

TRABAJO DECENTE: DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA DE UNAS CONDICIONES DE TRABAJO MÍNIMAS

DECENT WORK: FROM THEORY TO PRACTICE
OF MINIMUM WORKING CONDITIONS

Olga Lenzi

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social en la Universitat de València (UEG)
olga.lenzi@uv.es

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN. II. EL TRABAJO DECENTE COMO REACCIÓN. III. EL TRABAJO DECENTE: UN MENSAJE PROMOCIONAL. IV. CONCRETANDO EL TRABAJO DECENTE: UNA PROPUESTA DE CONTENIDO NORMATIVO. V. REFLEXIONES FINALES.

Palabras clave: OIT, trabajo decente, derechos fundamentales, contenido normativo mínimo, operatividad.

Keywords: ILO, decent work, fundamental rights, minimum normative content, operability.

Resumen: El paradigma internacional del trabajo decente, lejos de ser un programa novedoso, aglutina los principios y derechos liminares de la OIT. Si bien, en los últimos años, su indeterminación le ha costado a la organización numerosas críticas, ésta ha sido su principal fortaleza en cuanto que le ha permitido tener cabida, no solo en algunos de los más importantes foros políticos mundiales, sino en la propia Agenda 2030. A fin de que pueda desplegar toda su eficacia, se ofrece aquí una propuesta de plasmación jurídica del trabajo decente mediante la identificación de las normas internacionales que delimitarían su alcance y contenido, estableciendo una suerte de «mínimo denominador común». Este bloque convencional puede contribuir a configurar un marco de referencia que pudiera servir a los Estados y los agentes sociales en el diseño de futuras legislaciones de trabajo.

Abstract: The international paradigm of decent work, far from being a new program, brings together the ILO's core principles and rights. Although, in recent years, its indeterminacy has cost the organization numerous criticisms, this has been its main strength insofar it has allowed it to find a place, not only in some of the most important global political forums,

but also in the 2030 Agenda itself. In order for it to be fully effective, we offer here a proposal for the legal formulation of decent work by identifying the international standards that would delimit its scope and content, establishing a sort of «lowest common denominator». This set of conventions can contribute to establishing a frame of reference that could be used by States and social agents in the design of future labor legislation.

I. INTRODUCCIÓN

La expresión «trabajo decente» fue utilizada por primera vez, en público, en 1999 por el Sr. J. Somavía, en aquel momento director general de la Organización Internacional del Trabajo (por todos conocida como OIT).

El 22 de marzo de 1999, en el discurso de toma de posesión, Somavía presentó su programa y su propuesta presupuestaria para los años venideros. En él se afirmaría que, frente a los nuevos desafíos planteados por la globalización, la Organización «necesita(ba) centrarse», «necesita(ba) una orientación», una meta concreta hacia la que dirigir todos sus esfuerzos¹. Surgió de esta necesidad la introducción del término «trabajo decente», al estar convencido de que «el objetivo central de la OIT hoy en día es promover oportunidades de trabajo decente para todos»². Una meta ciertamente ambiciosa, que debía ser lograda mediante la convergencia de «cuatro objetivos estratégicos»: la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; la creación de mayores oportunidades para que hombres y mujeres consigan un empleo e ingresos decentes; la extensión de la cobertura y eficacia de la protección social; y, en último lugar, el reforzamiento del tripartismo y el diálogo social; todos ellos cruzados por un quinto eje transversal vinculado con las políticas de igualdad de género³.

En cuestión de meses, en junio de 1999, la memoria del director general presentada en Ginebra en la 87.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) titulada precisamente «Trabajo decente», reafirmaría la pertinencia del término «en estos momentos de transición mundial» y concretaría su significado pues, por trabajo decente debe entenderse aquel trabajo «productivo» realizado «en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana»⁴.

Desde entonces, esta expresión ha adquirido un creciente protagonismo y apoyo a nivel mundial, habiendo sido llevada a algunos de los más importantes foros internacionales. En la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas de 2005, por ejemplo, los Jefes de Estado y de Gobierno se comprometieron a «apoya(r) firmemente una globalización justa y resolve(r) que los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular las

1 Véase el discurso integral en inglés en el siguiente enlace: <https://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/oath.htm> (21.10.2023).

2 *Ibid.*

3 *Ibid.*

4 OIT, *Memoria del director general: Trabajo decente*, Conferencia Internacional del Trabajo, 87.^a reunión, Ginebra, 1999.

mujeres y los jóvenes, serán una meta fundamental en nuestras estrategias nacionales de desarrollo, incluidas las estrategias de reducción de pobreza como parte de nuestro esfuerzo por alcanzar los objetivos de desarrollo del milenio»⁵.

Algunos años después, la CIT adoptó, el 10 de junio de 2008, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, institucionalizando el concepto y colocándolo en el «centro de políticas de la Organización para alcanzar sus objetivos constitucionales»⁶. El Pacto Mundial para el Empleo de 2009, a su vez, lo promovió a modo de respuesta frente a la crisis financiera y económica⁷.

La expresión, además, no solo ha sido incorporada en numerosas memorias e informes del director general, en algunos estudios generales o en informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), sino que consta en el propio título y articulado del Convenio núm. 189, de 2011, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos⁸. Es más, en 2015 el trabajo decente ha sido proclamado por las Naciones Unidas como uno de los diecisiete nuevos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales, de manera conjunta, integran la denominada Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

En todo caso, si bien ha sido considerado por algunos como un «nuevo bien público mundial»⁹, lo cierto es que actualmente no existe un concepto único y universalmente aceptado del término. El trabajo decente es, por suerte o por desgracia, una noción todavía indeterminada. De ahí que, tanto desde el propio organismo internacional como desde la comunidad científica, en las últimas décadas se haya venido desarrollando una extensa labor conceptual, interpretativa y empírica a fin de precisar su alcance y contenido¹⁰.

5 NACIONES UNIDAS., *Documento Final de la Cumbre Mundial 2005*, de 20 de septiembre de 2005, A/60/L.1, disponible en castellano en el siguiente enlace: <https://undocs.org/es/A/60/L.1> (última consulta: 17.08.2020).

6 Prefacio de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97.ª reunión en Ginebra el 10 de junio de 2008, p. 1.

7 OIT, *Un Pacto Mundial para el Empleo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión, Ginebra, 2009.

8 El artículo 6 dispone que «Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad».

9 BOUTIN, C., *De la mondialisation à l'universalisation: une ambition sociale*, Rapport intermédiaire au Président de la République, Collection des rapports officiels, 2010, pp. 51 y ss.

10 Sin ánimo exhaustivo, en el seno de la OIT, la Revista Internacional del Trabajo en el año 2003 dedicó un número monográfico a «La medición del trabajo decente». En este número participaron autores como GHAI, D., «Trabajo decente. Concepto e indicadores», en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, 2003, pp. 125-160 o ANKER, R. y otros, «La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos», en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, 2003, pp. 161-195. Desde la doctrina científica, en cambio, puede destacarse RODGERS, G., «El trabajo decente como una meta para la economía global», en *Boletín Cinterfor*, núm. 153, 2001, pp. 9-28; BAYLOS GRAU, A., «Sobre el trabajo decente: la formación del concepto», en *Derecho & Sociedad*,

Con la presente investigación, pretendo sumarme al debate en curso sobre la necesidad de dotar de un contenido más preciso al término; no obstante, para ello, he considerado oportuno partir de sus inicios; analizar seguidamente su significado léxico así como su intención subyacente; para culminar con una propuesta de «bloque convencional» de trabajo decente que pudiera constituir un «mínimo común denominador internacional» por debajo del cual no debería ser jurídicamente tolerable el desempeño de ningún tipo de actividad laboral¹¹.

II. EL TRABAJO DECENTE COMO REACCIÓN

El trabajo decente surge como respuesta a un contexto de criticidad socioeconómica mundial. Pasado tan solo un año desde la aprobación de la Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo¹², el director general entrante de la OIT lanzó en 1999 el Programa de Trabajo Decente con la intención de crear un «sólido marco social» capaz de afrontar los complejos desafíos ocasionados por el fenómeno de la globalización económica¹³.

Mediante el diálogo social entre gobiernos, empleadores y trabajadores, la OIT se ha esforzado siempre por promover los derechos fundamentales de los trabajadores del mundo a fin de garantizarles una amplia difusión de la prosperidad y el bienestar, fomentar el empleo remunerado, proporcionar protección social y mejorar así las condiciones de trabajo y de vida de las personas¹⁴. No obstante, su labor no ha sido un camino de rosas, pues ha tenido que afrontar uno de los siglos más turbulentos de la historia de la humanidad.

A finales del siglo XX, el organismo se encontró de nuevo en serias dificultades. Como admitiría el director general, para entonces, el mundo y la OIT estaban «viviendo momentos de

núm. 15-16, 2012, pp. 77-120 y GIL y GIL, J. L., «Concepto de trabajo decente», en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 15-18, 2012, pp. 77-120; entre numerosas otras publicaciones.

11 Expresión de GALLIN, D., «Sindicalismo y Nuevo Orden Mundial», en *Globalización y sindicalismo. Vol. 2: Por un nuevo internacionalismo*, obra colectiva, editor Joaquín ARRIOLA, Germania, Valencia, 2001, p. 53.

12 Se trata de un instrumento breve que ha clasificado un conjunto de convenios como «fundamentales», obligando, por tanto, a todos los Estados miembros que se han incorporado libremente a la Organización, a respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos en ellos contenidos, con independencia de si los han ratificado o no. En un primer momento, estos convenios eran el núm. 87 y el núm. 98, sobre la libertad sindical y la negociación colectiva; el núm. 29 y el núm. 105, sobre el trabajo forzoso; el núm. 100 y el núm. 111, sobre igualdad y no discriminación; y el núm. 138 y el núm. 182, sobre el trabajo infantil. No obstante, en junio de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado una resolución para sumar los convenios núm. 155 y núm. 187, sobre la seguridad y salud en el trabajo, ampliando así a diez el número de convenios fundamentales.

13 OIT, *Memoria del director general: Trabajo decente...*, op. cit.

14 ILO, *Statement by Mr. Juan Somavía upon taking his oath of Office*, International Labour Organization, Geneva, 1999.

gran turbulencia»¹⁵. La desenfrenada mentalidad competitiva y los constantes cambios económicos aflorados a raíz de la integración económica mundial estaban teniendo importantes repercusiones en el mundo del trabajo. Las necesidades humanas parecían haber caído en el olvido. Se había producido una auténtica ruptura entre lo económico y lo social.

La Declaración de la OIT de 1998 fue considerada una respuesta insuficiente para encarar el complejo proceso de globalización económica. Como se ha señalado desde la doctrina académica, lo que se necesitaba no era un «mínimo civilizatorio» sino, más bien, «un estándar de adecuación normativa estatal y colectiva sobre las relaciones laborales»¹⁶. En otras palabras, urgía un marco de políticas en el que los objetivos en materia de empleo y sociales conformasen una estrategia integral de desarrollo¹⁷.

Precisamente por ser «el punto de referencia mundial en materia de conocimientos relativos al empleo y los asuntos laborales, así como el centro de acción normativa en el mundo del trabajo, una plataforma para el debate y la negociación sobre la política social y un proveedor de servicios de movilización, información y adopción de medidas políticas»¹⁸, la OIT se sintió aludida y tomó las riendas del asunto.

Antes, sin embargo, debía solventar los dos tradicionales problemas que el propio organismo venía arrastrando, en la medida en que podrían dificultar sus esfuerzos para afrontar esta situación¹⁹.

El primero de ellos, como declararía el mismo director general, aludía a «la tendencia institucional a engendrar una gama creciente de programas sin un orden de prioridad claramente fijado que organice y ensamble sus actividades, lo cual ha diluido el impacto de la OIT, difuminando su imagen, recortado su eficacia y desconcertado a su personal»²⁰. En el momento de su toma de posesión, el organismo disponía de unos treinta y nueve programas principales en activo. Esto, en parte, era consecuencia directa de la excepcional riqueza de su mandato. Además, los diferentes temas de los derechos en el trabajo, el empleo y las condiciones de trabajo tendían a ser manejados por separado, como si de compartimentos estancos se tratara, sin profundizar en cómo y por qué las diferentes dimensiones del trabajo se relacionan y entrelazan entre sí. Por tanto, la OIT, para salir adelante, debía necesariamente acotar sus prioridades y regir su quehacer político «por el criterio de la adecuación, la excelencia y la eficacia»²¹.

El segundo de los problemas, más complejo, derivaba del frágil consenso entre los mandantes de la OIT surgido al término de la Guerra Fría. El carácter tripartito de la organización ha sido siempre la peculiaridad que lo ha distinguido de los otros organismos sociales, pero la desconfianza y la desmedida defensa de sus intereses individuales, había tornado su con-

15 OIT, *Memoria del director general: Trabajo decente...*, *op. cit.*

16 BAYLOS GRAU, A., «Sobre el trabajo...», *op. cit.*, p. 20.

17 RODGERS, G., «El trabajo decente como una meta para la economía global» en *Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, núm. 153, 2002, p. 13.

18 OIT, *Memoria del director general: Trabajo decente...*, *op. cit.*

19 *Ibid.*

20 *Ibid.*

21 *Ibid.*

vivencia imposible. Para afrontar la globalización, no obstante, hacía falta un diálogo social fuerte y un tripartismo sólido, pues sin el consenso interno muy difícilmente podrían influir en la esfera política internacional²².

Habida cuenta de la situación, el director general decidió emprender una serie de consultas entre los mandantes con el objetivo de esclarecer qué expectativas tenían ellos del organismo y preparar, en base a ello, el programa con el que iniciaría su mandato. De ahí comprendió que la OIT necesitaba una dirección que pudiera representar de manera conjunta, las prioridades de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, y que permitiera lanzar a la opinión pública un mensaje claro sobre su acción futura.

Este mensaje claro pronto se materializó en el denominado paradigma internacional del trabajo decente. Por consiguiente, no erraríamos al afirmar que éste nace como una reacción con un triple propósito²³: en primer lugar, reorganizar la oficina para hacerla más eficaz; en segundo lugar, restablecer un punto de encuentro entre los mandantes de la OIT; y, por último, erigir un mensaje preciso e integrado a fin de reforzar su posición en la arena internacional y encarar los efectos sociales de la globalización²⁴.

III. EL TRABAJO DECENTE: UN MENSAJE PROMOCIONAL

El trabajo decente es, en opinión de muchos, un concepto «evolutivo» o «en construcción»²⁵, en la medida en que se le ha ido dotando de contenido con el pasar de los años. Como ya se ha mencionado, la primera aparición expresa y formal de la expresión trabajo decente se da en la Memoria del director general de la OIT en 1999. Ahí es definido como «un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad» en el que se protegen los derechos y cuenta con unos ingresos y una protección social adecuada²⁶. De esta primera —y quizás preliminar— formulación, se colige claramente que este es: a) un trabajo productivo; b) con protección de derechos; c) remuneración adecuada; y d) protección social justa.

En esta misma dirección, afirma el texto de la Declaración Ministerial del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas sobre generación de empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos de 2006 que «el trabajo decente para todos (...) comprende la pro-

22 *Ibid.*

23 La estrategia del trabajo decente surge como reacción a un contexto socioeconómico delicado y preocupante en el que la categoría de trabajo se hallaba fuertemente debilitada. LANARI M.E., *Trabajo decente: significado y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición*, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina, 2005, p. 107.

24 REYNAUD, E., *The International Labour Organization and globalization: fundamental rights, decent work and social justice*, ILO Research Paper no. 21, International Labour Office, Geneva, 2018, p. 12.

25 Por todos, ERMIDA URIARTE, O., «Trabajo decente y formación profesional», en *Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, núm. 151, 2001, p. 13.

26 OIT, *Memoria del director general: Trabajo decente...*, *op. cit.*

tección social, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y el diálogo social»²⁷. En esta ocasión, si bien se omite toda referencia en materia de ingresos, se valora positivamente la mención expresa al tripartismo y diálogo social.

Poco después, la OIT amplía la definición afirmando que se trata de «la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres»²⁸.

Es evidente que, con esta iniciativa, básicamente, se ha buscado revalorizar el trabajo. No basta un trabajo cualquiera. No es suficiente con crear puestos de trabajo, sino que éstos, además, deben ser de una «cierta calidad»²⁹.

Ahora bien, el principal problema entorno a esta «nueva» expresión guarda relación con el lenguaje que se ha optado por emplear desde la organización. En efecto, el uso del adjetivo «decente» ha descolocado a muchos ya que, como se ha señalado, no tiene antecedentes en el laboralismo³⁰.

Acostumbrados al uso de calificativos tales como «digno», «justo», «de calidad» o «con derechos» para acompañar el trabajo —expresiones todas ellas que surgieron desde las luchas particulares del movimiento obrero por la mejora de las condiciones de trabajo—, desde la doctrina, son muchos los que han dudado de la idoneidad del término «decente». Hay quien incluso ha llegado a sospechar que la utilización de este nuevo concepto pudiera tratarse de un movimiento razonado de la OIT para huir del nivel de exigencia que la reivindicación del trabajo y sus condiciones precisan³¹.

27 Puede consultarse en el siguiente enlace: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/GB/297/GB.297_WP_SDG_1_span.pdf (08.11.2023)

28 Definición extraída de la página oficial de la OIT: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm> (08.11.2023).

29 OIT, *Memoria del director general: Trabajo decente...*, op. cit.

30 Destaca Barretto, G., «Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa», en *Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, núm. 151, 2001, p. 154, que este término no se había utilizado con anterioridad en el estricto ámbito jurídico-laboral, sin embargo, sí se había empleado en el ámbito del Derecho internacional de los derechos humanos, concretamente en el art. 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual, en su versión en inglés, exige a los Estados miembros la garantía de un «*decent living for themselves and their families*», traducido en castellano como unas «condiciones de existencia dignas para ellos y sus familias».

31 En este sentido, explica ZUBERO, I., «Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa» en *Se busca trabajo decente*, obra colectiva, Ediciones Hoac, Madrid, 2007, pp. 14-15, que el lenguaje utilizado es fundamental en la medida en que «los cambios (en el mismo) comportan cambios en la percepción de la realidad, de manera que quien controla el lenguaje controla, o tiene muchas más probabilidades de controlar, la realidad».

En todo caso, antes de sacar conclusiones apresuradas, con el objeto de comprender qué se oculta tras esta expresión, considero que lo primero que se debe hacer es analizar la noción desde una perspectiva puramente semántica.

La expresión «trabajo decente» es una traducción literal del inglés *decent work*. De manera que, si seguimos la pista y acudimos al *Oxford Learner's dictionary* o al *Merriam Webster dictionary*, se observa que el sustantivo *decency* alude a «un comportamiento socialmente aceptable» o a un «comportamiento conforme con las normas generalmente aceptadas sobre moral y comportamiento respetable»³². Análogamente, el adjetivo *decent* significa «de buen nivel o calidad», «honesto y justo», «adecuado, conveniente» o «satisfactorio»³³.

De acuerdo con estas definiciones es indiscutible que, en inglés, el adjetivo «decente» tiene un significado muy concreto dado que, si alguien afirma tener un empleo o un ingreso decente, se está expresando algo positivo³⁴. Se sobrentiende que el empleo y los ingresos son buenos, es decir, que satisfacen las expectativas propias y las de la comunidad pero que, simultáneamente, no son exagerados ni mucho menos idílicos, sino que entran dentro de las aspiraciones razonables de las personas razonables. Así las cosas, «un trabajo calificado como decente no es excepcional ni entusiasmo, pero es “aceptable”, “correcto” y “conveniente”»³⁵, en el sentido de que las condiciones sociales y económicas que éste ofrece son suficientes para que tanto el trabajador como sus familiares puedan vivir dignamente.

El problema aparece, pues, cuando se traduce en otros idiomas, ya que es en este proceso en el que su significado puede verse alterado o perder parte de su esencia. El término «decente», en efecto, es uno de esos vocablos que no siempre se traduce bien. Su significado puede variar en otras lenguas y, en ocasiones, incluso ser interpretado en su sentido estricto de lo opuesto a lo «indecente» y, por tanto, con connotaciones morales³⁶.

Aun así, probablemente por motivos de coherencia lingüística, la organización ha decidido emplear el mismo término en sus otros dos idiomas oficiales³⁷. En todo caso, ¿transmiten las expresiones *travail décent* —en francés— y *trabajo decente* —en castellano— el mismo significado que en inglés?

El adjetivo decente deriva del latín *decēns -entis*, que significa conveniente, apropiado o adecuado. De hecho, la palabra *decens* constituye el participio del verbo *decere*, que equivale a «ser apropiado». En francés, según el *Petit Robert*, el término *décent* expresa algo «acorde

32 Extraído de <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/decency> y <https://www.merriam-webster.com/dictionary/decency> (última consulta 05.11.2023).

33 Definiciones encontradas en el diccionario <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/decent?q=decent> y <https://www.merriam-webster.com/dictionary/decent> (última consulta: 05.11.2023).

34 RODGERS, G., «El trabajo decente...», *op. cit.*, p. 14.

35 AUVERGNON, P., «De Declaración en Declaración de la OIT: El trabajo decente, lema de acompañamiento social de la globalización», en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 15-18, 2012, p. 1/12 (versión electrónica accesible en Smarteca).

36 RODGERS, G., «El trabajo decente...», *op. cit.*, p. 14.

37 Coincido con GIL Y GIL, J. L., «Concepto de trabajo...», *op. cit.*, p. 1/25 (versión electrónica disponible en Smarteca).

con la decencia, apropiado, adecuado» o «de nivel aceptable, correcto»³⁸; similarmente, para el *Dictionnaire Larousse* significa «conforme a la decencia, las buenas costumbres, la modestia, el decoro» o «conveniente en términos de lo que es normal esperar, lo que se considera justo, aceptable, correcto»³⁹.

Al respecto, la Real Academia Española recoge un total de seis definiciones para el adjetivo «decente», siendo su significado primario «honesto, justo y debido». Es tan solo en la cuarta acepción que es definido como «digno, que obra dignamente» y en la sexta como «de buena calidad o en cantidad suficiente»⁴⁰. El Diccionario de María Moliner lo define, de igual modo, como «decoroso», que «permite vivir decentemente», es decir, «sin pobreza o miseria, pero sin lujo»⁴¹.

Desde luego, sobre la base de estas premisas, aunque en castellano lo opuesto a la «decencia» es la «indecencia», un término con una carga moral extraordinaria, no se puede negar que, en un sentido amplio, la expresión promovida por la OIT emite la idea de un empleo respetuoso de la persona y los derechos básicos y fundamentales del trabajador. Dicho de otro modo, un trabajo indecente no tiene por qué ser un trabajo inmoral, más bien se trata de reflejar un trabajo inapropiado, no tanto por la actividad que se desarrolla, sino por las condiciones en las que ésta es ejecutada⁴².

Precisamente por esta razón, una parte de la doctrina estima que el término no solo constituye el perfecto acompañante para el sustantivo trabajo, sino que, además, es el más adecuado para adjetivarlo, ya que representa la combinación de algo «suficiente y deseable»⁴³. Es más, se ha afirmado que este vocablo tiene la capacidad de comunicar «la idea de una ambición realista de que se cumplan unas normas sociales básicas en materia de ingresos, condiciones de trabajo y seguridad, derechos y dignidad»⁴⁴.

38 Definición procedente de <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/decent> (última consulta: 05.11.2023).

39 Disponible en el siguiente enlace: <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/décent/22091> (última consulta: 05.11.2023).

40 Extraído de <https://dle.rae.es/decente> (última consulta: 06.11.2023)

41 MOLINER, M., *Diccionario del uso del español*, Gredos, Madrid, 2000, p. 414.

42 BORDAS MARTÍNEZ, J. y PINILLA GARCÍA, F. J., «¿Trabajo decente o trabajo indecente?», en *Tendencias sociales. Revista de Sociología*, núm. 5, 2020, p. 81.

43 Señala RODGERS, G., «El trabajo decente...», *op. cit.*, p. 14, que es esta su acepción más corriente en inglés. Precisamente por este motivo ERMIDA URIARTE, O., «Trabajo decente y...», *op. cit.*, pp. 9-10 y BARRETTO, G., «Concepto y dimensiones...», *op. cit.*, p. 156, lo han considerado el vocablo más apropiado, en la medida en que tiene un poder explicativo especialmente sugerente en su propio recinto del lenguaje común. En esta misma línea, LOZANO LARES, F., «La eficacia jurídica del concepto de trabajo decente», en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, núm. 4, 2016, p. 4.

44 VV.AA., *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social: 1919-2009*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2009, p. 4.

No obstante, existe un sector doctrinal contrario que ha manifestado su profunda desaprobación puesto que hubiese preferido hablar de «trabajo digno»⁴⁵, tal y como se ha venido haciendo en las versiones en italiano —*lavoro dignitoso*⁴⁶— y en alemán —*menschenwürdige Arbeit*⁴⁷—.

En este sentido, se ha señalado que al hablar de trabajo decente se ha desaprovechado la oportunidad de vincular la noción, de una parte, con la corriente de pensamiento que estima la protección de la dignidad del trabajador como la función primigenia del Derecho del trabajo⁴⁸; y, de otra, con la dignidad humana reconocida en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos y en algunas Constituciones como, por ejemplo, la alemana (art. 1.1), la italiana (art. 3.1) o la española, que reconoce «la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social» (art. 10.1)⁴⁹.

Otros, en cambio, creen que ambos vocablos son inadecuados en cuanto transmiten un concepto desacertado del trabajo⁵⁰. La dignidad y la decencia —considerados sinónimos— reside en la propia cualidad personal del trabajador y en la orientación que lo guía, pero nunca en el régimen contractual al que queda sujeto; de modo que, salvo supuestos excepcionales

45 Tanto BAYLOS GRAU, A., «Sobre el trabajo...», *op. cit.*, p. 21 como BAEZA SANJUAN, R., «Una aproximación al concepto de “trabajo decente”», en *Fundación Primero de Mayo*, Comisiones Obreras Servicios, 2017, p. 1/5, han señalado que hubiesen preferido el término «digno» o cualquier otra acepción más o menos afortunada. En opinión de FERRER DUFOL, J., «Trabajo decente (digno) y formación profesional», en *Boletín Cinterfor. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, núm. 151, 2001, nota a pie de página 1.ª, la expresión «trabajo decente» omite toda dimensión dignificante del trabajo. En esta misma dirección, AUVERGNON, P., «De Declaración en...», *op. cit.*, p. 1/12 (versión electrónica accesible en Smartteca) señala que la noción de «trabajo decente» se limita a expresar la idea de la «suficiencia», la cual se sitúa en un «grado por debajo» de la de «trabajo digno», quedando lejos de toda dimensión «dignificante».

46 Esta es la traducción oficial que emplea la OIT en la *Dichiarazione dell'ILO sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta*, de 10 de junio de 2008, disponible en el siguiente enlace: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/genericdocument/wcms_151919.pdf (última consulta: 02.11.2023).

47 Tal es la terminología utilizada por la Organización en *Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung*, de 10 de junio de 2008, disponible en el siguiente enlace: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-berlin/documents/genericdocument/wcms_100192.pdf (última consulta: 02.11.2023).

48 En especial, el texto de SINZHEIMER, H., «La esencia del Derecho del Trabajo» publicado en 1927, extraído de su obra posterior, *Crisis económica y derecho del trabajo. Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del trabajo*, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1984, pp. 69-77, en el que se recuerda que nuestra disciplina no se limita únicamente a regular las relaciones patrimoniales entre individuos, sino también y, sobre todo, a proteger un compromiso en el que está implicada la persona humana y, por ende, su propia dignidad personal.

49 GIL Y GIL, J. L., «Concepto de trabajo...», *op. cit.*, p. 1/25 (versión electrónica disponible en Smartteca),

50 Esta controvertida, aunque interesante, tesis ha sido primero presentada en diversos foros formales e informales y, posteriormente, desarrollada en VIGO SERRALVO, F., «Repensemos el *trabajo decente*. Sobre lo inadecuado de este lema y los motivos por los que la dignidad del trabajo es independiente de las condiciones en las que se presta», en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derechos del Empleado*, vol. 10, núm. 1, 2022, pp. 69-112.

y con independencia de las condiciones materiales en las que sea desarrollado, todo trabajo es siempre digno y también decente, pues son valores inherentes a la persona humana, que no pueden concederse ni tampoco arrebatare externamente.

En ocasiones, la propia Organización ha empleado «trabajo decente» y «trabajo digno» indistintamente, pero la misma ha aclarado recientemente que con el empleo del adjetivo «decente» su intención ha sido la de reflejar el elemento de «valor» que las personas atribuyen al trabajo, algo que por el contrario no es capaz de transmitir, por ejemplo, el término «calidad»⁵¹.

Siendo así, el término decente lleva implícitos los estándares de cada sociedad⁵². De manera muy expresiva, se puede afirmar que el «trabajo precario» constituye la antítesis conceptual y práctica del derecho a un «trabajo decente»⁵³, ya que un déficit de éste último, equivale, en palabras de la OIT, a «una oferta de empleo insuficiente, una protección social inadecuada, la denegación de los derechos en el trabajo y deficiencias en el diálogo social»⁵⁴ o, en otros términos, en las nociones de privación y exclusión en la medida en que ello implica que un determinado contexto laboral no alcanza los estándares de trabajo socialmente esperados⁵⁵.

La expresión «trabajo decente», a mi parecer, no pretende esconder segundas intenciones, ni tampoco se corresponde con una estrategia para disminuir el nivel de exigencia requerido por las reivindicaciones del trabajo y sus condiciones. En todo caso, surge como un mensaje o, mejor dicho, un eslogan promocional del organismo internacional para afrontar los impactos negativos generados por el fenómeno de la globalización económica⁵⁶.

51 SOMAVÍA, J., «El Programa de trabajo decente de la OIT como aspiración de las personas: inserción de los valores y la ética en la economía global», en *El Trabajo Decente. Puntos de vista filosóficos y espirituales*, obra colectiva, director Dominique Peccoud, Organización Internacional del Trabajo, Madrid, 2016, p. 6.

52 RODGERS, G., «El trabajo decente...», *op. cit.*, p. 22.

53 CABEZA PEREIRO, J., *Ensayo sobre el trabajo precario y las personas vulnerables*, Laborum, Murcia, 2015, p. 27 y MONEREO PÉREZ, J.L. y LÓPEZ INSUA, B.M., «La garantía internacional del derecho a un “trabajo decente”», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 177, 2015, p. 19/32 (versión electrónica accesible en Smarteca), califican el «trabajo precario» o la «precariedad laboral» como los perfectos antónimos del trabajo decente. Pese a la ambigüedad del término, conforme a estos últimos autores, a grandes rasgos el trabajo precario se identifica a partir de las cuatro siguientes dimensiones: 1) la inestabilidad e inseguridad en el empleo, generalmente derivada de las frecuentes transiciones y rotaciones laborales (*flexibilidad externa*); 2) las propias condiciones de trabajo, incluyendo salarios bajos, inseguridad y riesgos para la salud laboral, constante movilidad funcional, geográfica y de tiempo de trabajo, entre otros (*flexibilidad interna*); 3) una mayor vulnerabilidad de los trabajadores precarios nacida de la individualización del trabajo y de la pérdida de fuerza de las organizaciones sindicales y de los instrumentos colectivos; y, por último, 4) la deficitaria protección social y de Seguridad Social.

54 OIT, *Memoria del director general: Reducir el déficit de trabajo decente – un desafío global*, Conferencia Internacional del Trabajo, 89.ª reunión, Ginebra, 2001, p. 68.

55 En este sentido, NIZAMI, N. y PRASAD, N., *Decent work: Concept, Theory and Measurement*, Palgrave Macmillan, Singapore, 2017, p. 17.

56 Coincido aquí con AUVERGNON, P., «De Declaración en...», *op. cit.*, p. 1/12 (versión electrónica accesible en Smarteca) para quien la expresión trabajo decente representa «un lema de acompañamiento social de la globalización».

En efecto, el trabajo decente es nuevo en la forma de enunciarlo y en su denominación tan pegadiza, pero no lo es en su sustancia⁵⁷. Si bien esta expresión no aparece ni en el primer texto constitucional de 1919, ni tampoco en la Declaración de Filadelfia a este anejo en 1944, las ideas que aglutina han subyacido siempre, desde sus orígenes, en la filosofía del propio organismo⁵⁸.

En un período de manifiesta desigualdad y enorme incertidumbre global, el paradigma internacional del trabajo decente aspira a recuperar el «espíritu de Filadelfia» cuyo objetivo no es otro que el de promover el desarrollo y el bienestar de las personas «en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades», cuatro condicionantes que, como se ha podido comprobar, figuran expresamente ya en la definición primigenia del trabajo decente. Recordemos, además, que la Declaración de Filadelfia de 1944 insistía en la dimensión subjetiva del trabajo sobre aquella objetiva, afirmando la preeminencia de la persona del trabajador, en cuanto sujeto que trabaja, frente al fruto, resultado o producto final del trabajo humano⁵⁹. Defendía, además, que la persona trabajadora no podía ser utilizada como simple medio y que el trabajo, en cualquier caso, no debe agotarse en los aspectos meramente materiales, sino que debe posibilitar la realización personal, la integración en la sociedad y la participación en la comunidad. En otras palabras, el trabajo debe permitir al hombre «perseguir su bienestar material» y también «su desarrollo personal»⁶⁰.

El trabajo decente surge, por tanto, como una suerte de «*deja-vú*»⁶¹ que, con igual o mayor intensidad, devuelve todas esas reivindicaciones al presente para ser recogidas bajo un único marco integrado y coherente⁶². La fórmula del trabajo decente propone así un medio para revitalizar unos principios y objetivos que han estado siempre en el centro de la acción del organismo pero que, por circunstancias varias, han ido perdiendo cada vez más influencia. Aglutina los objetivos históricos de la organización: la promoción de los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social. No es más que la expresión contemporánea de la preocupación permanente de la OIT por la paz, la justicia social, la democracia

57 Son diversos los autores que consideran que el trabajo decente no ha aportado nada sustancialmente nuevo. Sin ánimo exhaustivo, LANARI, M.E., *Trabajo decente...*, *op. cit.*, p. 108; HUGHES, S., «The International Labour Organisation» en *New Political Economy*, vol. 10, núm. 3, 2005, p. 420 y BORDAS MARTÍNEZ, J. y PINILLA GARCÍA, F.J., «¿Trabajo decente o...?», *op. cit.*, p. 84.

58 De hecho, para EGGER, P. y SENGENBERGER, W., «Problemas y políticas del trabajo decente», en *Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, núm. 151, 2011, p. 29, «el trabajo decente es un reflejo veraz de la Constitución de la OIT».

59 GIL Y GIL, J. L., «Concepto de trabajo...», *op. cit.*, p. 1/25 (versión electrónica disponible en Smarteca).

60 Puede accederse a la versión completa del texto en el siguiente enlace: <https://www.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf> (09.11.2023)

61 Este término, en francés, significa literalmente «ya visto» y solemos emplearlo para hacer referencia a la extraña experiencia que sentimos cuando un momento determinado se repite, como si lo rescatáramos del pasado lejano.

62 Explica acertadamente LANARI, M.E., *Trabajo decente...*, *op. cit.*, p. 109, que esta fórmula «nos evoca a la visión cíclica de la historia (...) y nos predispone también a reiterar la vigencia de nociones como equidad y justicia, para abordar la actual cuestión social que, aunque más compleja, mantiene como entonces la demanda esencial de afrontar la exclusión».

y la igualdad⁶³. Constituye así «una reformulación, en lenguaje sencillo, directo y fácilmente comprensible, del mensaje que transmite la OIT desde sus orígenes»⁶⁴.

En suma, el trabajo decente recoge el «anhelo básico de la gente de todo el mundo» de poder obtener un empleo con el que poder «sustentarse a sí mismo y a sus familias en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humanas»⁶⁵. Esencialmente, busca mejorar la calidad de la vida de las personas, lo que se refiere no solo, por ejemplo, a su nivel de ingresos, pues «el trabajo sólo es realmente «decente» cuando es un medio de transformación humana o de realización de uno mismo, tanto en el sentido material como en el ético y espiritual»⁶⁶. Para la OIT esto es, nada más y nada menos, que un retorno a sus inicios.

IV. CONCRETANDO EL TRABAJO DECENTE: UNA PROPUESTA DE CONTENIDO NORMATIVO

En el apartado anterior, se ha podido constatar que el trabajo decente ha recibido críticas y elogios a partes iguales. Si para algunos se trata de una noción excesivamente «subjética», «elástica», «vaga» o «abstracta», cuyos difusos perfiles pueden dar pie a una multiplicidad de interpretaciones⁶⁷; otros, por el contrario, encuentran precisamente en su indeterminación su principal fuerza institucional⁶⁸.

63 A diferencia de autores como QUINTERO LIMA, M.G., «ODS 8: trabajo decente y el futuro del trabajo», en *Primavera*, núm. 132, 2019, p. 74, que consideran el trabajo decente como «la cristalización moderna de la primigenia Justicia social», coincido con TREBILCOCK, A., *From social justice to decent work: An overview of the ILO's guiding ideals 1919-2008*, International Institute for Labour Studies, Geneva, 2009, pp. 29-30 quien está convencida de que el trabajo decente y la justicia social no solo son objetivos distintos, sino que el primero es menos extenso que el segundo. La propia autora se pregunta si el trabajo decente ha suplantado la justicia social y acaba concluyendo que el trabajo decente es tanto un ideal como un medio para alcanzar otros ideales, especialmente la justicia social. Éste, más que haberla suplantado, constituye una vía esencial para la consecución del objetivo primordial de la justicia social.

64 GIL Y GIL, J. L., «Concepto de trabajo...», *op. cit.*, p. 3/25 (versión electrónica disponible en Smarteca).

65 EGGER, P. y SENGENBERGER, W., «Problemas y políticas...», *op. cit.*, p. 28.

66 AA.VV., «Síntesis de las comunicaciones presentadas por distintas tradiciones humanistas, filosóficas, espirituales y religiosas», en *El Trabajo Decente. Puntos de vista filosóficos y espirituales*, Organización Internacional del Trabajo, obra colectiva, director Dominique Peccoud, Madrid, 2016, p. 25.

67 Algunos de los mandantes empleadores de la OIT se han mostrado reticentes y ciertos gobiernos poco entusiastas con el término. La consejera técnica de empleadores de Canadá, por ejemplo, ha afirmado que se trata de un «concepto vago y subjetivo que tiene corolarios poco afortunados en todos los idiomas», *vid.*, OIT, *Actas de la 90.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Ginebra, 2002, p. 70.

68 HUERTAS BARTOLOMÉ, T., «Derecho del Trabajo y globalización: el trabajo decente como nuevo paradigma internacional del trabajo», en *Relaciones laborales, organización de la empresa y glo-*

No se puede negar que su ambigüedad le ha servido para alcanzar la más alta cima. No solo se ha insertado en los discursos de algunos de los foros políticos mundiales más importantes, sino que desde 2015 se ha proyectado universalmente al ser instituido como uno de los diecisiete objetivos con los que han acordado comprometerse los más de 190 Estados miembros de las Naciones Unidas⁶⁹.

Ahora bien, habiéndose asentado ya en el discurso político internacional, creo que ha llegado el momento de dar un paso más y dotarlo de un contenido normativo concreto a fin de que pueda desplegar toda su operatividad, dejando de ser un paradigma para llegar a materializarse en la sociedad.

La realidad es que la OIT viene insistiendo en esta necesidad de dotarlo de contenido legal vinculante desde el mismo momento de su lanzamiento. Ya en el año 2000 se subrayó la importancia de «relacionar el concepto de trabajo decente con las normas internacionales del trabajo vigentes, para poner de manifiesto la conexión existente entre el trabajo decente y ciertos elementos como la calidad del trabajo, la seguridad y la representación, así como la utilidad de la labor de promoción de un trabajo decente para todos los mandantes de la OIT»⁷⁰.

Considerando que la aplicación de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 había revelado que los «elementos que encierran las normas y principios de la OIT pueden contribuir a configurar el concepto de trabajo decente», reconociéndose, por tanto, que «las normas internacionales del trabajo relacionadas con los cuatro objetivos estratégicos sirven para definir las medidas que exige su cabal cumplimiento en las diferentes variantes de desarrollo», se confió la búsqueda del vínculo entre el concepto de trabajo decente y las normas internacionales del trabajo al Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL).

Desde entonces, la OIT ha seguido esforzándose por encontrar la justa conexión entre la expresión de trabajo decente y las normas internacionales del trabajo con el propósito de hacer efectivo el cumplimiento de los cuatro objetivos estratégicos. Es más, en la propia Memoria del director general presentada ante la 92.^a CIT en el marco del debate sobre la dimensión social de la globalización, se enfatizó nuevamente la urgencia de determinar «un conjunto más integrado de normas internacionales del trabajo (capaz de captar) los elementos esenciales del enfoque relativo al trabajo decente»⁷¹, en el entendido de que solo fortale-

balización, obra colectiva, directores Jesús LAHERA FORTEZA y Fernando VALDÉS DAL-RÉ, Cinca, Madrid, 2010, p. 427, para quien el carácter «abierto» del término ha contribuido a convertirlo en el Programa de la Organización.

69 Para una profundización de las diversas fases por las que ha pasado el trabajo decente hasta su más alto reconocimiento internacional, *vid.*, LENZI, O., *El trabajo doméstico: un análisis a la luz del paradigma internacional del trabajo decente*, tesis doctoral, Universitat de València, Valencia, 2022.

70 OIT, *Marco de políticas y estrategias para el período 2002-2005 y examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2002-2003. Actualización del Programa de Trabajo Decente*, presentando en la 279.^a reunión del Consejo de Administración, Ginebra, 2000, Documento GB.279/PFA/6, párr. 14.

71 OIT, *Memoria del director general: Por una globalización justa – El papel de la OIT*, Conferencia Internacional del Trabajo, 92.^a reunión, Ginebra, 2004, p. 54.

ciéndose la capacidad del organismo para promover las normas internacionales del trabajo en general y los principios y derechos fundamentales en el trabajo en particular podría convertirse el trabajo decente en un objetivo de carácter mundial⁷².

Hoy por hoy, sin embargo, la OIT todavía no se ha aventurado a trazar un listado tasado de normas internacionales del trabajo que podrían colmar el concepto jurídico de trabajo decente y así delimitar su dimensión normativa. Aun así, aunque sin apuntar a normas concretas, en la reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente celebrada en Ginebra los días 8 a 10 de septiembre de 2008 sí se indicaron un conjunto de elementos que podrían dar forma al marco jurídico del trabajo decente. Estos son: (1) el pleno empleo; (2) seguro de desempleo; (3) salario mínimo legal; (4) máximo de horas de trabajo; (5) vacaciones anuales pagadas; (6) licencia de maternidad (incluidas las semanas de licencia, la tasa de sustitución y la cobertura); (7) trabajo infantil (incluidas las políticas públicas para luchar contra el mismo); (8) trabajo forzoso (incluidas las políticas públicas para luchar contra el mismo); (9) legislación sobre la protección del empleo (incluido el preaviso de terminación de la relación de trabajo, en semanas); (10) ley contra la discriminación basada en el sexo del trabajador; (11) ley contra la discriminación basada en la raza, el origen étnico, la religión o el origen nacional; (12) seguro de lesiones profesionales; (13) inspección de trabajo; (14) pensión (pública/privada); (15) incapacidad para trabajar a causa de enfermedad/licencia por enfermedad; (16) incapacidad para trabajar debido a invalidez; (17) libertad sindical y de asociación y derecho de sindicación; (18) derecho a la negociación colectiva; y, por último, (19) consultas tripartitas⁷³.

En esta misma dirección, el Pacto Mundial para el Empleo adoptado por la OIT en el año siguiente, puso de manifiesto que si bien es cierto que «el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es fundamental para la dignidad humana» y «esencial para la recuperación y el desarrollo», existen otras muchas normas internacionales básicas para realizar el Programa de Trabajo Decente, tales como las relativas a la política de empleo, los salarios, la seguridad social, la relación de trabajo, la terminación de la relación de trabajo, la administración y la inspección de trabajo, los trabajadores migrantes, las condiciones de trabajo en el marco de los contratos públicos, la seguridad y salud en el trabajo, las horas de trabajo y los mecanismos de diálogo social⁷⁴.

No cabe duda de que lo idílico sería que el concepto de trabajo decente concordase con la totalidad de convenios aprobados por la OIT, en la medida en que forman el conjunto más importante y completo de normas internacionales sobre la regulación de las relaciones de trabajo; no obstante, reconozco que se trataría de una meta claramente inalcanzable —por no decir imposible— dada la diversidad de prioridades y, sobre todo, posibilidades de los 187 Estados miembros que componen el organismo.

72 OIT, *Informe correspondiente al año 2003-2004 presentado por el presidente del Consejo de Administración a la Conferencia*, actas de la 92.ª reunión, Ginebra, 2004, párr. 8.

73 OIT, *Guía sobre los nuevos indicadores de empleo de los Objetivos del Milenio incluido el conjunto completo de indicadores de Trabajo Decente*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2009, pp. 43-47.

74 OIT, *Un Pacto Mundial para el Empleo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión, Ginebra, 2009, párr. 14, apdo. 2.º.

Es por ello que, en los últimos años, desde la doctrina académica se han avanzado distintas propuestas que señalan aquel conjunto de normas internacionales del trabajo que, de manera integrada, podría configurar el denominado «bloque convencional» del trabajo decente.

Una primera propuesta nace a partir del análisis de los comentarios publicados por la CEACR⁷⁵. Si bien con toda certeza, actualmente, el número de normas sería muy superior, para el período comprendido entre el 2002 y el 2010 sobresalen veintiocho normas que guardarían una estrecha relación con la estrategia del trabajo decente⁷⁶.

La segunda propuesta, en cambio, toma como punto de partida dos premisas básicas: la primera es la de tomar en consideración tan solo los convenios —excluyendo, por tanto, las recomendaciones— en la medida en que son éstos los instrumentos que tienen la capacidad de operar como auténticos tratados y generar obligaciones, tanto de comportamiento como de resultado, para los Estados ratificantes; también opta por prescindir de los convenios «específicos», es decir, aquellos relativos a algún aspecto concreto de las relaciones laborales, así como de los «sectoriales», esto es, los dedicados a un determinado colectivo profesional o una rama de actividad concreta⁷⁷. Con arreglo a esta metodología, se acaban distinguiendo un total de veintiocho normas internacionales que actuarían como «una espe-

75 AUVERGNON, P., «De Declaración en...», *op. cit.*, pp. 121-139.

76 Por orden decreciente de referencias los convenios destacados son los siguientes: (1) el Convenio núm. 122, de 1964, sobre la política de empleo; (2) Convenio núm. 81, de 1947, sobre la inspección del trabajo (industria y comercio); (3) Convenio núm. 111, de 1958, sobre la discriminación (empleo y ocupación); (4) Convenio núm. 138, de 1973, sobre la edad mínima; (5) Convenio núm. 182, de 1999, sobre las peores formas de trabajo infantil; (6) Convenio núm. 131, de 1970, sobre la fijación de salarios mínimos; (7) Convenio núm. 144, de 1976, sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo); (8) Convenio núm. 87, de 1948, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; (9) Convenio núm. 129, de 1969, sobre la inspección del trabajo (agricultura); (10) Convenio núm. 26, de 1928, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos; (11) Convenio núm. 98, de 1949, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva; (12) Convenio núm. 95, de 1949, sobre la protección del salario; (12) Convenio núm. 142, de 1975, sobre el desarrollo de los recursos humanos; (14) Convenio núm. 100, de 1951, sobre la igualdad de remuneración; (15) Convenio núm. 117, de 1962, sobre política social (normas y objetivos básicos); (16) Convenio núm. 120, de 1964, sobre la higiene (comercio y oficinas); (17) Convenio núm. 130, de 1969, sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad; (18) Convenio núm. 115, de 1960, sobre protección contra las radicales; (19) Convenio núm. 169, de 1989, sobre pueblos indígenas y tribales; (20) Convenio núm. 128, de 1967, sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes; (21) Convenio núm. 121, de 1964, sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; (22) Convenio núm. 102 de 1952, sobre la seguridad social (norma mínima); (23) Convenio núm. 94, de 1949, sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas); (24) Convenio núm. 24, de 1927, sobre el seguro de enfermedad (industria); (25) Convenio núm. 151, de 1978, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública; (26) Convenio núm. 149, de 1977, sobre el personal de enfermería; (27) Convenio núm. 107, de 1957, sobre poblaciones indígenas y tribales; y, (28) Convenio núm. 29, de 1930, sobre el trabajo forzoso.

77 Esta metodología ha sido avanzada por LOZANO LARES, F., «La eficacia jurídica...», *op. cit.*, pp. 27-28.

cie de suelo mínimo de *umbral de trabajo decente*»⁷⁸. Este resultado se vería actualmente incrementado por una norma más tras la adopción del Convenio núm. 190, de 2019, sobre violencia y acoso.

En cualquier caso, habiendo argumentado aquí que, a mi juicio, la noción de trabajo decente no propone nada realmente «nuevo», sino que constituye una reformulación moderna de los tradicionales principios y objetivos del organismo en una economía mundial en plena evolución⁷⁹, mi propuesta adopta, a diferencia de la precedente, un método deductivo, en la medida en que es a partir del estudio del texto constitucional inicial y de la Declaración de Filadelfia de 1994 que propongo un conjunto de normas que podrían delimitar la dimensión jurídica del trabajo decente.

Siguiendo los pasos de la segunda propuesta, mi razonamiento se limita también a observar los convenios, en cuanto normas mínimas vinculantes. Así pues, del total de 191 convenios aprobados por la OIT, se han descartado aquellos catalogados por el propio organismo como «superados»⁸⁰ o «extintos»⁸¹. Teniendo en cuenta que el objetivo del trabajo decente busca ser universal, ahí donde hubiese normas «genéricas», he considerado oportuno excluir

-
- 78 El suelo mínimo estaría, por consiguiente, compuesto por las siguientes normas: a) el objetivo básico de la promoción del empleo, quedaría plasmado en el Convenio núm. 122, de 1964, sobre la política de empleo. b) El objetivo relativo a los derechos fundamentales, sería más amplio, e incluiría el Convenio núm. 29, de 1930, sobre el trabajo forzoso; el Convenio núm. 105, de 1957, sobre la abolición del trabajo forzoso; el Convenio núm. 138, de 1973, sobre la edad mínima; el Convenio núm. 182, de 1999, sobre las peores formas de trabajo infantil; el Convenio núm. 142, de 1975, sobre desarrollo de los recursos humanos; el Convenio núm. 100, de 1951, sobre igualdad de remuneración; el Convenio núm. 111, de 1958, sobre la discriminación; el Convenio núm. 159, de 1983, sobre la readaptación profesional (personal inválidas); el Convenio núm. 1983, de 2000, sobre la protección de la maternidad; y el Convenio núm. 156, de 1981, sobre trabajadores con responsabilidades familiares. c) El objetivo básico de la protección social lo conformarían: el Convenio núm. 95, de 1949, sobre la protección del salario; el Convenio núm. 131, de 1970, sobre la fijación de salarios mínimos; el Convenio núm. 132, de 1970, sobre las vacaciones pagadas (revisado); el Convenio núm. 140, de 1974, sobre la licencia pagada de estudios; el Convenio núm. 102, de 1952, sobre la seguridad social; el Convenio núm. 168, de 1988, sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo; el Convenio núm. 158, de 1982, sobre la terminación de la relación de trabajo; el Convenio núm. 1, de 1919, sobre las horas de trabajo (industria); el Convenio núm. 30, de 1930, sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas); el Convenio núm. 14, de 1921, sobre el descanso semanal (industria); Convenio núm. 106, de 1957, sobre el descanso semanal (comercio y oficinas); el Convenio núm. 171, de 1990, sobre el trabajo nocturno; el Convenio núm. 155, de 1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores; el Convenio núm. 161, de 1985, sobre los servicios de salud en el trabajo; y el Convenio núm. 187, de 2006, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. d) El último objetivo estratégico, el relativo al diálogo social, quedaría plasmado en: el Convenio núm. 87, de 1948, sobre libertad sindical y derecho de sindicación y el Convenio núm. 98, de 1949, sobre derecho de sindicación y negociación colectiva.
- 79 Sigo aquí a SUPLOT, A., «Esquisse d'un accord-cadre relatif à l'extension de la protection sociale», en *Protection sociale et travail décent*, núm. 1272, 2006, p. 91.
- 80 Se trata de normas formalmente en vigor, pero sustituidas posteriormente por otros convenios revisados. La OIT, de hecho, no solicita ningún informe a los Estados miembros sobre su aplicación. Actualmente, son 48 los convenios superados.
- 81 Se trata de convenios derogados, retirados o reemplazados. Son 41 los convenios con este estatus.

aquellas dirigidas a una rama de actividad o colectivo determinado. En cuanto norma de carácter eminentemente técnico, también he considerado pertinente dejar al margen el recién aprobado Convenio núm. 191, de 2023, sobre un entorno de trabajo seguro y saludable, cuyo objetivo principal no es otro que introducir en ciertos convenios enmiendas derivadas de la adopción de la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Así pues, tras esta primera criba, he asignado uno o varios convenios —priorizando, en la medida de lo posible, aquellos actualizados⁸²— a los principios y objetivos liminares del organismo.

De conformidad con este método, emergen un total de treinta convenios. En su gran mayoría, coinciden con el marco jurídico avanzado por la OIT, a falta de normas relativas a las vacaciones anuales pagadas y la terminación de la relación laboral. Entre éstos se encontrarían, por supuesto, los diez convenios relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo⁸³, así como otros directa o indirectamente vinculados con éstos⁸⁴. El asunto del empleo sería abordado por diversas normas, principalmente por el Convenio núm. 122, de 1964, sobre la política de empleo⁸⁵ y otras normas vinculadas con las condiciones del empleo y trabajo⁸⁶. La tercera dimensión relativa a la protección social quedaría reflejada en un conjunto de normas que regulan aspectos estrechamente vinculados con la seguridad social⁸⁷. El Convenio núm. 81, de 1946, sobre la inspección de trabajo, destacaría la importancia de vigilar y controlar la correcta aplicación de las normas. Por último, el objetivo del diálogo social sería abordado por un único convenio⁸⁸, si bien presenta una innegable relación con algunos de los convenios considerados como «fundamentales».

82 Hay convenios que actualmente se encuentran «en situación provisoria» por haber sido ratificados por un número reducido de Miembros; convenios por los que se ha «solicitado información», en el sentido de que se ha presentado a los Grupos de Trabajo del Consejo de Administración una solicitud relativa a su pertenencia y a sus posibilidades de enmienda; y, por último, convenios «pendientes de revisión», es decir, normas que se espera que pronto serán modificadas por nuevas disposiciones en forma de Protocolo o de un nuevo convenio.

83 *Vid.* Nota a pie núm. 12.

84 Por ejemplo, el Convenio núm. 161, de 1985, sobre los servicios de salud en el trabajo y el Convenio núm. 190, de 2019, sobre la violencia y el acoso.

85 Lo acompañan el Convenio núm. 88, de 1948, sobre el servicio del empleo; el Convenio núm. 140, de 1974, sobre la licencia pagada de estudios (revisado) y el Convenio núm. 142, de 1975, sobre desarrollo de los recursos humanos.

86 El Convenio núm. 1, de 1919, sobre las horas de trabajo (industria); el Convenio núm. 14, sobre el descanso semanal (industria); el Convenio núm. 30, de 1930, sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas); el Convenio núm. 95, de 1949, sobre la protección del salario; el Convenio núm. 106, de 1957, sobre el descanso semanal (comercio y oficinas); y, el Convenio núm. 131, de 1970, sobre la fijación de salarios mínimos.

87 El Convenio núm. 102, de 1952, sobre la seguridad social (norma mínima); el Convenio núm. 121, de 1964, sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; el Convenio núm. 129, de 1967, sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes; el Convenio núm. 130, de 1969, sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad; el Convenio núm. 168, de 1988, sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo; y, el Convenio núm. 183, de 2000, sobre la protección de la maternidad.

88 El Convenio núm. 144, de 1976, sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo).

Pese a estos intentos recurrentes por reparar la tan criticada «liquidez» del término, el Grupo de los Empleadores del organismo se ha manifestado siempre en contra de la idea de definirlo jurídicamente. Desde el principio ha trazado una insuperable «línea roja» con respecto de la posibilidad de dotarlo de contenido convencional, pues entiende que esta facultad le corresponde individualmente a cada país, en función de sus particularidades y preferencias⁸⁹.

Con todo, la vinculación del trabajo decente con la acción normativa contribuiría a transitar de la teoría a la práctica de unas condiciones de trabajo mínimas. En efecto, más allá de esclarecer su significado, las normas, de una parte, «ofrecen una respuesta digna de crédito a la pregunta sobre lo que implica el trabajo decente en términos concretos en lo que se refiere a las condiciones previas (principios y derechos fundamentales), a su contenido (trabajo que reúne ciertos criterios de calidad y de seguridad) y al proceso en virtud del cual este objetivo se puede alcanzar (diálogo social)» y, de otra parte, constituyen «un indicador riguroso del progreso hacia el logro de los objetivos de la OIT, no por medio de promesas que no se han de cumplir sino en la legislación y la práctica, y el sistema de control de la OIT es el medio más avanzado de que se dispone para vigilar la aplicación de los convenios ratificados y para alentar el cumplimiento de las recomendaciones»⁹⁰. Probablemente, solo de esta forma el trabajo decente puede llegar a ser un objetivo de carácter claro, transparente y eficaz.

V. REFLEXIONES FINALES

Desde su constitución, la OIT, ha tenido siempre como prioridad la mejora de las condiciones laborales del colectivo de trabajadores. No obstante, el mundo laboral no es inmune a los cambios socioeconómicos, más bien es altamente sensible a ellos, de modo que la organización, a lo largo de los años, se ha visto obligada a responder a los múltiples desafíos que la realidad sociolaboral le ha ido planteando. En este sentido, el objetivo del trabajo decente se configura como una réplica al fenómeno de la globalización y la crisis económica y financiera.

El trabajo decente ha sido criticado de manera generalizada tanto desde la doctrina científica como desde la perspectiva sindical y patronal; sin embargo, a mi juicio, es un concepto poderoso desde la perspectiva de la necesidad de globalizar las condiciones de trabajo, pues no esconde segundas intenciones, más bien pretende responder a la voluntad del organismo de dar vida a un mensaje promocional original, que actúe en calidad de distintivo privativo capaz de renovar la imagen «quemada» de la organización.

Es más, como he defendido aquí, no estamos ante un concepto de nuevo contenido, porque la formulación de las garantías mínimas en condiciones laborales es tan antigua como la propia organización. De hecho, el trabajo decente constituye una versión moderna e integrada del mandato constitucional de la OIT, que busca devolvernos no solo al «espíritu de Filadelfia», sino al tiempo de la creación del organismo y a la terminante afirmación de que «el trabajo no es una mercancía».

89 Lo explica MAUPAIN, F., «New foundation or new façade? The ILO and the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization», en *The European Journal of International Law*, vol. 20, núm. 3, 2009, p. 838.

90 OIT, *Memoria del director general: Reducir el...*, op. cit., p. 68.

Así pues, a mi modo de ver, una de las principales críticas vertidas respecto del trabajo decente constituye precisamente su fortaleza. En efecto, este objetivo ha hecho fortuna precisamente gracias a su indeterminación, por cuanto es capaz de amoldarse a las diferentes circunstancias sociales, económicas, laborales y políticas de los diversos Estados miembros de la OIT.

También considero, no obstante, que ahora que ha alcanzado su más alto reconocimiento internacional, sería pertinente identificar el denominado «bloque convencional» del trabajo decente, pues más allá de crear ese «mínimo denominador común» por debajo del cual no debería ser jurídicamente tolerable el desempeño de ningún tipo de actividad laboral, puede tener la fuerza suficiente para contribuir a generar un marco de referencia que pudiera servir a los Miembros para sentar las bases de cara a la ratificación futura en aquellos casos en los que las condiciones y las realidades socioeconómicas no estén lo suficientemente maduras para una ratificación inmediata.