

# # 10. TRABAJO DIGNO

## ¿QUÉ ES EL TRABAJO DIGNO O DECENTE?

Es un **concepto** que nos remite a determinadas condiciones de empleo que, en el **plano individual**, posibilitan una vida digna, con seguridad económica y personal para el trabajador, la trabajadora y su familia. Mientras, en el **ámbito colectivo**, hace referencia a un estado general del empleo que contribuye al progreso social y económico de las naciones.

Este concepto fue formulado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a fines de los años 1990 para establecer estándares laborales exigibles a nivel global. Los Estados y las empresas debían preservarlos para garantizar niveles básicos de empleo adecuado, cualquiera que fuese el contexto.

De acuerdo a la OIT, el concepto de trabajo digno o decente nos remite a cuatro elementos: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social.


El empleo abarca todas las clases de trabajo. Así pues, la idea de «trabajo decente» es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio.

La idea incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la

*...El concepto de trabajo digno o decente nos remite a cuatro elementos: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social...*

remuneración (con dinero y/o en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad.

Los otros dos componentes tienen por objeto reforzar las relaciones sociales de los trabajadores: los **derechos fundamentales del trabajo** (libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil) y el **diálogo social**, en el que los trabajadores ejercen el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral.

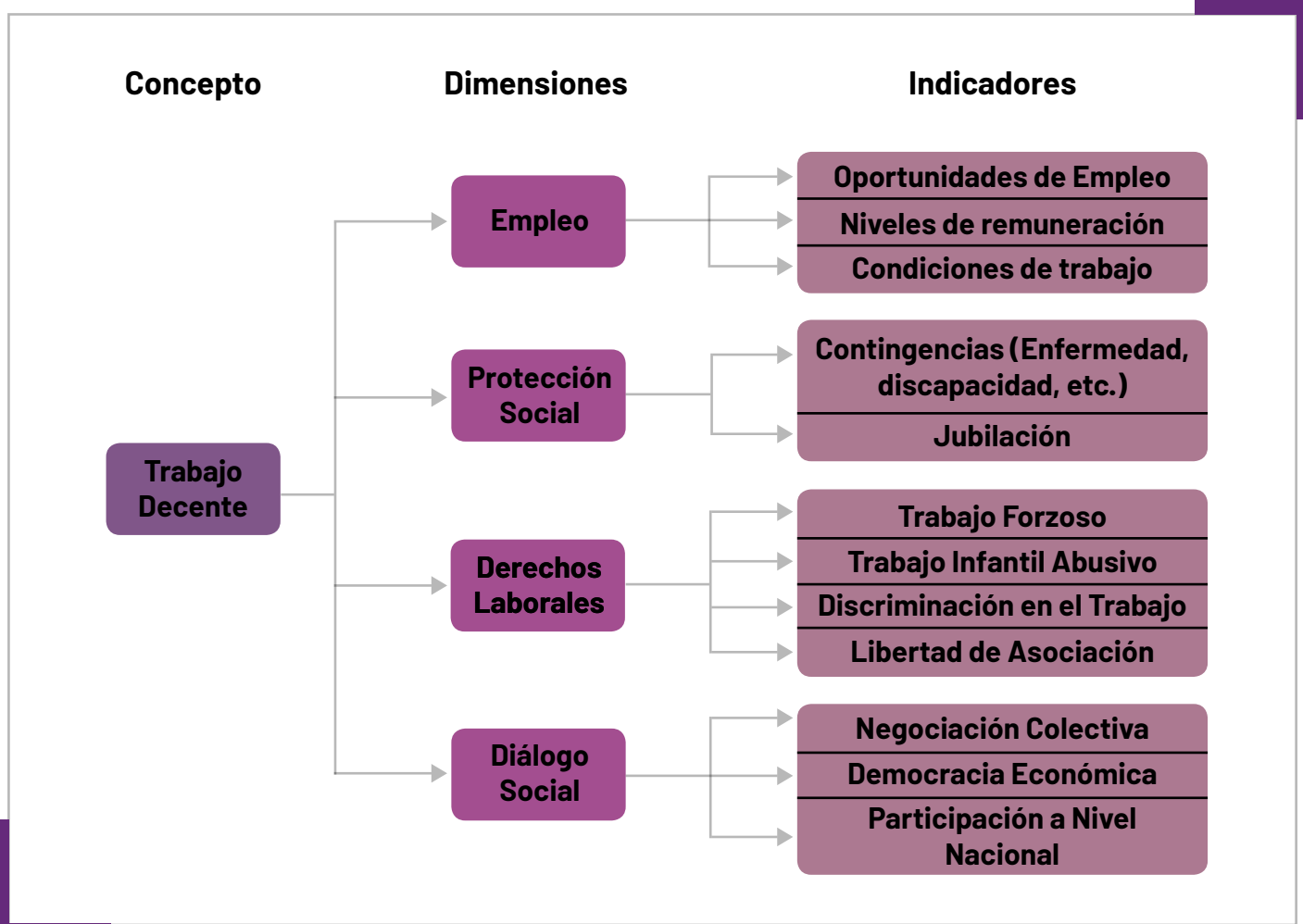
[Ver más Dharam GHAI. "Trabajo Decente. Concepto e indicadores". En Revista Internacional del Trabajo. <https://goo.gl/z8iN4D> 

## ¿PARA QUÉ SIRVE EL TRABAJO DIGNO?

Hay varias razones para promover el trabajo digno en nuestro país y en todo el mundo:

- **Representa una condición ineludible para acceder a una óptima calidad de vida.** Esto puede entenderse como la posibilidad de contar como trabajador(a) con un ingreso suficiente (necesariamente superior al salario

mínimo vital); acceder a derechos sociales vinculados con el sistema de salud y previsional; disponer de tiempo de descanso y para el ocio, además de tener la libertad y estabilidad para organizarse en un sindicato.



- **La promoción del trabajo digno es una herramienta potente para promover el progreso y la equidad social.** Al ponerse como objetivo de las políticas públicas y privadas, el trabajo digno se convierte en un mecanismo fundamental

para incrementar el nivel de ingresos y derechos laborales, la productividad laboral y el crecimiento económico, en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

## Relación entre Empleo Digno y Calidad de Vida



## POSITIVO (+)

### PROLETARIOS DEL MUNDO ¡CONECTAOS!

¿Sabías que un grupo de sindicalistas peruanos que trabajaban para la conocida marca de ropa y confecciones Topy Top, lograron formar su sindicato a pesar de la negativa de sus empleadores, valiéndose de la solidaridad internacional?

Ello fue posible gracias a la presión ejercida por las grandes cadenas comerciales que tenían como proveedora a Topy Top. ¿Y por qué estas importantes firmas abogaron por los derechos laborales y sindicales de las y los trabajadores sindicalizados de Topy Top?

[¿Cómo lo hicieron? Conoce su historia aquí: Armando Mendoza. "Ir por lana y salir sindicalizado". En La República. 08.08.2007. <https://goo.gl/4vD6Dn>]



### EL TRABAJO DECENTE SÍ PAGA

No todas las empresas explotan a sus trabajadores, ni todas y todos los trabajadores están desvalidos o sometidos por sus empleadores. Existen experiencias que, aunque minoritarias e incipientes aún, nos

muestran que es posible introducir mejoras sustanciales en las condiciones de empleo del personal a su cargo... ¡y sobrevivir en el intento!

Es el caso de la empresa agroexportadora Damper, una de las principales agroexportadoras peruanas. Esta empresa mantiene operaciones en las regiones de Lambayeque y La Libertad, logrando en los últimos años certificar sus prácticas laborales con estándares de trabajo digno que son

exigidos por sus proveedores y consumidores en los países de origen.

Este caso demuestra que el cumplimiento de estándares de trabajo digno no es incompatible con la competitividad y desarrollo empresarial.

### RIESGOS Y LIMITACIONES (!)

Se ha venido registrando una caída en los niveles de empleo de la industria local. Los productores del emporio empresarial de Gamarra denuncian la pérdida de casi 200 mil puestos de trabajo. ¿Qué está pasando? ¿Por qué esta disminución de empleos si todavía se registra (aunque reducido) cierto crecimiento económico? ¿Qué estamos haciendo mal que no podemos aprovechar la ampliación de mercados para mejorar los niveles de trabajo digno?

La globalización es un proceso complejo con tendencias y consecuencias diversas. Si por un lado intensifica el intercambio comercial y conecta economías, por otro lado, las reglas del comercio mundial generan efectos diferenciados según el nivel de desarrollo de las industrias y economías de los países.

En este contexto, la suscripción de tratados de libre comercio entre economías con niveles de desarrollo desigual viene generando efectos lesivos en la industria local. Es lo que viene pasando con la industria manufacturera

***...La globalización por un lado intensifica el intercambio comercial y conecta economías, por otro lado, las reglas del comercio mundial generan efectos diferenciados según el nivel de desarrollo de las industrias y economías de los países...***

peruana a partir de la importación masiva de productos con altos niveles de subsidio estatal e irreales bajos costos de producción (consecuencia del dumping), como determinados productos agrícolas provenientes de los Estados Unidos o las confecciones importadas a costo de producción desde China.

RedGE. A cinco años del TLC con EEUU. ¿Quién va ganado?. Cuaderno Globalización con Equidad. Lima, 2015.  
<https://goo.gl/4bEYkk>



## DESAFÍOS (I)

Para frenar la caída de empleos ocasionada por la liberalización comercial que desplaza a la producción nacional del consumo interno, es importante aplicar políticas públicas y privadas en distintos ámbitos de intervención. El objetivo de estas políticas debe ser recuperar las tasas de crecimiento del empleo formal registrado en los últimos años (particularmente en el periodo de expansión), como condición para el progreso social y económico.

¿Cómo lograrlo? ¿Qué políticas hay que implementar para incrementar el empleo formal y adecuado? Aquí, algunas ideas para comenzar:

- **Revisar la política comercial vigente**, a fin de atenuar la desprotección en que se encuentra actualmente la industria nacional, y reducir las vulnerabilidades.
- **Generar acercamientos entre los sectores productivos (mercado) y el sistema de formación técnico-superior (educación)**, a fin de desarrollar procesos de complementariedad entre las necesidades de la producción y las calificaciones y capacidades adquiridas en la formación laboral.
- **Potenciar la industria local promoviendo la diversificación productiva**, prestando especial atención a la micro, pequeña y mediana empresa para que incremente su productividad y competitividad, se expanda estratégicamente y pueda generar nuevas oportunidades de empleo.



- **Promover los sectores de servicios**, especialmente los que demandan incorporan trabajadores con niveles medios y altos de calificación y formación laboral, pero que al mismo tiempo posibilitan mejores condiciones de negociación de quien ofrece los servicios.
- **Fortalecer la capacidad del Estado para fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral** y promover el empleo adecuado con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
- **Empoderar a los actores sociales y sus organizaciones** para que a través del diálogo social y la vigilancia ciudadana puedan consensuar e incidir sobre las políticas que se apliquen para impulsar el desarrollo económico y social del país.

## NARRATIVAS Y CONTRANARRATIVAS (Δ)

### ¿SOBRECOSTOS LABORALES O DERECHOS LABORALES?

Hay un “fantasma” que recorre el mundo empresarial peruano. El fantasma de la rigidez laboral. Se trata de un espectro al que todos le temen, pero que nadie o pocos ven. ¿Cuántos

trabajadores peruanos gozan de “estabilidad laboral”? ¿Cuántos de derechos laborales que reclamar y hacer valer?

Solo el 47% de los trabajadores asalariados (empleador + personal) tiene un contrato de trabajo formal. De este grupo, 3 de cada 4 empleos en el sector privado formal tienen contratos temporales. Es decir, a plazo fijo, cero estabilidad laboral.

Solo cuando la ocupación lo amerita, o cuando el trabajador labora 5 años o más para una misma organización empresarial, adquiere una condición (a plazo indeterminado) que le otorga cierta estabilidad. Sin embargo, algunos sectores quieren desaparecer cualquier atisbo de protección frente al despido arbitrario.

[Enterate cómo y para qué; EFMM. "¿Es rígido el mercado laboral peruano?". En La República. 04.02.18. <https://goo.gl/zE3xyU> 



### FISCALIZAR PARA FORMALIZAR

"Malvinas" es el nombre de una galería comercial tristemente célebre por recordarnos la muerte absurda de dos jóvenes que eran explotados por su empleador, encerrados en un container realizando labores ilegales, obviamente, en la más completa informalidad laboral. Paradójicamente se trata de una historia doblemente trágica e incomprensible. ¿Por qué? Porque en pleno siglo XXI asistimos a condiciones de trabajo esclavo, en un país que

pretende codearse con los países desarrollados de la OCDE. Pero además, porque esto sucedía a apenas 15 minutos de la sede principal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en pleno centro de Lima. ¿Por qué suceden estas injusticias? Enterate aquí.

[TrabajoDigno.pe. "Confrontando los extremos. Análisis de una semana laboral intensa (y preocupante)". <https://goo.gl/iz8CBF>]

**AUTORÍA: ENRIQUE FERNÁNDEZ-MALDONADO.**  
LAS OPINIONES VERTIDAS EN ESTE DOCUMENTO SON DE EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DEL AUTOR.

### PARA SABER MÁS...

- ¿CUÁL ES LA SITUACIÓN DEL TRABAJO DECENTE EN EL PERÚ? ¿CUÁNTOS PERUANOS Y PERUANAS ACCEDEN UN EMPLEO EN OPTIMAS CONDICIONES? ¿EN QUÉ SECTORES LABORAN? ¿BAJO QUÉ CONDICIONES TRABAJAN? PARA INFORMARSE PUEDE REVISAR EL INFORME DE TRABAJO DECENTE EN EL PERÚ ([HTTPS://BIT.LY/2JKEQ7N](https://bit.ly/2JKEQ7N)) Y EL INDICADOR DE EMPLEO DIGNO DEL ÍNDICE DE AVANCE CONTRA LA DESIGUALDAD EN EL PERÚ 2017-2018: [HTTPS://ACTUA.PE/VIGILA/EMPLEO-DIGNO/](https://actua.pe/vigila/empleo-digno/)
- EL CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE TIENE TRAS DE SÍ UNA LARGA Y PROFUNDA REFLEXIÓN CONCEPTUAL Y METODOLÓGICA, QUE SE TRADUCE A SU VEZ EN INDICADORES Y METODOLOGÍAS DE MEDICIÓN. UN RECUENTO COMPLETO DE LA DISCUSIÓN QUE DIO LUGAR A ESTE CONCEPTO LO ENCONTRAMOS EN "TRABAJO DECENTE. CONCEPTO E INDICADORES" EN REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, VOL. 122 (2003), NÚM. 2. DISPONIBLE EN: [HTTPS://BIT.LY/2HYL6IW](https://bit.ly/2HYL6IW)
- ¿DÓNDE PUEDES PRESENTAR TU DENUNCIA RESPECTO DE UN INCUMPLIMIENTO LABORAL? ¡ACÁ! DENUNCIAS VIRTUALES [HTTP://APLICATIVOSWEB2.SUNAFIL.GOB.PE/SI.DENUNCIASVIRTUALES/INICIO](http://aplicativosweb2.sunafil.gob.pe/si.denunciasvirtuales/inicio)