

El trabajo decente, la apuesta actual y futura por la sostenibilidad



Jacqueline
Mesa Sierra
**Gerente
técnica del CCS**

Ingeniera forestal /
Especialista en Gestión
Medioambiental /
Magíster en Salud y
Seguridad en el Trabajo

Hoy en día, el concepto de «trabajo decente» se menciona con mayor frecuencia, especialmente en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular, del número 8 que tiene como fin "promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos". Sin embargo, esta búsqueda no es nueva; ha sido uno de los mayores retos para los gobiernos, las empresas y las personas en general en su esfuerzo por construir una sociedad más justa y equitativa.

En este sentido y antes de profundizar en el tema, es necesario retomar la definición de trabajo decente según Levaggi (2004):

"Es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un

empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo".

Tomando como base esta definición, quizá, es necesario que la sociedad actual se replantee si el desarrollo económico y social está aportando de manera significativa a la creación de empleos (y trabajos) que logren dignificar y permitan el desarrollo de las personas. Además, es crucial cuestionarse si, efectivamente, se están cumpliendo los cuatro objetivos estratégicos que propuso Juan Samavia, primer director de la OIT en 1999 y que corresponden a los derechos en el trabajo, a las oportunidades de empleo, a la protección y al diálogo social. Así mismo, si se está aportando a

metas transversales como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal.

Es crucial, por lo tanto, que las organizaciones públicas y privadas, así como los gobiernos identifiquen las características clave del trabajo decente y se cuestionen si los empleos que generan cumplen con este estándar. A continuación, se presentan los cuatro principales componentes del trabajo decente (aunque no son los únicos):

1. Empleo productivo y de calidad

En este aspecto las organizaciones y empleadores deben abordar dos elementos que, a su vez, deben ser compatibles: asegurar la generación de productividad y que el empleo generado sea de calidad. Al referirse a trabajo productivo se hace mención a aquel que produce valor al generar productos o servicios y que asegura estándares de ingresos y protección social para los/as trabajadores/as (Atlahua et al., 2023).

Por otro lado, el empleo de calidad, de acuerdo con algunas características del índice de calidad del empleo, se puede medir por cuatro dimensiones: 1) calidad intrínseca del trabajo (incluye variables como la cualificación, la autonomía y el apoyo social); 2) calidad del empleo el cual debe asegurar estabilidad laboral y oportunidades de desarrollo profesional); 3) riesgos laborales (dimensión orientada a la reducción de la exposición a peligros y riesgos en el trabajo); y 4) tiempo de trabajo y conciliación vida/trabajo (cuyas variables principales se refieren a la duración de la jornada, el horario y la intensidad de la labor), entre otras (Muñoz de Bustillo & Fernández Macías, 2021).

Teniendo en cuenta lo anterior, las organizaciones deben enfocarse en generar empleo productivo y de calidad como un medio para asegurar una fuerza de trabajo satisfecha, lo que, a su vez, fomenta altos niveles de productividad en los entornos laborales. Este enfoque crea un círculo virtuoso que garantiza la continuidad de los negocios y, por ende, la posi-

bilidad de generar mejores empleos en el futuro.

2. Protección social

Instrumentos de protección social como el seguro social¹, la asistencia social y los programas de trabajo e inclusión económica ayudan a las personas, especialmente a las poblaciones más vulnerables, a encontrar mejores empleos.

La protección social que debe garantizar el empleador, al incluir a sus trabajadores en los sistemas establecidos por los países, impulsa el crecimiento y brinda al trabajador la tranquilidad de acceder a los servicios asociados. Asimismo, la protección social permite al trabajador acceder a un ingreso digno en caso de enfermedad o incapacidad, sin que esto comprometa su calidad de vida ni la de su familia. En la vejez, garantiza que el trabajador siga recibiendo ingresos y accediendo a servicios de seguridad social cuando su capacidad física disminuye debido a la edad. Además, en caso de fallecimiento, asegura que su familia pueda mantener un ingreso,



¹ Para el caso colombiano, está representado en el Sistema General de Seguridad Social, que incluye la afiliación a salud, riesgos laborales y pensiones.

proporcionando estabilidad y apoyo económico en momentos críticos. Adicionalmente, les permite a los trabajadores mejorar la productividad e invertir en la salud y la educación de sus hijos, proporciona seguridad alimentaria y protege a la población de edad avanzada.

La protección social puede tener un impacto transformador en la vida de los más pobres y vulnerables al proporcionar una ayuda vital a miles de millones de habitantes durante las crisis, impulsar el capital humano de las próximas generaciones y empoderar a las personas que se encuentran marginadas (Banco Mundial, 2024).

La seguridad social representa uno de los mayores retos del trabajo decente si se consideran las cifras del Banco Mundial (2024) que indican que la proporción de la población mundial en edad de trabajar ha alcanzado su nivel máximo y que el envejecimiento global está en aumento.

En tan solo tres décadas, uno de cada cuatro residentes de Europa, América del Norte y Asia tendrá más de 65 años. Durante el mismo período, más de un tercio de los jóvenes del mundo de entre 15 y 24 años vivirán en África. Entre tanto, la población mundial en edad de trabajar aumentará en aproximadamente 700 millones entre 2019 y 2035.

3. Derechos laborales

En este componente, es fundamental que las organizaciones garanticen que el empleo generado respete los derechos establecidos por los convenios internacionales, las normativas de los distintos estados y los principios fundamentales en el trabajo definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales incluyen (OIT, 2022):

- La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

- La abolición efectiva del trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación
- Un entorno de trabajo seguro y saludable.

Los derechos laborales son el marco de actuación que guía la relación entre empleadores y empleados y ayuda a garantizar que se respeten los derechos de ambas partes, principalmente los de los trabajadores, razón por la cual es crucial que las empresas y organizaciones tengan pleno conocimiento de la regulación laboral y sus obligaciones legales.

4. Diálogo social

El diálogo social es, quizá, el mejor mecanismo que existe para que se

genere un crecimiento social y económico real. Con la participación de trabajadores y empleadores en la toma de decisiones, no solo se asegura una mejora en las condiciones de empleo, sino que las organizaciones pueden alcanzar niveles elevados de productividad.

La participación de los trabajadores en la mejora de procesos no solo impacta directamente en mejoras en las condiciones de trabajo, salud y seguridad, sino que puede ayudar a las organizaciones a mejorar los procesos, así como la calidad de los productos y servicios prestados, por lo que pueden asegurar la productividad y la generación de valor de manera más efectiva.





La libertad de participación y asociación permite diálogos que pueden dar a conocer las necesidades sentidas de los trabajadores, buscar soluciones conjuntas, construir colectivamente y anticiparse a crisis que pueden derivarse de insatisfacciones acumuladas que no fueron manifestadas y tratadas de manera anticipada.

De acuerdo con lo anterior, los retos son significativos, ya que varios factores actuales están obstaculizando el logro de un trabajo decente y el cumplimiento de las metas establecidas. Entre estos factores se incluyen la desigualdad de género, las brechas salariales, la inequidad en los ingresos, el trabajo forzoso, la informalidad laboral, la tecnología y la automatización, las crisis económicas, el

cambio climático, los desastres naturales y la migración, entre otros.

Así las cosas, este especial ofrece un análisis sobre el trabajo decente, los factores que lo afectan, los desafíos futuros y las perspectivas de diversos actores sobre la necesidad de una mayor coordinación para alcanzar uno de los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible. 

Referencias

- Atlahua, A. D., López Pérez, E., Delgado Cih, G. I., & Hernández Ramírez, Y. del C. (2023).** Empleo pleno y productivo y trabajo decente: Análisis conceptual. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(6), 239-254. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i6.1436>
- Banco Mundial. (2024).** Protección Social. Entendiendo la pobreza. <https://www.bancomundial.org/es/topic/socialprotection/overview#1>
- Levaggi, V. (2004).** ¿Qué es el trabajo decente? OIT. [https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente#\[ilo_url_NOT_FOUND_id:3648\]](https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente#[ilo_url_NOT_FOUND_id:3648])
- Muñoz de Bustillo, R., & Fernández Macías, E. (2021).** Modelo productivo, empleo y calidad de empleo. Claves de un futuro pospandémico. *Funcas*. <https://www.funcas.es/articulos/modelo-productivo-empleo-y-calidad-de-empleo-claves-de-un-futuro-pospandemico/>
- OIT (2022).** Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. OIT, Oficina Internacional del Trabajo, 1998. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_467655.pdf