma forma que el mercado de manzanas o viviendas. El trato justo hacia los trabajadores es una dimensión importante de la estabilidad social y la paz. También influye críticamente en el desempeño de las empresas, ya que la más alta motivación, productividad y calidad del trabajo son esenciales para mantener una posición competitiva. Los niveles de productividad y competitividad a su vez son factores determinantes esenciales de la proporción entre mayor inversión/PBI y el crecimiento económico sostenido.

Estas interrelaciones, que ya se sugerían en la Constitución de la OIT, también se ven en las tres dimensiones de trabajo decente expuestas aquí. Los anhelos de la gente reflejan las normas sociales y les dan forma, que a su vez influyen en el comportamiento y los resultados. Los conceptos de qué es un salario justo, o qué es un trato laboral equitativo tienen una fuerte influencia sobre los resultados del mercado laboral. La idea de justicia ya está presente en los textos de derecho internacional anteriormente mencionados, y en diversas maneras refleja los profundos anhelos de la gente por lograr dignidad, seguridad, equidad y libertad. Estos textos, a su vez, continúan creando políticas tendientes a convertir a estas aspiraciones y derechos en realidades. Las aspiraciones están ahí indudablemente, y también los textos de derechos. La prioridad por

lo tanto sería forjar mejores políticas, con una implementación más efectiva, para lograr la realización de las aspiraciones de la gente.

En las secciones siguientes de este documento se examinan más detalladamente estos problemas. Se toman en consideración las diversas dimensiones del trabajo decente como anhelo de la gente; luego se analizan brevemente los textos de derechos más importantes para examinar sus objetivos políticos, y finalmente se analiza un marco político de trabajo decente. En la sección final se consideran algunas de las implicancias operacionales para la OIT de promover una agenda de trabajo decente a nivel nacional.

3 0

### **1. El trabajo decente como anhelo de la gente**

Hace tiempo que se viene observando que el empleo juega un papel importante en la realización personal de los individuos y de las sociedades. El empleo asegura un ingreso, promueve la integración social y el auto-reconocimiento del individuo y, por tanto, la cohesión de la sociedad. Sin embargo, el empleo puede también ser factor de exclusión si el acceso a él es limitado, ya que brindará un ingreso tan bajo que no llegará a satisfacer las necesidades básicas humanas y sociales, y fomentará la sumisión y la marginalización. Un buen empleo, o sea un trabajo decente, se define de acuerdo a una serie de aspiraciones

básicas de los trabajadores en general. Los criterios que definen el trabajo decente incluyen algunos de los siguientes conceptos:

#### *i) Acceso al empleo*

Significa que exista empleo (ya sea asalariado o en forma de empresa unipersonal) para las personas que lo buscan, que la decisión de tomarlo sea voluntaria (excluyendo el empleo forzado u obligatorio o la esclavitud), que respete las edades que se consideran mínimas para ejercerlo (lo cual prohibiría el empleo infantil según definición de las convenciones de la OIT), y que incluya la decisión voluntaria de trabajar a tiempo completo o por hora.

#### *ii) Trato justo y equitativo en el empleo*

Significa que se prohibiría la discriminación por sexo, nacionalidad, raza o edad, y que por los mismos motivos se debería prohibir y desalentar el hostigamiento en el empleo, y que el trato entre empleados y entre la gerencia y los trabajadores debería respetar los principios básicos de dignidad humana.

#### *iii) Remuneración laboral decente*

O sea, todo trabajo realizado debería ser remunerado, y especialmente en el caso de trabajadores asalariados esta remuneración debería ser justa y suficiente para subsistir, y también

que a trabajo de igual valor se debería recibir igual paga.

#### *iv) Condiciones laborales justas*

Significa que los acuerdos horarios referentes a cantidad de horas diarias y semanales a trabajar, horas extraordinarias, pausas para descanso, etc. deberían ser conformes a prácticas justas y aceptables, compatibles con las necesidades sociales y familiares, y que la intensidad del trabajo debería evitar ser excesiva a fin de no desembocar en excesos, estrés, o subutilización del trabajo.

#### *v) Ámbito de trabajo seguro*

Implica que en el entorno físico laboral deberían evitarse las condiciones extremas (de calor, polvo, ruido, carga), y que deberían existir normas de seguridad (para la prevención de accidentes laborales, lesiones y enfermedades ocupacionales).

#### *vi) Protección en caso de desempleo*

Deberían haber formas de protección para el caso de pérdida del empleo, como también de apoyo adecuado para facilitar la búsqueda de uno nuevo.

#### *vii) Protección social y empleo*

Significa que deberían existir medidas de protección para todos los tra-

bajadores en caso de surgir problemas de salud -lesiones, enfermedades o discapacidad relacionadas al trabajo, y además pensiones a la vejez y para el cónyuge sobreviviente.

#### *viii) Oportunidades de empleo y formación*

Deberían haber oportunidades de formación y capacitación durante todo el ciclo de vida laboral, como también oportunidades de promoción y movilidad a distintos cargos.

#### *ix) Participación y motivación*

Los empleados deberían tener oportunidades de participar en las decisiones que les afectan directamente, como ser en la organización del trabajo y decisiones relacionadas.

#### *x) Voz en la participación colectiva*

Significa que exista la posibilidad de ventilar quejas y presentar denuncias, como también hacer uso del apoyo de un cuerpo representativo de los intereses de los trabajadores.

La combinación de todas o algunas de estas diez dimensiones pueden conformar el concepto de trabajo decente para todos los hombres y mujeres. La combinación exacta y la ponderación otorgada a cada una dependerá de las circunstancias particulares del país, la región y la empresa.

### **Los anhelos comparados con las realidades**

La escasez de trabajo abunda. Los niveles actuales de escasez son preocupantes, como también lo son las direcciones hacia las cuales apuntan los cambios. A continuación se intentan destacar algunas de las áreas en donde la escasez de trabajo decente es una preocupación generalizada. No se intenta dar cuenta completa de las dimensiones de los problemas que se enumeran.

3 2

La pobreza sigue siendo un tema intimidatorio. Casi una cuarta parte (24 por ciento) de la población mundial vive con menos de un dólar diario, aunque esta cifra ha bajado de un 28,3 por ciento en 1987. La disminución más pronunciada ocurrió en el este de Asia, mientras que en otras regiones se han registrado aumentos en las cifras absolutas de pobres. El aumento más dramático ocurre en Europa oriental y los países en transición de la economía socialista a una de mercado, donde la incidencia de la pobreza pasó de ser casi cero en 1987 a encima de 5 por ciento en 1998.

La pobreza es aún un tema importante en los países de altos ingresos. En los Estados Unidos, el 14 por ciento de la población vive por debajo del nivel nacional de pobreza de 1994. Además, durante el período 1988 a 1993, el 52 por ciento de los pobres continuaban siéndolo por un mínimo de 5 años (OECD, 2000). En el Reino

Unido, a pesar de haber un crecimiento económico saludable, el nivel de pobreza también aumentó en la década de los '90. En 1983, en un 14 por ciento de los hogares faltaban tres o más de las necesidades básicas, por no existir medios para satisfacerlos. Este porcentaje aumentó a más del 24 por ciento en 1999. Alrededor de 9,5 millones de personas no tienen dinero suficiente para pagar una vivienda adecuada. La pobreza impide a casi 7,5 millones de personas participar en las actividades sociales consideradas necesarias por la mayoría de la población. Más de 10,5 millones sufren de inseguridad financiera (Fundación J. Rowntree, 2000).

La desigualdad global de ingresos ha aumentado en forma pronunciada, mientras que se duplicó la diferencia entre el ingreso promedio en los países más ricos y en los más pobres, llegando a ser 30 veces mayor. La desigualdad de ingresos interna también aumentó en algunos países, particularmente en los más densamente poblados, mientras que se redujo en otros.

Si bien el desempleo ha disminuido en varios países, ha aumentado en muchos otros, especialmente como resultado de las crisis financieras internacionales. El problema de bajos ingresos laborales sigue siendo aún el mayor desafío en un gran número de países. Sudáfrica se ve enfrentada a un serio problema de desempleo, con una tasa de entre 12 y 20 por ciento de su fuerza laboral. Sin embargo, Sudáfrica

también sufre otro serio problema ya que el 46 por ciento de su fuerza laboral (7 millones de personas) reciben ingresos que los mantiene debajo de la línea de pobreza. Sería necesario que Sudáfrica generara más empleos, pero del tipo que sirva para aumentar los ingresos de los trabajadores pobres. La India ha tenido un crecimiento económico importante desde mediados de los años 1980 (de alrededor de 6 por ciento anual), sin embargo la tasa de empleo ha crecido aproximadamente al mismo ritmo que la fuerza laboral (2 por ciento). Aunque las tasas de nivel de pobreza han disminuido en forma significativa (a 36 por ciento en 1993-94), la tasa de crecimiento del empleo en conjunto ha aumentado muy lentamente, especialmente en el sector moderno (donde el crecimiento ha sido decepcionante – apenas de 1,7 por ciento), y ha sido marcadamente más acelerada en el sector informal (que compone un tercio del total de la fuerza laboral de ese país) que en los empleos de ingreso fijo. Por lo tanto, India se enfrenta a un desafío en la cantidad y calidad de los empleos.

Durante la década 1990-99 en América Latina solo 3 de cada 10 nuevos empleos creados cumplía con los criterios básicos de calidad, o sea proveer ingreso aceptable, y ofrecer condiciones laborales y de protección social adecuadas. El sector informal componía el 46,4 por ciento del total de empleo urbano, es decir 6 de cada 10 nuevos empleos creados, y principalmente dentro del sector de empresa

unipersonal de servicios de bajo nivel. Más de un tercio de todos los empleados urbanos no contribuían a ningún sistema de seguridad social. En contraste, en los Estados Unidos un 16,4 por ciento de la población no disponía de seguro médico, y un 43 por ciento solo tenía una protección muy limitada.

El costo de las lesiones y enfermedades causadas por el trabajo es muy grande. Se estima que en los Estados Unidos este costo llegaba al 3 por ciento del PBI en 1992. En Corea las lesiones fatales en el trabajo afectan anualmente a 3 de cada 100 trabajadores. Un tercio de toda la población trabajadora europea sufre de problemas de columna, un 4 por ciento ha sido víctima de violencia física en el ámbito de trabajo, ya sea acoso sexual o ataque físico, y un 10 por ciento sufre de depresión, estrés y trabajo excesivo. En la Unión Europea se estima que los problemas de salud mental relacionados con el estrés, el surmenage y la depresión laboral tienen un costo de entre 3 y 4 por ciento del PBI. La violencia laboral, incluyendo acoso sexual pero también trabajo excesivo, son causas comunes de denuncias en el Japón. En Costa Rica, Egipto y Filipinas los horarios de trabajo en el sector manufacturero exceden las 50 horas semanales.

***Durante la década 1990-99 en América Latina solo 3 de cada 10 nuevos empleos creados cumplía con los criterios básicos de calidad, o sea proveer ingreso aceptable, y ofrecer condiciones laborales y de protección social adecuadas***

**Uno de los inconvenientes a menudo planteados es que un mismo patrón o fórmula del trabajo decente no sirve para situaciones tan diversas (de ocupación, nivel de ingreso, y tamaño de las empresas, entre otras cosas) ni para países tan desiguales (en términos de condiciones y niveles de desarrollo)**

La agresiva violación de los derechos sindicales y de la integridad física de los miembros de sindicatos continúa siendo una realidad muy triste. El estudio anual de IFCTU registra 113 asesinatos o muertes de sindicalistas en 1999, el arresto de 3.000 sindicalistas mientras defendían los derechos laborales, 1.500 heridos, golpeados o torturados, y 5.800 hostigados durante el desarrollo de actividades sindicales legítimas.

Los principios básicos de derecho a la libre asociación y a la organización son reiteradamente violados en una gran cantidad de países.

3 4

En los países en vías de desarrollo, más de 120 millones de niños de entre 5 y 14 años, es decir por debajo de la edad apta para el trabajo recomendada por la convención de OIT relevante, están empleados a tiempo completo.

Estos indicadores muestran las serias deficiencias que aún presenta la vida laboral para muchos trabajadores en el mundo entero. Esto no menoscaba el enorme progreso económico y social que se ha registrado mundialmente durante las últimas cuatro décadas, en materia de esperanza de vida,

mortalidad infantil, fertilidad, ingreso real y empleo. Y evidentemente, el progreso ha sido desigual en términos geográficos, de género y ocupación.

### **¿Solución ideal para todos?**

En su informe a la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, el Director General de la OIT propone que la obtención de trabajo decente para todos los hombres y mujeres del mundo en edad laboral debe ser la meta principal de la OIT. ¿Cuán real es esta propuesta? Uno de los inconvenientes a menudo planteados es que un mismo patrón o fórmula del trabajo decente no sirve para situaciones tan diversas (de ocupación, nivel de ingreso, y tamaño de las empresas, entre otras cosas) ni para países tan desiguales (en términos de condiciones y niveles de desarrollo), ya que se torna tan relativo que pierde su contenido real. La propuesta puede ser encarada de diversos modos. Uno, es como postura de principios: donde la gente trabaja, tal trabajo debe ser decente, en todas partes, y todo el trabajo (salvo excepciones explícitas aceptadas de no-trabajo). Otro, es el concepto de que la búsqueda de trabajo decente es una realidad en la mayoría de los países, sino todos, a pesar de las enormes diferencias culturales e históricas, y sean los países de ingresos bajos, medios o altos. En todas partes los trabajadores se preocupan por la seguridad laboral, la protección social, el trato humanitario,

el ingreso justo y muchas otras dimensiones relacionadas con el trabajo. Un tercer enfoque de trabajo decente puede ser que éste define un objetivo a ser alcanzado y mantenido, y por lo tanto una vía de desarrollo que es aplicable en todos los países. Habrá diferencias en los problemas en cuestión, en el énfasis puesto en los diferentes aspectos del trabajo decente, y en los niveles de éxito a lograr. En algunos países la pobreza y el desempleo pueden ser la preocupación preponderante, mientras que en otros puede ser la baja productividad, la exclusión social, el desempleo llano, el estrés laboral, las condiciones insalubres, el trato desigual o la falta de participación en las decisiones relativas al trabajo. Por último, el método para lograr trabajo decente variará según el país. Pero indudablemente deberá existir tal método, con sus consiguientes políticas para definir y lograr el consiguiente progreso mensurable.

### ***Un umbral de trabajo decente***

Si el concepto de trabajo decente es relevante en todos los países y para todas las categorías laborales, entonces cabe preguntarse: ¿existe una definición aceptada de la diferencia entre trabajo decente y no decente? y si existe ¿se trata de una única línea di-

***La decencia en el trabajo no es simplemente en función del aumento de ingreso per cápita, donde a mayor ingreso más decente se considerará el trabajo***

visoria, definida internacionalmente, o por el contrario, son muchas y diferentes líneas de carácter nacional? ¿Tiene alguna utilidad definir un umbral global de trabajo decente? Obviamente que algunas formas de trabajo, tales como la esclavitud y el trabajo infantil son inaceptables bajo cualquier circunstancia. Sin embargo, el cumplimiento total de estos principios universalmente aceptados (la prohibición de la esclavitud y el trabajo infantil según definición de las convenciones de la OIT) requerirán mucho tiempo, y dependerán en gran medida de las condiciones y políticas nacionales. Es por lo tanto múltiple la respuesta a si hay un umbral de trabajo decente. Existen principios y normas internacionales que definen el trabajo decente. Su interpretación exacta depende de las condiciones de cada país. Cada uno deberá definir su propio umbral de trabajo decente, dentro del conjunto de derechos y principios que lo definen internacionalmente. En este sentido, la decencia en el trabajo no es simplemente en función del aumento de ingreso per cápita, donde a mayor ingreso más decente se considerará el trabajo. Con bajos o altos ingresos, en países de bajos o altos ingresos, las condiciones de trabajo pueden ser no libres, indignas, inseguras y desiguales, o pueden por el contrario ser libres, seguras, dignas y justas. Por lo

tanto el marco de trabajo decente en un país pobre es tan relevante y factible como el que puede tener un país con niveles mayores de ingresos.

## **2. El concepto de trabajo decente como conjunto de objetivos definidos internacionalmente**

Hay varios textos utilizados por la comunidad internacional que definen un conjunto de derechos intrínsecamente relacionados al trabajo decente y que son aplicables a toda la gente en todo el mundo.

3 6

Todos los países miembros de las Naciones Unidas aceptaron la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Todos los miembros de la OIT adoptaron la Declaración de Principios Fundamentales y Derechos al Trabajo. Una cantidad importante de naciones también acepta los compromisos contraídos en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. Hasta la fecha 139 países han ratificado el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Con respecto al empleo, y a la protección laboral y social, estos cuatro textos enumeran claramente una serie de valores y derechos con sus consiguientes objetivos, que pueden ser vinculados a determinadas políticas a fin de lograr su realización. Y aquí se encuentra la principal virtud de un enfoque de desarrollo basado en los derechos. La preocupación por las oportunidades de trabajo

y empleo, el volumen total de empleo disponible, y las condiciones de tal empleo aparece en todos los textos mencionados.

En su artículo 23 la Declaración Universal de los Derechos Humanos dice:

*“(i) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*

*(ii) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*

*(iii) 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.”*

En el artículo 22, la Declaración Universal dice: *“Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social...”*. El Artículo 25 se refiere a *“un nivel de vida adecuado que asegure la salud y el bienestar de las personas”*, y al *“derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad,”* etc.

El Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales formula en similares palabras el

derecho de todos a la oportunidad de ganarse la vida por medio de empleo elegido libremente, y de condiciones laborales justas y favorables, que aseguren especialmente a todos los trabajadores una remuneración justa, igual salario por trabajo igual, una existencia decente, y condiciones laborales seguras y sanas.

Un requisito esencial del trabajo decente es que “haya trabajo para todo el que esté disponible y buscando empleo”, según dice el artículo 1 de la Convención Sobre Política de Empleo, 1964 (Nº 122). Según estipula esta Convención, este debería ser el objetivo de una política explícitamente diseñada para fomentar “*empleo pleno, productivo y libremente elegido*”.

La Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, en su Tercer Compromiso declara:

*“Como prioridad básica de nuestra política económica y social, nos comprometemos a fomentar la meta de pleno empleo, y a posibilitar que todo hombre y mujer logre una subsistencia segura y sostenible por medio del empleo libremente elegido y productivo”.*

La Declaración de Filadelfia de la OIT 1944, en un apéndice a su Constitución, declara que el objetivo central de la política nacional e internacional es el de lograr las condiciones en las cuales todo ser humano, sin importar raza, religión o sexo, tenga derecho a la búsqueda del bienestar material y

desarrollo espiritual, en condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades.

La Declaración de la OIT sobre principios fundamentales y derechos en el trabajo compromete a todos sus Miembros a respetar, fomentar y asegurar los principios referentes a los derechos fundamentales a la libertad de asociación y al reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todo tipo de trabajo forzado o esclavitud, la abolición del empleo infantil, y la eliminación de la discriminación en el empleo. Estos principios fundamentales y derechos en el trabajo son una recordatoria de su esencialidad como vínculo entre el progreso social y el crecimiento económico, al permitir a las personas reclamar libremente y en una base de igualdad de oportunidades, su cuota justa de la riqueza que han contribuido a generar.

El trabajo decente busca expresar en solo dos palabras un conjunto de principios y derechos que los textos anteriormente mencionados exponían con referencia a los conceptos de dignidad humana, libertad, seguridad y equidad. Es por lo tanto apropiado tomar en cuenta las implicancias políticas que derivan de

3 7

***El trabajo decente busca expresar en solo dos palabras un conjunto de principios y derechos con referencia a los conceptos de dignidad humana, libertad, seguridad y equidad. Es por lo tanto apropiado tomar en cuenta las implicancias políticas que derivan de estos principios fundamentales y derechos***

estos principios fundamentales y derechos.

### **3. Los dividendos sociales y económicos del trabajo decente**

Más allá de las aspiraciones de la gente y los principios y objetivos de las declaraciones internacionales, hay una serie de dividendos sociales y económicos que emanan del trabajo decente.

#### ***Trabajo decente, justicia social y paz***

3 8

La Constitución de la OIT declara que la justicia social es un elemento esencial de la paz universal y duradera. La justicia social es la base misma de la OIT, cuya tarea es la elaboración y monitoreo de las normas internacionales laborales que buscan reglamentar las condiciones de empleo y trabajo. Expresado de este modo, hablar de

justicia social es hablar de un conjunto de reglamentos, instituciones y políticas que aseguran un tratamiento justo para todos los miembros de la sociedad, y una distribución relativamente equitativa de las oportunidades y el ingreso. Estos temas son parte fundamental de la agenda sobre trabajo decente. Se manejan varios razonamientos al

***Diferentes estudios han demostrado que la gran desigualdad de ingresos es contraproducente al crecimiento, por varios motivos, encauzando el gasto fiscal hacia inversiones improductivas, entre otras cosas***

promover la justicia social. Diferentes estudios han demostrado que la gran desigualdad de ingresos es contraproducente al crecimiento, por varios motivos, ya que reduce el ritmo de crecimiento del empleo, restringe el acceso a la educación básica, y orienta a la demanda de consumo hacia las importaciones, encauzando el gasto fiscal hacia inversiones improductivas, entre otras cosas. Recíprocamente, hay una tendencia a mayor igualdad de distribución de ingresos en los países que invierten mucho en educación, en donde existe una política activa de salarios mínimos, y donde se le da un papel importante a la negociación colectiva. En términos generales, la negociación colectiva favorece otros logros sociales deseables al disminuir la disparidad salarial, facilitando la solución de los conflictos laborales, y estableciendo principios comunes de determinación de salario por ejemplo, que ayudan a las empresas individuales a fijar su propia política salarial. Un nivel menor de conflicto social reflejado en instituciones laborales poderosas, logra una innegable contribución a la cohesión social y el crecimiento económico. Esto no excluye, sin embargo, que puedan haber ineficiencias en la legislación laboral, o que las instituciones de mercado de trabajo puedan ser remodeladas de una manera más eficiente. Lo que sí ha comprobado la experiencia es que el proceso mismo de reforma es más efectivo cuando es el resultado de extensas consultas y negociaciones entre partícipes sociales.

## ***El trabajo decente y la competitividad empresarial***

No existe una razón a priori para creer que la eficiencia económica generalmente se contrapone al conjunto de derechos y beneficios asociados al trabajo decente. Es más, cada vez es más aceptado que la reglamentación juega un papel importante en el logro de resultados de eficiencia. Esto se puede considerar desde diversos ángulos. La mejora continua de la tecnología, la disminución de barreras comerciales, la mayor integración de mercados, y la creciente importancia de los sistemas informáticos, todos han contribuido a aumentar la demanda de trabajadores capacitados, y renovado el énfasis que se le da a la capacitación y competencia de la fuerza laboral. La motivación, capacitación y organización laboral conforman los atributos esenciales de las estrategias competitivas empresariales. Es ampliamente reconocida la importancia de la formación y capacitación de los trabajadores, a medida que las empresas van necesitando mayor número de empleados, más altamente calificados, para administrar los complejos procesos de producción o sistemas de servicios, que a menudo se basan en avanzados sistemas computarizados. Sin embargo la formación es solo un aspecto de la competitividad empresarial, que en sí depende de un entorno en el cual los trabajadores estén motivados para aprender, innovar, y aplicar nuevos conocimientos, lo que a su vez depende de que las condiciones laborales, de

empleo y de protección social sean adecuadas. Las empresas únicamente invertirán en formación si se sienten razonablemente seguras de que podrán retener a los empleados que entrenan. El rendimiento de las inversiones en formación está muy vinculado a las condiciones laborales generales, tales como estabilidad, nivel salarial, beneficios sociales y otros beneficios. Asimismo las empresas estarán dispuestas a pagar mayores salarios a los empleados capacitados, con la condición que estos empleados estén dispuestos a permanecer en la empresa por un período razonable y trabajar más eficientemente. La calidad de los productos, competitividad en precios y eficiencia de marketing todos dependen de la compleja interacción de condicionantes de organización y empresariales, donde la tecnología, los costos y los trabajadores juegan un papel importante. Para lo cual se necesita una fuerza laboral capacitada, motivada y experimentada. Desde este punto de vista el trabajo decente está estrechamente vinculado a la competitividad empresarial.

## **4. Políticas para el trabajo decente**

El trabajo decente es para el bien de la gente. Un marco político de tra-

***No existe una razón a priori para creer que la eficiencia económica generalmente se contrapone al conjunto de derechos y beneficios asociados al trabajo decente***

***Esta manera de encarar y formular los problemas de política, por medio de vínculos entre los derechos y su realización, tiene la virtud de enfocar la atención en las instituciones responsables de la implementación de los objetivos en particular y del control de los resultados***

4 0

bajo decente supone un fuerte compromiso para obtener resultados relevantes en términos de condiciones humanas de vida y trabajo. Este fuerte compromiso solo puede resultar de una voluntad política, por medio de la articulación de una serie de objetivos y políticas por parte del gobierno nacional. Los gobiernos son el resultado de las políticas nacionales y los procesos electorales. A nivel internacional pueden ser influenciados por los principios y las obligaciones. El compromiso depende también fundamentalmente de un marco político coherente, y de instituciones que sean capaces de poner en práctica estas políticas. Y la capacidad de monitorear el progreso por medio de indicadores facilita mucho el debate transparente.

El concepto de trabajo decente como marco político se debería basar en la combinación de los siguientes seis conjuntos de políticas:

### ***Un enfoque del desarrollo basado en los derechos***

Este tipo de enfoque ofrece dos ventajas. En primer lugar el conjunto de derechos adoptados por la comunidad internacional está claramente definido y es de fácil acceso en los tex-

tos adoptados por todos los países miembros, y en el caso de los textos de la OIT, por sus partícipes sociales tripartitos. En segundo lugar, este conjunto de derechos define las correspondientes obligaciones que aseguran su cumplimiento, y que, asimismo, fomentan la discusión de las políticas y de las instituciones que se encargarán de cumplir estos objetivos, lo cual incluye una mirada más cercana a cómo les va a los distintos países, qué progresos se han logrado, y si se podrían lograr mejores y más rápidos resultados por vías alternativas. Las políticas que un país adopta deben trazar una trayectoria hacia la realización de este conjunto básico de derechos. Así, el valor de estos derechos se ve constantemente reafirmado, y además se invita a la reflexión sobre cuánto se ha logrado y cuánto resta aún por hacer. De esta forma, siempre se tiene presente la importancia –no tanto de una tasa particular de crecimiento, o una tasa de inflación o de aumento de empleo– sino de la completa realización de los derechos básicos en el trabajo y en la sociedad. Esta manera de encarar y formular los problemas de política, por medio de vínculos entre los derechos y su realización, tiene la virtud de enfocar la atención en las instituciones responsables de la implementación de los objetivos en particular y del control de los resultados. Cuanto más público y participativo se hace el ejercicio, mejores son los resultados.

Lo que más le concierne a la OIT es el conjunto de convenciones enu-

meradas en la Declaración sobre Principios Fundamentales y Derechos al Trabajo. No obstante, el resto de las convenciones son igualmente comprometedoras, en cuanto que los países las han ratificado. Además, los distintos países también participan de los otros textos mencionados aquí, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. Es por lo tanto deseable que el conjunto de derechos sea considerado en su totalidad y no que se preste atención solamente a algunas de sus partes. Además, al ser el trabajo decente un tema del mundo del trabajo, se debería considerar todo el conjunto de derechos aplicables al mundo del trabajo. Se considera apropiado por lo tanto reagrupar el conjunto de derechos bajo cuatro categorías principales, a saber: derechos en el trabajo, empleo, protección social y diálogo social. En realidad el conjunto de derechos en el trabajo incluye todos aquellos derechos mencionados anteriormente relacionados a la libertad de asociación y al derecho a la negociación colectiva, derecho al empleo libremente elegido, y a la protección social.

Recientemente, los derechos humanos y el desarrollo humano han sido analizados desde el punto de vista de las libertades de las personas, que les permiten desarrollar vidas saludables y productivas. El programa de trabajo decente está estrechamente relacionado con este enfoque, ya que los dere-

chos y su realización permiten a las personas lograr sus metas al tiempo que asumen sus responsabilidades sociales.

### **Políticas de pleno empleo**

Las políticas de pleno empleo aún son un importante objetivo, según afirmó enfáticamente la OIT en 1996 al adoptar una resolución referente al empleo en el contexto global (Conferencia Internacional del Trabajo, junio de 1996) donde se declara:

*“El objetivo de empleo pleno, productivo y libremente elegido, a través del mayor crecimiento económico sostenido debería continuar siendo un objetivo principal de las políticas económicas, sociales y laborales...”*

La resolución recuerda que el pleno empleo es válido para todos los países, aunque en los países en vías de desarrollo el concepto necesite una interpretación diferente, mediante el uso de una combinación de indicadores tales como variaciones en remuneraciones reales, y el grado de subempleo en los sectores informales rurales y urbanos.

Las políticas de pleno empleo siempre implican una tasa de crecimiento de la economía que por lo menos debe ir al ritmo de la tasa de crecimiento de la fuerza laboral. También implican una composición sectorial del crecimiento económico que asegure

4 1

***Al examinar la experiencia de las dos últimas décadas, se observa que solamente unos pocos países lograron altas tasas de crecimiento económico simultáneamente con altas tasas de demanda laboral***

4 2

una relación estrecha entre crecimiento y generación de empleos, lo cual exige el reconocimiento explícito de las múltiples interacciones y trueques entre las políticas macroeconómicas (fiscal, monetaria y de tipo de cambio) y el empleo. Pueden también exigir algunas medidas de apoyo a aquellos sectores que tienen más alto nivel de empleo y elasticidad de producción. Puede ser aconsejable tomar medidas similares en el sector de pequeñas empresas, para asegurar su participación plena y su contribución al aumento de producción y empleo. Sería ideal que se realizara algún análisis anual del empleo y el desarrollo económico y políticas, con la participación de los participantes sociales, a fin de realizar un monitoreo continuo de la situación de la economía y el mercado laboral, y de discutir la mejor combinación de políticas para lograr mayor crecimiento y empleo.

Al examinar la experiencia de las dos últimas décadas, se observa que solamente unos pocos países lograron altas tasas de crecimiento económico simultáneamente con altas tasas de demanda laboral. Estos países diseñaron sus políticas de fomento de crecimiento en condiciones de estabilidad macroeconómica, orientando su composición y ritmo de crecimiento hacia

una alta demanda laboral. Lo que ha ocurrido es que la mayoría de los países fallaron, ya sea en su ritmo de crecimiento, o en su previsión de la estabilidad macroeconómica, o en el factor de demanda laboral, o en alguna combinación de dos o tres de estos factores. Se ha sugerido que a veces se enfatiza demasiado la restauración a corto plazo de la estabilidad macroeconómica, principalmente la inflación, mediante instrumentos políticos (equilibrio fiscal, anclaje de tipo de cambio y/o política monetaria restrictiva) que no siempre conducen a una tasa de crecimiento alta y de base amplia. Muchos países parecen estar estancados en un equilibrio de bajo crecimiento, caracterizado principalmente por una baja tasa de crecimiento del empleo. Es muy importante apuntar hacia la más alta tasa de crecimiento económico que sea compatible con la estabilidad macroeconómica, y así evitar el dilema entre crecimiento y estabilidad. Las políticas de liberalización y globalización implican una capacidad y esfuerzos continuos y cada vez mayores, a fin de poderse adaptar a los cambios en las condiciones económicas internacionales, ya sean en los mercados financieros, de productos o de servicios, o de las estructuras económicas. Esto puede hacer necesaria una combinación más activa de políticas que las que se utilizaron en la década de 1990 en muchos países.

La Declaración de los principios fundamentales y derechos en el traba-

jo de la OIT vuelve a afirmar que el crecimiento económico es esencial, pero no suficiente por sí solo, para lograr la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza. Se podría decir lo mismo referente al crecimiento y el empleo, particularmente en los países donde el factor pobreza es aún una de las mayores preocupaciones. El crecimiento económico es esencial para generar empleo, pero no asegura necesariamente un aumento de las oportunidades de empleo para los pobres, y para esos sectores de la sociedad que siempre están excluidos del mercado laboral. Por lo tanto son necesarias políticas de empleo complementarias para asegurar que el crecimiento económico se convierta en una mayor demanda laboral, en especial en esos sectores y áreas donde hay un componente grande de personas pobres, es decir los sectores de escasa capacitación, en la agricultura, en las fábricas, en los establecimientos pequeños, en servicios de baja productividad tales como el transporte y el comercio de pequeña escala. Las investigaciones de la OIT han puesto en evidencia, una y otra vez, que se combate mejor la pobreza por medio de estrategias de fomento de crecimiento con base alta y ancha a la vez, complementadas por políticas sociales y laborales fuertes dirigidas hacia el sector pobre. Las políticas de pleno empleo exigen que se preste mayor atención a la interacción entre el crecimiento económico y las políticas de crecimiento sectorial balanceado, según el tamaño

de las empresas y la tecnología que usan, de modo de lograr una más alta y sostenida demanda laboral, especialmente de personal no capacitado en el caso de los países de bajos ingresos.

### **Políticas de inclusión en el mercado laboral**

Las políticas de mercado laboral son esenciales para aumentar la eficiencia del mercado de trabajo y para asegurar resultados equitativos. En las políticas de mercado laboral se sobreentiende que los ajustes de mercado basados en mecanismos de precio son ineficientes e injustos, por lo que se deben complementar con una serie de medidas tendientes a mejorar la eficiencia y equidad del funcionamiento del mercado laboral. Comúnmente se diferencia entre políticas de mercado laboral pasivas, basadas en beneficios a los desempleados, y políticas activas. Estas últimas se agrupan en: medidas orientadas a la demanda, las cuales buscan influenciar el costo laboral o favorecen la creación directa de empleos; y las medidas orientadas a la oferta, las cuales consisten fundamentalmente en capacitación como medio de mantener a los trabajadores en el

**Las políticas de pleno empleo exigen que se preste mayor atención a la interacción entre el crecimiento económico y las políticas de crecimiento sectorial balanceado, según el tamaño de las empresas y la tecnología que usan, de modo de lograr una más alta y sostenida demanda laboral, especialmente de personal no capacitado en el caso de los países de bajos ingresos**

mercado laboral, armonizando sus capacidades con las necesidades de perfeccionamiento tecnológico continuo y la cambiante organización laboral. Las políticas de inclusión en el mercado laboral buscan asegurar la justicia y evitar que haya segregación y exclusión en el mercado laboral, particularmente referente a discriminación por sexo, grupos demográficos (de trabajadores jóvenes o mayores) o en regiones o industrias específicas. No obstante, la inclusión en el mercado laboral debe realizarse en forma compatible con un nivel de remuneración que esté por encima de la línea de pobreza nacional y con las políticas de ingresos domésticas y los objetivos de igualdad. Se subraya así la importancia de una política activa de salario mínimo que asegure que el empleo sustente una calidad de vida decente.

#### 4 4

En las últimas dos décadas, una gran parte del debate se ha centrado y se centra en el tema de la flexibilidad del mercado laboral; en los ajustes de menor costo y más alta velocidad del mercado laboral a las condiciones cambiantes del ciclo económico; en la composición por sector de la producción, y en la composición de tecnología y capacitación a niveles agregados e individuales empresariales. Se alega que existe inflexibilidad en la legislación laboral y en la reglamentación del empleo y el desempleo, lo cual aumenta el costo de los mencionados ajustes, reduce la demanda de empleos a causa de la segmentación del mercado laboral, y nutre al desempleo, especialmen-

te en el largo plazo. Se ha hablado mucho sobre la experiencia de baja protección y alto crecimiento de empleos en los Estados Unidos en la década de 1990, contra la experiencia europea de alto grado de empleo y protección por desempleo, y bajo crecimiento de empleos. El debate no ha llegado a su fin, pero afortunadamente está madurando. Una tasa alta de crecimiento de empleos no es garantía de aumento del trabajo decente ni de alta inclusión social. Por el otro lado, la alta protección del empleo no es garantía de inclusión social de todos aquellos que están excluidos del empleo. Muchos de los países en desarrollo e industrializados ya tienen ahora más de una década de experiencia en la aplicación de políticas activas de mercado laboral. En algunos países europeos se está demostrando que es posible combinar una alta movilidad de empleos que se toman y se dejan, con un bajo costo para el empleador y alta protección de los ingresos de los trabajadores. Aunque ésta puede no ser la fórmula mágica que combine flexibilidad y seguridad, parece acercarse bastante. Sería importante que la OIT demostrara la validez empírica de vincular las políticas activas de mercado laboral a las normas laborales, como forma de combinar la flexibilidad que necesitan las empresas y la seguridad que necesitan los trabajadores.

Existe una noción implícita en las políticas de mercado laboral en cuanto a que la inclusión social a través del trabajo siempre es preferible a la asis-

tencia social y a la exclusión cuando no hay trabajo, ya sea por motivos de pobreza o por incapacidad de acceder a bienes productivos, o por estrategias de mercado laboral que desestiman la obtención de trabajo. No es que se cuestione la protección del ingreso en los casos de desempleo, que está incluida en el conjunto básico de derechos mencionados anteriormente. Sin embargo la intención es que los beneficios por desempleo sean una asistencia temporaria para las personas que han perdido su empleo y están buscando uno nuevo, y no una razón para que ellas permanezcan fuera del mercado laboral. Se ha planteado un argumento similar en contra de las redes de seguridad social, las cuales pueden ser esenciales a la hora de enfrentar las consecuencias de una crisis importante, pero de ninguna manera deben ser consideradas como programas o políticas efectivas para combatir la pobreza.

El logro de la armonía entre el trabajo y la vida familiar es otro tema que está recibiendo creciente atención. Es particularmente importante para las mujeres y su participación laboral, pero también para los hombres, ya que las condiciones de su empleo tienen implicancias en la posible participación laboral de su cónyuge o compañera. Son directamente relevantes las políticas de mercado laboral, y otras, que definen los horarios de trabajo, el tiempo invertido en trasladarse al trabajo, la disponibilidad de guarderías infantiles, y los arreglos de trabajo por hora.

Una medida determinante del crecimiento y la competitividad es la fuerte inversión en educación y formación, y la continua creación de oportunidades para acceder a ellas. Las altas tasas de crecimiento, los bajos niveles de desempleo y la fuerte competitividad empresarial son tres factores estrechamente relacionados con los niveles de gasto en educación y formación. Esto se observa tanto en los países de bajo ingreso como en los de alto ingreso. En muchos de ellos, se considera un objetivo explícito de las políticas de mercado laboral el facilitar el acceso a los trabajadores más jóvenes a una formación adecuada, además de fortalecer la oferta de oportunidades de formación continua y capacitación a la fuerza laboral en general. Se le ha dado mucha importancia a la noción de empleabilidad como medida de que la fuerza laboral continúa siendo relevante en cuanto a capacitación, a la luz de los rápidos cambios de contenido de los empleos, de la tecnología y de los procesos de trabajo. Aunque por cierto es deseable que se logre una mayor adaptación a las situaciones cambiantes, y paralelamente a la adecuación de la fuerza laboral a los cambiantes empleos, se debe considerar también la noción de la "categoría" de los empleos, es decir si ellos son suficiente-

***Sería importante que la OIT demostrara la validez empírica de vincular las políticas activas de mercado laboral a las normas laborales, como forma de combinar la flexibilidad que necesitan las empresas y la seguridad que necesitan los trabajadores***

4 5

**Una medida determinante del crecimiento y la competitividad es la fuerte inversión en educación y formación**

mente decentes como para ser ofrecidos y tomados.

Un elemento central de las políticas de mercado laboral es ver hasta qué punto son consultadas, discutidas, negociadas, implementadas, monitoreadas y evaluadas por los partícipes sociales. El hecho que los partícipes sociales se involucren en la elaboración de políticas de mercado laboral no es garantía de su éxito, pero es una medida esencial de su mayor efectividad. Mucho depende de un marco institucional que permita tal participación mediante acuerdos puntuales para un menor nivel de compromiso donde no funcionen las estructuras institucionales más rígidas.

**4 6**

La demanda laboral, la protección de los ingresos, la equidad de ingresos y la discriminación, son todos temas centrales en la agenda del trabajo decente y en las políticas de mercado laboral. Es más, en términos de costos y beneficios, el tema de evaluación de políticas de mercado laboral aun se considera poco investigado, y es bien posible que la OIT se aboque a ello en el futuro.

**Organización del buen desempeño en el trabajo**

La organización del trabajo, incluyendo las condiciones ambientales,

siempre ha sido vista como elemento esencial del desempeño de cada empresa individual. A comienzos del siglo XX, de acuerdo al modelo de Ford de organización laboral, se buscaba lograr mayor eficiencia y productividad mediante una separación total de las tareas gerenciales y de fabricación, y un mayor grado de especialización de tareas. Las opiniones sobre los méritos de tal organización laboral industrial han seguido evolucionando, sobre todo con respecto a la separación entre gerencia y producción, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, y la definición del contenido de las tareas como algo multifuncional en vez de una única función. Además, y a medida que las estructuras económicas evolucionan hacia las actividades de servicios, incluso dentro del sector manufacturero, aumenta el contenido necesario de capacitación para cada empleo y también la diversificación de tareas. Se le está dando más énfasis a la motivación de los trabajadores mediante su participación en la toma de decisiones. Paralelamente se ha desarrollado mayor conciencia respecto al costo de las malas condiciones de trabajo, y se le ha prestado más importancia al tema de seguridad, y al de la adaptación de los ambientes laborales y los horarios a los cada vez más exigentes cronogramas de producción. En muchos países se ha reducido el total de horas trabajadas, pero en otros las jornadas aun continúan siendo muy largas o han aumentado recientemente (de más de 45-48 horas semanales). Se le dedica más atención al

tema de integración de horarios de trabajo y horas de vida, en especial con respecto a los padres jóvenes y sus obligaciones familiares.

Sin duda el comercio y los mercados más abiertos han aumentado la presión competitiva entre muchas empresas, tanto en los países de ingresos altos como bajos. El acelerado ritmo de los cambios tecnológicos obliga a aumentar la capacitación de la fuerza laboral para que adquiera más conocimientos con mayor rapidez. Un mayor número de empresas ahora reconoce que la organización laboral, incluyendo horarios de trabajo, participación en toma de decisiones, incentivos financieros, seguridad del trabajo, oportunidades de entrenamiento dentro de la jornada laboral, y protección social, son todos parte del conjunto de normas altamente exigentes que mejoran la productividad laboral y por tanto la eficiencia y competitividad empresariales. Cada vez se reduce más el número de países y empresas que pueden competir en el mercado global sobre la base de salarios bajos y baja productividad, lo cual se debe principalmente a la incursión masiva de un importante participante asiático. Por lo tanto, la alternativa es competir basándose en la calidad de los productos y servicios, y a costos laborales unitarios competitivos. Esto implica prestar mayor atención a la productividad, que depende en parte de la inversión y el mejor desempeño tecnológico. Y también la respaldan fuertemente los mejores sistemas de organización la-

boral, que incluyen ambiente de trabajo más seguro y limpio, condiciones laborales participativas, y beneficios que promueven mayor compromiso y motivación de la fuerza laboral.

Es un hecho largamente reconocido, aunque no suficientemente tomado en cuenta, que la participación y voz de los trabajadores y sus representantes en el ámbito laboral son un elemento esencial para asegurar una buena calidad de vida laboral. Se han hecho experimentos con una gran variedad de mecanismos de participación, en las tiendas, en las fábricas, y con consejos laborales, aunque más en las empresas grandes que en las pequeñas. Generalmente estas experiencias son evaluadas positivamente. Un testimonio de ello es que en la profesión administrativa y en los niveles gerenciales más destacados se apoya abiertamente y practica intensivamente la consulta y participación con los trabajadores. Las estructuras jerárquicas más planas, la toma de decisiones más ampliamente compartida, la evaluación de desempeño de tareas por los resultados, y los mecanismos participativos de fijación de metas, son todas prácticas utilizadas intensamente, y experimentadas y refinadas, en las empresas

***Un mayor número de empresas ahora reconoce que la organización laboral, incluyendo horarios de trabajo, participación en toma de decisiones, incentivos financieros, seguridad del trabajo, oportunidades de entrenamiento dentro de la jornada laboral, y protección social, son todos parte del conjunto de normas altamente exigentes que mejoran la productividad laboral y por tanto la eficiencia y competitividad empresariales***

4 7

**Para muchas empresas el mantener una ventaja competitiva depende del hábil manejo de los recursos humanos, basado principalmente en las formas participativas de organización laboral**

del mundo entero. Para muchas empresas el mantener una ventaja competitiva depende del hábil manejo de los recursos humanos, basado principalmente en las formas participativas de organización laboral. La participación y voz en el ámbito de trabajo, en cuanto a los temas de organización laboral, representan una dimensión esencial del trabajo decente.

### ***Amplia protección social***

4 8

Representan un papel muy importante para la calidad de vida las disposiciones públicas y privadas existentes a los efectos de asegurar el acceso a la protección social cuando ocurren problemas de salud, accidentes laborales, y luego de la edad de retiro. El acceso a la protección social es un derecho básico, y es indiscutible mejora la calidad de vida y la productividad de todos los trabajadores. El tema es uno de costos y beneficios, y existen tres elementos principales a considerar.

Primero está la cobertura de los sistemas existentes. En muchos países en vías de desarrollo, la cobertura actual no es ni suficientemente amplia ni profunda. Es indudable que se han hecho progresos, y en muchos países el nivel de cobertura ha aumentado sus-

tancialmente durante la última década. Pero se necesita mejorar aun más. Se pueden asociar claramente los niveles altos de pobreza con la ausencia de sistemas efectivos de protección social para los pobres, aunque indudablemente la protección social no es la única respuesta a la pobreza. Los hogares pobres se enfrentan a una mucho mayor variabilidad de los ingresos que los demás, y la posibilidad de acceder a algún tipo de sistema de seguro de ingreso para el caso de problemas de salud, vida o empleo, proporcionaría una buena forma de evitar que los hogares pobres quedaran aun más sumergidos y les permitiría emerger de la pobreza. La pobreza en la vejez es otro ejemplo. Es un tema prioritario el aumento de este tipo de cobertura, ya sea por parte del estado, las empresas o por las asociaciones de previsión. El perfeccionamiento de las coberturas de protección social ha sido demasiado lento. En los países en desarrollo, los esquemas tienden a estar diseñados para aquellas personas que tienen ingresos de empleos formales, lo cual excluye a un gran segmento de la fuerza laboral. En algunos países se experimenta con planes innovadores para introducir algunos elementos de seguridad de ingreso para los casos de riesgos que se consideran prioritarios en los sectores de bajos ingresos, tales como beneficios al cónyuge sobreviviente y cobertura para los altos costos de la salud. Sin duda se requieren planes mucho más innovadores para adecuar los sistemas de protección social a las

necesidades de los hogares de bajos ingresos y de trabajadores informales mal remunerados. En muchos de los países industrializados aún hay carencias importantes en cuanto al acceso a los servicios básicos.

El segundo problema, estrechamente relacionado al anterior, concierne el costo de la protección social. Esto tiene implicancias macroeconómicas en cuanto a política fiscal, y manejo de ingresos y egresos. Si se aplicara directamente el enfoque basado en derechos, sería menester dar prioridad fiscal a las necesidades de protección social de todos los hogares. Es interesante observar que la proporción de gasto en protección social como porcentaje del PBI no está directamente relacionada al nivel del ingreso per cápita del PBI. Existen ejemplos de países con ingresos bajos y medianos que tienen una cobertura de seguridad social casi universal. Por otro lado, también existen ejemplos de países con altos ingresos donde hay una ausencia notoria de cobertura. Lo cual sugiere que, efectivamente, hay otras variables aparte del ingreso per cápita, que entran en juego y afectan la cobertura y el nivel de financiamiento de la protección social, especialmente por parte del estado. Ya sea si se financia por medio de impuestos o por medio de contribuciones relacionadas a ingresos, o aun mediante una combinación de ambos, en muchos países el costo de la protección social es considerado excesivo, y además un desestímulo a

la inversión y la creación de empleos. En los países de altos ingresos se considera que los esquemas de contribución o esquemas de beneficios universales son demasiado costosos y afectan negativamente al mercado laboral. El comentario que se oye frecuentemente es que el estado de bienestar es demasiado costoso, lo cual preocupa a los encargados de planificar las políticas estatales cuando se enfrentan a los crecientes costos de salud y pensiones. Efectivamente, muchos países con altos ingresos han tenido que introducir grandes reformas a fin de reducir los costos de la protección social para los empleados y para el Estado, al tiempo que han tenido que aumentar las contribuciones de los beneficiarios y/o limitar los niveles de beneficios. En los países de más bajos ingresos se oyen argumentos similares, las empresas se resisten a realizar contribuciones mayores, y la situación fiscal es tal que impide efectuar un mayor gasto en protección social. Al mismo tiempo, se asocia el estado de bienestar con los niveles menores de pobreza, mayor equidad de ingresos, mayor integración social y a veces mayor flexibilidad del mercado laboral.

El tercer problema es la forma de financiar la protección social, y la forma de administrar el riesgo, lo cual gira en torno al debate sobre seguridad social y seguro social, y el rol y responsabilidades del estado. Hay una tendencia a financiar los sistemas de seguridad social por medio de contribucio-

nes basadas en las remuneraciones, o en los casos de esquemas universales, mediante impuestos generales, mientras que los esquemas de seguro privado continúan siendo una decisión individual basada en la disponibilidad de medios. Muchos de estos planes combinan ciertos elementos de los tres sistemas.

El aumento de la cobertura es el objetivo primario, particularmente para la mayor parte de la fuerza laboral que se encuentra excluida de toda protección. Sería necesario discutir a escala nacional de qué manera se financiaría y por medio de cuál esquema de administración de fondos. Se deberá contemplar, en primer lugar, al sector de trabajadores informales, pero también a los trabajadores rurales, a las personas que realizan tareas en su domicilio, y a todos aquellos cuya situación laboral los excluye de recibir protección social. El objetivo debería ser asegurar un nivel básico de protección social a la totalidad de los trabajadores.

### ***Diálogo social sostenido***

La capacidad de que, por intermedio de sus representantes, los trabaja-

***El aumento de la cobertura es el objetivo primario, particularmente para la mayor parte de la fuerza laboral que se encuentra excluida de toda protección. Sería necesario discutir a escala nacional de qué manera se financiaría y por medio de cuál esquema de administración de fondos. Se deberá contemplar, en primer lugar, al sector de trabajadores informales, pero también a los trabajadores rurales, a las personas que realizan tareas en su domicilio, y a todos aquellos cuya situación laboral los excluye de recibir protección social***

dores negocien en forma colectiva las condiciones laborales en su más amplio sentido, será siempre considerada un derecho fundamental e importante dimensión de la democracia en el ámbito de trabajo. Esta capacidad es considerada cada vez más un mecanismo económicamente eficiente, de efectos beneficiosos en el desempeño empresarial y la productividad laboral. El diálogo social y la negociación colectiva son una dimensión esencial del trabajo decente. El tema aquí no es si el diálogo social y las relaciones industriales son o no elementos positivos en sí mismos, sino más

bien cuál es la manera de tornarlos más eficientes, en términos sociales y económicos, a fin de lograr resultados sustentables de trabajo decente. Una condición imprescindible de un ambiente adecuado para la negociación colectiva es la existencia de organizaciones de empleadores y empleados fuertes y representativas. Las negociaciones salariales en el ámbito de empresas, industrias o del estado aún representan el elemento central de la negociación colectiva, aunque ha aumentado enormemente la diversidad de asuntos que se negocian dentro de marcos bi o tripartitos, ya sea sobre condiciones

laborales, de formación o de resolución de conflictos, lo cual da una pauta de la madurez y salud de la práctica. En materia de determinación salarial, el proceso de negociación de acuerdos salariales no es tan sencillo. La negociación colectiva tiende a presionar hacia arriba los niveles de salarios, cuando las pautas del mercado los hubiesen mantenido bajos. Al mismo tiempo, se tiende a asociar la negociación colectiva con una menor dispersión e desigualdad salarial. Pero esto depende mucho de las muy diversas instituciones y prácticas relacionadas al trabajo. Los estudiosos de las relaciones industriales han establecido vínculos entre la moderación salarial y los modelos altamente centralizados o muy descentralizados, mientras el desempeño de los niveles intermedios ha sido menor en términos de coordinación de crecimiento salarial.

Las consultas y negociaciones entre partícipes sociales influyen cada vez más en la formulación de las políticas económicas y sociales. Existe documentación que demuestra que tanto las reformas de la legislación laboral, como los procesos de privatización, las reestructuras empresariales, y las políticas de mercado laboral, todas son

***No tiene límite la variedad de temas que se plantean mediante la negociación colectiva, incluyendo salarios, horarios de trabajo, seguridad y salud, condiciones contractuales, protección social, y muchos otros. Estos están obviamente entrelazados en cuanto que la vida laboral los abarca todos. Lo cual nuevamente destaca la esencia del trabajo decente, que no se refiere únicamente a una dimensión, sino a toda la problemática de la vida laboral***

mejor formuladas e implementadas cuando son el resultado de extensas consultas y diálogo, y cuando hay compromiso de parte de los partícipes sociales de lograr un resultado negociado.

Al mismo tiempo, es imposible ignorar los casos en los cuales la libertad de asociación es ilegal, en donde las condiciones estipuladas de libertad de asociación son una negación de sus principios básicos, o en donde las fuentes de conflicto son tan nume-

rosas que hacen imposible que una negociación se resuelva con éxito.

Las mismas tendencias del mercado laboral a veces impiden la práctica de la representación y negociación colectiva. La integración de miembros de los sindicatos, que en algunos países es baja y decreciente, mientras que es alta y estable en otros, puede ser uno de los motivos, posiblemente asociado a la tendencia de que existan formas de empleo atípicas, temporarias y no permanentes, donde se hace más difícil la práctica de la negociación colectiva. También puede explicar esta tendencia el aumento del número de establecimientos pequeños que coexisten con otros pocos y muy grandes, como es el caso de firmas locales de empresas multinacionales, y en siste-

mas complejos de propiedad empresarial. Por otro lado, la globalización ha fomentado nuevas formas de negociación colectiva, tales como los acuerdos regionales, y otras a nivel empresarial global, las cuales han traspasado las fronteras nacionales de la mayoría de los sistemas de relaciones industriales.

No tiene límite la variedad de temas que se plantean mediante la negociación colectiva, incluyendo salarios, horarios de trabajo, seguridad y salud, condiciones contractuales, protección social, y muchos otros. Estos están obviamente entrelazados en cuanto que la vida laboral los abarca todos. Lo cual nuevamente destaca la esencia del trabajo decente, que no se refiere únicamente a una dimensión, sino a toda la problemática de la vida laboral. A menudo se pondrá a prueba la capacidad que demuestren los participantes sociales en los diferentes contextos nacionales y empresariales, al abordar todos estos temas y presentarlos en la agenda de negociaciones. Obviamente se necesitarán organizaciones fuertes de participantes sociales y negociadores altamente capacitados, que además surgirán de los marcos institucionales que apo-

yen los acuerdos negociados. Lo cual invita a mayor reflexión sobre las instituciones que sustentan el diálogo social con una perspectiva comparativa, a fin de ganar conocimientos de las experiencias exitosas que podrían servir de inspiración para los participantes sociales en otras ocasiones.

## 5. Secuencias de desarrollo e instituciones

La pregunta de por qué algunos países se han desempeñado mucho mejor que otros en términos de crecimiento económico y desarrollo humano ha desconcertado a los observadores durante mucho tiempo. Algunos países eran pobres pero salieron de la pobreza rápidamente, aumentando su ingreso per cápita en forma significativa. En el siglo XIX, Suecia y Suiza eran países pobres agrarios con tendencia a la emigración laboral; Corea en los años de 1950 era un país pobre sin recursos naturales; Irlanda estaba plagada de una baja tasa de crecimiento y alto desempleo hasta principios de los años de 1980. Algunos países han tenido gran crecimiento pero éste no se ha visto reflejado en los niveles de

5 2

***Algunos países han tenido gran crecimiento pero éste no se ha visto reflejado en los niveles de vida del pueblo. Una explicación clásica es el libre comercio, que asegura una eficiente distribución de factores con la consiguiente alta tasa de crecimiento. Ahora, si bien se admite que los mercados ciertamente influyen, tampoco son la explicación completa. Las instituciones, con sus normas y reglamentos y sus políticas, también juegan un papel importante. Y esto tiene relevancia directa sobre el tema de trabajo decente***

vida del pueblo. Una explicación clásica es el libre comercio, que asegura una eficiente distribución de factores con la consiguiente alta tasa de crecimiento. Ahora, si bien se admite que los mercados ciertamente influyen, tampoco son la explicación completa. Las instituciones, con sus normas y reglamentos y sus políticas, también juegan un papel importante. Y esto tiene relevancia directa sobre el tema de trabajo decente. Así como en los años de 1970 se sabía que el crecimiento por sí solo era insuficiente para eliminar la pobreza, hoy en día no se puede asumir que el alto nivel de crecimiento o los altos niveles de ingreso per cápita producirán más trabajo decente.

### **Secuencias de desarrollo viciosas y virtuosas**

Últimamente se ha mostrado renovado interés en la literatura sobre crecimiento de los años de 1950, específicamente referente al concepto de trampas de pobreza que expresó R. NURKSE (1953). Las trampas de pobreza describen una situación de círculo vicioso con la siguiente secuencia:

- bajos niveles de acumulación de capital;
- bajas tasas de enrolamiento en la educación;

**Generalmente se asocian los salarios bajos con niveles bajos de productividad laboral, como resultado de los bajos niveles de educación y formación de trabajadores, la inestabilidad laboral, la falta de motivación, y la alta rotación de empleos**

- salud deficiente;
- baja productividad;
- bajos salarios; bajos ahorros; baja inversión; baja tasa de crecimiento;
- alta tasa de subempleo;
- bajo consumo;
- trabajo infantil;
- insuficiente protección social; y
- baja productividad.

A la inversa, algunos países han atravesado y mantenido círculos de desarrollo virtuosos (a pesar de haber soportado períodos de crisis), con secuencias del siguiente tipo:

- altos niveles de crecimiento y empleo;
- alta productividad;
- altos sueldos; grandes ahorros;
- altos niveles de inversión;
- innovación, apertura comercial;
- altos niveles de protección social y formación;
- productividad creciente; y
- altas tasas de crecimiento.

La diferencia entre ambas secuencias se encuentra, obviamente, en las altas tasas de crecimiento económico logradas en algunos países y no en otros, pero también influyen una serie de determinantes de crecimiento económico, y son éstas las que cada vez despiertan más interés en cuanto a que explican cómo los países se trasladan de un equilibrio a bajo nivel, a una senda de alto crecimiento.

Usando el mismo argumento, se pueden asociar los salarios bajos a una serie de efectos micro y macroeconómicos que tienden a desestimular la inversión, la productividad y el crecimiento. Generalmente se asocian los salarios bajos con niveles bajos de productividad laboral, como resultado de los bajos niveles de educación y formación de trabajadores, la inestabilidad laboral, la falta de motivación, y la alta rotación de empleos. A su vez el bajo crecimiento de la productividad socava el crecimiento económico, el ahorro y la inversión. También puede verse minada la inversión y las nuevas tecnologías o productos. A nivel internacional, las empresas que busquen competir en base a salarios absolutos bajos deberán tener presente la existencia del gran contingente asiático, con su enorme oferta de mano de obra no capacitada, que podrá hacer que su competitividad sea arriesgada y de corta duración.

Alternativamente, se pueden elevar los salarios bajos mediante más altas tasas de demanda laboral, pero también mediante la negociación colectiva y mediante la fijación de un sala-

***Durante la década de 1980 se reiteraba enfáticamente que el mecanismo del mercado era el instrumento más efectivo de generación de riqueza. En consecuencia se decía que la mejor política era la de mínima intervención en el funcionamiento del mercado. Por ende se ponía especial énfasis en las políticas de estabilización, reforma del Estado y liberalización. En la década de 1990 se volvieron a encarar estos temas, sugiriéndose que los beneficios máximos del crecimiento basado en el mercado dependen expresamente de las instituciones y las políticas elaboradas por las instituciones***

rio mínimo. Una combinación apropiada de política macroeconómica puede proveer los incentivos adecuados a fin de estimular un marcado aumento del empleo, que gradualmente elevará los niveles salariales. La tecnología, el tamaño empresarial, las inversiones sectoriales, la promoción de las exportaciones, y los perfiles de consumo, son todos los componentes de una senda de crecimiento intensivo del empleo, que dependerá en forma crucial de políticas expansionarias. La negociación colectiva y la fijación del salario mínimo pueden elevar los niveles mínimos salariales a niveles donde se estimulará un uso más pro-

ductivo de los empleados, mediante una mejor administración, organización del trabajo, inversión en formación, en seguridad y salud, y en protección social. Más aun, un cierto grado de inflexibilidad salarial podrá conllevar a una serie de características positivas, tanto para las empresas como para los trabajadores. Al mejorar la calidad de los empleados se mejorará su productividad, y por tanto aumentará la tasa de crecimiento, lo cual producirá mayores inversiones, mayor consumo y ciclos de negocios más estables.

Durante la década de 1980 se reiteraba enfáticamente que el mecanismo del mercado era el instrumento más efectivo de generación de riqueza. En consecuencia se decía que la mejor política era la de mínima intervención en el funcionamiento del mercado. Por ende se ponía especial énfasis en las políticas de estabilización, reforma del Estado y liberalización. En la década de 1990 se volvieron a encarar estos temas, sugiriéndose que los beneficios máximos del crecimiento basado en el mercado dependen expresamente de las instituciones y las políticas elaboradas por las instituciones. La experiencia de ciertos países que han logrado un registro mucho mejor de crecimiento sugiere que, efectivamente, se han introducido normas, reglamentos e instituciones que han tenido una fuerte influencia sobre su sendero de crecimiento. Países tan diversos como Chile, Corea y Mauritius muestran una serie de factores en común sorprendentes, referentes, por ejemplo, al alto nivel de gasto del estado en la educación, instituciones sofisticadas que facilitan la cooperación estrecha entre el sector gobierno y sector privado para promover las exportaciones, una gama de medidas de apoyo a industrias críticas, generalmente orientadas a la exportación, y una secuencia gradual de cambios de política. Otros países que optaron por una muy rápida introducción de cambios radicales en pro de la liberalización del mercado, tales como Ghana o Perú, tuvieron un desempeño notablemente inferior. Observaciones similares caben para los países en tran-

sición de Europa del Este y Central y Asia Central.

La lección a aprender es que las instituciones y las políticas importan y mucho. Esto lo confirma también el mercado laboral, donde las instituciones y las políticas pueden tener una influencia aún mayor. Y estas instituciones y políticas están muy directamente relacionadas al trabajo decente.

### ***Instituciones del mercado laboral***

Muchos países que se enfrentan a un alto nivel de desempleo, alto superávit laboral o baja demanda laboral, son forzados a realizar reformas que aumenten la determinación por parte del mercado de los salarios, y que reduzcan los costos relativos a las regulaciones del empleo y los beneficios de la protección social. La política de desregulación del mercado laboral apunta a reducir los costos laborales (costos laborales de salarios y otros costos) a los efectos de elevar la demanda laboral y disminuir el desempleo o el superávit laboral. Sin embargo, solamente unos pocos países que optaron por liberalizar drásticamente su mercado laboral han logrado como resultado un marcado crecimiento del

***En varios estudios se ha argumentado que el mercado laboral difiere del mercado de manzanas, ya que los precios y las cantidades los determinan una serie de normas, incluyendo las normas sociales de justicia, negociación cooperativa, estrategias de miembros asociados, y normas vinculadas a la intensidad y calidad del trabajo***

5 5

empleo, en parte porque los factores determinantes del aumento del empleo no se encuentran en forma primaria en el mercado laboral, y en parte también porque el mercado laboral necesita normas y reglamentos tanto como cualquier otro mercado, a fin de funcionar correctamente. Es más, existe muy poca evidencia de los efectos sobre el empleo de la desregulación del mercado laboral. Mientras que la teoría de los textos clásicos puede defender fuertemente esta posición (la curva de demanda laboral es descendiente, no es ni vertical ni horizontal, y la elasticidad del empleo-salarios es usualmente negativa, no es ni cero ni positiva), la interpretación exacta del intercambio entre el empleo y los salarios puede ser algo más compleja que el simple planteamiento de que un aumento de costo salarial de 1 por ciento producirá una reducción del empleo de 0,3 por ciento, que es la escala de magnitud de la mayoría de los estudios de elasticidad salarial. No cabe duda que, a la larga, los salarios altos tienden a bajar el empleo y que los salarios bajos producen un aumento del empleo. No obstante, en el corto plazo, el nivel de salario que producirá el equilibrio entre oferta y demanda puede depender de más variables de las que se ven a primera vista. En varios estudios se ha argumentado que el mercado laboral difiere del mercado de man-

zanas, ya que los precios y las cantidades los determinan una serie de normas, incluyendo las normas sociales de justicia, negociación cooperativa, estrategias de miembros asociados, y normas vinculadas a la intensidad y calidad del trabajo. R. SOLOW ha analizado al mercado laboral como institución social, y antes de él J. HICKS y A. MARSHALL también exploraron similares líneas de pensamiento.

No por esto se sugiere que los salarios relativamente bajos no continuarán siendo una fuerte ventaja comparativa. Lo serán. Pero los salarios son solo uno de entre los varios elementos que determinan la competitividad. De lo contrario sería difícil comprender porqué los países con salarios altos, aun los muy abiertos, han podido sustentar su competitividad en la economía global.

La controversia donde se oponen los modelos de mercado laboral de Europa y Estados Unidos, y el reciente y alentador aumento en los niveles de empleo en Europa, demuestran efectivamente que la desregulación puede no ser la solución apropiada para el alto desempleo o el subempleo. Es más, los países que han salido de una situación de crisis, tales como Irlanda a principios de los años 1980, y Finlandia a los comienzos de los años 1990, no contaron con la desregulación del mercado laboral para pasar de una tasa de alto desempleo a una tasa baja

***Los países que han salido de una situación de crisis, tales como Irlanda a principios de los años 1980, y Finlandia a los comienzos de los años 1990, no contaron con la desregulación del mercado laboral para pasar de una tasa de alto desempleo a una tasa baja***

años 1990, no contaron con la desregulación del mercado laboral para pasar de una tasa de alto desempleo a una tasa baja. Fueron necesarias amplias y extensas negociaciones sociales y acuerdos entre el gobierno y las organizaciones de empleadores y trabajadores para que estos dos países llegaran a acuerdos sobre ajustes salariales, protección social y desarrollo de capacitación, los cuales han preparado las condiciones de alto crecimiento económico y de empleo. Nuevamente se destacan los factores institucionales como la base sobre la cual ha prosperado el crecimiento económico.

### ***Las instituciones y el cambio***

No se pretende sugerir que los cambios no son posibles ni deseables en materia de regulación del mercado laboral. Todo lo contrario. Como sucede con las instituciones y con las normas y reglamentos en general, estos deben evolucionar y ser constantemente adaptados a las necesidades de una situación cambiante. De hecho, la capacidad de adaptar y cambiar las instituciones de una forma gradual y proactiva es quizás el factor real determinante de una transformación económica exitosa. Hay ejemplos innumerables de instituciones que no han logrado adaptarse, y de otras que sí lo han hecho. En los años 1980 la economía de Estados Unidos enfrentaba la fuerte competencia de las industrias japonesas que compraban empresas

norteamericanas que daban pérdidas. Los empresarios japoneses criticaban las malas técnicas administrativas y relaciones con los empleados, que parecían no estar capacitados ni motivados. De hecho las técnicas modernas japonesas de administración hicieron dar un giro de 180 grados a muchas de las empresas norteamericanas que manufacturaban acero y automóviles, y las cuales están ahora entre las compañías más rentables del mundo. Sin embargo, en los años de 1990, mientras la economía de Estados Unidos experimentaba un período sorprendentemente largo de gran crecimiento, la economía japonesa estaba estancada en un equilibrio a bajo nivel que aun subsiste hoy en día. Un resultado laboral de esta crisis son los reglamentos de empleo que actúan de anclaje de los empleados en sus empresas asegurando su estabilidad y lealtad. Anunciados con beneplácito anteriormente, estos reglamentos son vistos ahora como obstáculos, en un momento en que las empresas japonesas en reestructuración necesitan mayor movilidad laboral.

La capacidad de adaptación de las instituciones a las circunstancias cambiantes, preservando a la vez los principios básicos sobre los cuales se fundamentan, es quizás el secreto de los cambios proactivos institucionales positivos. En materia de instituciones de mercado laboral, algunos países sí parecen haber logrado cambiar mucho más fácilmente que otros, aun sin sacrificar sus principios básicos.

## 6. Las instituciones y las vinculaciones para el trabajo decente

El concepto de trabajo decente es un objetivo de largo alcance, que intenta obtener una serie de beneficios básicos para todos los trabajadores. La mayoría de estos beneficios están relacionados al trabajo, aunque están estrechamente ligados a otros derechos más universales, tales como la libertad de expresión por ejemplo, y los derechos humanos en general. Al comprender distintas áreas, es importante examinar los enlaces que las vinculan, y en particular ver si un punto de vista más amplio del trabajo decente, podría permitir que se obtuvieran mejores resultados. Aquí, la hipótesis implícita es que el tomar las cosas en conjunto y actuar en varios frentes simultáneamente, con una visión más amplia de los posibles canjes, puede ayudar a moverse más rápidamente hacia el objetivo. La cuestión es: ¿la formulación de políticas integradas realmente promete resultados más deseables y efectivos?

5 8

Al menos tres documentos recientes apoyan este enfoque con autoridad. El Informe del 2000 sobre Desarrollo Humano examina los derechos humanos y los temas de desarrollo y sugiere que se puede ganar mucho otorgándole una dimensión de desarrollo a los derechos humanos y una dimensión de derechos al desarrollo humano. A. Sen hace un planteo convincente sobre este

enfoque en el informe. El Informe sobre Desarrollo Mundial 2000/2001 del Banco Mundial al tratar la pobreza propone una estrategia de tres puntas basada en el crecimiento con uso intensivo del empleo, los servicios sociales efectivos, y el derecho a voz y adquisición de poder. El Informe sobre Trabajo Decente del Director General de la OIT (junio de 1999) se basa en un enfoque amplio similar.

Estos enfoques se apoyan en el creciente reconocimiento de que hay un nexo de interrelaciones entre el desarrollo social y el económico. Se han pronunciado argumentos muy convincentes sobre el hecho de que el desarrollo social aumenta las capacidades humanas y por lo tanto la productividad y el crecimiento (SEN, 1997). Se ha descubierto que las inversiones en la educación y la salud de la población generan una gama de beneficios sociales y económicos. Se considera que el modelo de gasto social público es la variable crítica que explica el desempeño social superior de varios países (GHAI, 1997). Las múltiples interacciones entre la educación, la salud, la nutrición y el crecimiento económico, la productividad, la igualdad de ingresos, los patrones demográficos, y la fertilidad han sido estudiados cada vez más. La educación femenina y su participación en la fuerza laboral ha sido identificada como el hecho singular más significativo correlacionado a la menor tasa de fertilidad y la esperanza de vida. Se han observado co-

rrelaciones similares entre la independencia económica de las mujeres y la disminución en la desigualdad de ingresos y la pobreza (CASSEN y WIGNARAJA, 1997). La estrecha correlación entre desempeño económico y logros en la educación también está bien documentada y es reconocida ya desde algún tiempo.

Son estos solo algunos ejemplos de las interrelaciones significativas que dan rumbo a la formulación de políticas a niveles nacionales e internacionales. Interrelaciones similares están activas en áreas de vanguardia de los problemas económicos y sociales, tales como el empleo, los mercados laborales y el trabajo decente. Basándose en esta revisión de los problemas y políticas, es posible identificar tres grandes racimos de vínculos, el nexo de crecimiento y empleo, el nexo del mercado laboral, y el nexo de derechos y voz.

### ***El nexo de crecimiento y empleo***

Se comprenden mejor ahora los resultados de empleo logrados mediante diferentes combinaciones de políticas macroeconómicas (fiscal, monetaria y de política de tasa de cambio). No obstante, aun falta la inclusión explícita de objetivos de empleo dentro de la toma de decisiones macroeconómicas, aunque en varios países se ha progresado al respecto. La habilidad de los partícipes sociales de ponerse de

acuerdo sobre una serie de metas macroeconómicas en pos de la generación de un mayor crecimiento del empleo, y para complementar el crecimiento salarial moderado con beneficios sociales y tributación progresiva, seguro de ingresos, protección por desempleo y objetivos de política social, ha sido un elemento importante en la experiencia sobre crecimiento inflacionario no salarial. Una ampliación de la agenda de negociación por parte de los partícipes sociales y el gobierno ha sido una característica clave de este enfoque. Además, el impacto sobre la reducción de la pobreza que causa el crecimiento económico depende del aumento de empleo de personal no capacitado. Un mayor crecimiento y mayores niveles de empleo de personal no capacitado prepara las condiciones para el aumento gradual de los salarios y los niveles de capacitación de la fuerza laboral. Tal crecimiento dependerá principalmente de las políticas complementarias de educación, protección social, seguridad y salud. Hoy en día no es ya posible contemplar los temas de empleo sin tomar en cuenta la calidad de los empleos que se generan. En efecto, es considerado un gran desafío la solución del dilema de cantidad y

***El empleo depende fundamentalmente de la educación y la formación, al igual que la productividad laboral. La financiación de los sistemas de formación, el acceso a la formación y el tipo de formación que se requiere dependen de las políticas públicas, aunque también de la participación de los empleadores y trabajadores en la creación de políticas de formación***

calidad de empleo. El fomento de calidad en el empleo ahora preocupa a la mayoría de los países, independientemente de los niveles de PBI per cápita.

### ***El nexo del mercado laboral***

Surgen aquí tres alcances importantes. En primer lugar, el empleo depende fundamentalmente de la educación y la formación, al igual que la productividad laboral. La financiación de los sistemas de formación, el acceso a tal formación y el tipo de formación que se requiere dependen de las políticas públicas, aunque también de la participación de los empleadores y trabajadores en la creación de políticas de formación. En segundo lugar, la protección social está directamente rela-

60

***El impacto sobre la reducción de la pobreza que causa el crecimiento económico depende del aumento de empleo de personal no capacitado. Un mayor crecimiento y mayores niveles de empleo de personal no capacitado prepara las condiciones para el aumento gradual de los salarios y los niveles de capacitación de la fuerza laboral***

cionada a la productividad y motivación del trabajador. El acceso a los servicios de salud es esencial para una fuerza laboral sana y productiva. A menudo se financian estos servicios de salud con contribuciones que se extraen de los salarios, por lo cual tanto empleadores como trabajadores participan en la decisión de cuánto quieren contribuir a la financiación de los servicios de salud. El seguro de salario, para el caso de pérdida del

empleo, es crítico en cuanto a la percepción general de seguridad que brinda. Nuevamente los empleadores y trabajadores se encargan de tomar las decisiones conjuntamente con el gobierno. La habilidad que demuestran los países para sobrellevar los shocks macroeconómicos depende en gran medida del nivel y la composición del gasto social. Finalmente, la estabilidad de empleo está vinculada a la legislación laboral, y también a las prácticas de empleadores y trabajadores. Es deseable que haya cierto nivel de estabilidad laboral. Las modalidades difieren mucho de país en país. La falta de estabilidad y protección es una fuente de inseguridad y insatisfacción por parte de los trabajadores. Al nivel de empresa existen interrelaciones evidentes entre el desempeño económico en conjunto y variables tales como la formación de los empleados, motivación, participación en toma de decisiones y salarios. A medida que las empresas evolucionan cada vez más hacia procesos complejos de producción y servicios, la calidad de la fuerza de trabajo y su motivación juegan un papel cada vez más preponderante. La interrelación entre regulación, formación y resultados de empleo cada vez condiciona más las políticas activas de mercado laboral. Sería una tarea importante documentar mejor los efectos referentes a género de las diferentes políticas de mercado laboral. Asimismo, las decisiones de inversión ahora cada vez toman más en cuenta las dimensiones laborales específicas, incluyendo a los salarios y costos no sala-

riales, y también la legislación laboral, el diálogo social y la capacitación. Al evaluar el riesgo país, los bancos inversionistas integran tales criterios en su análisis.

### **El nexo de derechos y voz**

Se requiere más y no menos diálogo social y negociación colectiva a los efectos de lograr resultados de trabajo decente en la empresa, la industria o a escala nacional. En efecto, en todas las áreas mencionadas, los resultados de calidad dependen estrechamente de la calidad del diálogo social. Las consultas exhaustivas y los mecanismos institucionales elaborados que facilitan tales consultas y negociaciones siempre producirán mejores resultados que las consultas superficiales y apresuradas. La globalización demanda ajustes más frecuentes que requieren un mayor compromiso de la fuerza laboral. Los estilos gerenciales buscan mayor participación por parte de sus empleados, quienes a su vez presentan reclamos de trabajo decente. Así se pone a prueba la calidad de las instituciones de diálogo social.

Muchas de estas interrelaciones e interdependencias tiene buena aceptación. El tema es determinar si se están dando relaciones causales. ¿Se determinan de alguna forma positiva los resultados de crecimiento y empleo, mediante la imposición de derechos laborales básicos, alto gasto social y amplio diálogo social? Esta es una in-

vestigación empírica que debe ser realizada. ¿Existen dividendos económicos claros para el trabajo decente? Un tema relacionado sería preguntarse si podrían derivarse lecciones políticas de estas relaciones causales.

El desafío principal de una agenda de trabajo decente es obtener más información empírica que verifique la efectividad de las políticas integradas. Se debe saber mucho más sobre estos vínculos para poder progresar en cuanto a la proposición de que un enfoque más amplio promete mejores y más rápidos resultados. Por ejemplo, en materia de políticas de lucha contra la pobreza, sería necesario saber más sobre cómo las políticas más integradas que vinculan los derechos, la voz, el empleo y la protección social ofrecen mejores posibilidades de avance rápido. Las políticas para el sector informal también se beneficiarían mediante una ampliación de la agenda política. El trabajo decente en las pequeñas empresas, o las empresas de trabajo decente en general, abren un campo relativamente nuevo de investigación que podría contribuir a una mejor comprensión de las diferentes dimensiones políticas y posibles trueques. A un nivel más global, para que el trabajo decente se torne una respuesta importante a los nuevos desafíos planteados por la globalización,

6 1

***El concepto de trabajo decente ha llamado poderosamente la atención. El desafío ahora será de transformar el concepto de trabajo decente en un conjunto de políticas aplicables que prometan resultados tangibles***

serían bienvenidos otros análisis de buenas prácticas y políticas efectivas, en una perspectiva comparativa. Es urgente crear una masa de conocimientos sobre las políticas de trabajo decente.

## 7. Implicancias para la OIT

La agenda de trabajo decente ha recibido el apoyo incondicional de la integración tripartita de la OIT. La sesión Extraordinaria de la Asamblea General de las Naciones Unidas, Junio 2000, sobre la Cumbre Social Mundial + 5 también la apoyó. El concepto de trabajo decente ha llamado poderosamente la atención. El desafío ahora será de transformar el concepto de trabajo decente en un conjunto de políticas aplicables que prometan resultados tangibles. Lo cual significará grandes implicancias para la OIT y su forma de funcionar.

La tarea principal de la OIT sería la de ayudar a los países y constituyentes en el diseño e implementación de estrategias de trabajo decente a escala nacional, empresarial o local. Esto implicaría trabajar en estrecha coordinación con los constituyentes de OIT y otras instituciones nacionales importantes, a fin de identificar los mayores problemas sobre trabajo decente que surgen en determinado país, y definir un conjunto de objetivos en el tiempo, además de políticas y programas para encararlos. De ahí en adelante la OIT

asistiría a los países en la puesta en práctica de las políticas y programas identificados, y quizás también participaría en el monitoreo del progreso y la documentación de resultados. Una secuencia posible podría ser: revisión rápida de la situación inicial referente a trabajo decente, fijación de prioridades, definición de objetivos (incluyendo los cuantificables, sobre la base de un punto de partida inicial), elaboración de políticas para cumplir los objetivos, y definición de un procedimiento de control.

Tal estrategia tiene una serie de implicancias. En primer lugar, implica una discusión un tanto ambiciosa a escala nacional para identificar los temas críticos, y además formular políticas de trabajo decente. Esto supone el uso de algún tipo de mecanismo para planificar que estas discusiones se realicen con cierta regularidad. Este mecanismo debería ser tripartito, pero debería contemplar también de la participación de otras instituciones. La participación del gobierno debería tener más peso que la del Ministerio de Trabajo. También se debe considerar el estatus de este mecanismo (consultivo, deliberativo, asesor, con o sin poderes de toma de decisión). En segundo lugar, la estrategia implica lograr cierta continuidad en las políticas acordadas, e inclusive deberían definirse las prioridades políticas y que el gobierno esté dispuesto a considerarlas. La definición de un marco político podría facilitar esta tarea. En tercer

lugar, la estrategia implica cierta capacidad para monitorear y evaluar los resultados políticos.

Hay implicancias obvias sobre la forma de operación de la OIT. Sería necesario lograr una mejor coordinación de los diferentes insumos y actividades técnicas de la OIT a escala nacional, un perfeccionamiento de las responsabilidades de los distintos programas y unidades de la OIT, ya sea en la oficina central o en el mundo. Afectará también a la identificación y planificación de nuevas actividades. El principal esfuerzo en asistencia de la OIT debería ser el de influenciar a las políticas de gobierno, así como a las de los participantes sociales, en pos del trabajo decente. Sería importante crear una mejor documentación de algunas de las implicancias metodológicas de este enfoque, en cuanto a la manera que la OIT ofrece sus servicios a los constituyentes, a nivel nacional, y posiblemente también a nivel regional. La OIT debería monitorear regularmente los resultados de las políticas y programas, en base a indicadores establecidos y encuestas. Lo cual toca el tema de la medición de trabajo decente a nivel nacional.

### ***Las políticas no son solo para los gobiernos***

Muchas veces se asume que el término políticas se refiere exclusivamente a las del gobierno nacional. En algunos aspectos esto es totalmente cier-

to, ya que las atribuciones de los gobiernos nacionales son específicas. En materia de políticas económicas, laborales y sociales, sin embargo, es necesario darle cierta perspectiva a este enfoque. Los gobiernos nacionales aun son actores importantes, pero también intervienen otras instituciones. Están las instancias supranacionales, tales como las asociaciones regionales. Están las empresas individuales, ya sea las muy grandes multinacionales, o las locales, las cuales determinan las condiciones de empleo y sociales de sus empleados de formas mucho más directas y significativas que los gobiernos nacionales. También están los gobiernos locales que intervienen considerablemente en los procesos laborales e industriales, y cuya influencia va en aumento. Es importante percatarse de estos cambios y de incluir estos diferentes aspectos al elaborar las agendas de trabajo decente. En muchos aspectos el trabajo decente puede depender más de las políticas empresariales que de las del gobierno nacional. La reflexión sobre las estrategias de trabajo decente a nivel empresarial puede llegar a abrir vías más coherentes y efectivas de promover los objetivos, de los que se lograrían mediante el análisis de políticas alternativas a nivel nacional. De igual manera, el trabajo en colaboración con las asociaciones regionales puede resultar más efectivo que hacerlo en los países individuales.

***En muchos aspectos el trabajo decente puede depender más de las políticas empresariales que de las del gobierno nacional***

## **Medición del trabajo decente**

Sería esencial contar con indicadores apropiados para medir el trabajo decente, para fijar metas y monitorear los resultados. Es importante reflexionar profundamente sobre la elección de indicadores, sopesando lo que está disponible y lo que sería deseable tener. La tasa de desempleo es considerada el indicador de mercado laboral más importante, en muchos aspectos, aun cuando pocas veces es comparable entre países, está condicionada por diferentes fuentes de variaciones, y capta solamente un aspecto del mercado laboral. Últimamente se le ha prestado más importancia a la proporción de empleo (proporción entre empleo y total de población en edad laboral) ya que parece ser un más fiel reflejo del desempeño del mercado laboral. No existe un indicador único de trabajo decente, ni tampoco hay un indicador compuesto aceptable. Es más, es discutible si realmente resultaría deseable tener un único indicador de trabajo decente compuesto a nivel nacional, o aun a nivel internacional de forma de poder comparar entre países. El ranking de países puede no ser una prioridad tan importante como la fijación de metas nacionales y el seguimiento de su desempeño a este nivel.

Aparentemente sería esencial identificar un conjunto de indicadores nacionales de trabajo decente, en las seis áreas amplias mencionadas anteriormente (derechos, empleo, mercados laborales, organización del traba-

jo incluyendo condiciones laborales, protección social y diálogo social). Una lista muy preliminar comprendería algunos de los siguientes puntos:

*Derechos básicos:* el derecho de organización, el trabajo forzado (se podría elaborar un indicador basado en las observaciones del Comité de Expertos sobre la aplicación de convenios y recomendaciones), participación de niños de hasta 14 años de edad en la fuerza laboral, discriminación contra la mujer (comparación entre salarios de mujeres y hombres, segregación ocupacional);

*Empleo:* tasas de participación en la fuerza laboral, proporción entre empleo y total de población en edad laboral, tasa de desempleo, tasa de inactividad, empleo de acuerdo al tamaño del establecimiento, empleo según estatus, empleo por hora involuntario, empleo por tipo de contrato o estabilidad de tarea, empleo por nivel de capacitación, coeficiente salarial de Gini, franja de la fuerza laboral que gana menos que el salario mínimo, incidencia de la pobreza;

*Protección social y condiciones laborales:* la cobertura de seguridad social (personas que se encuentran amparadas como porcentaje de la población total), lesiones y enfermedades del trabajo (tasas de lesionados), horarios de tra-

bajo (totales anuales de horas trabajadas según estatus de empleo o actividad económica, empleados que trabajan más que el límite semanal nacional, o menos que la mitad de este límite);

*Diálogo social:* tasa de integración de los sindicatos, cobertura de negociaciones colectivas, representación en los organismos bi o tripartitos, huelgas.

Para la mayoría de estos indicadores, sería importante recabar datos con especificación de género, y también presentarlos desagregados por género.

También se deberían definir y recabar los indicadores a nivel empresarial (mediante definición de una empresa de trabajo decente) y posiblemente también a otros niveles, ya sea subnacionales o supranacionales. Otra serie de indicadores intentaría analizar la orientación de las políticas (en vez de los resultados) a la luz de las decisiones que afectarán los resultados. Se podría analizar la composición del gasto fiscal desde este punto de vista, como también la combinación de políticas macroeconómicas, y los recursos financieros y humanos necesarios para la inspección laboral, la protección social y el diálogo social.

Algunos países podrían tener datos sobre satisfacción laboral del trabajador, u otros indicadores de tipo

cualitativo, que también podría ser útil recabar y destacar.

Finalmente, se podrían realizar estudios ocasionales sobre temas específicos, los cuales ampliarían la información sobre la vida laboral que normalmente no captan los estudios clásicos.

### **Programa piloto sobre trabajo decente**

Se ha establecido un nuevo programa piloto en la OIT para diseñar métodos de promover políticas y programas de trabajo decente a nivel nacional. El programa piloto funciona en estrecha colaboración con las unidades técnicas en la oficina central y en todos los países, como también con los constituyentes de OIT, en un número reducido de países pilotos, a los efectos de comprobar nuevos enfoques y sacar conclusiones para su aplicación más generalizada. Las tres principales características del nuevo enfoque son:

- i) un enfoque integrado del análisis de los problemas y la formulación de respuestas políticas;
- ii) un enfoque a nivel nacional donde se encara la situación y las prioridades del país; y
- iii) un horizonte de más largo plazo para un programa de una duración estimada de cinco años, con el objetivo de monitorear el progreso adecuadamente.

6 5

## ***La cooperación para el desarrollo internacional y el trabajo decente***

6 6

Varias instituciones importantes han comenzado a reconsiderar la organización de sus intervenciones a nivel de país, poniendo mayor énfasis en la propiedad del país, la coordinación de las intervenciones, participación de sociedades civiles y el sector privado, e integración de políticas. El Banco Mundial va a presentar su Marco de Desarrollo Comprensivo, y las Naciones Unidas su Marco de Asistencia para el Desarrollo. Otras iniciativas relacionadas son la reducción de la deuda, para unos 22 países que hasta ahora están profundamente endeudados, y las estrategias de reducción de la pobreza; ambas iniciativas involucrarían al Banco Mundial y el FMI. Muchas de estas iniciativas tienen en común ciertas características que también están cercanas a la agenda de trabajo decente. Sería importante que la OIT participase plenamente en estas iniciativas e integrase su aporte articulado en torno a la agenda de trabajo decente. El enfoque nacional ofrece las mejores perspectivas para realizar tal colaboración.

### **8. Conclusiones tentativas**

Mediante estas breves notas se ha intentado trazar un bosquejo de varios

temas relacionados al trabajo decente, la agenda de los constituyentes de la OIT, de los gobiernos, empleadores y trabajadores en 175 países. Se ha basado la discusión sobre los cuatro pilares principales de trabajo decente, a saber: los derechos laborales básicos, el empleo, la protección social, y el diálogo social. Ya sea si se toman individualmente o en conjunto, estas áreas presentan una cantidad de problemas y perspectivas políticas. En un momento en que se está reinterpretando el concepto de desarrollo como uno de libertad, en que los derechos humanos y laborales son vistos como parte de tal desarrollo, en que el acceso al ingreso y el trabajo es considerado como la base de la cohesión social y la democracia, es decir cuando se le asocia a aquellas instituciones que validan el ejercicio de los derechos básicos y el acceso a la protección social y otros mecanismos que mejoran el nivel de vida, es en este momento en que resulta más que apropiado que el trabajo sea decente, y que las políticas fomenten el trabajo que es decente, oponiéndose activamente al trabajo que no cumple con estos parámetros. Las políticas de promoción del trabajo decente no son totalmente nuevas ni desconocidas. Sin embargo, serán necesarios mucha reflexión innovadora y muchos enfoques nuevos para lograr que estas políticas aseguren trabajo decente para todos los hombres y mujeres del mundo. ♦

---

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CASSEN, R.; WIGNARAJA, G.; KINGDON, G. 1997. *Social investment, productivity and poverty: A survey*, UNRISD, Discussion Paper No. 88 (Ginebra, UNRISD).
- GHAI, D. 1997. *Social development and public policy. Some lessons from successful experiences*. UNRISD Discussion Paper No. 89 (Ginebra, UNRISD).
- GORDON, D. et al. 2000. *Poverty and social exclusion in Britain* (York, Joseph Rowntree Foundation).
- ILO. 1999. *Report of the Director-General, ILC 87<sup>th</sup> Session* (Ginebra, ILO).
- MALINVAUD et al. 1997. *Development Strategy and Management of Market Economy*. Volume I. (Oxford, Clarendon Press, United Nations).
- NURKSE, R. 1953. *Problems of Capital Formation in Underdeveloped Countries* (New York, Oxford University Press), ps. 4-5.
- OECD 2000. *Révue économique de l'OCDE*, N° 30, 2000/1.
- SOLOW, R.M. 1990. *The Labor Market as a Social Institution* (Cambridge, Mass., Basil Blackwell).
- UNDP. 2000. *Human Development Report 2000* (Nueva York, UNDP)
- WORLD BANK. 2000. *World Development Report 2000/2001* (Washington, D.C., World Bank and Oxford University Press).

---

## NOTAS

<sup>1</sup> Puede ser útil aclarar como se define la palabra decente en los diccionarios: El New Oxford Dictionary of English: (traducido) a) que conforma con las normas generalmente aceptadas sobre moral y comportamiento respetable; b) apropiado, conveniente; c) de nivel aceptable, satisfactorio; d) bueno. En francés, Le Petit Robert: a) qui est conforme à la décence, bienséant, convenable; b) acceptable, pasable, correct; Trésor de la Langue Française: qui est d'un niveau, d'une qualité convenable. En español, Diccionario de la Real Academia: a) honesto, justo, debido, digno; b) de buena calidad o en cantidad suficiente; Diccionario María Moliner: Decoroso, sueldo no demasiado pequeño, permite vivir decentemente, sin pobreza o miseria pero sin lujo, honrado.

6 8

*boletín cinterfor*