

Especificación conceptual del trabajo decente como constructo de la Organización Internacional del Trabajo

Conceptual specification of decent work as a construct of the International Labour Organization

Emmanuel Martínez-Mejía*
Pilar Nova Melle**

Resumen

El trabajo decente, en el que se protegen los derechos fundamentales laborales con ingresos justos y protección social apropiada, es un enfoque que ha guiado los objetivos estratégicos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los últimos 25 años. Sin embargo, sólo se han definido indicadores estadísticos y económicos. Por tanto, el objetivo de este artículo es contribuir a la claridad conceptual, con un marco de especificaciones, de sus características e indicadores, para un abordaje más amplio desde las Ciencias Sociales. 1) Se identificó la definición conceptual que proporciona la OIT. 2) Se proponen definiciones conceptuales de sus 11 características: a) oportunidades de empleo; b) ingresos adecuados; c) tiempo de trabajo; d) conciliación vida-trabajo; e) trabajo inadmisibles; f) estabilidad del trabajo; g) igualdad de oportunidades; h) seguridad y salud; i) seguridad social; j) diálogo social; y k) contexto económico y social del trabajo decente. 3) Se proponen definiciones conceptuales de los 89 indicadores identificados. La especificación conceptual del trabajo decente, de sus características y sus indicadores, no sólo debería tener una orientación económica, sino considerar un enfoque equilibrado ético, saludable, social, solidario, económico, sostenible y legal, para su operacionalización como constructo de investigación social y humanista.

* Doctor en Psicología Social por la Universidad Autónoma de Madrid. Doctorando en el Programa de Doctorado en Análisis de Problemas Sociales de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), España. Profesor de Tiempo Completo en la Facultad de Psicología, UNAM. Investigador SNI-1. Correo electrónico: emmanuel.martinez.mejia@comunidad.unam.mx

** Doctora en Sociología por la UNED, España. Profesora en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la misma universidad. Correo electrónico: pnova@poli.uned.es

Palabras clave: trabajo decente, operacionalización, características, indicadores, relaciones internacionales.

Abstract

Decent work, with protected labor rights with fair incomes and appropriate social protection, is an approach that has guided for the last 25 years the strategic objectives of the International Labour Organization (ILO). However, only statistical and economic indicators have been defined. Therefore, the aim of this article is to show conceptual clarity, with a framework of specifications, its characteristics and indicators, to have a broader approach from the social sciences. 1) The conceptual definition provided by the ILO was identified. 2) Conceptual definitions of its 11 characteristics are proposed: a) employment opportunities; b) adequate income; c) working time; d) work-life balance; e) inadmissible work; f) job stability; g) equal opportunities; h) health and safety; i) social security; j) social dialogue; and k) economic and social context of decent work. 3) Conceptual definitions of the 89 identified indicators are proposed. The conceptual specification of decent work, its characteristics and indicators, should not only consider an economic orientation, but also encompass a balanced ethical, healthy, social, supportive, economic, sustainable and legal approach, as a basis towards its operationalization as a research construct. social and humanist.

Keywords: decent work, operationalization, characteristics, indicators, international relations.

Introducción

El concepto “trabajo decente” es una propuesta de Juan Somavía, publicada en 1999 en la *Memoria del Director General* de la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este enfoque incluye los cuatro objetivos estratégicos de dicho organismo:¹ 1) la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; 2) el empleo; 3) la protección social y 4) el diálogo social. A partir de este planteamiento, el trabajo decente ha guiado el enfoque, los objetivos estratégicos y los esfuerzos de la OIT hasta incorporarlo a los Objetivos de Desarrollo Sustentables y la Agenda 2030. La necesidad y el apuro de evaluar el avance de la implantación del proyecto de trabajo decente en el mundo,

¹ Organización Internacional del Trabajo, *Memoria del Director. Trabajo decente y protección para todos. Décimocuarta reunión regional de los Estados miembros de la OIT en las Américas*, OIT, 1999, disponible en http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1999/99B09_143_span.pdf

indicado en la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*,² ha impulsado un gran avance en la especificación de indicadores estadísticos y económicos; sin embargo, parece que se ha pasado por alto contar con un proceso metodológico para la operacionalización del trabajo decente como constructo de investigación social y humanista.

Desde las Ciencias Sociales, la importancia de contar con definiciones claras es fundamental, ya que proporciona la base para la investigación del objeto de estudio al identificar sus propiedades y relaciones recíprocas con los aspectos o atributos que lleven a la especificación operacional de las variables para que puedan medirse. Lazarsfeld señala que el proceso metodológico para estudiar y medir constructos complejos con variables empíricas implica una serie de fases:³ 1) la representación literaria; 2) la especificación de las dimensiones; 3) la elección de los indicadores observables y 4) la síntesis de los indicadores o elaboración de índices. En este trabajo se abarcarán las tres primeras. Por tanto, el objetivo de este artículo es mostrar con claridad conceptual qué es el trabajo decente para la OIT y la especificación secuencial de las definiciones generales de sus características e indicadores.

Representación literaria del trabajo decente

Un problema social plantea una construcción abstracta, por lo que es necesario identificar un rasgo fundamental para explicar las regularidades que se quieren estudiar;⁴ de tal suerte, se utilizará esta aproximación para la definición de trabajo decente.

Ya desde la Parte XIII del Tratado de Versalles en 1919, en la que se constituye la OIT, así como sus diversas enmiendas,⁵ se señala la urgencia de mejorar de manera progresiva las condiciones de trabajo. El contexto mundial que se ha vivido desde la última década del siglo XX ha estado marcado por una transición histórica⁶

² Organización Internacional del Trabajo, *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, OIT, 2008, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_099768.pdf

³ Paul Lazarsfeld, “De los conceptos a los índices empíricos” en R. Boudon y P. Lazarsfeld, *Metodología de las Ciencias Sociales*, tomo I, 1985, pp. 35-46.

⁴ *Idem*.

⁵ Enmiendas realizadas en 1922, 1944, 1945, 1946, 1953, 1962, 1972 y 1997. Organización Internacional del Trabajo, “Constitución de la OIT” en *NORMLEX*, 2015 (última actualización: 23 de mayo de 2023) disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

⁶ Eric Hobsbawm, *Historia del siglo XX*, Crítica, 1998.

y por grandes cambios y crisis,⁷ por lo que el enfoque de trabajo decente surge como respuesta a las circunstancias generadas por una economía mundial neoliberal⁸ que, a lo largo del camino hacia la globalización, perdió su brújula moral.⁹ De tal forma que, desde su origen, la OIT establece un marco institucional que fundamenta y muestra congruencia con el proyecto de trabajo decente, que se puede observar en la definición que proporciona en su página oficial:

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.¹⁰

Especificación del trabajo decente

Un concepto corresponde a un conjunto complejo de aspectos o dimensiones,¹¹ por lo que en esta fase se definirán las características del trabajo decente. Entre los primeros estudios académicos del trabajo decente en el mundo, en 2003 Ghai¹² analiza sus indicadores, considerando cuatro: empleo, protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. En la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*,¹³ el Programa de Trabajo Decente plantea que las políticas económicas y sociales de los países deberían basarse en cuatro objetivos: 1) promover el empleo con un entorno institucional y económico sostenible; 2) adoptar y ampliar medidas de protección social sostenibles y adaptadas a las circunstancias nacionales; 3) promover el diálogo social y el tripartismo, y 4) respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Por su parte, un documento de debate para la reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente, en

⁷ Ulrick Beck, *La sociedad del riesgo global*, Siglo XXI, 2002.

⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Memoria del Director. Trabajo decente y protección para todos. Decimocuarta reunión regional de los Estados miembros de la OIT en las Américas*, op. cit.

⁹ Juan Somavía, *El trabajo decente: una lucha por la dignidad humana*, OIT, 2014, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf

¹⁰ Disponible en <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

¹¹ Paul Lazarsfeld, op. cit., pp. 35-46.

¹² Dharam Ghai, "Trabajo decente. Concepto e indicadores" en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, 2003, pp. 125-160.

¹³ Organización Internacional del Trabajo, *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, op. cit.

el punto 2.10, la OIT¹⁴ señaló la necesidad de realizar un esbozo de una metodología global que incluyera: a) la definición de un modelo global de indicadores cualitativos y cuantitativos que puedan utilizarse para medir los progresos alcanzados en materia de trabajo decente en los países; b) la compilación de datos estadísticos e informaciones cualitativas relacionados con los indicadores de trabajo decente seleccionados, y c) indicadores y estadísticas sobre trabajo decente presentados en forma de perfiles que proporcionen información específica por países, así como una visión dinámica global.

Con base en estos antecedentes, en 2012 la OIT¹⁵ generó la primera versión de 10 características que componen el trabajo decente con sus respectivos indicadores. No obstante, para 2013 publicó una segunda versión¹⁶ con 11 características, además de agregar 21 indicadores de cumplimiento legal entre todas ellas. En esta versión ampliada se explica de manera exhaustiva la forma de medición de los indicadores para cada una de estas 11 características. Sin embargo, no se proporcionan definiciones conceptuales puntuales, se describe de manera amplia y general y se mencionan conceptos complementarios a la forma de medición estadística y (macro)económica. En esta fase se especificará la congruencia conceptual entre el marco de referencia del trabajo decente, sus características e indicadores.

Como se puede observar en la Tabla 1, la especificación inicia con una definición integral de trabajo decente para este artículo, tomando en cuenta el tesoro¹⁷ de la OIT, así como los antecedentes revisados en la fase anterior, a partir de la cual se proponen definiciones conceptuales de sus características basadas en una revisión de la literatura más relevante sobre el tema.

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo, *Medición del trabajo decente*, documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente, OIT, 2008.

¹⁵ International Labour Organization, *Decent Work Indicators. Concepts and Definitions*, OIT, 2012.

¹⁶ International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, ILO manual, second version, 2013, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf

¹⁷ Disponible en <https://metadata.ilo.org/thesaurus/1601661736.html>

Tabla 1
Conceptualización del trabajo decente y sus características

<i>Definición del constructo: trabajo decente</i>	
Trabajo productivo suficiente para todas las personas, en el cual se protegen los derechos fundamentales laborales, con ingresos justos, seguridad y salud, protección social apropiada, diálogo social, igualdad de oportunidades y trato, así como perspectivas de desarrollo personal e integración social	
<i>Características</i>	<i>Definiciones</i>
1. Oportunidades de empleo	Cobertura de la necesidad de que todas las personas que deseen trabajar encuentren un empleo o trabajo remunerado que cuente con derechos laborales
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo	Ingresos que aseguren el bienestar económico que permitan una vida digna y la posibilidad de mantenerla a lo largo del tiempo
3. Tiempo de trabajo decente	Número de horas de trabajo que no afecten negativamente la salud física, mental y social, de las personas trabajadoras asegurando ingresos decentes
4. Conciliación del trabajo con la vida familiar y personal	Protección, beneficios económicos y flexibilidad para que las personas puedan conciliar el trabajo y su vida personal, así como atender cualquier necesidad o contingencia relacionada de quienes tienen dependientes a su cargo
5. Trabajo inadmisibles o que debería abolirse	Situaciones de trabajo en las que existe algún grado de amenazas, castigos, engaños o involuntariedad, en diferentes manifestaciones (trabajo forzoso, trabajo infantil, esclavitud, servidumbre, servidumbre por deudas)
6. Estabilidad y seguridad del trabajo	Capacidad de salvaguardar el trabajo, con un grado de relativa permanencia y solidez que les permite a las personas subsistencia e independencia
7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	Ser tratado justamente en el trabajo, sin ningún tipo de discriminación, con igual remuneración a trabajo igual
8. Entorno de trabajo seguro y saludable	Elementos de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a tomar en cuenta debido a la gravedad de su impacto en términos de accidentes y enfermedades laborales

Tabla 1
Conceptualización del trabajo decente y sus características (continuación)

<i>Definición del constructo: trabajo decente</i>	
Trabajo productivo suficiente para todas las personas, en el cual se protegen los derechos fundamentales laborales, con ingresos justos, seguridad y salud, protección social apropiada, diálogo social, igualdad de oportunidades y trato, así como perspectivas de desarrollo personal e integración social	
<i>Características</i>	<i>Definiciones</i>
9. Seguridad social	Instituciones, mecanismos o medidas que brindan beneficios y garantizan la atención de las necesidades de subsistencia apremiantes de la población trabajadora, y sus familias o dependientes, para protegerla de riesgos, circunstancias, adversidades e imprevistos
10. Diálogo social, representación de trabajadores y empleadores	Instrumento de negociación, consulta o intercambio de información en el que los trabajadores puedan expresar su opinión, de manera individual o colectiva, y resolver con espíritu de concordia las cuestiones de interés común relacionadas directamente con el trabajo, entre los trabajadores y los patrones, o con las autoridades en relación con la política laboral, económica y social
11. Contexto económico y social del trabajo decente	Desarrollo social, crecimiento económico, y condiciones nacionales que aseguren la sostenibilidad del trabajo decente

Fuente: elaboración propia con base en Dharam Ghai, “Trabajo decente. Concepto e indicadores” en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, 2003, pp. 125-160; Organización Internacional del Trabajo, *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, OIT, 2008, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_099768.pdf International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, ILO manual, second version, 2013, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf International Labour Organization, *Hard to See, Harder to Count: Survey Guidelines to Estimate Forced Labour of Adults and Children*, 2012, disponible en https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182096.pdf Juan Somavía, *El trabajo decente: una lucha por la dignidad humana*, OIT, 2014, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf Organización Internacional del Trabajo, “Constitución de la OIT” en *NORMLEX*, 2015 (última actualización: 23 de mayo de 2023), disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

Elección de los indicadores del trabajo decente

En esta siguiente fase se identifican los indicadores de cada una de las características del trabajo decente previamente definidas para evaluar la congruencia con su definición conceptual.¹⁸ Los indicadores de cada una de las características fueron de-

¹⁸ Paul Lazarsfeld, *op. cit.*, pp. 35-46.

terminados por grupos de expertos coordinados por la OIT.¹⁹ En cuanto a su organización, hay que mencionar que los indicadores se dividieron en principales (P), adicionales (A), aquellos para ser desarrollados en el futuro (F) y los del marco legal (L); en particular, los indicadores legales siguen una numeración continua de manera transversal a lo largo de todas las características. La principal limitación que se identifica es que la gran mayoría de estos indicadores tienen un perfil (macro) económico dejando de lado los aspectos sociales y humanos. Por ello, este trabajo propone que los indicadores y sus definiciones se desarrollen de manera más general y equilibrada para que, en su operacionalización, además de indicadores económicos, sean posibles indicadores sociales y comportamentales que aporten conocimiento a las distintas disciplinas de las Ciencias Sociales.

Oportunidades de empleo

En su tesoro, la OIT define a los trabajadores con empleo formal como aquellos “que tienen contratos de trabajo implícitos o explícitos (orales o escritos), por los que reciben una remuneración básica que no depende directamente de los ingresos de la unidad para la que trabajan”.²⁰ El Convenio 122 de política del empleo de dicho organismo,²¹ sobre gobernanza, exige que los Estados declaren y apliquen una política diseñada para promover el empleo, productivo y libremente elegido. Esta política debe tener en cuenta el contexto económico y social, consultando a los representantes de todas las partes interesadas y afectadas. Las oportunidades de empleo, como característica del trabajo decente, abarca 11 indicadores: cuatro principales, cinco adicionales y dos legales. Con base en estos antecedentes, se propone tanto una definición integradora de las oportunidades de empleo como definiciones conceptuales de sus indicadores.²²

¹⁹ International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, *op. cit.*

²⁰ Disponible en <https://metadata.ilo.org/thesaurus/1193469614.html>

²¹ Organización Internacional del Trabajo, “C122-Convenio sobre la política del empleo” en NORMLEX, 1964, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C122

²² Véase Tabla 2.

Tabla 2
Definiciones conceptuales de la característica oportunidades de empleo y de sus indicadores

<i>Oportunidades de empleo</i>	
Cobertura de la necesidad de que todas las personas que deseen trabajar encuentren un empleo o trabajo remunerado que cuente con derechos laborales	
<i>Indicador</i>	<i>Definición</i>
Empleo-1. Relación empleo-población (P)	Capacidad de una sociedad para generar empleo para las personas que lo busquen
Empleo-2. Desempleo (P)	Incapacidad de una sociedad para generar empleo para aquellas personas que quieren trabajar, pero no lo hacen, a pesar de estar disponibles y lo buscan activamente
Empleo-3. Jóvenes que no estudian ni trabajan (P)	Jóvenes que están fuera del sistema educativo y que ingresan al mercado laboral en el desempleo por diversas razones
Empleo-4. Trabajo informal (P)	Trabajos que generalmente carecen de beneficios, protecciones sociales o legales básicas y pueden encontrarse en el sector formal, el sector informal o los hogares
Empleo-5. Participación en la fuerza laboral (A)	Personas que trabajan en relación con la población en edad de trabajar
Empleo-6. Paro juvenil (A)	Disponibilidad de los jóvenes para trabajar y que buscan activamente empleo
Empleo-7. Desempleo por nivel educativo (A)	Grupos de desempleados por cada nivel de educación
Empleo-8. Situación en el empleo (A)	a) Trabajadores independientes: 1. empresarios; 2. trabajadores independientes sin asalariados b) Trabajadores dependientes: 3. contratistas dependientes; 4. empleados; 5. ayudantes familiares; 6. trabajadores en prácticas no remunerados; 7. voluntarios basados en la organización; 9. otros trabajadores no remunerados
Empleo-9. Trabajadores por cuenta propia y familiares auxiliares en el empleo total (A)	Trabajadores cuyo estatus puede colocarlos en un mayor grado de riesgo económico que los empleados

Tabla 2
Definiciones conceptuales de la característica oportunidades de empleo y de sus indicadores

<i>Indicador</i>	<i>Definición</i>
L2. Compromiso del gobierno con el pleno empleo	Política de empleo que contiene la estrategia del Estado para lograr el pleno empleo productivo y libremente elegido, superar el desempleo y el subempleo, estimular el crecimiento y desarrollo económico, elevar los niveles de vida y satisfacer las necesidades de mano de obra
L3. Seguro de desempleo	Mecanismo de apoyo a los ingresos, generalmente durante un período limitado, a quienes se enfrentan al desempleo temporal

Fuente: elaboración propia con base en International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, ILO manual, second version, 2013, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf Organización Internacional del Trabajo, *Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo (CISET-18)*, 2018. Para el indicador EMP-8, la OIT (2013) utiliza la Clasificación de estatus en el empleo de 1993 (ICSE-93); sin embargo, en este análisis se utiliza la clasificación más actualizada CISET-18: Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo (OIT, 2018). La OIT (2013) divide los indicadores en principales (P), adicionales (A), aquellos para ser desarrollados en el futuro (F) y los del marco legal (L).

Ingresos adecuados y trabajo productivo

Los ingresos por trabajo deben asegurar un bienestar económico que permita una vida digna y la posibilidad de mantenerla a lo largo del tiempo.²³ Esta característica es complicada de tratar a nivel internacional por la gran diversidad de aspectos económicos y sociopolíticos de cada país y región. Al respecto, Ghai²⁴ señala que no es posible señalar una cifra absoluta que indique ingresos adecuados, ya que variarán en cada país. Pese a esta dificultad, el autor señala que hay dos posibilidades: por un lado, el porcentaje de trabajadores que reciben una remuneración inferior a la mitad del salario promedio nacional y, por otro, el porcentaje de población total que vive con menos de 14.40 dólares al día. Sin embargo, muchos países han desarrollado sus propias metodologías para delimitar sus parámetros de pobreza. Los ingresos adecuados, como característica del trabajo decente, abarca ocho indicadores: dos principales, cinco adicionales y uno legal. A continuación, se señalan las definiciones conceptuales propuestas tanto de esta característica como de los indicadores que la componen.²⁵

²³ R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger *et al.*, “La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos” en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, 2003, pp. 161-195.

²⁴ Dharam Ghai, *op. cit.*

²⁵ Véase Tabla 3.

Tabla 3
Definiciones conceptuales de la característica ingresos adecuados y de sus indicadores

<i>Definición de los “ingresos adecuados y trabajo productivo”</i>	
Ingresos que aseguren el bienestar económico que permitan una vida digna y la posibilidad de mantenerla a lo largo del tiempo	
Indicador	Definición
Ingreso-1. Pobreza laboral, con dos indicadores: 1) Pobreza laboral de las personas empleadas (P); 2) Pobreza de la fuerza laboral (P)	1) Personas que, a pesar de tener un empleo, su ingreso está por debajo de una determinada línea nacional de pobreza. 2) Personas económicamente activas que tienen niveles de ingreso por debajo de una determinada línea nacional de pobreza
Ingreso-2. Empleados con remuneración baja (P)	Empleados cuyos ingresos están por debajo de un umbral de salario que asegure una vida digna
Ingreso-3. Ganancias medias por hora en ocupaciones seleccionadas (A)	Remuneración promedio por hora de los empleados por grupos de ocupación
Ingreso-4. Ganancias reales medias (A)	Bienes y servicios que se pueden comprar con salarios o se proporcionan como salarios
Ingreso-5. Salario mínimo como porcentaje del salario medio (A)	Salario mínimo legal para proteger a los trabajadores mal pagados contra salarios indebidamente bajos
Ingreso-6. Salarios manufactureros (A)	Salarios (promedio) entre los distintos sectores de manufactura
Ingreso-7. Empleados con capacitación laboral reciente- (A)	Empleados que han recibido capacitación laboral en los últimos 12 meses como medida del desarrollo de habilidades recientes proporcionado por el empleador
L3. Salario mínimo legal	Garantía legal para determinar el salario mínimo teniendo en cuenta las necesidades mínimas del trabajador y su familia, a la luz de las condiciones económicas y sociales nacionales prevaletentes

Fuente: elaboración propia con base en International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, ILO manual, second version, 2013, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf La OIT (2013) divide los indicadores en principales (P), adicionales (A), aquellos para ser desarrollados en el futuro (F) y los del marco legal (L).

Tiempo de trabajo decente

Las jornadas excesivas y atípicas aumentan la probabilidad de afectaciones graves a la salud física y mental e impiden la conciliación vida-trabajo²⁶ y pueden reducir

²⁶ R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger *et al.*, *op. cit.*

la productividad marginal.²⁷ Respecto al grave impacto a la salud, en un estudio realizado por Pega *et al.*,²⁸ en 194 países se encontró que trabajar más de 55 horas a la semana puede significar un aumento de 35 por ciento de riesgo de padecer un accidente cerebrovascular y 17 por ciento de mayor riesgo de morir por una enfermedad cardíaca. Adicionalmente, encontraron que las personas trabajadoras pueden experimentar: a) reducción en la capacidad de concentración; b) fatiga mental; c) agotamiento físico y d) ansiedad. Este desequilibrio en su salud las puede llevar a cometer errores en su trabajo, que pueden impactar en la calidad del desempeño y desencadenar accidentes.

El tiempo de trabajo decente, como característica del trabajo decente, abarca seis indicadores: uno principal, tres adicionales y dos legales. De manera complementaria, la OIT²⁹ considera las vacaciones anuales pagadas como un indicador de desarrollo futuro, que buscará cuantificar la incidencia (y las disposiciones clave) de las vacaciones anuales remuneradas. Al respecto, es necesario señalar que el Convenio 132 del organismo,³⁰ indica que toda persona trabajadora disfrutará de, al menos, tres semanas laborales de vacaciones anuales pagadas por un año de servicio. A continuación, se muestra una definición integradora del tiempo de trabajo decente y se proponen definiciones conceptuales de sus indicadores.³¹

²⁷ International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, *op. cit.*

²⁸ Frank Pega, Bálint Náfrádi, Natalie C. Momen *et al.*, “Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000-2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury” en *Environment International*, vol. 154, 2021, disponible en <https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595>

²⁹ International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, *op. cit.*

³⁰ Organización Internacional del Trabajo, C132-Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970.

³¹ Véase Tabla 4.

Tabla 4
Definiciones conceptuales de la característica tiempo de trabajo decente y de sus indicadores

<i>Definición del tiempo de trabajo decente</i>	
Número de horas de trabajo que no afecten la salud física, mental y social, de las personas trabajadoras asegurando ingresos decentes	
<i>Indicador</i>	<i>Definición</i>
Tiempo-1. Empleo en tiempo de trabajo excesivo (más de 48 horas semanales)-(P)	Personas empleadas cuyas horas realmente trabajadas superan las 48 horas por semana, que los expone a efectos negativos en su salud y seguridad (riesgo de lesiones) así como en la interferencia en la relación vida-trabajo
Tiempo-2. Empleo por horas semanales trabajadas-(A)	Personas ocupadas según las horas semanales efectivamente trabajadas, incluyendo el tiempo que dedican las personas empleadas a otras actividades, como el trabajo doméstico, la familia, la recreación y el desarrollo personal
Tiempo-3. Tiempo (medio) de trabajo anual-(A)	Horas trabajadas (promedio) por persona empleada, grupo de ocupación o sector
Tiempo-4. Subempleo por insuficiencia de horas-(A)	Personas empleadas que están dispuestas y disponibles para aumentar su tiempo de trabajo y trabajaron menos horas
L5. Límite de horas máximas de trabajo	Número de horas diarias y semanales máximas permitidas, limitando las horas extras y su remuneración, tomando en cuenta también los períodos de descanso diarios y semanales que aseguren la salud y el bienestar
L6. Vacaciones anuales retribuidas	Período durante el cual un empleado no trabaja mientras continúa: 1) recibiendo ingresos de su empleador actual y 2) mantiene el derecho a la protección social que asegure la salud, el bienestar y la motivación

Fuente: elaboración propia con base en International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, ILO manual, second version, 2013, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf Frank Pega, Bálint Náfrádi, Natalie C. Momen *et al.*, “Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000-2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury” en *Environment International*, vol. 154, 2021, disponible en <https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595> La OIT (2013) divide los indicadores en principales (P), adicionales (A), aquellos para ser desarrollados en el futuro (F) y los del marco legal (L).

Conciliación del trabajo con la vida familiar y personal

El equilibrio entre la vida personal y laboral consiste en poder combinar los compromisos personales, familiares, el ocio y el trabajo, incluido el trabajo remunerado

y no remunerado.³² Equilibrar de manera armoniosa y saludable el trabajo con la vida personal y familiar se ha convertido en un grave problema de política pública en muchos países. El Convenio 156 de la OIT³³ sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, así como el Convenio 183³⁴ sobre la protección de la maternidad, especifica la necesidad de proteger el puesto de trabajo de las mujeres en caso de maternidad. Aunque la licencia para los padres está implícita en la licencia parental, se define por separado, ya que se ha identificado que los padres que toman licencia por paternidad y se involucran más en el cuidado infantil y en los trabajos del hogar tienen un impacto positivo en la salud infantil y de la madre.³⁵ Se trata de reconocer la inequidad histórica entre mujeres y hombres, ya que en todo el mundo las mujeres han asumido la responsabilidad principal de las tareas domésticas y del cuidado familiar.³⁶

En el caso particular de la conciliación vida-trabajo como característica del trabajo decente, la OIT³⁷ todavía no establece formalmente indicadores como con las otras características. A modo de propuesta señala, por un lado, que los indicadores estadísticos deben contemplar: a) horas inusuales y b) protección de la maternidad; por otro lado, que los indicadores legales deben establecer: 1) licencia por maternidad (semanas de licencia y beneficios) y 2) licencia parenteral. Como información contextual, describe algunas experiencias piloto en algunos países que pueden mostrar la base para una discusión inicial y análisis. Con base en este planteamiento, se hace una propuesta de definición conceptual de esta característica y cuatro indicadores.³⁸

³² Organisation for Economic Cooperation and Development, “Work-life balance” en *How's Life? 2020: Measuring Well-being*, OECD, 2020.

³³ Organización Internacional del Trabajo, “C156-Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares” en *NORMLEX*, 1981, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

³⁴ Organización Internacional del Trabajo, “C183-Convenio sobre la protección de la maternidad” en *NORMLEX*, 2000, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

³⁵ C. Bilo y R. Tebaldi, *Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe: políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna*, Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2019, disponible en https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad_y_paternidad_en_el_lugar_de_trabajo_en_ALC.pdf

³⁶ R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger *et al.*, *op. cit.*

³⁷ International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, *op. cit.*

³⁸ Véase Tabla 5.

Tabla 5
Definiciones conceptuales de la característica conciliación del trabajo con la vida familiar y personal y de sus indicadores

<i>Definición de la conciliación del trabajo con la vida familiar y personal</i>	
Protección, beneficios económicos y flexibilidad para que las personas puedan conciliar el trabajo y su vida personal, así como atender cualquier necesidad o contingencia relacionada de quienes tienen dependientes a su cargo	
<i>Indicador</i>	<i>Definición</i>
Licencia por maternidad (L)	Número de semanas de licencia y beneficios asociados para proveer a las mujeres tiempo libre en el trabajo, antes y después del parto, permitir su recuperación del parto y amamantar a su hijo durante un período adecuado, con el objetivo de permitir que las mujeres combinen con éxito sus roles reproductivos y productivos
Licencia parental (L)	Períodos de licencia para madres y padres (o adoptivos), que se toman después de la licencia de maternidad y paternidad y ofrece el derecho a ausentarse del trabajo para cuidar a su hijo
Licencia por paternidad (F)	Número de semanas de licencia y beneficios asociados para proveer a los hombres tiempo libre en el trabajo, antes y después del nacimiento o la adopción
Personas con doble carga de trabajo como trabajadoras y con demandas domésticas (F)	Personas que tienen una doble carga con su trabajo (formal o informal) y como miembros de la familia, y que pueden tener un conflicto entre las demandas potencialmente contrapuestas entre estos roles y su tiempo y atención

Fuente: elaboración propia con base en International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, ILO manual, second version, 2013, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf. C. Bilo y R. Tebaldi, *Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe: políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna*, Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2019, disponible en https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad_y_paternidad_en_el_lugar_de_trabajo_en_ALC.pdf. La OIT (2013) divide los indicadores en principales (P), adicionales (A), aquellos para ser desarrollados en el futuro (F) y los del marco legal (L).

Trabajo inadmisibles o que debería abolirse

La *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*³⁹ sintetiza dos formas de trabajo inaceptable: el trabajo forzoso u obligatorio y el tra-

³⁹ Organización Internacional del Trabajo, *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Adoptada en la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y enmendada en la 110ª reunión*, 2022, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---cd_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf

bajo infantil. Por un lado, el organismo se refiere al trabajo forzoso como todo trabajo o servicio que se obtiene de cualquier persona bajo la amenaza de cualquier sanción y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente,⁴⁰ lo cual centra su interpretación en dos aspectos: 1) la involuntariedad/el engaño y 2) la coerción de cualquier tipo. Aunque desde el Convenio 5⁴¹ se fijó una edad mínima para trabajar de 14 años, en el Convenio 138⁴² se vinculó la edad mínima para trabajar hasta que se termine la enseñanza obligatoria. Por otro lado, el trabajo inadmisibles o que debería abolirse, como característica del trabajo decente, abarca siete indicadores: uno principal, cuatro adicionales y dos legales. A continuación, se muestra una definición integradora y se proponen definiciones conceptuales de sus indicadores.⁴³

Tabla 6
**Definiciones conceptuales de la característica “trabajo inadmisibles”
y de sus indicadores**

<i>Definición del “trabajo inadmisibles o que debería abolirse”</i>	
Situaciones de trabajo en las que existe algún grado de amenazas, castigos, engaños o involuntariedad en diferentes manifestaciones, como trabajo forzoso, trabajo infantil, esclavitud, servidumbre, servidumbre por deudas, trabajo de reclusos	
<i>Indicador</i>	<i>Definición</i>
Abolir-1. Trabajo infantil- (P)	Población infantil total entre cinco y 17 años que realiza trabajos prohibidos y, de manera más general, en tipos de trabajo que deben ser eliminados por ser social y moralmente indeseables

⁴⁰ International Labour Organization, *Hard to See, Harder to Count: Survey Guidelines to Estimate Forced Labour of Adults and Children*, 2012, disponible en https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182096.pdf

⁴¹ Organización Internacional del Trabajo, “C005-Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919” en *NORMLEX*, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C005

⁴² Organización Internacional del Trabajo, “C138-Convenio sobre la edad mínima” en *NORMLEX*, 1973, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ilo_code:C138

⁴³ Véase Tabla 6.

Tabla 6
Definiciones conceptuales de la característica “trabajo inadmisibles”
y de sus indicadores (continuación)

<i>Indicador</i>	<i>Definición</i>
Abolir-2. Trabajo infantil peligroso-(A)	Población infantil entre cinco y 17 años que realizan un trabajo peligroso, en actividades de naturaleza peligrosa o en condiciones peligrosas, como entorno de trabajo insalubre, equipos inseguros o cargas pesadas, un lugar de trabajo peligroso y exposición al abuso, además de largas jornadas de trabajo
Abolir-3. Peores formas de trabajo infantil distintas del trabajo peligroso-(A)	Población infantil entre cinco y 17 años que realizan un trabajo forzoso, servidumbre, en conflictos armados, niños soldados, explotación sexual comercial y niños en actividades ilícitas
Abolir-4. Trabajo forzoso-(A)	Todo trabajo o servicio que se obtiene de cualquier persona bajo la amenaza de cualquier sanción y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente, considerando dos criterios: a) involuntariedad/engaño y b) sanción y coacción
Abolir-5. Trabajo forzoso entre migrantes retornados-(A)	Migrantes laborales retornados (económicamente activos) en los últimos 12-24 meses, que han estado en trabajo forzoso
L9. Trabajo infantil	Política que condena el trabajo que priva a los niños de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico, mental y social
L10. Trabajo forzado	Ocurre cuando el trabajo es exigido por el Estado como consecuencia de una condena judicial, o individuos que tienen el poder de amenazar a los trabajadores con severas privaciones

Fuente: elaboración propia con base en International Labour Organization, *Hard to See, Harder to Count: Survey Guidelines to Estimate Forced Labour of Adults and Children*, 2012, disponible en https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---cd_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182096.pdf International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, ILO manual, second version, 2013, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf La OIT (2013) divide los indicadores en principales (P), adicionales (A), aquellos para ser desarrollados en el futuro (F) y los del marco legal (L).

Estabilidad y seguridad del trabajo

Las políticas de fomento del trabajo decente deben estar orientadas a mejorar la estabilidad del empleo y proteger a los trabajadores para que no recaiga sobre ellos el riesgo ante el mercado laboral y que sea su decisión si se quedan o no en un empleo.⁴⁴

⁴⁴ R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger *et al.*, *op. cit.*

De manera complementaria se puede señalar el Convenio 181⁴⁵ sobre las agencias de empleo privadas para prevenir las prácticas abusivas y de explotación. De manera básica, se identifican dos manifestaciones de la estabilidad de empleo: por un lado, la seguridad laboral, como la probabilidad de que el empleador no concluya la relación laboral por un cierto periodo razonable (al menos un año); por otro lado, la seguridad profesional, como la probabilidad de que no tenga que dejar de prestar sus servicios profesionales por motivos no personales, es decir, por falta de clientes o interrupción de suministros. La estabilidad y seguridad del trabajo, como característica del trabajo decente, abarca cinco indicadores: uno principal, tres adicionales y uno legal. Con base en estos antecedentes, se proponen las definiciones conceptuales de esta característica y sus indicadores.⁴⁶

Tabla 7
Definiciones conceptuales de la característica estabilidad y seguridad del trabajo y de sus indicadores

<i>Definición de estabilidad y seguridad del trabajo</i>	
Capacidad de salvaguardar el trabajo con un grado de relativa permanencia y solidez que les permite a las personas subsistencia e independencia	
<i>Indicador</i>	<i>Definición</i>
Estabilidad-1. Empleo precario (P)	Personas ocupadas cuyo contrato de trabajo, ya sea verbal o escrito, es de duración relativamente corto o que puede rescindirse con poca antelación, y con salarios bajos
Estabilidad-2. Antigüedad en el trabajo (A)	Tiempo que los trabajadores han estado en su trabajo actual o principal o con su empleador actual
Estabilidad-3. Trabajadores de subsistencia (A): agricultores, pescadores, cazadores y recolectores de subsistencia	Personas empleadas que trabajan en la producción de bienes o servicios de subsistencia, es decir, la producción del consumo predominante del hogar, con el uso de la tierra y los recursos hídricos, condiciones climáticas y ambientales
Estabilidad-4. Ingresos reales de los trabajadores ocasionales (A)	Remuneración en términos reales, tomando en cuenta que la duración del contrato será por un período breve, lo que se considera un componente precario

⁴⁵ Organización Internacional del Trabajo, “C181-Convenio sobre las agencias de empleo privadas” en *NORMLEX*, 1997, disponible en https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326

⁴⁶ Véase Tabla 7.

Tabla 7
Definiciones conceptuales de la característica estabilidad y seguridad del trabajo y de sus indicadores (continuación)

<i>Indicador</i>	<i>Definición</i>
L11. Terminación del empleo	Normas que regulan la terminación del empleo con el objetivo de garantizar tanto el derecho del empleador a despedir a un trabajador por una razón justificada, como el derecho del trabajador a no ser privado de su trabajo injustamente

Fuente: elaboración propia con base en R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger *et al.*, “La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos” en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, 2003, pp. 161-195; International Labour Organization, *Hard to See, Harder to Count: Survey Guidelines to Estimate Forced Labour of Adults and Children*, 2012, disponible en https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182096.pdf International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, ILO manual, second version, 2013, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf La OIT (2013) divide los indicadores en principales (P), adicionales (A), aquellos para ser desarrollados en el futuro (F) y los del marco legal (L).

Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo

Desde 1951, el Convenio 100 de la OIT⁴⁷ sobre igualdad de remuneración exige que los Estados garanticen la igualdad de remuneración entre trabajadoras y trabajadores por un trabajo de igual valor. De manera complementaria, el Convenio 111⁴⁸ también exige que los Estados promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo para eliminar cualquier discriminación. Además, en su *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*,⁴⁹ dicho organismo señala que la igualdad de género y la no discriminación deben formar parte de todos los objetivos estratégicos del trabajo decente. Por tanto, esta categoría debe ser más integradora y que incluya tanto la igualdad de oportunidades y trato en relación con el género como a otros grupos vulnerables de sufrir discriminación, como raza, etnia o grupo indígena y también los trabajadores rurales, migrantes y personas con discapacidad.⁵⁰ La igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, como característica del trabajo decente, abarca seis indicadores: dos principales,

⁴⁷ Organización Internacional del Trabajo, “C100-Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951” en *NORMLEX*, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C100

⁴⁸ Organización Internacional del Trabajo, “C111-Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)” en *NORMLEX*, 1958, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_Ilo_Code:C111

⁴⁹ Organización Internacional del Trabajo, *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, *op. cit.*

⁵⁰ International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, *op. cit.*

dos adicionales y dos legales. A partir de esos antecedentes, se proponen las definiciones conceptuales de la característica y de sus indicadores.⁵¹

Tabla 8
Definiciones conceptuales de la característica igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y de sus indicadores

<i>Definición de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo</i>	
Ser tratado justamente en el trabajo, sin ningún tipo de discriminación, con igual remuneración a trabajo igual	
<i>Indicador</i>	<i>Definición</i>
Igualdad-1. Segregación ocupacional por sexo-(P)	Tendencia de hombres y mujeres a trabajar en diferentes ocupaciones, para mostrar cómo se benefician de diferentes oportunidades y tratos en la vida laboral
Igualdad-2. Participación femenina en el empleo en la alta y media gerencia-(P)	Mujeres en el empleo total en puestos directivos superiores y medios, empleadas en puestos de toma de decisiones y gestión en el gobierno, en grandes empresas e instituciones
Igualdad-3. Brecha salarial de género-(A)	Diferencia relativa entre el salario de las mujeres y de los hombres
Igualdad-4. Mujeres en el empleo asalariado en el sector no agrícola-(A)	Mujeres con empleo remunerado en el sector no agrícola como porcentaje del empleo remunerado total en el sector no agrícola, que promueve la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres
L12. Igualdad de oportunidades y trato	Política nacional destinada a promover la igualdad de oportunidades y de trato, en materia de empleo y ocupación, con el objetivo de eliminar cualquier discriminación
L13. Igualdad de remuneración de hombres y mujeres por trabajo de igual valor	Política nacional destinada a garantizar el principio de igualdad de remuneración entre trabajadoras y trabajadores por un trabajo de igual valor

Fuente: elaboración propia con base en Organización Internacional del Trabajo, “C100-Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951” en *NORMLEX*, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C100 Organización Internacional del Trabajo, “C111-Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)” en *NORMLEX*, 1958, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C111 International Labour Organization, *Hard to See, Harder to Count: Survey Guidelines to Estimate Forced Labour of Adults and Children*, 2012, disponible en https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---cd_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182096.pdf International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, ILO manual, second version, 2013, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf La OIT (2013) divide los indicadores en principales (P), adicionales (A), aquellos para ser desarrollados en el futuro (F) y los del marco legal (L).

⁵¹ Véase Tabla 8.

La OIT⁵² señala la necesidad de desarrollar en el futuro los siguientes indicadores sobre igualdad de oportunidades y de trato:

a) Igualdad-5 (F): indicador de principios y derechos fundamentales en el trabajo (eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación);

b) Igualdad-6 (F): medida de discriminación por raza/etnicidad/de pueblos indígenas/de trabajadores migrantes (recientes)/de trabajadores rurales cuando sea relevante y esté disponible a nivel nacional;

c) Igualdad-7 (F): medida de dispersión para la distribución sectorial/ocupacional de los trabajadores migrantes (recientes), y

d) Igualdad-8 (F): medida para el empleo de personas con discapacidad.

Entorno de trabajo seguro y saludable

La seguridad y la salud de los trabajadores es un indicador importante debido a la gravedad de su impacto en términos de accidentes y enfermedades laborales que aquejan a las personas en el trabajo. Ya que se puede requerir un conjunto amplio de información para profundizar en las causas de accidentes y enfermedades laborales, muchos países los recopilan de manera parcial o no los tienen, por lo que el indicador básico ha sido el porcentaje de accidentes y fallecimientos en el trabajo.⁵³

Existe una serie de convenios que dan cuenta del esfuerzo de la OIT. Entre los más importantes están el Convenio 155⁵⁴ sobre seguridad y salud de los trabajadores, que obliga a los países a aplicar una política nacional de prevención de seguridad y salud en el trabajo. De manera complementaria, el Convenio 161⁵⁵ se dirige al establecimiento de servicios de salud en los centros de trabajo. Además, el Convenio 187⁵⁶ está orientado a promover la mejora continua de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. La OIT⁵⁷ propone que el entorno de trabajo seguro y saludable, como característica del trabajo decente, abarque seis indicadores:

⁵² International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, *op. cit.*

⁵³ Dharam Ghai, *op. cit.*

⁵⁴ Organización Internacional del Trabajo, “C155-Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores” en *NORMLEX*, 1981, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

⁵⁵ Organización Internacional del Trabajo, “C161-Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo” en *NORMLEX*, 1985, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161

⁵⁶ Organización Internacional del Trabajo, “C187-Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo” en *NORMLEX*, 2006, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187

⁵⁷ International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, *op. cit.*

uno principal, tres adicionales y dos legales. Con base en estos antecedentes, se proponen las definiciones conceptuales de esta característica y sus indicadores.⁵⁸

Tabla 9
Definiciones conceptuales de la característica entorno de trabajo seguro y saludable y de sus indicadores

<i>Definición del entorno de trabajo seguro y saludable</i>	
Elementos de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a tomar en cuenta debido a la gravedad de su impacto en términos de accidentes y enfermedades laborales	
<i>Indicador</i>	<i>Definición</i>
Seguridad-1. Accidentes de trabajo, mortales-(P)	Lesiones profesionales mortales de la población afectada durante un período de referencia, con información de la duración a la exposición a factores de riesgo relacionados con el trabajo
Seguridad-2. Accidentes de trabajo no mortales-(A)	Lesiones profesionales no mortales de la población afectada durante el período de referencia con información sobre la exposición a factores adversos relacionados con el trabajo
Seguridad-3. Tiempo perdido por accidente de trabajo-(A)	Días perdidos por accidentes laborales y las consecuencias de las lesiones laborales
Seguridad-4. Inspección del trabajo-(A)	Mecanismos e infraestructura para monitorear y hacer cumplir la regulación laboral
L14. Prestaciones por accidentes de trabajo	Regulación de la compensación de ingresos por lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo durante toda la contingencia con atención médica, prestaciones por pérdida temporal o permanente de ingresos y prestaciones en caso de muerte del sostén de la familia
L15. Inspección del trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	Evaluación y control de los riesgos laborales, que implica tanto la aplicación de las normas de salud y seguridad como a la aplicación de las normas relativas a las condiciones de trabajo en general

Fuente: elaboración propia con base en Dharam Ghai, "Trabajo decente. Concepto e indicadores" en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, 2003, pp. 125-160; International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, ILO manual, second version, 2013, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf La OIT (2013) divide los indicadores en principales (P), adicionales (A), aquellos para ser desarrollados en el futuro (F) y los del marco legal (L).

⁵⁸ Véase Tabla 9.

Seguridad social

En el Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019 sobre la protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible,⁵⁹ la OIT hace un extenso análisis sobre el alcance de los convenios y su relación con los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030. Entre los más importantes está su Convenio 102⁶⁰ sobre la seguridad social, que establece nueve clases de prestaciones: atención de salud y prestaciones en caso de enfermedad, desempleo, vejez, accidente laboral, por familiares a cargo, por maternidad, por invalidez y para sobrevivientes del trabajador fallecido. Posteriormente, la resolución sobre la seguridad social adoptada por la 89ª Conferencia Internacional del Trabajo⁶¹ hace referencia a la seguridad social como un derecho humano fundamental y un medio de fomentar la cohesión social, la dignidad humana y la justicia social. En cuanto a la economía informal, en la mayoría de los países en desarrollo los asalariados de la economía regular sólo son un porcentaje reducido de los trabajadores, por lo que tal sistema de seguridad social no satisfará las necesidades de los trabajadores informales, por lo que habrá que adoptar disposiciones para atender a los colectivos vulnerables y proteger a los trabajadores pobres de los riesgos que puedan correr.⁶²

La OIT⁶³ señala que la seguridad social debe garantizar la protección, al menos, contra: a) la falta de ingresos relacionados con el trabajo causada por enfermedad, discapacidad, maternidad, accidente laboral, desempleo, vejez o muerte de un familiar; b) falta de acceso o acceso inasequible a la atención de la salud; c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los dependientes niños y adultos, y d) pobreza general y exclusión social. Esta característica del trabajo decente abarca siete indicadores: dos principales, tres adicionales y dos legales. Con base en estos antecedentes, se proponen las definiciones conceptuales de la característica y sus indicadores.⁶⁴

⁵⁹ Organización Internacional del Trabajo, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: la protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible*, OIT, 2017.

⁶⁰ Organización Internacional del Trabajo, “C102-Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)” en *NORMLEX*, 1952, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLXPUB:12100:0:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247

⁶¹ Organización Internacional del Trabajo, “Seguridad social: temas, retos y perspectivas”, 89ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2001, disponible en <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/memo.pdf>

⁶² Dharam Ghai, *op. cit.*

⁶³ International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, *op. cit.*

⁶⁴ Véase Tabla 10.

Tabla 10

Definiciones conceptuales de la característica seguridad social y de sus indicadores

<i>Definición de seguridad social</i>	
Instituciones, mecanismos o medidas que brindan beneficios y garantizan la atención de las necesidades de subsistencia apremiantes de la población trabajadora, y sus familias o dependientes, para protegerla de riesgos, circunstancias, adversidades e imprevistos	
<i>Indicador</i>	<i>Definición</i>
SS-1. Población por encima de la edad legal de jubilación (o de 65 años o más) que se beneficia de una pensión de vejez-(P)	Población por encima de la edad legal de jubilación (o de 65 años o más) que recibe una pensión de vejez
SS-2. Gasto público en seguridad social-(P)	El gasto público en seguridad social como esfuerzo de gasto social de un país determinado
SS-3. Gasto en salud no financiado de bolsillo por los hogares privados- (A)	Gasto sanitario total (público y privado) que no se financia mediante pagos directos de los hogares privados
SS-4. Población económicamente activa que contribuye a un plan de pensiones-(A)	Población económicamente activa protegida a través de un plan de pensiones contributivo, que recibirá una pensión de vejez una vez que alcance la edad de jubilación
L16. Prestaciones de seguridad social o pensión de vejez (pública/privada)	Todas las prestaciones pagadas a personas que se han retirado del mercado laboral debido a la jubilación, que cumplen determinados requisitos
L17. Incapacidad para el trabajo por enfermedad/baja por enfermedad (Sustitución de ingresos en caso de enfermedad/baja por enfermedad)	Prestaciones de enfermedad remuneradas que aseguren la sustitución de ingresos en caso de enfermedad y que cubren todas las prestaciones proporcionadas para mantener, mejorar o restablecer la salud de la persona protegida, así como su capacidad para trabajar y atender sus necesidades
L18. Incapacidad para el trabajo por invalidez (renta de sustitución en caso de invalidez no laboral)	Prestaciones de invalidez en caso de lesión, afección o enfermedad no profesional, que duren hasta otorgar los beneficios de pensión o hasta el fallecimiento del beneficiario

Fuente: elaboración propia con base en Dharam Ghai, "Trabajo decente. Concepto e indicadores" en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, 2003, pp. 125-160; Organización Internacional del Trabajo y Organización Panamericana de la Salud, *El gasto de bolsillo en salud en América Latina y el Caribe: razones de eficiencia para la extensión de la protección social en salud*, Reunión regional tripartita de OIT-OPS, 1999, disponible en <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/42719/elgastotextfinal.pdf?sequence=1&isAllowed=y> International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, ILO manual, second version, 2013, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf La OIT (2013) divide los indicadores en principales (P), adicionales (A), aquellos para ser desarrollados en el futuro (F) y los del marco legal (L).

La OIT⁶⁵ señala que es necesario desarrollar los siguientes indicadores de seguridad social en el futuro:

- a) SS-5 (F): población elegible cubierta por la provisión de atención médica básica;
- b) SS-6 (F): gasto público en apoyo a la renta en efectivo basado en las necesidades, y
- c) SS-7 (F): beneficiarios de apoyo a los ingresos en efectivo.

Diálogo social, representación de trabajadores y empleadores

Esta es una de las características principales de la OIT al estar protegida por un conjunto amplio de convenios, entre los que destacan el C087,⁶⁶ el C144⁶⁷ y el C154.⁶⁸ El diálogo social y las relaciones laborales abarcan la medida en que los trabajadores pueden expresar su opinión e intervenir en sus condiciones de trabajo.⁶⁹ La OIT⁷⁰ insiste en que cuando existen estructuras y procesos de diálogo social exitosos tienen el potencial de resolver temas económicos y sociales relevantes, fomentar la buena gobernanza, promover la paz y la estabilidad social e industrial, así como impulsar el progreso económico. El diálogo social abarca siete indicadores: tres principales, uno adicional y tres legales. Con base en estos antecedentes, se proponen las definiciones conceptuales de la característica y sus indicadores.⁷¹

⁶⁵ International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, *op. cit.*

⁶⁶ Organización Internacional del Trabajo, “C087-Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación” en *NORMLEX*, 1948, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

⁶⁷ Organización Internacional del Trabajo, “C144-Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo)” en *NORMLEX*, 1976, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144

⁶⁸ Organización Internacional del Trabajo, “C154-Convenio sobre la negociación colectiva” en *NORMLEX*, 1981, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299

⁶⁹ R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger *et al.*, *op. cit.*

⁷⁰ International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, *op. cit.*

⁷¹ Véase Tabla 11.

Tabla 11
Definiciones conceptuales de la característica diálogo social,
representación de trabajadores y empleadores y de sus indicadores

<i>Definición del diálogo social, representación de trabajadores y empleadores</i>	
Instrumento de negociación, consulta o intercambio de información en el que los trabajadores puedan expresar su opinión, ya sea de manera individual o colectiva, y resolver con espíritu de concordia las cuestiones de interés común relacionadas directamente con el trabajo, entre los trabajadores y los patrones, así como entre ellos y las autoridades en relación con la política laboral, económica y social	
<i>Indicador</i>	<i>Definición conceptual</i>
Diálogo-1. Densidad sindical-(P)	Trabajadores de determinados grupos de referencia que están afiliados a un sindicato
Diálogo-2. Densidad de organizaciones de empleadores-(P)	Empleados que trabajan en empresas que pertenecen a una organización de empleadores
Diálogo-3. Cobertura de negociación colectiva-(P)	Trabajadores empleados cuyos salarios y condiciones de empleo están directa o indirectamente determinados por uno o más convenios colectivos
Diálogo-4. Días no trabajados por huelgas y cierres patronales-(A)	Días no trabajados debido a huelgas y cierres patronales
L19. Libertad de asociación y derecho de sindicación	Derecho a formar y afiliarse a organizaciones de trabajadores o de empleadores para defender los intereses de sus miembros. Incluye el derecho a realizar su administración interna con plena libertad, comprende la promoción de la negociación colectiva y el derecho de huelga
L20. Derecho de negociación colectiva	Regulación de la negociación y celebración de contratos colectivos para determinar los términos y condiciones de empleo
L21. Consultas tripartitas	El tripartismo implica los mecanismos para el diálogo y la cooperación entre gobiernos, empleadores y trabajadores en la elaboración de normas y políticas laborales

Fuente: elaboración propia con base en R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger *et al.*, “La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos” en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, 2003, pp. 161-195; Dharam Ghai, “Trabajo decente. Concepto e indicadores” en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, 2003, pp. 125-160; International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, ILO manual, second version, 2013, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf La OIT (2013) divide los indicadores en principales (P), adicionales (A), aquellos para ser desarrollados en el futuro (F) y los del marco legal (L).

Contexto económico y social del trabajo decente

En la segunda versión de las directrices para productores y usuarios de indicadores del marco estadístico y legal, la OIT⁷² agrega un nuevo elemento sustantivo: el contexto económico y social para el trabajo decente, que se refiere a un conjunto de indicadores para ayudar a interpretar los indicadores de las 10 características del trabajo decente en los países. En una propuesta académica, Anker *et al.*⁷³ proponen tres elementos conceptuales que abarcan el entorno socioeconómico del trabajo decente: a) el entorno socioeconómico, que condiciona la sostenibilidad del trabajo decente; b) los resultados socioeconómicos, en los que podría repercutir el logro del trabajo decente, y c) los aspectos de la composición del empleo para confeccionar indicadores del trabajo decente. Esta característica y sus 13 indicadores (ocho principales, cuatro adicionales y uno legal), pueden aportar información para cada país o región de su contexto económico, social y político particular, que inciden en el avance hacia el desarrollo social y erradicación de la pobreza.⁷⁴ Sin embargo, algunos de los indicadores desde su nombre hacen referencia a estadísticos macroeconómicos, lo que limita su conceptualización más general.

Tabla 12
Definiciones conceptuales de la característica contexto económico y social del trabajo decente y de sus indicadores

<i>Definición del contexto económico y social del trabajo decente</i>	
Desarrollo social, crecimiento económico y condiciones nacionales del empleo, que condicionan la sostenibilidad del trabajo decente	
<i>Indicador</i>	<i>Definición</i>
Contexto-1. Niños no escolarizados (P)	Niños en edad escolar que no asisten a la escuela en los niveles primaria y secundaria
Contexto-2. Población en edad de trabajar que es seropositiva (P)	Prevalencia del VIH entre la población en edad de trabajar
Contexto-3. Productividad laboral (P)	Volumen de producción producido por personas empleadas durante un período determinado

⁷² International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, *op. cit.*

⁷³ R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger *et al.*, *op. cit.*

⁷⁴ Véase Tabla 12.

Tabla 12
Definiciones conceptuales de la característica contexto económico y social del trabajo decente y de sus indicadores (continuación)

<i>Indicador</i>	<i>Definición</i>
Contexto-4. Desigualdad de ingresos (proporción 90:10) (P)	Desigualdad en el ingreso total entre los hogares en el extremo superior de la distribución del ingreso (en el décimo superior de la distribución del ingreso) y aquellos en el extremo inferior de la distribución (en el décimo inferior de la distribución del ingreso)
Contexto-5. Tasa de inflación (P)	Cambios a lo largo del tiempo en el nivel general de precios de los bienes y servicios que una población de referencia adquiere, utiliza o paga
Contexto-6. Empleo/trabajo por rama de actividad económica (P)	Trabajo dedicado a una actividad económica determinada
Contexto-7. Educación de la población adulta (P)	Nivel básico de educación terminada de adultos en educación formal
Contexto-8. Participación del trabajo (en el Producto Interno Bruto, PIB) (P)	Remuneración de los empleados en referencia al PIB durante un período de referencia determinado
Contexto-9. PIB real per cápita en nivel y tasa de crecimiento (A)	Producción promedio por persona para indicar el nivel de vida de un país y hasta qué punto la producción total de un país puede ser compartida por su población
Contexto-10. Participación femenina en el empleo por industria (A)	Mujeres empleadas en un grupo industrial determinado
Contexto-11. Desigualdad de ingresos (proporción 90:10) (A)	Empleados a tiempo completo en el extremo superior de la distribución de ingresos (en el décimo superior de la distribución de ingresos) y aquellos en el extremo inferior de la distribución de ingresos (décima parte inferior de la distribución de ingresos)
Contexto-12. Pobreza (A)	Estado y gravedad de la pobreza de un país o región
L1. Administración laboral	Responsabilidades de la administración pública en el ámbito laboral nacional para la configuración, formulación e implementación de políticas a través de un sistema de administración laboral, que requiere un marco institucional para la coordinación, consulta y participación de los interlocutores sociales

Fuente: elaboración propia con base en International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, ILO manual, second version, 2013, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf La OIT (2013) divide los indicadores en principales (P), adicionales (A), aquellos para ser desarrollados en el futuro (F) y los del marco legal (L).

Conclusiones

El objetivo de este artículo es aportar claridad conceptual del modelo de trabajo decente propuesto por la OIT como base de especificación de sus características e indicadores para la investigación social y humanista. Para alcanzar este objetivo, se siguieron los primeros tres pasos de Lazarsfeld⁷⁵ para operacionalizar un objeto de estudio desde las Ciencias Sociales: 1) la representación literaria; 2) la especificación de las dimensiones y 3) la elección de los indicadores observables. Con base en la revisión de documentos del organismo referido sobre trabajo decente, sus convenios y recomendaciones, así como la literatura académica, se propusieron definiciones conceptuales tanto para las características como sus indicadores.

Como se sintetiza en la Tabla 13, la OIT⁷⁶ propone 11 características y 89 indicadores para evaluar si un país puede asegurar un trabajo decente para las personas. Se identifican 25 indicadores principales, 33 adicionales, 10 para desarrollar en el futuro y 21 legales. Las características con menos indicadores principales son: a) conciliación del trabajo con la vida familiar y personal; b) estabilidad y seguridad del trabajo, y c) tiempo de trabajo decente. En contraste, las características con más indicadores principales son: a) contexto económico y social del trabajo decente; b) oportunidades de empleo, y c) diálogo social, representación de trabajadores y empleadores.

Tabla 13
Síntesis de las características del trabajo decente y sus diferentes indicadores

	<i>Principales</i>	<i>Adicionales</i>	<i>Futuros</i>	<i>Legales</i>	<i>Totales</i>
1. Oportunidades del empleo	4	5		2	11
2. Ingresos adecuados	2	5		1	8
3. Tiempo de trabajo decente	1	3	1	2	7
4. Conciliación del trabajo con la vida familiar y personal			2	2	4

⁷⁵ Paul Lazarsfeld, *op. cit.*, pp. 35-46.

⁷⁶ International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, *op. cit.*

Tabla 13
Síntesis de las características del trabajo decente y sus diferentes indicadores
(continuación)

	<i>Principales</i>	<i>Adicionales</i>	<i>Futuros</i>	<i>Legales</i>	<i>Totales</i>
5. Trabajo inadmisibles o que debería abolirse	1	4		2	7
6. Estabilidad y seguridad del trabajo	1	3		1	5
7. Igualdad de oportunidades y de trato	2	2	4	2	10
8. Entorno de trabajo seguro y saludable	1	3		2	6
9. Seguridad social	2	3	3	3	11
10. Diálogo social, representación de trabajadores y empleadores	3	1		3	7
11. Contexto económico y social del trabajo decente	8	4		1	13
Totales	25	33	10	21	89

Fuente: elaboración propia con base en International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, ILO manual, second version, 2013, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf

Sin duda es indispensable que los países avancen en el desarrollo y la medición de los indicadores estadísticos, macroeconómicos y legales, así como la dinámica de sus correlaciones. Sin embargo, en algunos países puede ser muy complicado que cuenten con datos oficiales de todos los indicadores estadísticos.⁷⁷ De tal suerte, desde las Ciencias Sociales es necesario que el trabajo decente se estudie en toda su complejidad, tomando en cuenta todos aquellos, desde la experiencia de las

⁷⁷ A. Piasna, "Counting gigs: How can we measure the scale of online platform work?" en *ETUI Research Paper-Working Paper 2020.06*.

personas, los grupos, las organizaciones de todo tipo, los sectores, las ocupaciones y la sociedad en general.

La principal crítica que se hace en este trabajo a la propuesta de indicadores del trabajo decente de la OIT⁷⁸ es que son principalmente económicos y financieros, lo cual da cuenta de que se trata de su principal enfoque. Sin embargo, ¿qué información de la realidad laboral proporciona? ¿La información de estos indicadores contribuye a la justicia social? ¿Cómo utilizan los gobiernos la información de estos indicadores? Aún con todo el esfuerzo y la defensa que se ha hecho de la economía del bienestar diferenciándose de las decisiones políticas tecnócratas y de otros intereses netamente financieros y de mercado, el hecho es que se olvidó a las personas.⁷⁹ Humanizar la economía es lo correcto, según uno de los argumentos originales de Somavía⁸⁰ para implementar el enfoque de trabajo decente.

Para Durkheim, la solidaridad es la base de la sociedad, la hace funcionar mejor, la división del trabajo nos hace dependientes unos de otros, por lo que “llega a ser, al mismo tiempo, la base del orden moral”.⁸¹ En este sentido, el enfoque del trabajo decente busca que todos los países aseguren sin condición restrictiva los derechos fundamentales laborales como algo universalmente correcto porque hace bien a todas las personas, ya que nada justifica que sean tratadas como un medio, sino como un fin en sí mismas.⁸² Esta podría ser una aproximación ética y teórica inicial que, en conjunto con un enfoque legal de un núcleo central de “derechos humanos laborales”,⁸³ así como su impacto económico⁸⁴, sea un marco de referencia más integral que complemente el enfoque institucional de la OIT.

De manera complementaria, se considera necesario que la OIT agregue el trabajo sostenible como una característica más, en la que se tome en cuenta a: 1) las organizaciones, con una perspectiva como la de los Sistemas de Información Verde, que se refieren al uso de sistemas de información y prácticas sostenibles en

⁷⁸ International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, op. cit.

⁷⁹ Joseph E. Stiglitz, “Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad” en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 121, 2002.

⁸⁰ Organización Internacional del Trabajo, *Memoria del Director. Trabajo decente y protección para todos. Decimocuarta reunión regional de los Estados miembros de la OIT en las Américas*, op. cit.

⁸¹ Émile Durkheim, *La división del trabajo social*, Akal, 2001, p. 470.

⁸² Immanuel Kant, *Fundamentación para una metafísica de las costumbres*, versión castellana y estudio preliminar de R. R. Aramayo, Alianza Editorial, 2012.

⁸³ Miguel Francisco Canessa, “Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (*core rights*) y el *ius cogens* laboral” en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales*, núm. 72, 2008, pp. 111-151.

⁸⁴ Organización de las Naciones Unidas, *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015, disponible en https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf

actividades y procesos organizacionales para reducir la huella ecológica;⁸⁵ 2) a las personas, en comportamientos de cuidado de recursos, responsabilidad ecológica, iniciativas de sostenibilidad y desempeño eficiente;⁸⁶ y 3) de manera global, a la Agenda 2030 orientada a conseguir un futuro sostenible.

La agenda del trabajo decente no sólo debería estar orientada hacia el crecimiento económico, como indica el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, sino que debería tener una carga equilibrada ética, saludable, social, solidaria, económica, sostenible y legal (*ius cogens* laboral).⁸⁷ Tanto la OIT como cada país deben asegurar la congruencia entre los conceptos, los principios y los derechos, con el respaldo de normas internacionales más vinculantes y la aplicación nacional de cada regulación laboral, con instituciones que vigilen su puesta en práctica.⁸⁸ A partir de este marco de referencia integral, ya se podrían hacer diferentes propuestas de operacionalización para medir, evaluar y estudiar el trabajo decente. Finalmente, tanto desde la investigación académica como desde las instituciones, resulta necesario relacionar estos indicadores con variables como la salud física, mental y social, la educación, el crecimiento personal y la movilidad social, la satisfacción con la vida y con el trabajo, la identidad y pertenencia social, para evaluar y aportar evidencia a si realmente contribuyen a la paz universal y la justicia social, como propone la OIT.

Fuentes consultadas

Alston, Philip, “‘Core labour standards’ and the transformation of the international labour rights regime” en *European Journal of International Law*, vol. 15, núm. 3, 2004, pp. 457-521.

⁸⁵ Tom Butler, “Compliance with institutional imperatives on environmental sustainability: Building theory on the role of Green IS” en *The Journal of Strategic Information Systems*, vol. 20, núm. 1, 2011, pp. 6-26. Steve Elliot, “Transdisciplinary perspectives on environmental sustainability: A resource base and framework for IT-enabled business transformation” en *MIS Quarterly*, vol. 35, 2011, pp. 197-236; Nigel Melville, “Information systems innovation for environmental sustainability” en *MIS Quarterly*, 34, 2010, pp. 1-21.

⁸⁶ Bob Foster, Zikri Muhammad, Mohd Yusoff Yusliza *et al.*, “Determinants of pro-environmental behaviour in the workplace” en *Sustainability*, vol. 14, núm. 8, 4420, 2022, disponible en <https://doi.org/10.3390/su14084420> Deniz S. Ones y Stephan Dilchert, “Measuring, understanding, and influencing employee green behaviors” en *Green Organizations: Driving Change with 10 Psychology*, 2013, pp. 115-148.

⁸⁷ Miguel Francisco Canessa, “El *ius cogens* laboral en el ordenamiento internacional” en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 14, 2007, pp. 35-71.

⁸⁸ Philip Alston, “‘Core labour standards’ and the transformation of the international labour rights regime” en *European Journal of International Law*, vol. 15, núm. 3, 2004, pp. 457-521.

- Anker, R., I. Chernyshev, P. Egger *et al.*, “La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos” en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, 2003, pp. 161-195.
- Beck, Ulrich, *La sociedad del riesgo global*, Siglo XXI, 2002.
- Bilo, C. y R. Tebaldi, *Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe: políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna*, Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2019, disponible en https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad_y_paternidad_en_el_lugar_de_trabajo_en_ALC.pdf
- Butler, Tom, “Compliance with institutional imperatives on environmental sustainability: Building theory on the role of Green IS” en *The Journal of Strategic Information Systems*, vol. 20, núm. 1, 2011, pp. 6-26.
- Canessa, Miguel Francisco, “El *ius cogens* laboral en el ordenamiento internacional” en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 14, 2007, pp. 35-71.
- Canessa, Miguel Francisco, “Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (*core rights*) y el *ius cogens* laboral” en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales*, núm. 72, 2008, pp. 111-151.
- Ciocirlan, Cristina E., “Environmental workplace behaviors: Definition matters” en *Organization & Environment*, vol. 30, núm. 1, 2017, pp. 51-70.
- Durkheim, Émile, *La división del trabajo social*, Akal, 2001.
- Elliot, Steve, “Transdisciplinary perspectives on environmental sustainability: A resource base and framework for IT-enabled business transformation” en *MIS Quarterly*, vol. 35, 2011, pp. 197-236.
- Fawehinmi, O., M.Y. Yusliza, W.Z.W. Kasim *et al.*, “Exploring the interplay of green human resource management, employee green behavior, and personal moral norms” en *SAGE Open*, vol. 10, núm. 4, 2020, pp. 1-18.
- Foster, Bob, Zikri Muhammad, Mohd Yusoff Yusliza *et al.*, “Determinants of pro-environmental behaviour in the workplace” en *Sustainability*, vol. 14, núm. 8, 4420, 2022, disponible en <https://doi.org/10.3390/su14084420>
- Ghai, Dharam, “Trabajo decente. Concepto e indicadores” en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, 2003, pp. 125-160.
- Hobsbawm, Eric, *Historia del siglo XX*, Crítica, 1998.
- International Labour Organization, *Decent Work Indicators. Concepts and Definitions*, OIT, 2012.
- International Labour Organization, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, ILO manual, second version,

- 2013, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf
- International Labour Organization, *Hard to See, Harder to Count: Survey Guidelines to Estimate Forced Labour of Adults and Children*, 2012, disponible en https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182096.pdf
- International Labour Organization, *International Classification of Status in Employment (ICSE-93)*, 1993, disponible en <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/icse.pdf>
- Kant, Immanuel, *Fundamentación para una metafísica de las costumbres*, versión castellana y estudio preliminar de R. R. Aramayo, Alianza Editorial, 2012.
- Lazarsfeld, Paul, “De los conceptos a los índices empíricos” en R. Boudon y P. Lazarsfeld, *Metodología de las Ciencias Sociales*, tomo I, 1985, pp. 35-46.
- Melville, Nigel, “Information systems innovation for environmental sustainability” en *MIS Quarterly*, 34, 2010, pp. 1-21.
- Ones, D.S. y S. Dilchert, “Environmental sustainability at work: a call to action” en *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, vol. 5, núm. 4, 2012, pp. 444-466.
- Organisation for Economic Cooperation and Development, “Work-life balance” en *How's Life? 2020: Measuring Well-being*, OECD, 2020.
- Organización de las Naciones Unidas, *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015, disponible en https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf
- Organización Internacional del Trabajo y Organización Panamericana de la Salud, *El gasto de bolsillo en salud en América Latina y el Caribe: razones de eficiencia para la extensión de la protección social en salud*, Reunión regional tripartita de OIT-OPS, 1999, disponible en <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/42719/elgastotextfinal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Internacional del Trabajo, “C005-Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919” en *NORMLEX*, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C005
- Organización Internacional del Trabajo, “C087-Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación” en *NORMLEX*, 1948, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
- Organización Internacional del Trabajo, “C100-Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951” en *NORMLEX*, disponible en <https://www.ilo.org/>

- [dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)
- Organización Internacional del Trabajo, “C102-Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)” en *NORMLEX*, 1952, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247
- Organización Internacional del Trabajo, “C111-Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)” en *NORMLEX*, 1958, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Organización Internacional del Trabajo, “C122-Convenio sobre la política del empleo” en *NORMLEX*, 1964, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C122
- Organización Internacional del Trabajo, “C138-Convenio sobre la edad mínima” en *NORMLEX*, 1973, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ilo_code:C138
- Organización Internacional del Trabajo, “C144-Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo)” en *NORMLEX*, 1976, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144
- Organización Internacional del Trabajo, “C154-Convenio sobre la negociación colectiva” en *NORMLEX*, 1981, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299
- Organización Internacional del Trabajo, “C155-Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores” en *NORMLEX*, 1981, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
- Organización Internacional del Trabajo, “C156-Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares” en *NORMLEX*, 1981, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156
- Organización Internacional del Trabajo, “C161-Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo” en *NORMLEX*, 1985, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161
- Organización Internacional del Trabajo, “C181-Convenio sobre las agencias de empleo privadas” en *NORMLEX*, 1997, disponible en https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181

ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326

- Organización Internacional del Trabajo, “C183-Convenio sobre la protección de la maternidad” en *NORMLEX*, 2000, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183
- Organización Internacional del Trabajo, “C187-Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo” en *NORMLEX*, 2006, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187
- Organización Internacional del Trabajo, “Clasificación Internacional de la Situación en Ocupación (CISO-18)”, 2018, disponible en <https://ilostat.ilo.org/es/resources/concepts-and-definitions/classification-status-at-work/>
- Organización Internacional del Trabajo, “Constitución de la OIT” en *NORMLEX*, 2015, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO
- Organización Internacional del Trabajo, *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Adoptada en la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y enmendada en la 110ª reunión*, 2022, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, 2008, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_099768.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, *Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo*, 2019, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, *Medición del trabajo decente*, documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente, OIT, 2008.
- Organización Internacional del Trabajo, *Memoria del Director. Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global. 89ª Conferencia Internacional del Trabajo*, OIT, 2001 disponible en [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09375/09375\(2001-89\)88.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09375/09375(2001-89)88.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo, *Memoria del Director. Trabajo decente y protección para todos. Decimocuarta reunión regional de los Estados miembros de la OIT*

- en las Américas*, OIT, 1999, disponible en http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1999/99B09_143_span.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, *Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025*, Consejo de Administración 340ª reunión, Ginebra, octubre-noviembre 2020, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_757572.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, “Seguridad social: temas, retos y perspectivas”, 89ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2001, disponible en <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/memo.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo, “Trabajo decente”, tesaurus, disponible en <https://metadata.ilo.org/thesaurus/1601661736.html>
- Organización Mundial de la Salud, “Constitución de la Organización Mundial de la Salud”, adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional, Nueva York, 19 de junio-22 de julio de 1946, disponible en <https://www.who.int/es/about/accountability/governance/constitution>
- Pega, Frank, Bálint Náfrádi, Natalie C. Momen *et al.*, “Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000-2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury” en *Environment International*, 2021, vol. 154, disponible en <https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595>
- Somavía, Juan, *El trabajo decente: una lucha por la dignidad humana*, OIT, 2014, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf
- Stiglitz, Joseph E., “Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad” en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 121, 2002.