

Concepto y Dimensiones del Trabajo Decente: Entre la Protección Social Básica y la Participación de los Trabajadores en la Empresa

Hugo Barreto Ghione

Docente de Derecho del Trabajo de la Universidad de la República (Uruguay). Integrante del sub-grupo de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social del Mercosur. Calle Caldas 1890, CP.11.400, Montevideo, Uruguay. Hugobar9@hotmail.com.

Resumen

El novedoso concepto de trabajo decente derivado de la memoria del Director General de la OIT en la 87° Conferencia, implica primariamente una defensa de los derechos del trabajador para realizar luego una tarea integradora de completación de diseño, y destaca la importancia de condiciones de trabajo adecuadas.

Es necesario que el derecho del trabajo efectúe una mirada sobre los modos actuales de trabajar ante la crisis donde el concepto se confronta, por el reconocimiento de nuevos modos de contratar y mercados de trabajo segmentados para determinar principalmente el grado de satisfac-

ción que el trabajo honra en sus diversas categorías.

El trabajo decente demanda en la práctica acordar protección laboral y social suficiente (seguridad social, negociación colectiva, salario social, entre otras medidas consideradas como derechos laborales básicos). Después, debe ocuparse de rescatar la participación del trabajador en el seno de la empresa, un tema que había quedado opacado en los setenta.

Se destaca en el trabajo la potencialidad conceptual del término a partir de elementos lingüísticos, jurídicos y transformadores, demostrando que no se agota en la declaración de derechos fundamentales de la OIT ni en el ajustado cumplimiento de la normativa laboral.

Palabras clave: Trabajo decente, OIT, derecho del trabajo.

The Concept and Dimension of Decent Work: Somewhere Between Basic Social Protection and the Participation of Labor in the Company

Abstract

The novel concept of decent work derived from the memoirs of the General Director of the ILO in its 87th Conference, primarily implies a defense of the rights of workers to carry out an integrationist activity of design completion, and points out the importance of adequate work conditions. It is necessary in labor rights to analyze present work modes before the crisis level, where the concept is confronted and occurs, and to do this by recognizing new contractual modes and segmented work markets in order to determine the satisfaction levels that are honored by labor in its diverse categories. Decent work requires on a

practical level the determination of labor protection and social sufficiency (social security, collective bargaining, social salary, among other elements considered to be basic labor rights). Once this is done, there should be an attempt to recover worker participation in the inner sanctum of the company, a theme which has been forgotten since the 1970s. This paper points out the conceptual potential of this term based on linguistic, judicial, and transformational elements, demonstrating that it is not been totally worked out in the declaration of the fundamental rights of the ILO, at least not in the adjusted fulfillment of labor norms.

Key words: Decent work, ILO, right to work.

1. Introducción

1. A partir de la Memoria del Director General de la OIT en la 87° Conferencia, se ha comenzado a estudiar la significación y alcance que pueda aportar la adopción del concepto de trabajo decente, un término que no tiene antecedentes en el laboralismo, y que constituye el objeto central de esta investigación.

Se indaga en el concepto de trabajo decente recurriendo a una labor “integrativa”, dada la escasa definición y la novedad que comporta en el discurso jurídico-laboral, para luego analizar las consecuencias e implicancias que la propuesta tiene con relación a la situación compleja (y dual, debe decirse desde ya) de los mercados de trabajo.

En concreto, se tratará de determinar la funcionalidad y las manifesta-

ciones que trabajo decente pueda tener en orden a la protección básica del trabajo humano en aquellos estratos que muestran mayor precariedad e informalidad por un lado, y el aporte que pueda significar en aquellos otros configurados por el sector moderno, con tecnología “de punta” (en equipos u organización del trabajo).

2. Reconocer esta segmentación no implica de ningún modo la aplicación diferenciada del derecho del trabajo como postula alguna doctrina, sino estudiar cómo trabajo decente se traduce en uno y otro extremo; o sea, determinar el aporte que el concepto agrega en la diversidad de formas a que está sometida la prestación de trabajo.

Se advertirá en este planteo cierta (necesaria) simplificación de la situación del mercado de trabajo, que resultará de utilidad para ubicar con precisión los extremos y estudiar la traducción que trabajo decente tiene en cada uno de ellos.

2. Trabajo decente: particularidades de la construcción de un concepto jurídico a partir del lenguaje corriente

2.1 La labor integradora a partir de la Memoria del Director General de la OIT

3. La noción de trabajo decente ha sido empleada por el Director General de la OIT en su Memoria a la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo (1999). Dada la ausencia de antecedentes al respecto, Ermida Uriarte (2000), ha señalado que la novedad puede ser vista como un “slogan” carente de contenido definido; o como un

concepto integratorio que involucra diversos objetivos, valores y políticas; o como un concepto dinámico.

Conviene repasar los caracteres delineados a partir de la Memoria a la 87ª Conferencia.

Se dice en ese documento que la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que hombres y mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de **libertad, equidad, seguridad y dignidad humana**.

El trabajo decente es a su vez el punto de convergencia de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social.

Más adelante, se señala en la Memoria que “el mundo del trabajo no se agota en el asalariado”; por el contrario, muchos de los puestos de trabajo generados en los últimos años han sido creados en el sector no estructurado o informal. Pero “todos tienen derechos en el trabajo” y por tanto “no se trata simplemente de crear puestos de trabajo, sino que han de ser de una calidad aceptable”.

En una oportunidad posterior, en un discurso ante los trabajadores el 1º de mayo del 2000 y en presencia del Papa Juan Pablo II, el Director de la OIT hace un llamado a “una coalición global por el trabajo decente”, donde pone el énfasis en aspectos éticos y valorativos. Dice, en concreto:

- “hago un llamado a que ejercitemos nuestra responsabilidad personal y colectiva a fin de lograr que los mercados funcionen en provecho de todos. Hacer del tra-

bajo decente una vía para salir de la pobreza que afiance la dignidad personal hacia un gozo pleno de la riqueza de la vida”;

- realiza otras menciones a la ética y la responsabilidad cuando reclama políticas de inclusión social y de conferir un fundamento ético a la economía del que hoy carece, apelando al fortalecimiento de la “convicción moral necesaria para sustentar nuestro compromiso de acción en la práctica”.

4. Puede concluirse primariamente, en cuanto al alcance subjetivo del concepto, que trabajo decente implica en lo sustancial que todos los que trabajan tienen derechos, subrayándose así el carácter fuertemente ético-valorativo del concepto.

5. Estos desarrollos se vinculan con las tesis de Sen¹ cuando refiere al “pensamiento basado en derechos”. Se pregunta este autor por qué exigir la necesidad absoluta de una obligación perfecta para que un derecho potencial pueda calificarse como derecho real. Y responde: “quizás el problema percibido surge de una tentativa implícita de ver la utilización de los derechos en un discurso político o moral mediante una analogía estrecha con los derechos dentro del sistema jurídico, con su exigencia de especificación de los deberes relacionados”. El reconocimiento como derechos de ciertas reivindicaciones fundamentales vin-

culadas al trabajo “quizás no sea sólo una declaración éticamente importante, sino que también eventualmente pueda contribuir a centrar la atención sobre estas cuestiones, haciendo que su logro sea más rápido”, dice Sen. Agrega luego que el marco de la concepción fundada en derechos se extiende desde el aspecto jurídico hasta las reivindicaciones éticas que trascienden el reconocimiento jurídico (ética social).

Por ello concluye Sen “invocar la idea de los derechos en el documento trabajo decente no está ni en tensión con el amplio marco ético basado en objetivos ni tampoco ha sido excluido por la necesidad de obligaciones perfectas, supuestamente necesarias para que la idea de los derechos tenga sentido”².

A partir de los lineamientos del discurso, debe realizarse una labor integradora para completar el diseño conceptual.

2.2 Trabajo decente: las palabras son también acciones

6. Yendo al sentido puramente gramatical, el adjetivo “decente” designa alguna cosa de “buena calidad o en cantidad suficiente”³, y esta acepción resulta particularmente apropiada ya que tiene un sugerente poder explicativo en su propio recinto del lenguaje común.

1 Discurso de Amartya Sen en la 87ª. Conferencia Internacional del Trabajo (1999).

2 SEN. Ob. Cit.. El discurso puede consultarse en la página web de la OIT y a su vez está recogido en sus ideas básicas en el artículo “Trabajo y derechos” de la Revista Internacional del Trabajo vol. 119/2 año 2000, pág. 129.

El trabajo decente/de buena calidad o en cantidad suficiente/ emigra del lenguaje común al lenguaje ético-jurídico.

¿Cuáles son las notas que adquiere en ese tránsito, y cuáles las consecuencias que depara al derecho del trabajo?

Importa atender por un momento la incidencia del lenguaje. Como en todo juego lingüístico, antes de saber si es verdadero o falso lo que se dice hay que saber si realmente algo se dice al hablar. Y en ese caso, que se dice, desde que contexto, etc.

Es clásica la definición de Austin (1998), en tanto expresaba que emitir determinada expresión es desde ya realizar una acción, y no un mero decir algo (lenguaje realizativo por oposición al descriptivo). Es preciso, de acuerdo al autor, considerar el acto lingüístico total, puesto que cuando alguien dice algo debe distinguirse: a) el acto en sí de decirlo, o sea, de pronunciar ciertas palabras siguiendo cierta construcción y que además tienen cierto "sentido"; b) el acto que se lleva a cabo al decir algo, como prometer, aseverar, amenazar, etc.; y c) el acto que llevado a cabo porque se dice algo: intimidar, convencer, intrigar, o sea, el acto dirigido a producir ciertos efectos y consecuencias sobre un determinando auditorio o interlocutor. Por ello destaca que en muchos casos

emitir una expresión es realizar una acción; "decir algo es hacer algo" según su clásica expresión.

7. ¿Que comporta el acto lingüístico total "trabajo decente"?

En primer lugar, una construcción conceptual a partir de los elementos presentes y las líneas generales trazadas por el discurso a la 87^o Conferencia, más los desarrollos que consecuentemente se impongan. Puede desde ya destacarse la potencialidad conceptual a partir de elementos lingüísticos, jurídicos y transformadores presentes en el discurso:

- a) el amplio ámbito subjetivo, que comprende a todos los trabajadores, asalariados o no, dada la expresión "trabajo" que comprende extramuros del empleo subordinado;
- b) la atribución de un calificativo proveniente del lenguaje corriente, centrando la cuestión en el término "decente", que constituye la parte de novedad de esta cuestión, denotando una falta de ataduras con soluciones positivas concretas y la mira puesta en objetivos profundamente marcados por lo ético-valorativo;
- c) en cuanto al contenido, la definición primigenia menciona la "libertad, equidad, seguridad, dignidad" así como su vínculo con los objetivos mas generales de protección social, promoción del empleo, etc, sin de-

3 REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la lengua española, 21 ed. Madrid, 1992. Oscar Ermida Uriarte ha destacado la similitud de significados del término en el idioma inglés. "Trabajo decente y formación profesional". Cinterfor. 2001.

sestimar la contribución de índole filosófica aportada por Sen que centra su discurso en el “pensamiento basado en derechos”;

- d) la convocatoria a la responsabilidad y el compromiso, concretado en el llamamiento a una “coalición global por el trabajo decente” y la “vía para salir de la pobreza” (discurso del Sr. Somavía el 1º de mayo de 2000).

Ermida Uriarte (2001) reconoce que se trata de un concepto en construcción, de profundo contenido ético y que tiende a resaltar la importancia de los derechos del trabajador y de la calidad de las condiciones de trabajo. “El trabajo decente no puede ser sino el trabajo en cantidad y calidad suficientes, apropiadas, dignas y justas, lo que incluye el respeto de los derechos, ingresos y condiciones de trabajo satisfactorias, protección social y un contexto de libertad sindical y diálogo social” concluye el autor citado.

2.3 Trabajo decente es trabajo necesario

8. Las palabras claves definidoras del concepto serían “equidad”, “ética”, “responsabilidad” y “dignidad humana”.

Se trataría en primer lugar y fundamentalmente, de rescatar al trabajo como dimensión fundamental de la persona humana. Su construcción histórica se ha nutrido y enriquecido de una amalgama de valores tanto morales y religiosos como económicos, que han entrado a menudo en diálogo, debate y contradicción, desestimándose en consecuencia aquellas tesis que postulan la pérdida de centralidad del trabajo en la sociedad contemporánea.

Por ello se sostiene que Trabajo decente es trabajo necesario (Calvez, 1999).

No sólo necesidad para la subsistencia (la que por otra parte podría asegurarse por mecanismos de solidaridad como la seguridad social, por ejemplo) sino también por otras razones: en especial, para la personalización, para el desarrollo cultural, la realización, o aún para el cumplimiento de una obligación ética irrenunciable, como lo es la construcción social y la solidaridad. “Que el trabajo se haya vuelto más escaso o menos seguro no significa que sea menos útil ni menos necesario” dice Castel⁴, y agrega, refiriéndose a los desempleados o los beneficiarios que perciben una asignación mínima: “al estar privados de tra-

4 CASTEL, Robert. “Trabajo y utilidad para el mundo”. Rev. Internacional del trabajo. Vol. 115/6, 1996, pág. 677. Dice a su vez Enrique DE LA GARZA que “las visiones de los noventa mas parecen anunciar que no habrá trabajo para todos, y que la extensión del trabajo precario y del anómalo no significará el fin del trabajo sino su transformación en otros que no eran los modelos en la era del Estado benefactor. Es decir, no parece anunciarse el fin de la necesidad de trabajar, los seres humanos continuarán trabajando, aunque de manera diferente”. Ver: “Fin del trabajo o trabajo sin fin”. En el Vol. Tratado de sociología del trabajo. México. 2000 pág. 767.

bajo, el lugar que ocupan en la sociedad puede ser anulado, lo cual pone de relieve, paradójicamente, la importancia primordial del trabajo”.

Pero sabemos que hay “trabajos y trabajos”. Galbraith (1993), ha dicho que no hay mayor espejismo en la actualidad, mayor fraude incluso, que el uso del mismo término trabajo para designar lo que para algunos es monótono, doloroso y socialmente degradante y para otros placentero, socialmente prestigioso y económicamente provechoso.

9. Trabajo decente no refiere exclusivamente al trabajo asalariado, sino que recoge un concepto amplio, que incluye al trabajo autónomo. Un reciente informe preparatorio de la conferencia de la OIT del año 2002 se dice que “la extensión de la protección social al sector informal y la promoción de prácticas y condiciones de trabajo seguras en el mismo son elementos cruciales para el concepto de trabajo decente”.

2.4 La formación como elemento cualificante del trabajo decente y sustento del empleo en el proceso de cambio tecnológico

10. Entre los condicionamientos del trabajo decente se encuentra el impacto tecnológico y el cambio de paradigmas. La formación y las calificaciones (o más modernamente, las competencias) del trabajador resultan un insumo indispensable y un tema insoslayable en los actuales desafíos del mundo productivo.

Al respecto, se han señalado los aportes de la formación profesional en el concepto de trabajo decente.

Para Ermida Uriarte (2001:13), “no hay trabajo decente posible sin formación adecuada. Y del mismo modo que ésta es condición y componente de aquél, un trabajo decente es también, un ámbito en el cual se desarrolla la formación continua, la actualización y la recalificación”.

11. Pero la formación profesional resulta a la vez:

- a) un requisito “en” o “para” el empleo del trabajador, en reconocimiento de la relevancia que ha adquirido en la etapa actual del desarrollo tecnológico (en equipos y en organización del trabajo). Calificación aquí es sinónimo de aptitud, de patrimonio cultural de la persona que le permite la adaptación a los nuevos sistemas de trabajo o bien posibilita la recolocación del desocupado (“empleabilidad”);
- b) pero es también un elemento calificador de la calidad del trabajo, entendiendo aquí “calificación” como un juicio valorativo.

Sobre este aspecto conviene detenerse. La formación califica (en técnicas, conocimientos y actitudes hacia el trabajo) al trabajador y concomitantemente califica al tipo de trabajo que se desarrolla. Un más alto grado de formación conduce progresivamente al trabajo decente (trabajo calificado).

Esa doble función que cumple la formación resultan tan íntimamente relacionadas, que puede emplearse un único término para referirla. Atendiendo al significado de “calificación”

se deduce que puede ser empleado tanto en su acepción de “apreciar o determinar las calidades o circunstancias de una persona o cosa” como para “ennoblecere, ilustrar, acreditar una persona o cosa”.

A mayor nivel de formación que cuente al trabajador, mayor responsabilidad y tecnificación de la tarea; a mayor competencia relacional y comunicativa, mayores niveles de interacción, trabajo en equipo, y eventualmente participación.

La formación por tanto además de connotar un atributo de la persona, que le permite seguramente obtener grados cada vez superiores de satisfacción material y vocacional en el trabajo (subordinado o autónomo), contribuye también a medir el grado de calidad del empleo.

Esto explica que haya pocos desempleados con niveles educativos altos o muy altos (mientras que quienes tienen ciclo básico incompleto están por encima del promedio de la tasa de desempleo - 17% -, los de nivel educativo superior se sitúan en el 7%).

2.5. Consecuencias jurídicas derivadas del uso del lenguaje corriente

12. Es ciertamente una peculiaridad del derecho del trabajo tomar datos de la realidad social y darles una significación jurídica, en el ordenamiento estatal o en el autónomo. Muchos de los principales institutos de nuestra disciplina han sido antes que nada (y siguen siendo) una realidad sociológica profunda, reconocida -casi

siempre con reparos y a posteriori- por el derecho.

Receptar el término trabajo decente como categoría jurídico - laboral no constituye por tanto excepcionalidad alguna. No obstante, la tarea no es sencilla, por la determinante ética que comporta el término “decente”, que aparece como poco apta para el rigorismo jurídico.

13. Pero si entendemos que el derecho es una integración normativa de hechos según valores, según la “fórmula realeana” (Reale, 1997), o una obra cultural que incluye elementos de la realidad, los valores y las normas, en orden a la transformación (Capón Filas, 1998), el problema pierde sus perfiles más complejos, al abrirnos a una concepción amplia del fenómeno jurídico, que incluye hechos, valores y normas.

Trabajo decente comportaría así un compendio de derechos y valores a consagrar, que ingresan al derecho vigente a través de los mecanismos constitucionales receptores de toda aquella elaboración referida a los derechos fundamentales de la personalidad humana o la forma republicana de gobierno bajo la forma ya de derecho reconocido en las grandes declaraciones internacionales, o como principios generales o doctrinas generalmente admitidas (arts. 72 y 332 de la Constitución uruguaya).

14. Pero hay además otras razones que explican la pertinencia de recurrir a esta visión amplia de lo jurídico.

Ante la crisis y cuestionamientos al derecho del trabajo (en particular,

por quienes sostienen que la prioridad es el derecho al trabajo y concluyen en la inevitabilidad de la desregulación laboral para generar empleo), es preciso que nuestra disciplina efectúe una mirada sobre los modos actuales de trabajar (Javillier, 1997).

Estos no son por cierto los de la época del pleno empleo, cercados hoy tanto por la flexibilidad y creciente autonomía del trabajador estable como por la informalidad, precariedad y simulación en el otro extremo.

El trabajo decente deberá batirse en ese doble frente: el reconocimiento de los nuevos modos de trabajar, pero a su vez la defensa de los valores permanentes ante la precarización y la cooptación entendida como pérdida de identidad del trabajador confundido muchas veces por el discurso de la “visión y misión de la empresa”.

Este complejo juego de factores demanda una atención a las realidades del mundo del trabajo (llámese contexto social, cultural, económico, etc) y a las condiciones precisas en las cuales los textos legales son aplicados, evitando así que el jurista del trabajo caiga “en el positivismo más vergonzante” como dijera Javillier (1997:215).

Sentado esto, conviene reparar en que trabajo (s) es suficientemente comprensivo de las diversas modalidades dependencia/autonomía; no hay “zonas grises” para el trabajo decente.

En segundo lugar, decente comporta un calificativo básico referido al cuadro de derechos fundamentales del trabajador, que puede situarse, se-

gún se verá, en un rango que va de la protección social a la participación de los trabajadores en la empresa.

3. Trabajo decente en mercados de trabajo segmentados

3.1. Efectos de las estrategias empresariales y las políticas desreguladoras en el derecho del trabajo y la seguridad social

15. “No se puede identificar la globalización sólo con la creación de una economía global, si bien ésta es el eje del proceso y su aspecto más evidente”, dice Hobsbawm (2000) “Debemos mirar más allá de la economía. La eliminación de obstáculos técnicos, más que económicos, es lo que constituye en primer lugar su premisa: la abolición de las distancias y del tiempo. (...) creo que los revolucionarios perfeccionamientos técnicos en los transportes y en las comunicaciones que han tenido lugar desde el final de la segunda guerra mundial, son los que han permitido a la economía que alcanzara los niveles de globalización actuales (...) por primera vez en la historia de la humanidad la evolución de los transportes permite que se pueda organizar también la producción, y no sólo el comercio, de forma transnacional. Hasta los años setenta una empresa que hubiera deseado poner en marcha la producción de automóviles en un país distinto al de origen, debía construir una fábrica entera y trasplantar todo el proceso productivo al lugar previamente elegido, pongamos las Filipinas. Hoy, en cambio, es posible descentralizar la producción de motores y de otros componentes y después hacerlos converger donde se

quiera: desde un punto de vista práctico, la producción ya no se organiza dentro de los confines políticos del estado en el que se halla la casa madre (...) este es el elemento capital del proceso. La abolición de las barreras comerciales y la liberalización de los mercados son, en mi opinión, un fenómeno secundario”.

La cita del historiador inglés enmarca adecuadamente el tema de los cambios en proceso en la producción material, y no en otros diversos aspectos contenidos en la idea de globalización⁵.

16. La reacción contra la globalización ha provenido de diversas vertientes. Ricardo Petrella, profesor de la Universidad de Lovaina, centrado su crítica en el “matrimonio” entre la mundialización y la tecnología, que se ha traducido, sobre todo, en una piratería legalizada de los bienes comunes de la humanidad, en la expropiación autorizada de los derechos de la ciudadanía y en un apartheid tecnosocial mundial legitimado⁶.

17. En este contexto, y desde el punto de vista laboral, se advierten dos estrategias básicas impulsadas por las empresas en la búsqueda de la competitividad en estos mercados cada vez más abiertos.

Por un lado, las empresas innovadoras procuran diferenciar su producto con base en la calidad, el diseño, el servicio de post-venta, etc., requiriendo para ello tecnologías avanzadas, una organización flexible de la producción, y trabajadores con una buena formación en habilidades básicas y buen conocimiento de los principios técnicos que emplea la firma.

A su vez, otra estrategia empresarial basa su perfil competitivo en la baja de los costos del trabajo, provocando así márgenes cada vez mayores de precariedad y rebaja de las condiciones de trabajo. El salario y las prestaciones sociales son vistas como un “costo” determinante de la competitividad no sólo de la empresa, sino del país todo.

5 En concreto dice Arturo ARDAO, sobre las dimensiones de la globalización, que existe una “ general tendencia a concebirla en tres modalidades principales – económica, cultural y política (en muy lato sentido todas ellas) – apenas disimulada la multiplicidad, a su vez, de cada una. Para no mentar sino extremos: en lo económico, desde el directo intercambio comercial hasta la sutil especulación bursátil; en lo cultural, desde la filosofía y la ciencia hasta el deporte y el teleteatro; en lo político, desde los poderes mundiales y las grandes guerras, hasta el destino final de las doctrinas, la democracia incluida”. En Cuadernos de Marcha, año XIV, Nro. 156 pág. 3.

6 La primera forma que toma la expropiación autorizada de la ciudadanía es la de la reducción de la persona humana a “recurso humano” cuyo derecho a la existencia depende únicamente del grado de rendimiento y utilidad para el capital, dice el autor. “Los derechos del recurso humano están emparedados entre la mundialización y la tecnología. La mundialización (especialmente del mercado de trabajo), porque la existencia en otra parte del mundo de un “recurso humano”

A este cuadro debe agregarse que la informalidad alcanza extremos muy altos en la región latinoamericana, y que las reformas laborales en muchos países ha precarizado el empleo existente.

18. Un análisis de la situación del trabajo en el Uruguay muestra una serie de limitaciones en el empleo, que se traduce en la falta de cumplimiento a veces generalizada de la normativa laboral.

Así un reciente estudio del caso uruguayo⁷, determinó que según datos de 1999, el 42% de la población económicamente activa tiene alguna limitación en su empleo, y el 40.6% está excluido de la seguridad social.

Veamos con mayor detalle cómo se compone ese 42% de trabajadores activos con problemas de empleo.

En primer lugar, se constata un incremento del desempleo abierto, que era del 11% en 1999 y hoy persistentemente se sitúa en el 14%.

En segundo término, los trabajadores del servicio doméstico constituyen el 7% de la población económicamente activa. Es un sector que presenta problemas de empleo en diversas dimensiones: la precariedad laboral, el subempleo, la insuficiencia de ingresos,

la escasa protección legal y la baja cobertura efectiva de seguridad social.

Por su parte, y en tercer lugar, el sector de trabajadores dependientes precarios (14.7% de la PEA) combina la falta de protección de la seguridad social con ingresos inferiores al promedio de los trabajadores privados e inestabilidad en el empleo.

En cuarto lugar, los trabajadores por cuenta propia sin local (no profesionales) tienen un ingreso que representa el 55% de los ingresos promedio del total de ocupados de la economía y solamente el 7% tiene cobertura de seguridad social. Se sitúan en el 5.4% de la PEA.

Por último, los subocupados (3.6% de la PEA) configuran un núcleo de trabajadores que no logran completar un horario completo, de 40 horas semanales, a pesar que desean trabajar mas tiempo.

19. Por otra parte, la implementación de la reforma del sistema de seguridad social mediante la ley 16.713 ha producido:

- un mayor aporte financiero del Estado, mayor déficit fiscal y endeudamiento público.
- un fomento de la contratación a través de supuestas “empresas unipersonales” que no hacen otra cosa que hacer inaplicable

menos costoso y más rentable pulveriza el derecho al trabajo de los demás “recursos humanos”; la tecnología, porque ésta determina el grado de ocupación del “recurso humano” en la medida en que éste sustituya o no al trabajo humano”. Nota en EL PAIS de Madrid de fecha 30.08.2000 (edición digital www.elpais.es)

7 Se trata del informe sobre informalidad y seguridad social, efectuado por el Equipo de representación de los trabajadores en el Banco de Previsión Social, con la colaboración de técnicos de la Facultad de ciencias sociales y de ciencias económicas de la Universidad de la República.

el derecho del trabajo en situaciones que en su enorme mayoría son claramente de dependencia laboral.

- Algunas resoluciones del BPS fomentan la exigencia de registro en la Historia Laboral para el otorgamiento de prestaciones de actividad, aspecto no previsto en la propia ley 16.713.
- Exigencias reglamentarias desmedidas para el otorgamiento de prestaciones por discapacidad a trabajadores y personas con notoria disminución de facultades a causa de enfermedad o accidente.

En definitiva, desde el punto de vista del derecho de los trabajadores el estudio destaca la contradicción existente entre:

- a) por un lado, el aumento de los requisitos para acceder a los beneficios de la seguridad social, por ejemplo cuando eleva las exigencias para adquirir la causal jubilatoria, por ejemplo;
- b) y por otro lado, el empeoramiento de las condiciones del mercado de trabajo y el aumento de los problemas del empleo muchas veces fomentados desde el ámbito legal y reglamentario.

20. En lo relativo a los ingresos de carácter salarial⁸, se ha verificado una disminución de la participación del salario en la renta nacional, que se

sitúa hoy en el 24.75% frente al 37.5% del año 1971. El resto se distribuye entre jubilados y pensionistas (7%), ingresos del Estado no transferibles a personas (8%), e ingresos no salariales (rentas, intereses bancarios, etc.: 60%).

En la industria, la participación promedio del salario en el precio final de venta del producto es del 15%.

El ingreso medio mensual de los hogares se ubicó en el año 2000 en U\$S 1.052 contra el promedio de U\$S 1.117.5 de 1999, pero el 70% de los hogares no llega a ese promedio.

El 20% más pobre de los hogares percibió un ingreso mensual promedio de U\$S 400; en el caso de la industria el nivel promedio de ingresos fue de U\$S 536.8 y 473.3 en el comercio, 429.4 en la construcción y 283.6 en los servicios personales y a los hogares.

El monto de la canasta familiar equivale a unos U\$S 1.300.

El salario real con base 100 en 1995 se sitúa en 103.77 en el año 2000, frente a 185.87 en 1971, 107.77 en 1981 y 96.01 en 1991.

3.2. Aplicaciones del trabajo decente a la realidad multiforme del trabajo y al derecho especial de los trabajadores por cuenta ajena

3.2.1. El carácter concreto del derecho del trabajo y el principio de la analogía

8 Los datos han sido tomados de la edición de El Observador del 7.5.2001, de la página web del Instituto Nacional de Estadísticas y de consultas al Ec. Daniel Olesker.

21. ¿Cómo se traduce la construcción del trabajo decente en la sociedad laboral? ¿Es posible contentarse con la aplicación ajustada de la normativa laboral, o es dable intentar una aproximación cualitativa a las condiciones en que se presta el trabajo por cuenta ajena?

22. Sostenemos que adoptar como paradigma el trabajo decente determina indagar con mayor detenimiento el grado de satisfacción que el trabajo provoca en la persona y a la vez justipreciar el grado de participación del trabajo en la dimensión microsocia (empresa) y aún en el ámbito nacional.

Ello puede traducirse tanto en la participación en la gestión y utilidades en la empresa como en la medición del salario en la renta nacional y en la participación de los trabajadores en el diálogo social y en las políticas sociales, económicas, productivas, etc.

Por otra parte, corresponde adaptar el concepto a la realidad multiforme del trabajo.

23. En realidad, el carácter mismo del derecho del trabajo siempre ha sido concreto, de tal modo que comprenda realidades diversas sin mengua de su funcionalidad y del cumplimiento de su finalidad protectora.

Si como dice Däubler (1994:73) el derecho del trabajo es el derecho especial de los trabajadores que realizan su labor por cuenta ajena, habrá que tener en cuenta sobre todo el tipo de ocupación que realiza el trabajador, bajo qué modalidad y cuáles son los caracteres de la misma. Ello porque como ha enseñado Plá Rodríguez (1990:22), si bien el derecho laboral

rige, en su conjunto, en todo el trabajo dependiente, no se aplica de manera uniforme: "no puede reglamentarse abstractamente el régimen de trabajo. El derecho del trabajo es esencialmente concreto. Varía a veces, según las regiones. Pero más que nada, varía según las diversas actividades profesionales y las distintas condiciones de las personas".

A su vez, Barbagelata (1995:95) expresa que si bien la extensión de la aplicación del derecho del trabajo es un fenómeno natural y necesario, "aunque no todas las normas sean susceptibles de extenderse en la misma forma o grado".

A partir de esta constatación, el trabajo decente como síntesis de derechos y valores fundamentales, debe aplicarse en forma analógica, es decir (siguiendo las ideas de Maritain), teniendo en cuenta que "las ideas mas altas se realizan en la existencia de modos esencialmente diversos pero guardando intacta su formalidad propia". No varían por tanto los principios ni las reglas prácticas supremas, pero se aplican según modos esencialmente diversos, superando así las concepciones de la univocidad, que entienden que las normas y principios deben aplicarse siempre de la misma manera.

En el plano jurídico-laboral, Plá Rodríguez (1998) ha asignado a los principios del derecho del trabajo una funcionalidad similar, en tanto si bien comportan el fundamento del ordenamiento jurídico, adoptan diversas modalidades de aplicación.

24. Sentado esto, debe verse cómo se manifiesta el concepto de trabajo

decente en ambos extremos de la realidad laboral señalada en el numeral anterior. Se trata de confrontar trabajo decente con ciertas categorías que operan en el mercado de trabajo, a efectos de observar hacia dónde conducen las consecuencias de su adopción.

3.2.2. Dimensiones del trabajo decente en el mundo del trabajo. Plasticidad del concepto.

25. El trabajo decente debe penetrar capilarmente los extremos de la prestación de trabajo, calificando y elevando progresivamente la relación hacia niveles superiores de dignidad y humanidad (finalidad antropocéntrica).

Reparemos en las consecuencias de su aplicación en los polos de la categorización del trabajo: de la exclusión, el trabajo atípico (en su extremo informal, precario y autónomo) a los nuevos sistemas de trabajo.

A. Primer nivel: protección de los derechos laborales básicos

26. La constatación estadística de la exclusión de la seguridad social de un contingente importante de personas comporta un cuadro demostrativo de los efectos de las políticas desreguladoras en la materia y de la inobservancia de los mecanismos de inspección del trabajo.

El trabajo decente demanda en este nivel acordar protección social suficiente, entendiendo por tal a una “intervención colectiva de la sociedad a fin de proteger a sus ciudadanos de diversos riesgos y vulnerabilidades, mantener su bienestar y aumentar su capacidad de hacer frente a los riesgos”⁹. El vínculo protección social/se-

guridad social ha sido destacado por Ermida Uriarte cuando propone la utilización del segundo término como indicador del primero.

27. El art. 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos señala que “toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social; el art. 9 del Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales refiere al “derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”; se trata de cubrir los riesgos de la vida en sociedad, con independencia de la calidad de asalariado de la persona.

28. Por ello en este extremo de la diferenciación social, el ámbito subjetivo de aplicación de trabajo decente incluye al trabajador autónomo, informal o cuentapropista, que presenta menores niveles de protección y de amparo al estatuto mínimo tutelar (art. 53 de la Constitución).

La reforma en curso de la seguridad social en Uruguay ha producido como se vio, el fomento de la contratación a través de supuestas “empresas unipersonales” que no hacen otra cosa que hacer inaplicable el derecho del trabajo en situaciones que en su enorme mayoría son claramente de dependencia laboral.

Este fomento de la contratación mediante “arrendamiento de servicios” implica hacer primar la verosimilitud sobre la realidad (Barreto Ghione), y constituye un mecanismo de desregulación laboral.

La contratación atípica, a su vez, constituye un mecanismo de flexibilización, ya sea a través de la subcontratación, el trabajo en empresas su-

ministradoras de mano de obra temporal, la contratación a plazo, los contratos de empleo y formación (Raso Delgue, 2000), etc.

29. Trabajo decente se traduce en estos casos en la aplicación del estatuto protector a todo trabajo por cuenta ajena.

En definitiva, los objetivos-componentes del trabajo decente deben exceder los consagrados en la Declaración de derechos fundamentales de 1998.

30. Nuestro derecho presenta algunas deficiencias que determinan la existencia de un cuadro de dificultades en el empleo y los ingresos de la población trabajadora, según se vio en el 3.1 de este trabajo, y que no permiten consagrar el trabajo decente.

En concreto, el trabajo decente demanda en nuestro derecho positivo:

- la consagración de un salario mínimo o social¹⁰, que cumpla con las normas constitucionales e internacionales (arts. 53 y 54 de la Constitución, ley 10.449, Convenio Internacional Nº 131);
- la necesidad de prever mecanismos que hagan responsable solidariamente a las empresas clientes

de los incumplimientos laborales y de seguridad social de las empresas subcontratadas o suministradoras de mano de obra temporal;

- Establecer un marco jurídico para la negociación colectiva en algunos aspectos clave (alcance subjetivo y obligación de negociar de los empresarios) y adoptar medidas de protección a la actividad sindical;
- Modificar las normas de prescripción de los créditos laborales, elevando los plazos y periodos de reclamo;
- Atender los diversos modos en que se manifiesta el trabajo humano, acordando protección en aquellos casos de trabajo por cuenta ajena sin reparar en la existencia o no de subordinación jurídica.

B. Segundo nivel: promoción de la autonomía y la participación

31. Las dimensiones del trabajo decente no se agotan con el aseguramiento de la aplicación de los derechos laborales básicos.

Se ha señalado que los nuevos sistemas de organización del trabajo en el sector moderno o innovador com-

9 Informe del Secretario General de las UN. "El mejoramiento de la protección social y la reducción de la vulnerabilidad en el actual proceso de mundialización" a la Comisión de Desarrollo Social en su 39º periodo de sesiones (13 al 23 de febrero de 2001).

10 El concepto de salario social implica atender a las necesidades de las personas sin vincularlo a la persona del trabajador como fuente de energía productiva o como una simple contraprestación o precio por la "mercadería mano de obra". Se consagra así un concepto humanista. Ver artículo de José Martins Catharino "Concepto de salario social" en la obra colectiva *El Salario. Estudios en homenaje al Prof. A. Plá Rodríguez*. T. 1, 1987, pág. 137.

portan otros riesgos, en la medida que la flexibilidad funcional, la polivalencia y el “involucramiento” del trabajador en la empresa pueden significar sustantivas pérdidas de calidad del trabajo o de la autonomía y ajenidad en los riesgos.

32. En concreto, muchos de los nuevos sistemas de trabajo emplean mecanismos tales como:

- Polivalencia del trabajador, que a menudo determina mayores niveles de estrés laboral y no se traduce en niveles salariales adecuados;
- Individualización de la relación laboral y exigencias de desempeño desmedidas;
- Participación individual o en equipos de trabajo totalmente desvinculados de la dimensión colectiva de las relaciones de trabajo, a menudo con total desconocimiento de la representación sindical (cooptación).

33. El trabajo decente implica en estos niveles revisar y rescatar la participación del trabajador en el seno de la empresa, un tema que había quedado opacado en el decenio de los setenta.

En efecto, la idea tradicional de participación en la gestión, sepultada por la corriente liberal e individualista, ha sido sustituida sin embargo por una de nuevo tipo, que se traduce en el objetivo de lograr una total integración del trabajador al proceso productivo, a través de los círculos de control de la calidad, el trabajo en equipos semi-autónomos, etc.

Los nuevos modelos consagran un compromiso mayor del trabajador con

el resultado de su actividad, sin que se verifique una contrapartida del lado del empleador, en cantidad ni en calidad. Capón Filas (1998:484), había indicado que el sentido objetivo del trabajo (cantidad) debía compensarse con remuneración y participación en las utilidades, y el sentido subjetivo (cualidad) debía balancearse con estabilidad en el empleo y participación en las decisiones.

Si el riesgo en el pasado era la preferencia de la representación electa respecto de la sindical (Godinéz, 1999), a tal punto que el CIT N° 135 contenía una previsión expresa en su art. 5º, en la actualidad el “magnagement participativo” prescinde en muchos casos aún de estas vías tradicionales de la legislación laboral.

34. Por ello trabajo decente en este nivel debe asegurar la contención del poder de dirección empresarial instrumentalizado a través de la flexibilidad funcional y la polivalencia y evitar la cooptación del trabajador individual, sobre la base de:

- El respeto de la profesionalidad del trabajador con relación a la polivalencia y las variaciones de la relación de trabajo, entendiendo por profesionalidad al “conjunto de saberes, habilidades y competencias de índole personal, adquiridas y/o exigibles al empleador, que permiten al trabajador el cumplimiento y la adaptación a las diversas secuencias de la prestación de trabajo” (Barreto Ghione, 2001);
- La obligación del empleador de contribuir a la adaptación del

trabajador a los nuevos sistemas de trabajo que implemente, a efectos de asegurar la estabilidad laboral;

- La participación sindical autónoma en la gestión de los nuevos procesos, evitando así la cooptación del trabajador individual y con una contraprestación salarial y en niveles adecuados de condiciones generales de trabajo.

4. Conclusión

35. El discurso del Director General de la OIT en la 87ª Conferencia introdujo el concepto de trabajo decente en el lenguaje jurídico – laboral.

Yendo al sentido puramente gramatical, el adjetivo decente designa alguna cosa de “buena calidad o en cantidad suficiente”, y esta acepción resulta particularmente apropiada ya que tiene un sugerente poder explicativo en su propio recinto del lenguaje común.

Por su parte, trabajo, hace mención tanto al prestado bajo la forma de subordinación como al autónomo.

36. Se destacó la potencialidad conceptual a partir de elementos lingüísticos, jurídicos y transformadores presentes en el discurso, como por ejemplo la amplitud subjetiva, comprensiva de todos los trabajadores; la calificación de decente, proveniente del lenguaje corriente y con una sustantiva falta de ataduras con soluciones positivas concretas y la mira puesta en objetivos profundamente marcados por lo ético-valorativo; la definición primigenia relacionada con la “libertad, equidad, seguridad, dignidad”

y su vínculo con los objetivos mas generales de protección social, promoción del empleo, etc.; y por último la convocatoria a la responsabilidad y el compromiso, concretado en el llamamiento a una “coalición global por el trabajo decente” y la “vía para salir de la pobreza”.

37. En el desarrollo del manuscrito se ha tratado de demostrar que trabajo decente no se agota en la declaración de derechos fundamentales de la OIT de 1998 ni en el ajustado cumplimiento de la normativa laboral vigente.

Hay aspectos cualitativos que permiten un afinamiento en la consideración de las condiciones en que se presta el trabajo por cuenta ajena.

38. En consecuencia, adoptar como paradigma el trabajo decente, determina indagar con mayor detenimiento el grado de satisfacción que el trabajo provoca en la persona y a la vez justipreciar el grado de participación del trabajo en la dimensión microsocia (empresa) y aún en el ámbito nacional.

Ello puede traducirse tanto en la participación en la gestión y utilidades en la empresa como en la medición del salario en la renta nacional y en la participación de los trabajadores en el diálogo social y en las políticas sociales, económicas, productivas, etc.

Se confronta así trabajo decente con ciertas categorías que operan en el mercado de trabajo, a efectos de observar hacia dónde conducen las consecuencias de su adopción.

39. Por tanto, no sólo constituyen instrumentos del trabajo decente la consagración de los derechos básicos (algunos muy demandados por la realidad labo-

Los desarrollos realizados en este trabajo pueden sistematizarse en el siguiente cuadro:

Niveles	Categorización	Calificación	Dimensiones
Protección de los derechos laborales básicos	Exclusión	Anomia	Protección social y seguridad social
	Empleo atípico: - Subcontratación - Esmot - Unipersonal	Inestabilidad Informalidad Precariedad Autonomía (?)	Empleo de calidad Derecho laboral Seguridad social Negociación colectiva Salario social
Promoción de la autonomía y participación	Empleo típico - Nuevas formas de organización del trabajo	Polivalencia Cooptación	Participación real. Autonomía Profesionalidad

ral contemporánea en Uruguay, como lo es el establecimiento de salarios mínimos, la negociación colectiva, y la regulación del trabajo subcontratado y de empresas suministradoras de mano de obra temporal), sino también la participación real y autónoma de los trabajadores en la empresa, lo cual además de ser un imperativo de la justicia social, constituye un freno a la cooptación individual producida por ciertos sistemas de organización del trabajo en aplicación.

Bibliografía

AUSTIN, John. *Cómo hacer cosas con palabras*. Piados. Barcelona, 1998.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Derecho del trabajo*. T. I vol. 1. FCU. Mont. 1995.

BARRETO GHIONE, Hugo. *La obligación de formar a cargo del empleador. Una relectura del derecho del trabajo en clave de formación*. Tesis

de postgrado en derecho del trabajo y la seguridad social en la Facultad de derecho de la Universidad de la República, Montevideo, 2001.

BARRETO GHIONE, Hugo. "Realidad y verosimilitud en el derecho del trabajo y la seguridad social", revista *Derecho Laboral*. T. XLI. Nro. 190.

CALVEZ, Jean-Ives. *Necesidad del trabajo. ¿Desaparición o redefinición de un valor?* Losada. Buenos Aires, 1999.

CAPON FILAS, Rodolfo. *Derecho del trabajo*. Platense, 1998.

DÄUBLER, Wolfgang. *Derecho del trabajo*. MTSS. España, 1994.

DE LA GARZA, Enrique. "Fin del Trabajo o Trabajo sin fin", en *Tratado de Sociología del Trabajo*. México, 2000.

ERMIDA URIARTE, Oscar. "Trabajo decente y formación". Cinterba, 2001.

ERMIDA URIARTE, Oscar. Concepto y medición del trabajo decente. Documento preparado para el Secretariado pro tempore del Grupo Bologna/Castilla-La Mancha. Montevideo, 2000.

GALBRAITH, John Kenneth. La cultura de la satisfacción. Emecé. Buenos Aires, 1993.

GODINEZ VARGAS, Alexander. El derecho de participación de los trabajadores en el ámbito de la empresa. San José de Costa Rica, 1999.

HOBSBAWM, Eric. Entrevista sobre el siglo XXI. Crítica. Madrid, 2000.

JAVILLIER, Jean-Claude. "Hacia un nuevo derecho del trabajo". En el

Vol. Evolución del pensamiento juralista. Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata. FCU. 1997.

MARTINS CATHARINO, José. "Concepto de Salario Social", en Estudios homenaje al Prof. A. Plá Rodríguez. Tomo I., 1987.

PLA RODRÍGUEZ. Américo. Curso de Derecho Laboral. T.I vol. 1 Montevideo, 1990.

PLA RODRÍGUEZ. Américo. Los principios del derecho del trabajo. Depalma. Buenos Aires, 1998.

RASO DELGUE. Juan. La contratación atípica del trabajo. AMF Montevideo, 2000.