



Lizeth Viviana
Salamanca
Galvis
**Líder de
Comunicaciones
del CCS**

*Comunicadora
social con énfasis en
periodismo / Magíster
en Responsabilidad
Social y Sostenibilidad*

S

Trabajo decente vs. precarización laboral: un análisis comparativo



i bien la precarización laboral y el trabajo decente son dos términos diametralmente opuestos, analizados en conjunto, permiten medir el grado de bienestar de los trabajadores y las brechas existentes en el mercado laboral, ofreciendo una perspectiva integral sobre la calidad del trabajo.

No obstante, para ello es fundamental reconocer que trabajo no es sinónimo de empleo. El primero, es el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos" (OIT, 2004). Por su parte, el empleo es definido como

"trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) sin importar que quien lo desempeña sea, dependiente/asalariado o independiente" (OIT, 2004).

En este contexto, el concepto de trabajo decente trasciende los límites de la empleabilidad. No todos los empleos formales garantizan condiciones laborales apropiadas: pueden estar bien remunerados y regidos bajo contrato formal y, aun así, ser insalubres y peligrosos o carentes de protección social.

Por otro lado, la ausencia de una relación contractual formal no excluye la posibilidad de cumplir con los criterios de un trabajo decente. Existen formas

de trabajo no convencionales que pueden ofrecer condiciones dignas y seguras, demostrando que el trabajo decente es un concepto multidimensional. Aún así, es innegable que la formalidad en el empleo es una vía que puede ayudar en la consecución de un trabajo decente, proporcionando mayor estabilidad y acceso a beneficios laborales.

A su vez, la creación de nuevos empleos o el aumento de la población

asalariada no necesariamente indica una reducción en los déficits de trabajo decente. Así, como lo advierte la OIT (2024), “muchas personas ocupadas enfrentan múltiples obstáculos para acceder a un trabajo decente” dado que “la creación de empleo sigue la tendencia ascendente de la población activa, pero eso no conlleva necesariamente mejoras en la calidad de los puestos de trabajo”.

En vista de estas consideraciones, es esencial profundizar en la comparación entre trabajo decente y precarización laboral para comprender mejor las disparidades existentes en los mercados de trabajo. Así, para ofrecer una visión más clara y estructurada, a continuación, se desglosan las definiciones conceptuales, características clave y alcances de cada concepto.

Trabajo decente

Definiciones

En 1999, durante la 87ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (como se citó en OIT, 2003), se acuña el término por primera vez:

“El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”.

Más tarde, en 2004, en el contexto de la globalización, Virgilio Levaggi, director regional adjunto de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe señaló:

“Trabajo decente 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 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 (...) ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo”.

Finalmente, en 2015, fue introducido por la Organización de las Naciones Unidas en la Agenda 2030 como uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

“Trabajo decente significa oportunidades para todos de conseguir un trabajo que sea productivo y proporcione unos ingresos dignos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, así como mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social”.



Objetivos estratégicos / Dimensiones

El concepto de trabajo decente abarca, según la OIT, cuatro dimensiones básicas que, a su vez, se convierten en objetivos:

- Promover y aplicar las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- **Crear mayores oportunidades de empleos e ingresos dignos para todas las personas.**
- Mejorar la cobertura y la eficacia de la protección social para todas las personas.
- **Fortalecer el tripartismo¹ y el diálogo social.**

¹ El tripartismo es definido como “la interacción del gobierno, empleadores y trabajadores (a través de sus representantes) como asociados iguales e independientes para buscar soluciones a asuntos de interés común” (OIT/Cinterfor, s.f.).

Trabajo decente

Características

Un trabajo decente está asociado a:

- Oportunidades de empleo y calidad del mismo (factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, mental, emocional y físico de los trabajadores).
- **Ingresos adecuados y trabajo productivo.**
- Horas de trabajo decentes (jornada laboral semanal según las disposiciones laborales y legales vigentes).
- **Estabilidad (considerando la contratación formal y su duración). Exige y promueve el uso de contratos claros y transparentes que cumplan con la legislación laboral.**
- Entorno de trabajo seguro y saludable (Salud y Seguridad en el Trabajo).
- **Conciliación de la vida laboral y familiar.**
- Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
- **No discriminación.**
- Seguridad social. Cotización, afiliación o beneficiario de salud y pensión (contributivo o subsidiado), afiliación a riesgos laborales.
- **Oportunidades de formación y desarrollo profesional.**
- Diálogo social, representación y participación de los trabajadores.
- **Oportunidad de afiliación a una asociación gremial o sindical.**
- Ética en el trabajo (respeto a los derechos humanos, abolición del trabajo forzoso, la esclavitud y el trabajo infantil).

Para que un trabajo sea considerado decente, debe ser:

- i. Productivo.
- ii. Justamente remunerado.
- iii. Realizado en condiciones de libertad, equidad y seguridad.
- iv. Realizado con respeto a la dignidad humana.

Alcance

En el marco del trabajo decente se utiliza una noción amplia de trabajo que abarca:

- Todas las clases de trabajo. La idea de 'trabajo decente' es válida tanto para los trabajadores de la economía regular o formal como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y quienes laboran en plataformas digitales en todos los sectores productivos (Ghai, 2003).
- **Actividades que se realizan dentro de los hogares (economía del cuidado), el trabajo voluntario y la producción para autoconsumo.**

Trabajadores impactados

Todas las personas sin importar la labor que desempeñen, el cargo o el rol que asumen y el tipo de contrato suscrito. Al respecto, el ODS 8, señala entre sus metas "lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes, las personas con discapacidad y los migrantes" (Naciones Unidas, 2015).

Precariedad laboral

Definiciones

De acuerdo con Barattini (2009):

“La OIT utilizó dicho concepto por primera vez en 1974 y era definido por la inestabilidad en el puesto de trabajo, ya sea por la inexistencia de contrato, o por contratos por tiempo determinado”.

Más tarde, el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional de la OIT (1997), definió el empleo precario como:

“Una relación laboral donde falta la seguridad de empleo, uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Este término comprende el contrato temporal y el contrato a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación”.



Otras definiciones de teóricos señalan:

“El empleo precario se puede definir como aquel empleo inestable e inseguro que realiza el trabajador asalariado, y que tiene en el tipo de contrato su factor más determinante”.
(Guerra 1994, citado por Gamero, 2011).

“Hablamos de precariedad laboral cuando la calidad del trabajo en el mercado laboral no permite alcanzar un nivel de equilibrio entre el esfuerzo, las condiciones en las que se realiza el puesto de trabajo y la retribución percibida y no permite una planificación de vida a largo plazo”.

(Fundación Integralia DKV, s.f.).

“La precariedad laboral ha sido definida en función de cuatro grandes dimensiones: la inestabilidad en el empleo, la vulnerabilidad, los menores ingresos y la menor accesibilidad de la población afectada a prestaciones y beneficios sociales”.

(Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España s.f.).

Características

Un trabajo precario está asociado a:

- La incertidumbre derivada de la duración del empleo (trabajo temporal). Inestabilidad tanto del trabajo como de los ingresos.
- La existencia de varios empleadores a la vez (ejecución de más de un trabajo para poder obtener los ingresos suficientes para sobrevivir).
- Una relación de trabajo oculta, encubierta, clandestina o tercerizada no amparada por un contrato de trabajo.
- Relación laboral ambigua (en muchos casos se desconoce quién es el empleador) a través de subcontrataciones.
- Falta de acceso a la protección social (salud, pensión y riesgos laborales), así como a los beneficios de un empleo formal (prestaciones sociales: primas, vacaciones, bonos).
- Condiciones de trabajo inseguras e insalubres. Exposición a peligros de origen laboral no controlados, asignación a tareas de alto riesgo sin las medidas preventivas. Carecimiento de elementos de protección personal y capacitación frente a riesgos.
- Remuneración salarial baja, es decir, por debajo del promedio del mercado laboral. Ingresos insuficientes.
- Escasa protección frente al despido.
- Significativa proporción de tiempo trabajado no remunerado.
- Largas jornadas de trabajo (jornada excesiva, por encima del número de horas legales semanales sin pago de horas extras).
- Ausencia de diálogo y representación debido a un marcado desequilibrio de poder entre el empleador y el trabajador.
- Flexibilización de las relaciones laborales.
- Contratación por fuera de la esfera del Código de Trabajo (o con contratos no sujetos a control jurídico).
- Paulatina violación y erosión de los derechos laborales.
- Excesiva rotación laboral (debido al tipo y duración de la contratación).

Precariedad laboral

Alcance

La precarización laboral es un fenómeno que suele estar estrechamente vinculado a la informalidad, pero no es exclusivo de este ámbito. También se manifiesta en contextos de contratación formal, donde, pese a la existencia de regulaciones legales, las condiciones de trabajo pueden seguir siendo desfavorables como bajos salarios, jornadas laborales extensas, entornos laborales inseguros y protección social limitada.

La precarización laboral impacta a todos los sectores económicos, pero su incidencia es particularmente alta en las actividades agropecuarias, la construcción, los servicios (incluyendo trabajos en plataformas digitales) y el comercio minorista, donde las prácticas laborales deficientes son más prevalentes.

Modalidades más comunes en las que se evidencia el fenómeno

- Trabajo temporal.
- Subcontratación o tercerización laboral.
- Préstamos de trabajadores entre empresas.
- Empleo autónomo dependiente (en las que los trabajadores están clasificados jurídicamente como independientes, pero otra persona dirige su trabajo).

Trabajadores impactados

- Trabajadores por cuenta propia
- Trabajadores familiares sin remuneración
- Trabajadores sin remuneración que prestan sus servicios en otros negocios
- Asalariados informales
- Trabajadores de subsistencia
- Trabajadores del servicio doméstico sin contrato formal
- Jornaleros y peones

Grupos más vulnerables

Poblaciones tradicionalmente excluidas de los mercados laborales:

- Mujeres
- Jóvenes
- Adultos mayores
- Personas con discapacidad
- Población LGBTI
- Migrantes
- Refugiados
- Grupos étnicos minoritarios
- Residentes en áreas rurales
- Desempleados de larga duración

Por lo general, los trabajadores que padecen la precarización laboral cuentan con bajos niveles de educación formal o carecen de habilidades especializadas y en esta modalidad laboral pueden obtener un trabajo remunerado en una actividad con bajas barreras de entrada. No obstante, también se encuentran trabajadores altamente cualificados en empleos precarios.

- Trabajo a tiempo parcial.
- Trabajo estacional.
- Trabajos de aparcería.
- Trabajo al destajo.
- Trabajo por horas.
- Sucesión ininterrumpida de relaciones de trabajo de duración determinada que generan incertidumbre y falta de estabilidad laboral para los trabajadores.
- Trabajo clandestino e, incluso, ilegal.

Referencias

Barattini Mariana. El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización? POLIS, Revista Latinoamericana [en línea]. 2009, 8(24), [fecha de Consulta 18 de Julio de 2024]. ISSN: 0717-6554. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30512210002>

Cepal / OIT. (2021). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina. Junio de 2021. Número 24. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46955-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-trabajo-decente-trabajadores-plataformas>

Cepal / OIT. (2013). Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Avances y desafíos en la medición del trabajo decente. Mayo de 2013. Número 8. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_215149.pdf

Fundación Integralia DKV (s.f.). Precarización laboral: definición, causas, afectados, y cómo atajar esta situación como agente de cambio. <https://dkvintegralia.org/blog/precariacion-laboral-definicion-causas-afectados-y-como-atajarla-siendo-agente-de-cambio/>

Galín, P. (1986). Asalariados, precarización y condiciones de trabajo. Nueva Sociedad, (85), 30-38.

Gamero, J. (2011). De la noción de empleo precario al concepto de trabajo decente de la noción de empleo precario al concepto de trabajo decente. Revista derecho y sociedad. Número 37. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13165>

Hidalgo, M. y Tarapuez, E. (2023). La calidad del trabajo en Colombia: una preocupación nacional. Tendencias, 24(1), 79-109. <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.216>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (s.f.). Formas de la precariedad laboral. <https://istas.net/salud-laboral/trabajos-trabajadores-y-colectivos/trabajo-precario/formas-de-la-precariidad-laboral>

Ministerio de Agricultura. (2022, 02 15). Retrieved from <https://www.minagricultura.gov.co/noticias/Paginas/Proyectamos-que-la-produccion-de-cafe-estara-en-13,2-millones-de-sacos-este-2022-lo-que-representara-un-crecimiento-de-5-f.asp>

OIT. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2. https://test-guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/conocimientos/trab_dec_concepto_indic_0.pdf

OIT. (2004). ¿Qué es el trabajo decente? <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente>

OIT. (2024). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias 2024. <https://www.ilo.org/es/publications/perspectivas-sociales-y-del-empleo-en-el-mundo-tendencias-2024>

OIT/CINTERFOR (1997). Empleo precario. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3373>