

Globalización y empleo: Propuestas de la OIT para un desarrollo sostenible.

BIB 2014\118

José Luis, Gil y Gil. Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Alcalá

Publicación:

Revista Doctrinal Aranzadi Social num.11/2014

Editorial Aranzadi, SA

Aunque los fines y objetivos de la OIT no han variado sustancialmente desde que se creó en 1919, la organización debe promoverlos en un nuevo contexto histórico, político, económico y social, marcado por la globalización y la crisis económica y financiera.

Aun cuando ya existían precedentes de la globalización, el fenómeno se ha intensificado en los últimos años, con la caída del bloque soviético y el fin de la guerra fría. Como recuerda la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, la globalización se caracteriza por la difusión de las nuevas tecnologías, los flujos de ideas y capitales, el intercambio de bienes y servicios, el incremento de los flujos de capital y financieros, la internacionalización del mundo de los negocios y sus procesos y del diálogo y, asimismo, una mayor circulación de personas, especialmente de trabajadores¹. El proceso de cooperación e integración económicas ha ayudado a que algunos países se beneficien de altas tasas de crecimiento económico y creación de empleo. Además, esas naciones han sido capaces de incorporar a muchos pobres de las zonas rurales en la economía urbana moderna, mientras progresan en relación con sus objetivos de desarrollo y fomentan la innovación en la elaboración de productos y la circulación de ideas. Por otra parte, la integración económica mundial ha llevado a muchos países y sectores a hacer frente a grandes desafíos en lo relativo a la desigualdad de ingresos, altos niveles de desempleo y pobreza persistentes y vulnerabilidad de las economías ante las crisis externas. Asimismo, la globalización ha contribuido al aumento tanto del trabajo no protegido como de la economía informal. Todos esos cambios han modificado profundamente el mundo del trabajo, la relación laboral y la protección que esta puede ofrecer. A su vez, la capacidad para elaborar un programa coherente de política nacional depende de factores y fuerzas de carácter internacional. Así, las presiones competitivas del mercado internacional limitan el

alcance de la política social nacional.

¹ Considerando de la Declaración.

Además de hacer frente al fenómeno estructural de la globalización, la OIT ha tratado de dar una respuesta adecuada a la crisis financiera y económica. A diferencia de otras organizaciones internacionales, como el Banco Mundial (BM)², el Fondo Monetario Internacional (FMI) o la Organización Mundial de Comercio (OMC), dominadas por el pensamiento neoliberal y que proponen una reforma permanente del mercado de trabajo, para hacerlo más flexible y adaptable a las exigencias de la economía, la OIT pone el acento en la dimensión social de la crisis, la coherencia entre la política económica y social y la importancia de considerar el empleo y la protección social como ejes de las políticas públicas. La Declaración de Filadelfia, de 1944, encomienda a la OIT la tarea de examinar y considerar cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero a la luz de los objetivos fundamentales que establece [II, d)]. También pide a la organización que colabore con otros organismos internacionales, en particular, para «evitar fluctuaciones económicas graves» (IV). Tales mandatos se renuevan en la Declaración sobre la justicia social por una globalización equitativa, de 2008. Asimismo, el Pacto Mundial para el Empleo, de 2009, recalca la necesidad de que el comercio y los flujos financieros tengan lugar en un marco bien regulado. La OIT considera que es posible la transición hacia un nuevo modelo de desarrollo, pero solo si las políticas económicas se alinean adecuadamente con las políticas de empleo, y se evitan medidas contraproducentes, como los recortes salariales y las políticas de austeridad mal diseñadas. Con ocasión de la crisis financiera asiática de 1997, la OIT respondió ya con gran credibilidad, poniendo de manifiesto los costes sociales de la crisis y la necesidad de buscar medidas paliativas³. Subrayó entonces la importancia de desarrollar el diálogo social, la libertad sindical y los sistemas de protección social en los momentos de pujanza económica, e insistió en que esas instituciones hubiesen podido reducir, en gran medida, el coste social de la crisis y facilitado el proceso de ajuste económico y recuperación. Poco antes de que estallase la crisis financiera, la OIT aprobó la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa, que institucionaliza el concepto de trabajo decente desarrollado por la OIT desde 1999, y lo realza como piedra angular de las políticas de la organización para alcanzar sus objetivos constitucionales. Al año siguiente, la OIT adoptó el Pacto Mundial por el empleo, que auspicia el trabajo decente y la extensión de la protección social.

² Como recuerdan Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele (2009: 25, nota 32), los informes del Banco Mundial *Doing Business*, que pueden consultarse en la página, clasifican a los países por la facilidad para «hacer negocios», utilizando, entre otros, un indicador denominado «contrato de trabajadores», que determina la facilidad para contratarlos y despedirlos y la indulgencia de las normas laborales en el país. Cfr., asimismo, Bergy y Cazes (2007) sobre los problemas de medición de tales indicadores y sus implicaciones para las políticas. Conviene tener presente que esos indicadores, que miden la flexibilidad en la regulación del empleo, no tratan todas las áreas de la regulación laboral, pues no analizan, por ejemplo, las regulaciones relativas a las cuestiones de salud y seguridad en el entorno de trabajo, o el derecho a la negociación colectiva. La edición de *Doing Business 2014* aclara que los indicadores de empleo de trabajadores no se incluyen en la clasificación de este año en la facilidad para hacer negocios, ni en el

cálculo de ningún dato sobre la fortaleza de las instituciones legales de los incluidos en el informe: cfr. WB (2013: 21).

³ OIT (1998b) y, asimismo, Lee(1998) y Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele(2009: 215).

Así pues, la OIT ha sabido actualizar su mensaje para hacer frente a nuevas realidades. Continuación e innovación coexisten en la pervivencia de términos como la justicia social, o la introducción de otros nuevos, como el trabajo decente. En las páginas que siguen, para desarrollar el tema de la globalización y el empleo desde la perspectiva de la OIT, estudiaré la justicia social para una globalización equitativa (1) y el empleo como uno de los objetivos o pilares del Programa de trabajo decente (2).

1. Justicia social para una globalización equitativa

Para hablar de la justicia social para una globalización equitativa, analizaré el paso de la justicia social al trabajo decente (1.1) y, más tarde, la dimensión social de la globalización (1.2).

1.1. De la justicia social al trabajo decente

Desde sus orígenes, la OIT ha adoptado un punto de vista humanista, que sitúa al trabajador en el centro de la protección jurídica. Los fines y objetivos de la OIT han permanecido invariables, pero se han adaptado a las nuevas situaciones históricas, sociales, políticas y económicas. Dos ideas han animado la labor de la OIT a lo largo de toda su historia: la búsqueda de la paz por medio de la justicia social y la mejora de la condición de los trabajadores, mediante la elaboración de normas internacionales. En los últimos años, la organización ha puesto el acento en la promoción del trabajo decente.

Junto a la Constitución de la OIT, de 1919, documento fundacional de la organización, tres Declaraciones han plasmado los valores de la OIT y sus programas y prioridades: la Declaración de Filadelfia, de 1944; la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, y la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008.

La OIT se creó en el Tratado de Versalles, de 1919, con el fin de promover el progreso social y resolver, a través del diálogo y la cooperación, los problemas sociales y económicos que generaban los conflictos de intereses⁴. A diferencia de los movimientos revolucionarios de la época, la OIT apostó por reunir a los trabajadores, empresarios y gobiernos a nivel internacional, no para confrontarlos, sino para unirlos en la búsqueda de unas normas, políticas y comportamientos comunes que pudieran ser beneficiosos para todos. De ahí las características singulares de la OIT. Ante todo, la organización concedía a los interlocutores sociales el mismo poder de decisión que a los Estados, e introducía nuevas formas de tratados internacionales para sus fines sociales, junto con nuevos medios para aplicarlos. En suma, dos detonantes provocaron la creación de la OIT: la guerra y la

revolución. En 1919, la creación y los primeros objetivos de la OIT responden a una preocupación ya antigua de regulación social internacional que contribuya a la regulación de la concurrencia económica. Tras los horrores de la primera guerra mundial, pero también de la revolución rusa de 1917 y la amenaza del comunismo, se afirma el vínculo entre la justicia social y la paz universal y, asimismo, entre la protección social y la paz social. La justicia social es un fundamento primordial de la paz. Desde un punto de vista ideológico, varias corrientes contribuyeron a la creación y desarrollo de la OIT: la socialdemocracia, la democracia cristiana y el liberalismo social.

⁴ Sigo a Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele (2009: 2 y 3).

Pues bien, el preámbulo de la Constitución de la OIT, de 1919, comienza así: «Considerando que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social; considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones». El principio esencial que rige la organización, y que contiene la primera expresión moderna del concepto de derechos de los trabajadores, es que «el trabajo no debe considerarse simplemente como una mercancía o un artículo de comercio» (1º). Con él, se reconoce la dignidad y valor del trabajo, en respuesta a la noción de inspiración marxista de que, en el capitalismo, el trabajo se convierte en una mercancía⁵. Según la concepción de la OIT, todas las formas de trabajo pueden ser fuente de bienestar e integración social, si se hallan debidamente reglamentadas y organizadas. No puede negarse que el trabajo se vende y se compra, pero los mecanismos del mercado de trabajo deben someterse a fines más elevados. Junto a otras prescripciones más precisas sobre el trabajo, la Constitución contempla «el pago a los obreros de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, según el criterio de la época y del país de que se trate» (3º).

⁵ Recojo las observaciones de Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele (2009: 8).

Frente a la barbarie de la segunda guerra mundial, la Declaración de Filadelfia de 1944, relativa a los fines y objetivos de la OIT, proclama la importancia de la dignidad del ser humano y el respeto de los derechos humanos, cuando señala que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades» [II, a)]⁶. Reafirma el principio esencial en que se basa la Organización: «el trabajo no es una mercancía» [I, a)]. Al suprimir el adverbio «simplemente» («merely»), la Declaración de Filadelfia expresa de forma más nítida una idea ya presente en la Constitución original de la OIT⁷. La Declaración añade que «la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante» [I, b)]. Reitera que «la paz permanente solo puede basarse en la justicia social» (II). Como se ha destacado en un brillante ensayo, el espíritu de Filadelfia no ha perdido su vigencia, y sigue siendo válido como punto de vista para esgrimir la justicia social frente a la tiranía

de los mercados⁸.

⁶ Desde 1946, la Declaración de Filadelfia constituye un anexo y parte integrante de la Constitución de la OIT. Acerca de la Declaración, cfr., por todos, Lee(1994), Trebilcock(1999: 11 ss.) y Supiot(2010).

⁷ Bajo la rúbrica «General Principles», el artículo 427 de la Parte XIII («Labour») del Tratado de Paz de Versalles, firmado el 28 de junio de 1919, mencionaba una serie de «methods and principles». El primero de ellos rezaba así: «The guiding principle [...] that labour should not be regarded merely as a commodity or article of commerce». La Declaración de Filadelfia, de 1944, señala: «The Conference reaffirms the fundamental principles on which the Organization is based and, in particular, that (a) labour is not a commodity».

⁸ Supiot(2010).

En 1998, se produce un nuevo hito. La necesidad de adoptar una nueva Declaración que especificase las obligaciones de los miembros de la OIT obedeció al auge de la globalización, en un contexto en que el crecimiento económico no es suficiente, por sí solo, para asegurar la equidad y el progreso social y para erradicar la pobreza. Así, la OIT adopta la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo⁹. La característica esencial del documento es la universalidad. Establece los principios y derechos que todos los países deben respetar, en virtud de su pertenencia a la OIT, hayan ratificado o no los convenios que los desarrollan¹⁰. El instrumento se apoya en el precedente de la libertad sindical. Señala que, aun cuando no hayan ratificado los convenios fundamentales de la OIT, todos los Estados miembros tienen el compromiso, que deriva de su mera pertenencia a la organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios y derechos fundamentales en el trabajo (arts. 1 y 2). Tales principios y derechos fundamentales, que desarrollan los ocho convenios esenciales de la OIT y constituyen un umbral de derechos en el trabajo, son: la libertad de asociación y 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 y, por último, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (art. 2)¹¹. La Declaración instituye un mecanismo de seguimiento promocional (art. 4), que invoca la cooperación técnica para lograr la efectividad de los derechos, y que se halla destinado a medir e impulsar la acción de los Estados en la consecución de los objetivos propuestos. En suma, los Estados miembros tienen la obligación de trabajar para alcanzar determinados valores básicos que son inherentes a la pertenencia a la OIT. La obligación existe aun cuando todavía no hayan podido ratificar los convenios fundamentales que consagran esos principios. Al mismo tiempo, la propia OIT tiene la obligación de brindar la asistencia necesaria para la consecución de esos objetivos. Parece, pues, claro que no se trata de establecer una jerarquía formal entre los instrumentos, sino de marcar ciertas pautas de aproximación a los estándares mínimos y de establecer prioridades en la ratificación de los convenios de la OIT. Con la Declaración de 1998, la OIT crea una medida de promoción especial para fortalecer la aplicación de los cuatro principios y derechos asociados que se consideran fundamentales para alcanzar la justicia social.

9 OIT (1998a).
Cfr. Bonet(1999), Rodríguez-Piñero(1999), Swepston(1999), Gily Ushakova(1999), Alston(2004, 2005 y 2006), Langille(2005), Maupain(2005a, 2005b y 2012: 58 ss y 157 ss.), Supiot(2006), Servais(2008 y 2011a: 99 ss.), Bronstein(2009: 96 ss.), Trebilcock(2009: 20 ss.) y, de forma monográfica, La Hovary(2009: 181 ss.).

10 Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele(2009: 235).

11 Convenios sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Cfr. OIT (2012b y 2012c) sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Algunos autores han criticado la Declaración de forma virulenta¹². Argumentan que, al proclamar el carácter fundamental de ciertos principios o derechos, la Declaración considera implícitamente el resto como secundarios, y los relega a un papel accesorio. La Declaración no consagra derechos esenciales para la protección mínima de los trabajadores, como el salario digno o la seguridad y salud laboral. En este sentido, se ha criticado el retroceso neoliberal de la OIT y la interpretación «minimalista» de su mandato constitucional, agravada por una perspectiva de *soft law*, y se ha aducido que la Declaración podría tener efectos indeseados y debilitar la acción normativa de la OIT. Para defender la Declaración, se ha subrayado que los derechos que no se integran en el compromiso de 1998, lo hacen por completo en la noción de trabajo decente, y que los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo que proclama son una condición necesaria, aunque no suficiente, para la realización de otros derechos: son derechos-condición o de realización de otros derechos (*enabling rights*)¹³. También cabe entender que el mérito de la Declaración consiste en haber roto con el *self service* normativo, que autoriza el sistema de ratificaciones¹⁴. Teniendo en cuenta el carácter general de la llamada del artículo 1 a) a cumplir los instrumentos fundamentales de la OIT, la Declaración puede interpretarse como un primer paso hacia la construcción de una base normativa social universal para la economía mundial, o para la configuración de un verdadero orden público social internacional, que se imponga a todos los Estados, y no como un repliegue de la actividad normativa de la OIT. Al respecto, cabe realizar una interpretación abierta de la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Así, en su 89ª sesión en 2001, la Conferencia Internacional del Trabajo afirma que la seguridad social «es un derecho humano fundamental»¹⁵. Emanada de la misma autoridad que la Declaración de 1998, esta afirmación significa claramente que la lista de los derechos fundamentales no se agota en los cuatro principios concernientes a los derechos fundamentales que fija el artículo 2 de la Declaración de 1998, y que la prioridad de acción de esos cuatro principios puede abrir paso a otras cuestiones: afrontando así los derechos de protección social, que trascienden el ámbito de las relaciones laborales, la Conferencia Internacional del Trabajo completa la Declaración de 1998, centrada en los derechos fundamentales en el trabajo¹⁶. En fin, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, considera como uno de los

cuatro pilares u objetivos estratégicos de la organización el respeto, la promoción y la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo¹⁷. La Declaración de 2008 desmiente la mayor parte de las críticas que se han dirigido a la de 1998, pues aplica a los derechos de los trabajadores que no tienen el carácter de derechos fundamentales un sistema de informes y exámenes periódicos calcado, en gran medida, en el de los informes globales de la Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo¹⁸. Demuestra así que la lógica de la Declaración de 1998 no es la de un repliegue, sino de una extensión de la capacidad de la OIT para promover el conjunto de sus objetivos estratégicos. La historia demostrará si prevalece esta interpretación. Sea como fuere, la opción estratégica de la OIT ha sido un éxito, en lo que hace al aumento del número de ratificaciones de los convenios fundamentales¹⁹.

¹² Alston(2004, 2005 y 2006).

¹³ Brett(2001: 3),Maupain(2005a: 23 y 2009: 25) yDaugareilh(2005: XVII). En opinión deRodgers, Lee, SwepstonyVan Daele(2009: 42), cuando se estaba debatiendo la Declaración de 1998, algunos sectores propusieron que se incluyeran también temas como la seguridad y la salud en el trabajo, pero en última instancia se decidió limitarla solo a las primeras cuatro categorías de derechos, por considerarlos derechos «habilitadores», es decir, básicos para el logro otros derechos.

¹⁴ Cfr. Supiot(2006: 8), cuya argumentación sigo, y, ya antes, acerca del *self service* normativo, Supiot (2004). Cfr. tambiénRodgers, Lee, SwepstonyVan Daele(2009: 235).

¹⁵ OIT (2002b: 1 y 2), conclusión segunda de la Resolución y conclusiones relativas a la seguridad social, CIT, 89ª reunión, reunión 2001. Cfr. también OIT (2011f), párrafo 25 ss.

¹⁶ Cfr. Supiot(2006: 9).

¹⁷ El elemento central de la Declaración es el reconocimiento de dos principios definitorios del Programa de Trabajo Decente. El primero es la universalidad de los objetivos de la OIT. Todos los miembros de la organización deben aplicar políticas basadas en los cuatro objetivos estratégicos: el empleo, la protección social, el diálogo social y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El segundo es el reconocimiento de la indivisibilidad de esos objetivos: «Los cuatro objetivos estratégicos son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente. La falta de promoción de cualquiera de ellos menoscabaría el logro de los demás. Para obtener un máximo de impacto, los esfuerzos encaminados a promoverlos deberían formar parte de una estrategia global e integrada de la OIT en pro del trabajo decente. La igualdad de género y la no discriminación deben considerarse cuestiones transversales en el marco de los objetivos estratégicos antes mencionados» [I B)]. Por lo que hace a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración señala que «revisten una particular importancia, no solo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta: que la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de esos cuatro objetivos estratégicos; y que la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede invocarse ni utilizarse de modo alguno como ventaja comparativa legítima y que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas» [I A), iv)].

¹⁸ Maupain(2009: 23 y 24) y, asimismo, Maupain(2005a: 25 y 2005b).

¹⁹ Cfr., por ejemplo, OIT (2008e: 6, apartado 25). Como señala la OIT (2012c: 13, apartado 31), «la tasa de ratificación de los convenios fundamentales supera el 90 por ciento. Al 31 de diciembre de 2011, se habían registrado 1.326 ratificaciones para los ocho convenios fundamentales, sobre el total de 1.464 ratificaciones que correspondería si los 183 Estados Miembros de la OIT los hubiesen ratificado. Desde

el inicio de la campaña de promoción de la ratificación de los convenios fundamentales en 1995 [...], la tasa de ratificación ha aumentado un 68 por ciento».

La expresión *trabajo decente* aparece por primera vez en 1999, en la memoria de ese título del entonces Director General de la OIT, Juan Somavía, a la Conferencia Internacional del Trabajo²⁰. El concepto ha hecho fortuna, y ha pasado a formar parte del léxico de los análisis acerca del trabajo y el futuro del derecho del trabajo y de la protección social. Ha obtenido el respaldo de la Naciones Unidas. Desde 2005, una de las metas de los Objetivos de Desarrollo del Milenio es «lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes»²¹. El trabajo decente ha llegado a calificarse como un nuevo bien público mundial²². La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, lo consagra, institucionaliza y sitúa en el centro de las políticas de la organización para alcanzar sus objetivos constitucionales²³. A su vez, el Pacto Mundial para el Empleo, de 2009, lo auspicia como respuesta ante la crisis financiera y económica²⁴. La labor de la Oficina se organiza actualmente en torno al objetivo del trabajo decente y, hasta hace poco, se ha estructurado en cuatro sectores, que se ocupaban de los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social. Aunque las referencias a las condiciones de trabajo decentes, o al empleo o al trabajo decente, no tienen siempre un alcance jurídico preciso, el concepto no solo se emplea en las memorias e informes del Director General de la OIT²⁵, sino también, cada vez con más frecuencia, en los Estudios Generales²⁶ y en los informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones²⁷. La expresión figura en varios instrumentos de la OIT, ya en los considerandos, ya en el articulado²⁸. El Convenio nº 189, de 2011, sobre los trabajadores domésticos, la incluye incluso en el título. En este sentido, llama la atención que la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, de 1976, no haga ninguna referencia al trabajo decente, pese a haberse modificado en 2000 y 2006²⁹.

²⁰ OIT (1999). Acerca del trabajo decente, cfr., por todos, EggerySengenberger(2001), Ghai(2002, 2003, 2005), Standing(2002), Rodgers(2002 y 2007), Budd(2004), Servais(2004, 2011b y 2012), Ghai(ed.) (2006), Peccoud(dir.) (2006), Somavía(2006), Bonnechère(2007 y 2008), Fondation Ostad Elahi(2007), Tangian(2007), Massimiani(2008), RodgersyKuptsch(eds.) (2008), Baeza(2009), Boutin(2010: 51 ss.), Auvergnon(2012), Ushakova(2012) y Gil(2012a). Cfr. Auer(2005 y 2007) y Bonnechère(2008) sobre los vínculos entre la flexiseguridad y el trabajo decente.

²¹ La *Declaración del Milenio*, Resolución 55/2, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 8 de septiembre de 2000, no aludía al trabajo decente. Pero el reconocimiento de que el empleo y el trabajo decente son el principal camino para escapar de la pobreza llevó a la inclusión, en 2005, de la nueva Meta 1.B, dentro del Objetivo 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre.

²² Boutin(2010: 51 ss.).

²³ Somavía(2008: 1) y OIT (2008a). Cfr. Maupain(2008) acerca de la importancia de la Declaración de 2008.

²⁴ El documento lleva por título *Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo*: cfr. OIT (2009b) y, en la doctrina, Ermida(2009) y Busser(2009).

²⁵ Cfr., en particular, OIT (2001a, 2002a, 2007, 2008d, 2009c y 2010a).

26 Cfr., por ejemplo, OIT (2010b).

27 Cfr. Auvergnon(2012) para un análisis detallado de las referencias al trabajo decente en los informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

28 Aparece en los considerandos de los [Convenios nº 186 \(RCL 2013, 81, 546\)](#) sobre el trabajo marítimo, 2006; [nº 187 \(RCL 2009, 1548\)](#), sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006; nº 188, sobre el trabajo en la pesca, 2007, y de las Recomendaciones nº 193, sobre la promoción de las cooperativas, 2002, y nº 198, sobre la relación de trabajo, 2006. También figura el término en el articulado de los Convenios nº 186 (arts. 1 y 4, regla 3.1, Principio director B2.8.1, norma A2.1 y 18), nº 188 (art. 20) y nº 189 (art. 6). Cfr., asimismo, la Recomendación nº 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (arts. 2, 3, 10 y 21). De igual modo, el trabajo decente es el primero de los principios del *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos*: cfr. OIT (2005) y, asimismo, OIT (2010d: 130 ss.).

29 OIT (2006).

El término trabajo, más general que empleo u ocupación, incluye en su significado las diversas formas en las cuales las personas contribuyen a la economía y a la sociedad, tanto en la economía formal como en la informal³⁰. No solo abarca el trabajo dependiente, sino también el autoempleo y las actividades de la economía informal. Transmite, pues, una idea más completa de la participación en la economía y la comunidad. El trabajo debe ser productivo. La OIT ha puesto el acento en la dignidad del trabajador³¹ y en la dimensión subjetiva del trabajo, y ha afirmado la preeminencia de la persona del trabajador, como sujeto que trabaja, sobre la dimensión objetiva del trabajo, es decir, sobre el fruto, resultado o producto final del trabajo humano. El trabajador no puede tratarse como un simple medio. El trabajo no es una mercancía o un artículo de comercio³². El trabajo no se agota en los aspectos meramente materiales, sino que debe permitir la realización personal, la integración en la sociedad y la participación en la comunidad. En este sentido, el trabajo decente es un reflejo veraz de la Constitución de la OIT. En el concepto de trabajo decente, se halla implícita la idea expresada en la Constitución de que el trabajo no es una mercancía³³.

30 Rodgers(2002: 14) y Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele(2009: 240).

31 Cfr. Declaración de Filadelfia [II a)].

32 Constitución de la OIT, de 1919 (principio general 1º) y Declaración de Filadelfia [I a)].

33 Eggery y Sengenberger(2001: 29).

¿Qué añade el adjetivo decente? Ante todo, el trabajo decente es un concepto ético-jurídico. El fundamento del trabajo decente es la dignidad³⁴. En los documentos de la OIT, se reconoce que, «en todas partes, y para todos, el trabajo decente es un medio para garantizar la dignidad humana»³⁵. La organización destaca que el trabajo decente es una fuente de dignidad, satisfacción y realización para los trabajadores. El trabajo decente debe ser satisfactorio para la persona que lo realiza, es decir, debe promover el desarrollo personal y contribuir al bienestar de la sociedad, así como al bienestar de su familia. Una sociedad comprometida con la

promoción del trabajo decente es aquella en que la gente vive en condiciones de seguridad económica básica y de igualdad de buenas oportunidades para desarrollarse y aplicar sus competencias en condiciones de seguridad, con una amplia gama de derechos económicos, sociales y culturales. Destinado a ofrecer una visión sintética y consensual, el concepto de trabajo decente supone una irrupción de la ética en el trabajo. Contiene una carga emocional y ética. ¿Quién defenderá un trabajo indecente o indigno? En este sentido, ya se conciben los principios como ideas fundamentales³⁶, o como mandatos de optimización³⁷, la protección de la dignidad en el trabajo puede considerarse como un principio ético-jurídico³⁸. Desde este punto de vista, la promoción del trabajo decente constituye una idea central que rige la actividad de la OIT. La Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, consagra el trabajo decente en el apartado I, que lleva por título «Alcance y principios». De igual modo, el carácter principal de la protección del trabajo decente aparece ya en los preceptos de algunos Convenios de la OIT³⁹.

³⁴ Klein-Goldewij(2006: 81 ss.). Cfr.Peccoud(dir.) (2006), FondationOstad Elahi(2007) y OIT (2012a) acerca del trabajo decente desde una perspectiva ética y religiosa.

³⁵ OIT (2001a: 8).Peccoud(2006a: 26) ha escrito: «La «decencia» podría describirse como la expresión y la aplicación de la dignidad humana en un lugar y un momento dados. No se trata, pues, de un estándar uniforme y puede adoptar distintas formas dependiendo de las personas y el lugar. Existe una flexibilidad funcional en su aplicación».

³⁶ Según una opinión muy extendida, los principios son las ideas fundamentales del ordenamiento jurídico: cfr.Gil(2003: 123 ss.) y los autores que cita.

³⁷ Hoy se halla en boga la concepción deAlexy(1986: 86) sobre los principios como «mandatos de optimización», que ordenan que algo se realice en la mayor medida posible, dentro de las posibilidades jurídicas y reales existentes. Cfr.Gil(2003: 128, nota 535) para una crítica a esa visión de los principios.

³⁸ ParaBoutin(2010: 53 ss.), el trabajo decente es la «espinadorsal de la OIT». Por su parte,Servais(2011b: 77) apunta que, en cierto modo, las referencias al trabajo decente en los instrumentos de la OIT «correspondent à ces concepts généraux et à ces lignes d'orientation utilisées dans les droits anglo-saxons pour guider le juges dans ses décisions». Además de fundamento del ordenamiento jurídico, los principios son relevantes en la interpretación de las normas. Por eso, como destacaServais(2011b: 77), las referencias al trabajo decente en los considerandos o en el articulado de los instrumentos de la OIT deben interpretarse en el sentido que la organización da a ese concepto. En suma, depurado y dotado de una mayor claridad conceptual, el principio ético-jurídico de la protección del trabajo decente podría cumplir las funciones propias de los principios en el ordenamiento jurídico de la OIT.

³⁹ Cabe mencionar el artículo 1.1 del [Convenio MLC nº 186 \(RCL 2013, 81, 546\)](#) sobre trabajo marítimo, de 2006, a cuyo tenor: «Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se compromete a dar pleno efecto a sus disposiciones de la manera prevista en el artículo VI para garantizar el derecho de toda la gente de mar a un empleo decente». Asimismo, el artículo 6 del Convenio nº 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de 2011, preceptúa: «Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad». En fin, el trabajo decente es el primero de los principios del *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos* : cfr. OIT (2005 y 2010d: 130 ss.). En este sentido, en OIT (2004a), puede leerse que «las

cuestiones relativas a los trabajadores migrantes deberían tratarse en el contexto del principio del trabajo decente de la OIT, porque las condiciones de trabajo determinan la calidad del empleo».

Pero la gran virtualidad del trabajo decente es que constituye un marco integrador o aglutinante de los objetivos estratégicos o pilares del mandato constitucional de la OIT⁴⁰: los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social, sin olvidar el objetivo transversal de la igualdad de género y la no discriminación. En el preámbulo de la Constitución de la OIT, la presentación de los objetivos de la organización adolece de un defecto fundamental: la enumeración no exhaustiva y más o menos aleatoria puede dar la impresión de que se trata de la simple yuxtaposición de objetivos independientes entre sí⁴¹. Con un programa tan diversificado, siempre ha resultado un desafío, para la OIT, mantener unos métodos y una filosofía coherentes e integrados⁴². En no pocos casos, ha faltado una coordinación entre los diferentes programas y departamentos. En la actualidad, las metas principales cristalizan en el concepto de trabajo decente, un objetivo global y un marco integrador que abarca los ámbitos de acción de la OIT. Es, pues, un marco para armonizar y dotar de unidad a los diferentes departamentos de la OIT⁴³. El concepto de trabajo decente sirve para promocionar una visión general más integrada de las actividades y programas de la OIT. La Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, consagra el objetivo del trabajo decente, y lo consolida como el principio organizador de las tareas de la OIT⁴⁴. La visión del trabajo decente que expresa la Declaración de 2008 vincula a la organización, en particular el Director General, en sus actividades y elaboración de programas, pero no crea obligaciones vinculantes para los Estados miembros⁴⁵.

⁴⁰ Maupain(2009: 12) apunta que hubiese sido mejor hablar de los cuatro pilares del mandato constitucional de la OIT, porque las estrategias pueden cambiar.

⁴¹ Maupain(2009: 17).

⁴² Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele(2009: 11).

⁴³ La estructura de la OIT reflejaba las cuatro dimensiones del Programa de trabajo decente: Sector de normas y de principios y derechos fundamentales en el trabajo (standards) , Sector de Empleo (employment) , Protección Social (protection) y Diálogo Social (dialogue) . El 14 de febrero de 2013, el nuevo Director General de la OIT, Guy Ryder, ha anunciado una reforma de la estructura de la OIT, para tratar de cumplir mejor los objetivos del Programa de trabajo decente y acomodarse a las exigencias de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008. En el sector *Policy (P)* , se crean los siguientes Departamentos: *International Labour Standards Department (normas)* , *Employment Policy Department (employment)* , *Enterprises Department (enterprises)* , *Social Protection Department (SOCPRO)* , *Sectorial Activities Department (sector)* , *Governance and Tripartism Department (governance)* , *Working Conditions and Equality Department (workquality)* . También se halla prevista la creación de un *Research and Knowledge Department* , que quizá englobe el *International Institute for Labour Studies* . Cfr. OIT (2013c) y, asimismo, «Reform of ILO headquarters», en http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/ilo-director-general/news-and-press-rel-eases/WCMS_204940/lang--en/index.htm . En lengua inglesa, la página web de la OIT recoge ya la nueva estructura: cfr. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/lang--en/index.htm> . Con fecha 24 de diciembre de 2013, las versiones castellana y francesa siguen refiriéndose a la antigua: cfr. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/lang--es/index.htm> y <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/lang--fr/index.htm> .

⁴⁴ El apartado I A) recoge los cuatro objetivos estratégicos, y el apartado I B) añade que la igualdad de género y la no discriminación deben considerarse cuestiones transversales en el marco de los objetivos estratégicos. Maupain(2009: 13 ss.) subraya que la Declaración ofrece una concepción dinámica y proactiva del contenido de los objetivos. Así, se pasa de la prevención del desempleo a la promoción del empleo; de la protección contra los riesgos, a la seguridad activa, y de la protección del tripartismo, a la promoción del diálogo social. El autor destaca la existencia de una dinámica de progreso, que se apoya en el estatuto reforzado de los derechos fundamentales.

⁴⁵ Servais(2011b: 77).

En suma, el concepto de trabajo decente hace suyos los elementos de otro concepto fundamental y más amplio de la OIT, la justicia social, que desarrolla la Declaración de Filadelfia de 1944⁴⁶.

⁴⁶ En palabras de Trebilcock(2009: 29 y 30), «the natural understanding of decent work is less extensive than social justice». Y es que: «Decent work is both an ideal and a means to attain other ideals, in particular social justice. Decent work constitutes an important pathway towards the broader goal of social justice. Has decent work supplanted social justice? No. Social justice remains, to quote the current Director-General, "the guiding principle of the ILO"». Es significativo que la última memoria de Juan Somavía, Director General de la OIT hasta 2012, e impulsor del concepto de trabajo decente, se titulase *Una nueva era de justicia social* : cfr. OIT (2011a). En palabras de la ONU (2006: 13), «in the contemporary context, social justice is typically taken to mean distributive justice. The terms are generally understood to be synonymous and interchangeable in both common parlance and the language of international relations».

1.2. Dimensión social de la globalización

En los últimos años, la OIT ha debido afrontar el desafío de la globalización y ofrecer una respuesta a la crisis económica y financiera.

El paradigma del trabajo decente contiene una determinada visión sobre el desarrollo y el crecimiento económico. Uno de los pilares de la filosofía del trabajo decente es que el desarrollo no es sostenible si se ignoran los derechos de los trabajadores⁴⁷. En este sentido, la OIT propugna el logro de una justicia social para una globalización más equitativa, a fin de conjugar el desarrollo económico, los derechos en el trabajo y la protección social. El trabajo decente expresa, de forma concisa, el objetivo de la OIT de luchar por la justicia social en un mundo globalizado. La misión fundamental de la OIT es dar una dimensión social a la economía mundial⁴⁸ y un rostro humano a la globalización⁴⁹. La acción de la OIT sigue teniendo sentido y es necesaria en un mundo globalizado y azotado por la crisis financiera y económica.

⁴⁷ OIT (2007) y Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele(2009: 25). Sobre la globalización, la justicia social y las normas internacionales del trabajo, cfr. Maupain(1999 y 2012) y Bonet(2007). Standing(2008) se pregunta si la OIT es «una agencia para la globalización».

⁴⁸ Para Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele(2009: 219 y 220), el Programa de Trabajo Decente es un objetivo integrado, al que deberían contribuir tanto las políticas sociales como las económicas, y un elemento central de una estrategia para reafirmar la meta fundamental de la OIT: dar una dimensión social a la economía mundial.

49 OIT (2012b) habla de dar un rostro humano a la globalización, y Budd(2004), de dar un rostro humano al empleo para conseguir un trabajo decente.

La Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, constituida en febrero de 2002 por el Consejo de Administración de la OIT, destaca ya la trascendencia del trabajo decente. En febrero de 2004, la comisión publica el informe *Por una globalización justa: Crear oportunidades para todos*, que ofrece un examen exhaustivo del impacto económico y social de la globalización en todo el mundo, identifica los principales problemas y sus causas, y formula una amplia gama de recomendaciones para generar unas pautas más justas e integradoras de globalización⁵⁰. Según el informe, los desequilibrios y desigualdades provocados por esta son inaceptables desde el punto de vista moral, e insostenibles desde el punto de vista político. El informe subraya la importancia de una mejor gobernanza tanto a escala nacional como mundial, de unas políticas internacionales más coherentes y, sobre todo, de establecer el trabajo decente como objetivo mundial, como un medio esencial para reforzar la dimensión social de la mundialización. Solicita una mayor implicación de los actores, entre ellos los mandantes trabajadores y empresarios de la OIT. Las Naciones Unidas reconocieron y promovieron la labor de la comisión en una resolución de su Asamblea General de diciembre de 2004, que incluyó el informe de la comisión y sus recomendaciones en la revisión prevista en 2005 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio⁵¹. La Cumbre Mundial 2005 de la Naciones Unidas, la reunión de seguimiento que se celebró cinco años después de la Cumbre del Milenio, de 2000, apoyó una globalización justa y los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente⁵². Esto abrió el camino para la incorporación del trabajo decente en los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que se produjo ese mismo año.

50 Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (2004). Cfr. Maupain(2012: 64 y 65).

51 ONU (2004).

52 ONU (2005).

La preocupación por los efectos de la globalización llevó a adoptar, en 2008, poco antes de que estallase la crisis financiera y económica, la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, que expresa la visión contemporánea del mandato de la OIT en la era de la globalización, y reafirma los valores fundamentales de libertad, dignidad humana, justicia social, seguridad y no discriminación⁵³. Tales valores, fundamentales para el desarrollo social y la eficiencia económica sostenible, sustentan el Programa de Trabajo Decente y ponen de relieve el espíritu de las actividades y los compromisos de la OIT. El objetivo fundamental de ese instrumento es subrayar la importancia del Programa de Trabajo Decente y sus cuatro componentes, que son «inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente. La falta de promoción de cualquiera de ellos menoscabaría el logro de los demás» [I, B)]. Además, los esfuerzos para promoverlos «deberían formar parte de una estrategia global e integrada de la OIT en pro del trabajo decente». Entre las medidas de seguimiento, propone que se

investigue cómo interactúan los objetivos estratégicos entre sí, y se informe periódicamente de los progresos logrados para la consecución de los objetivos del trabajo decente. La Declaración se utiliza para consolidar el Programa de Trabajo Decente dentro de las estructuras y programas de la OIT. La crisis ha dado la razón al acento que pone la Declaración en la justicia social y la necesidad de los miembros de asumir activamente su responsabilidad en el objetivo de una mejor distribución de los beneficios y los costes de la globalización⁵⁴.

⁵³ OIT (2008a y 2009a).

⁵⁴ Maupain(2009: 3 y 2012: 66).

Para hacer frente a la crisis financiera y económica, la OIT propugna una respuesta basada en el trabajo decente⁵⁵. El Pacto mundial para el empleo, adoptado el 19 de junio de 2009, en la 98ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, aborda las repercusiones de la crisis en los ámbitos social y del empleo, y promueve una recuperación productiva, centrada en la inversión, el empleo y la protección social⁵⁶. El Pacto reafirma la importancia del trabajo decente. Es el Programa de trabajo decente aplicado al contexto de la crisis⁵⁷. Propone un conjunto equilibrado y realista de medidas de política que pueden adoptar los países, con el apoyo de las instituciones regionales y multilaterales, a fin de potenciar los esfuerzos que ya están desplegando para hacer frente a la crisis y buscar, al mismo tiempo, la sostenibilidad económica, social y medioambiental. El documento presenta un conjunto integrado de políticas viables y de probada eficacia, que ponen el empleo y la protección social en el centro de las respuestas a la crisis. Esas políticas pueden adoptarse en los niveles nacional y local, y ya son muchos los países que aplican algunas de ellas. Las recomendaciones que presenta la OIT son de carácter general (apartado 10). Por tanto, deben tomarse como un conjunto de elementos que habrían de considerarse en cada uno de los contextos nacionales, y evaluar la conveniencia y forma de su aplicación.

⁵⁵ Cfr. Torres(dir.) (2009) y Torres(2009), las memorias del Director General recogidas en OIT (2008d, 2009c y 2010a) y, asimismo, OIT (2008f, 2009d, 2009e, 2009f, 2009g, 2009h y 2010c).

⁵⁶ Cfr. OIT (2009b), Ermida(2009) y Busser(2009). Cfr., asimismo, Stiglitz(2009) y Torres(2010) acerca de la crisis mundial, la protección social y el empleo.

⁵⁷ OIT (2010c: 2, párrafo 12).

El Pacto auspicia medidas para mantener en el empleo a las mujeres y los hombres tanto como sea posible; respaldar a las empresas, en particular, las pequeñas, medianas y microempresas; apoyar la creación de empleo y promover inversiones en sectores intensivos en empleo; facilitar una reinserción más rápida en el empleo y contener la deflación de los salarios y el empeoramiento de las condiciones de trabajo; proteger a las personas y las familias afectadas por la crisis, en particular las más vulnerables; acelerar la recuperación del empleo y ampliar las oportunidades de ocupación, actuando simultáneamente sobre la demanda y la oferta de trabajo; y dotar a la fuerza de trabajo de las competencias laborales necesarias, tanto ahora como en el futuro. El Pacto Mundial para el Empleo se basa

en el Programa de Trabajo Decente y en los compromisos asumidos por la OIT y sus mandantes en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (apartados 8 y 9). Por lo tanto, recuerda que el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la promoción de la igualdad de género y el fomento de la expresión de los distintos puntos de vista, la participación y el diálogo social también son criterios de capital importancia para la recuperación y el desarrollo (apartado 14)⁵⁸.

⁵⁸ Cfr. Tajgman, Saget, Elkiny Gravel (2011) acerca de los derechos en el trabajo en tiempos de crisis y las tendencias por país, en términos de respeto de las normas internacionales.

Conviene señalar que el Pacto hace un llamamiento a favor de iniciativas de política coordinadas a nivel mundial (apartados 18 y siguientes), lo que permite observar su impacto para el empleo y las empresas en todo el mundo. Asimismo, el instrumento puede contribuir a reforzar y coordinar las políticas y medidas que emprendan en colaboración con otras organizaciones internacionales pertinentes, incluyendo a las Naciones Unidas, las instituciones de *Bretton Woods* (el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional), las organizaciones regionales y los bancos de desarrollo. Del mismo modo, el éxito del Pacto se vincula a las decisiones que se adopten en el ámbito nacional e internacional por los gobiernos, las empresas, los sindicatos, los parlamentos nacionales, las autoridades locales, la sociedad civil, los donantes y las instituciones multilaterales. La OIT apoya a los países comprometidos con la aplicación integrada del Pacto Mundial para el Empleo⁵⁹.

⁵⁹ OIT (2010f).

El planteamiento del Pacto se proyecta más allá de la recuperación inmediata. Al respecto, los apartados 21 y 22 destacan que la cooperación es especialmente importante en cuatro áreas: un marco regulador y de supervisión financiera al servicio de la economía real, las empresas sostenibles y el trabajo decente; un comercio y unos mercados eficientes y bien regulados, que redunden en beneficio de todos, sin proteccionismo, pero teniendo en cuenta el distinto grado de desarrollo de los países; la transformación de la economía hacia actividades con baja emisión de carbono y respetuosas del medio ambiente; y una senda de desarrollo sostenible que permita a todos los países que pongan el empleo y la protección social en el centro de sus políticas económicas y sociales, con apoyo internacional.

En los últimos años, la OIT ha intensificado la colaboración con otras organizaciones internacionales⁶⁰. La necesidad de una mayor coherencia política entre las organizaciones del sistema multilateral está motivada por las consecuencias sociales adversas de las políticas que promovieron el BM, el FMI y la OMC en los años noventa del siglo XX. Aunque los progresos son lentos, y las orientaciones políticas siguen siendo divergentes en aspectos importantes entre las organizaciones internacionales implicadas, se han desarrollado algunas actividades comunes, como unos estudios conjuntos de la OIT y la OMC sobre el comercio y el empleo⁶¹. La conclusión principal de esas obras es que las políticas comerciales y

las políticas laborales y sociales están interrelacionadas, y que una mayor coherencia normativa en ambos aspectos puede contribuir a que las reformas comerciales tengan efectos muy positivos sobre el crecimiento y el empleo. Asimismo, con ocasión de la crisis financiera y económica, la OIT ha colaborado con otras organizaciones internacionales. Así, por ejemplo, el 20 de abril de 2012 la OIT y el BM presentaron un nuevo informe y una base de datos en línea con el primer inventario de respuestas políticas relacionadas con el trabajo, para hacer frente a la reciente crisis financiera y económica mundial⁶². La OIT ha presentado informes, comunicaciones y declaraciones conjuntas ante las reuniones del G20 tanto con la OCDE⁶³, como con el BM, la OCDE y la OMC⁶⁴. Además, el Director General de la OIT ha participado en las reuniones del G20, para defender la importancia del trabajo decente en tiempos de crisis⁶⁵. Por otro lado, la OIT creó un observatorio sobre la crisis global del empleo⁶⁶, y ha elaborado reseñas de las políticas que cabe adoptar frente a la crisis económica y financiera, y de las medidas que han adoptado algunos países. En una serie que lleva por título *Estudios sobre el crecimiento con equidad*, el Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT ha publicado estudios nacionales⁶⁷. Tal actividad es importante para aumentar el conocimiento sobre las posibilidades y alternativas para el logro de una recuperación centrada en el empleo y la protección social.

⁶⁰ Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele (2009: 248).

⁶¹ Jansen y Lee (2007) y Bacchettay y Jansen (eds.) (2011). Sobre el comercio y el empleo, cfr., asimismo, Jansen y Uexkull (2010) y Jansen, Peters y Salazar-Xirinachs (eds.) (2011).

⁶² Cfr. OIT y BM (2012) y.

⁶³ OIT y OCDE (2011, 2012 y 2013).

⁶⁴ BM, OCDE, OIT y OMC (2010 y 2012). Cfr. Ushakova (2013) acerca de la cooperación de la OMC y la OIT para promover el empleo.

⁶⁵ En la segunda cumbre de líderes del G20, que se celebró en Londres, el 2 de abril de 2009, el Director General de la OIT presentó el informe *La Crisis Financiera y Económica: Una respuesta basada en el trabajo decente*, que había elaborado el Instituto Internacional de Estudios Laborales: cfr. Torres (ed.) (2009). En la tercera cumbre de líderes del G20, que tuvo lugar en Pittsburgh, los días 24 y 25 de septiembre de 2009, el Director General de la OIT presentó el informe *Proteger a las personas y promover el empleo. Un estudio de las respuestas de los países ante la crisis económica mundial en la esfera de las políticas de empleo y de protección social*, y la comunicación *Proteger a las personas y promover el empleo: De las respuestas ante la crisis, a la recuperación y el crecimiento sostenible*: cfr. OIT (2009d y 2009e). En la quinta cumbre de líderes del G20, que se celebró en Seúl, los días 11 y 12 de noviembre de 2010, el Director General de la OIT presentó el informe *Débil recuperación del empleo con continuo alto desempleo y déficit de trabajo decente. Actualización sobre tendencias del empleo y del mercado laboral en países del G20*: cfr. OIT (2010g). Cfr., asimismo, acerca de la OIT y el G20, la página [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/lang-es /index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/lang-es/index.htm).

⁶⁶ Sobre el ILO Global Job Crisis Observatory, cfr. la página, que dejó de actualizarse el 1 de julio de 2012.

⁶⁷ Cfr., en particular, OIT (2011b) para un análisis de la situación en España. Cfr., asimismo, Baeza, Rochay y Llopis (2011) sobre el trabajo decente en España.

2. El empleo, objetivo del Programa de trabajo decente

El empleo es uno de los objetivos o pilares del Programa de trabajo decente. La OIT promueve el empleo (2.1) y auspicia un trabajo digno (2.2).

2.1. Promoción del empleo

La promoción del empleo es una dimensión trascendental del trabajo decente⁶⁸, como se desprende de la propia estructura organizativa de la OIT⁶⁹. La OIT busca estimular el crecimiento con trabajo decente, para lograr más y mejores empleos.

⁶⁸ Godfrey(2006).

⁶⁹ Hasta hace poco, el Sector de Empleo (employment) englobaba el Departamento de Análisis de los Mercados Económicos y Laborales (EMP/ELM), el Departamento de Política de Empleo (EMP/POLICY), el Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa (EMP/ENTERPRISE) y el Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (EMP/SKILLS). En la actualidad, el *Employment Policy Department (employment)* reúne las siguientes unidades: *Policy Analysis and Research Unit (EMP/ANALYSIS)*, *Country Employment Policy Unit (EMP/CEPOL)*, *Employment-Intensive Investment Unit (EMP/INVEST)*, *Employment Trends Unit (EMP/TRENDS)*, *Skills and Employability Unit (EMP/SKILLS)*, *Programme on Crisis Response and Reconstruction (ILO/CRISIS)* y *Youth Employment*. Cfr. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/lang--en /index.htm>

Tanto el preámbulo de la Constitución de la OIT como la Declaración de Filadelfia [III, a)], confieren a la OIT competencia en materia de empleo. Tras la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, la Organización aboga por promover el empleo, creando un entorno institucional y económico sostenible, en cuyo marco: las personas puedan adquirir y actualizar las capacidades y competencias que necesitan para poder trabajar de manera productiva, en pro de su realización personal y el bienestar común; todas las empresas sean sostenibles, para hacer posible el crecimiento y la generación de mayores oportunidades y perspectivas de empleo e ingresos para todos, y la sociedad pueda conseguir sus objetivos de desarrollo económico y de progreso social, así como alcanzar un buen nivel de vida [I, A, i)]. Cabe mencionar los principales instrumentos de la OIT en este ámbito⁷⁰. El Convenio núm. 122 sobre la política del empleo, 1964, instrumento de la mayor importancia para la gobernanza, es el fundamento para aplicar políticas activas de empleo en los esfuerzos que hagan los Estados Miembros para recuperarse de la crisis económica mundial. Para materializar el derecho al trabajo, en tanto que derecho humano básico, se debe promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido como piedra angular de las políticas económicas y sociales. Asimismo, el [Convenio núm. 142 \(RCL 1978, 1016\)](#) sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975, complementado con la Recomendación núm. 195, tiene una relación estrecha para conseguir el pleno empleo y el trabajo decente, y con la materialización del derecho a la educación para todos. Además, el Convenio núm. 142 desempeña un papel importante para combatir las discriminaciones. Por otro lado, el [Convenio núm. 88 \(RCL 1961, 45\)](#) sobre el servicio del empleo, 1948, y el [Convenio núm. 181 \(RCL 1999, 2343\)](#) sobre

las agencias de empleo privadas, 1997, se complementan. Los servicios públicos de empleo y las agencias privadas contribuyen al funcionamiento óptimo del mercado de trabajo y a la materialización del derecho al trabajo. Además, la Recomendación núm. 189 sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998, establece un marco específico para asegurar que el empleo que generen las pequeñas y medianas empresas, así como también las microempresas, se encuentre en conformidad con las normas internacionales del trabajo. En fin, la Recomendación núm. 193 sobre la promoción de las cooperativas, 2002, define un marco específico para la creación y el mantenimiento de cooperativas, las cuales generan empleo y contribuyen a la generación de ingresos.

⁷⁰ Cfr. los estudios generales de la OIT (2004b y 2010b) sobre los instrumentos relativos al empleo y, asimismo, el informe de la OIT (2010e).

El pleno empleo es el objetivo principal del Programa de Trabajo Decente. La Declaración de Filadelfia reconoce ya la obligación solemne de la OIT de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan «lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida» [III, a)]. El objetivo del pleno empleo aparece en el [Convenio núm. 122, de 1964 \(RCL 1972, 957\)](#), sobre la política del empleo, así como en otros instrumentos internacionales⁷¹. Desde 2005, una de las metas de los Objetivos de Desarrollo del Milenio es «lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes». El empleo es un imperativo⁷². Pero el objetivo de conseguir más y mejores empleos sigue siendo una realidad remota, agravada por la crisis mundial⁷³. Un requisito elemental del trabajo decente es que haya trabajo para todas las personas disponibles que lo busquen; que el trabajo sea productivo; que haya libertad para escoger el empleo, y que cada trabajador tenga todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en ese empleo la formación y facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social⁷⁴. La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, habla de «promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible» [I, A, i)], y recoge, de nuevo, esas exigencias. La visión, más dinámica, supone el paso de la prevención del desempleo a la promoción del empleo⁷⁵, como pone de relieve el título del Convenio núm. 168, de 1988, sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo. Para la OIT, un objetivo primordial es reducir el desempleo, que representa enormes costes para la gente y la sociedad tanto de países industrializados como en desarrollo. Pero, por sí sola, y como veremos más adelante, esta medida no es suficiente⁷⁶. ¿Ha perdido vigencia la aspiración al pleno empleo?⁷⁷ Los instrumentos básicos de la OIT sobre el empleo se adoptaron en épocas anteriores a la crisis, y en contextos políticos y económicos muy distintos. El objetivo del pleno empleo formaba parte de las políticas nacionales en las tres décadas posteriores a la segunda guerra mundial, cuando la productividad, el empleo y los salarios crecieron a un ritmo constante, sin sufrir presiones inflacionistas. En aquel momento, la OIT adoptó el [Convenio núm. 122 \(RCL 1972, 957\)](#). Como se sabe, desde la década de los años ochenta, esa política

se ha visto superada por la preocupación por aumentar la flexibilidad del mercado de trabajo. En ese contexto, cobró fuerza la tesis neoliberal de que el funcionamiento eficiente del mercado, una vez conseguido el equilibrio, debería traducirse en el pleno empleo. No obstante, la realidad ha desmentido la idea de que es preciso desregular el mercado de trabajo para terminar con el desempleo, y ha confirmado que el objetivo del pleno empleo solo es viable en el contexto de unas políticas públicas activas⁷⁸.

⁷¹ El artículo 1 del Convenio núm. 122 de la OIT señala: «1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.2. La política indicada deberá tender a garantizar:que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.El [Convenio núm. 122 \(RCL 1972, 957\)](#) cuenta con 107 ratificaciones en la fecha de 27 de agosto de 2013. El objetivo del pleno empleo lo recoge también el artículo 7 del Convenio núm. 168, de 1988, sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, a cuyo tenor: «Todo Miembro deberá formular, como objetivo prioritario, una política destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido, por todos los medios adecuados, incluida la seguridad social. Estos medios deberían incluir, entre otros, los servicios del empleo y la formación y la orientación profesionales». Aluden también al pleno empleo otros instrumentos internacionales de carácter universal, como el [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966 \(RCL 1977, 894\)](#) (art. 6.2), o regional, como la [Carta Social Europea, de 1961 \(RCL 1980, 1436, 1821\)](#) (Parte II, art. 1.1), y la Carta Social Europea (revisada), de 1996 (Parte II, art. 1.1). Del mismo modo, la normativa de la Unión Europea contempla la promoción de «un alto nivel del empleo». El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2005), apartado 19, subraya que «la principal obligación de los Estados Partes es velar por la realización progresiva del ejercicio del derecho al trabajo. Los Estados Partes deben por lo tanto adoptar, tan rápidamente como sea posible, medidas dirigidas a lograr el pleno empleo».

⁷² ONU (2007).

⁷³ OIT (2011a), apartado 54.

⁷⁴ Artículo 1.2 del [Convenio nº 122 \(RCL 1972, 957\)](#) sobre la política del empleo, 1964.

⁷⁵ Maupain(2009: 13).

⁷⁶ Cfr., *infra*, el epígrafe 2.2.

⁷⁷ En 2011, el Director General de la OIT se pregunta: «¿Ha desaparecido el pleno empleo?»: cfr. OIT (2011a), párrafos 98 y 99.

⁷⁸ Bonet(2007: 40) yStiglitz(2009: 11 y 12).

A mediados de los años noventa, la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social cobró gran importancia para la labor de la OIT en materia de empleo, tanto en el momento de su preparación como de su seguimiento⁷⁹. El *Primer Informe sobre el Empleo en el Mundo*, que se preparó para esa cumbre, atrajo la atención de los

medios de comunicación y de otros organismos internacionales, incluidas las instituciones de Bretton Woods. El informe examina las principales fuentes de escepticismo acerca de la importancia contemporánea del pleno empleo. Ofrece pruebas empíricas globales para refutar las afirmaciones según las cuales se han convertido en irremediables el crecimiento sin empleo y el final del trabajo. Afirma que el concepto de pleno empleo, debidamente actualizado, debe seguir siendo uno de los objetivos principales de la política económica y social. El segundo informe, publicado en 1996, tuvo incluso un impacto mayor. Esos informes ponen de relieve la gravedad del problema del empleo, tanto en los países desarrollados como en los países en transición o en desarrollo, e instan a una acción internacional concertada para tratarlo. En contra de la visión neoliberal, afirman que el pleno empleo sigue siendo un objetivo político deseable y realizable, y niegan que sea inminente el fin del trabajo, y que, por consiguiente, haya quedado obsoleto el objetivo del pleno empleo. También argumentan que el problema del pleno empleo no puede resolverse tan solo con una mayor flexibilidad del mercado de trabajo, sino que exige una combinación de políticas macroeconómicas, de ingresos, del mercado de trabajo y del mercado de bienes. Asimismo, exhortan a la cooperación internacional para garantizar que se materialice el potencial de la globalización para beneficiar a todos los países y generar empleo, y rechazan la opinión de que el comercio con los países en desarrollo sea una causa importante del desempleo en muchos países industrializados. Esas ideas no han perdido actualidad, como se desprende de los últimos informes *Global Employment Trends 2013*⁸⁰ y *World of Work Report 2013*⁸¹

79 Cfr. Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele (2009: 214).

80 La OIT (2013a) deja claras las prioridades inmediatas de la política de empleo en la etapa actual, y acentúa la necesidad de recuperarse de la segunda caída del empleo. De acuerdo con el informe, una situación tan dramática se debe a la incoherencia entre las políticas monetarias y las fiscales adoptadas en diferentes países y a un enfoque poco sistemático hacia el sector financiero y los problemas de la deuda soberana, en particular en la zona euro. La OIT pone de manifiesto que la recuperación exige una acción política adicional. En concreto, dicha acción se estructura en cuatro líneas principales: evitar las incertidumbres para fomentar la inversión y la creación de empleo; coordinar los estímulos para la demanda y la creación de empleo; promover los cambios estructurales, y combatir el desempleo juvenil. Entre otras cosas, señala que las medidas de austeridad y los intentos descoordinados dirigidos a promover la competitividad en diversos países europeos han aumentado el riesgo de una espiral deflacionaria de los salarios más bajos, un consumo más débil y una inestabilidad de la demanda.

81 La OIT (2013b) observa que, en las economías avanzadas, el desafío consiste en estimular la creación de empleo al tiempo que se resuelven los desequilibrios macroeconómicos. El informe subraya que los dos objetivos están relacionados. Por lo tanto, será necesario mejorar el equilibrio entre el empleo y otros objetivos macroeconómicos para lograr una recuperación duradera e incluyente.

La introducción del concepto de trabajo decente en 1999 ha cambiado el marco de referencia de la labor de la OIT en materia de empleo. La convicción de que el empleo es fundamental para luchar contra la pobreza y la exclusión social es una conclusión tanto de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de 1995 como del vigésimo cuarto período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 2000, que instó a la OIT a elaborar una estrategia internacional

coherente y coordinada para promover el empleo productivo y libremente elegido. El Programa Global de Empleo, de 2003, es la respuesta de la Oficina a esa solicitud. Establece diez elementos fundamentales, incluidas las estrategias económicas, como la promoción del comercio y la inversión para fomentar el empleo productivo y el acceso a los mercados de los países en desarrollo. Constituye el marco fundamental de la OIT en materia de políticas de empleo, y propugna la aplicación de un enfoque integrado, que incluya intervenciones tanto en la oferta como en la demanda de trabajo, a la vez sobre los aspectos macroeconómicos y microeconómicos, para mejorar las dimensiones cuantitativa y cualitativa del empleo. Por otra parte, preconiza la necesidad de adoptar políticas dirigidas específicamente a los hombres y mujeres que corran el riesgo de quedar marginados y excluidos de la vida laboral, y también la adopción de políticas que puedan promover una mayor equidad y asegurar que no haya discriminación en los mercados de trabajo. Para la OIT, la creación de empleo exige una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de las calificaciones, y puestos de trabajo y modos de vida sostenibles. La OIT identifica estrategias que pueden ayudar a generar y sostener un trabajo e ingreso decentes, incluidas en el Programa Global de Empleo, desarrollado por los tres mandantes de la OIT: los Estados, los empresarios y los trabajadores. El objetivo principal del Programa es lograr que el empleo ocupe un lugar central en las políticas económicas y sociales. En armonía con los [Error! Referencia de hipervínculo no válida.](#), y mediante la creación de empleo productivo, el Programa se propone mejorar la vida de las personas que están desempleadas o que reciben una remuneración que no es suficiente para mantener a su familia y salir de la pobreza. Durante el período 2010-2015, la estrategia de la OIT destinada a fomentar el empleo pleno, productivo y libremente elegido incluye los siguientes resultados fundamentales: políticas coordinadas y coherentes que generen empleos productivos, trabajo decente y oportunidades de obtener ingresos; políticas de desarrollo de las competencias profesionales para aumentar la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento y, en fin, políticas y programas que promuevan empresas sostenibles y la iniciativa empresarial.

Para el seguimiento de la Declaración de 2008 y el cumplimiento del Pacto Mundial para el Empleo de 2009, la OIT ha llevado a cabo un análisis de su normativa sobre el empleo. Pese a que había varias propuestas de revisión normativa⁸², sigue considerando el Convenio núm. 122 como el mecanismo principal para orientar y coordinar las políticas nacionales, junto con las Recomendaciones núms. 122 y 169 y otros veinte instrumentos adoptados por la OIT en los campos del desarrollo empresarial y de las competencias laborales, los servicios de empleo, la discapacidad, las relaciones de trabajo y las empresas multinacionales⁸³. Además, el Convenio núm. 122 forma parte del grupo de los cuatro convenios prioritarios, denominados «de gobernanza», que se sitúan tras los ocho convenios fundamentales y preceden al resto de instrumentos «técnicos». Al no optar por ninguna de las propuestas de revisión, y descartar la posibilidad de

adoptar un nuevo convenio o refundir los antiguos con el objetivo de afrontar la crisis, la OIT otorga prioridad a la aplicación efectiva de los estándares existentes, en línea con los propósitos del Pacto Mundial para el Empleo, y considera esencial, al respecto, el papel de los mecanismos de control⁸⁴. De forma paralela, y como ya hemos visto más arriba, la OIT ha seguido elaborando un número considerable de informes, sola o colaboración con otras organizaciones internacionales, para proporcionar datos relativos al empleo, proponer medidas para su fomento y analizar la práctica de los Estados miembros en la materia.

⁸² OIT (2010b), párrafos 806 y 807.

⁸³ OIT (2010e), párrafo 36.

⁸⁴ Gravel, Kohiyamay Tsotroudi (2011: 211).

2.2. Trabajo digno

Pero no basta con promover el empleo y luchar contra la lacra del desempleo. Además, el trabajo debe ser digno⁸⁵. En vez de trabajo decente, hubiese sido mejor hablar de *trabajo digno*. En inglés, *decent* significa aceptable o suficientemente bueno, conforme a los estándares comunes de comportamiento. En efecto, equivale a «conforming with current standards of behaviour or property» y, asimismo, «acceptable, passable; good enough». A su vez, *decency* es: «correct and tasteful standards of behaviour as generally accepted»; «conformity with current standards of behaviour or property», y también «the requirements of correct behaviour»⁸⁶. En inglés, cuando se dice que un empleo o un ingreso son decentes, se expresa algo positivo: el empleo o el ingreso son buenos; están de acuerdo con las expectativas personales y de la comunidad, pero no son exagerados: se hallan dentro de las aspiraciones razonables de la gente razonable⁸⁷. La palabra lleva implícitos los estándares de cada sociedad⁸⁸. La expresión *decent work* no siempre se traduce bien: en otros idiomas, el vocablo no es exactamente igual y, a veces, se interpreta *decente* en su sentido estricto de opuesto a lo *indecente*, con connotaciones morales⁸⁹. Aun así, la OIT ha decidido usar el mismo término en francés y en español, quizás para mantener la coherencia en las tres lenguas oficiales.

⁸⁵ Cfr. Gil (2012a) para mayores detalles. En la observación general n° 18, sobre el derecho al trabajo que reconoce el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966, el Comité de Derechos Sociales, Económicos y Culturales (2005) destaca, en el apartado 7: «El trabajo, según reza el artículo 6 del Pacto, debe ser un *trabajo digno*. Éste es el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. También ofrece una renta que permite a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias, tal como se subraya en el artículo 7 del Pacto. Estos derechos fundamentales también incluyen el respecto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo».

⁸⁶ Cfr. *The Concise Oxford Dictionary*, eighth edition, Clarendon Press, Oxford, 1990. También se ha señalado que, en inglés, una de las primeras acepciones de la palabra «decent» es «satisfactory; of an acceptable standard» (AA.VV., 2001: 15 y Ermida, 2001: 10). Cfr. Egger y Sengenberger (2001: 67) acerca del significado de la palabra decente en inglés, francés y español.

87 Rodgers(2002: 14).

88 Rodgers(2002: 22).

89 Rodgers(2002: 14). Así, la noción de trabajo decente debía haber figurado en el título de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, pero los representantes de algunos países de Asia, sobre todo Japón y China, se mostraron poco entusiastas, por la dificultad de expresar el concepto, de una manera fiel e inteligible, en sus lenguas. También se opuso el grupo de empresarios, entre otras razones para evitar que el texto apelase a nociones que podrían caer en desuso algún día. Cfr. *Compte rendu* , nº 13, 2008, apartado 270 y, en la doctrina, Maupain(2009: 1).

Con todo, cabe preguntarse si, en francés o en español, *travail décent* y *trabajo decente* poseen la misma significación que en inglés. El adjetivo *decente* proviene del latín *decens*, *-entis* . Según el Diccionario de la Real Academia Española, el significado primario de *decente* es «honesto, justo, debido». Solo en la cuarta acepción significa «digno, que obra dignamente», y en la sexta acepción, «de buena calidad o en cantidad suficiente». La tercera acepción de la *decencia* (*decentia*) es «dignidad en los actos y en las palabras, conforme al estado o calidad de las personas». Para algunos, el significado literal de la voz *trabajo decente* es, también en español, particularmente apropiado⁹⁰. Alegan que la sexta acepción del adjetivo *decente* es «de buena calidad o en cantidad suficiente». De ahí deducen que, aun en el lenguaje común, es decente un trabajo suficiente en cantidad y calidad. Para otros, sin embargo, la expresión *trabajo decente* no resulta adecuada. Comunica antes un enjuiciamiento según una moral determinada (por ejemplo, sexual) que una suficiencia con respecto a la cantidad o calidad⁹¹. A mi juicio, debe tenerse en cuenta que *decente* es el antónimo de *indecente* (de *indecens*, *-entis*), que significa «no decente, indecoroso». Predomina, pues, en castellano, el significado primario de decente como opuesto a indecente, con connotaciones morales, aunque, en un sentido más amplio, decente significa también digno y de buena calidad o en cantidad suficiente. Cuando menos, hay una oscilación terminológica en los instrumentos de derecho internacional, que expresan la misma idea con los adjetivos decente, decoroso o digno. Así, al proclamar el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, el artículo 23 de la [Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948 \(LEG 1948, 1\)](#) , habla de «una existencia conforme a la dignidad humana», y el artículo 7 del [Pacto Internacional derechos económicos, sociales y culturales, de 1966 \(RCL 1977, 894\)](#) , de unas «condiciones de existencia dignas». Pero, en el mismo contexto, el artículo 4 de la [Carta Social Europea, de 1961 \(RCL 1980, 1436, 1821\)](#) y 1996, alude a «un nivel de vida decoroso».

90 AA.VV. (2001: 14 y 15) y Ermida(2001: 10 y 11).

91 Cfr. Ferrer(2002: 88), quien prefiere «la expresión trabajo digno, que construye de manera mucho más acertada la idea acerca del deber ser de las condiciones del trabajo humano». El autor concluye que «conviene ser sumamente escrupuloso a la hora de nombrar y dotar de contenidos a conceptos pretendidamente novedosos como es ese de trabajo decente; máxime cuando el indudable y absoluto acuerdo ético que existe sobre la necesidad de alcanzar unas condiciones de trabajo dignas para todas las personas, se rompe a la hora de elegir un término para referirnos a ellas».

En mi opinión, hubiese sido mejor hablar de *trabajo digno* , como en italiano o

alemán. En italiano, la traducción oficial es *lavoro dignitoso*⁹², y en alemán, *menschenwürdige Arbeit*, es decir, trabajo digno del hombre⁹³. En este sentido, los documentos de la UE en español sobre el tema hablan de *trabajo digno*, como en los idiomas italiano o alemán, cuando usan los términos *decent work* y *travail décent*, en las versiones inglesa y francesa⁹⁴. La propia OIT utiliza, a veces, la expresión trabajo digno⁹⁵. Hablar de trabajo digno permite entroncar la noción con la corriente de pensamiento que considera la protección de la dignidad del trabajador como el fin esencial del derecho del trabajo⁹⁶. Además, puede engarzarse con la dignidad, reconocida en los instrumentos de derecho internacional, y en algunas Constituciones, como la alemana (art. 1.1 GG), italiana (art. 3.1 CI) o española ([art. 10.1 CE \[RCL 1978, 2386\]](#)). La OIT ha contribuido a proclamar la importancia de la dignidad en el trabajo. Ya en 1944, la Declaración de Filadelfia afirmó que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades» [II a)]. La idea de la dignidad en el trabajo hunde sus raíces en la tradición cristiana. La Biblia impone el descanso sabático como algo sagrado⁹⁷, y reconoce al trabajador el derecho a un salario justo⁹⁸, que el empresario ha de pagar sin dilación⁹⁹. La doctrina social de la Iglesia ha reafirmado esa exigencia¹⁰⁰. Aun así, otras concepciones que influyeron en la creación de la OIT, como el socialismo utópico, la social-democracia o la democracia-cristiana, postulan también el reconocimiento de la dignidad del hombre en el trabajo¹⁰¹.

⁹² Esa es la traducción oficial de la OIT (2008b) en la *Dichiarazione dell'ILO sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta*, de 10 de junio de 2008. Cfr. también «Lavoro dignitoso per tutti: gli obiettivi principali dell'ILO», en la página web: [y, asimismo, il portale Italiano del lavoro dignitoso](#), en la página web [. En la doctrina, cfr. Massimani\(2008\).](#)

⁹³ Tal es la traducción oficial de la OIT (2008c) en la *Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung*, de 10 de junio de 2008. Cfr., asimismo, la página web de Deutsche Kommission Justitia et Pax y DGB (2007) sobre la posición común en la materia de la iglesia y los sindicatos alemanes.

⁹⁴ Cfr. la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones *Promover un trabajo digno para todos. Contribución de la Unión a la aplicación de la agenda del trabajo digno en el mundo*, COM(2006) 249 final, de 24 de mayo de 2006. En este caso, la versión española habla de *trabajo digno*; la italiana, de *lavoro dignitoso*, y la alemana, de *menschenwürdige Arbeit*. Por el contrario, la versión inglesa habla de *decent work*, y la francesa de *travail décent*. En la página web http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/international_dimension_and_enlargement/em0023_es.htm hay enlaces a distintos documentos. Entre ellos, el documento de trabajo de la Comisión *Informe relativo a la contribución de la UE en la promoción del trabajo digno en el mundo*, (SEC [2008] 2184 final), es decir, Commission Staff Working Document *Report on the EU contribution to the promotion of decent work in the world*, COM(2008) 412 final. Sin embargo, la versión castellana de otros documentos de la OIT habla de «la falta de puestos de trabajos decentes». Cfr. la Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo *El Planteamiento global de la migración un año después: Hacia una política global europea en materia de migración*, COM(2006) 735 final, de 30 de noviembre de 2006, p. 6.

⁹⁵ Cfr., por ejemplo, *Trabajo digno: una meta en común para la juventud y los sindicatos*, OIT, Ginebra, 11 pp.

96 Cfr., en especial, Sinzheimer(1927: 73) y, asimismo, Gil(2012b). La protección de los derechos humanos es esencial para garantizar la dignidad: cfr., por todos, Amnistía Internacional (2005).

97 Éx. 20, 8-11; 23, 12; Lev. 23,3; Núm. 15, 32-36; Dt. 5, 12-15; Heb. 4, 9-10, y Ef. 2, 10. Gen. 2, 1-3 presenta a Dios creando el mundo al ritmo de la semana israelita.

98 Jer. 22, 13; Mal. 3,5; Lc. 10, 7, y Sant. 5, 4.

99 Lev. 19, 13; Dt. 24, 14-15, y Tob. 4, 14.

100 Cfr. las encíclicas *Rerum novarum* de León XIII(1891) y *Laborem exercens* de Juan Pablo II(1981: 25 ss y 46 ss.) y Pontificio Consejo «Justicia y Paz» (2005: 139 ss y 154). Lanari(2005: 114 y 115) constata que el término *trabajo digno* lo usan con mayor frecuencia quienes poseen creencias religiosas, como los sindicatos de raíz cristiana.

101 El derecho del trabajo es el producto de diversas ideologías o visiones del mundo. En palabras de Hepple(1986: 47), «el Derecho del Trabajo no es el resultado de la aplicación de una única ideología, sino el producto de diversas ideologías en conflicto, entre las que podríamos destacar como más importantes la ideología del mercado, la de la autodefensa, la de la tutela estatal, la del patriarcado, la del cristianismo social, y la del socialismo».

Pues bien, la política de empleo debe encaminarse a aumentar no solo la cantidad, sino también la calidad¹⁰². Muchas personas realizan trabajos inaceptables, con condiciones laborales pésimas, con baja productividad y bajo coacción. El empleo debe poder elegirse libremente y proporcionar ingresos suficientes para satisfacer las necesidades económicas y familiares básicas. Deben respetarse los derechos y la representación. Debe proporcionarse una seguridad básica a través de una u otra forma de protección social, y deben garantizarse las condiciones laborales adecuadas. Todos esos elementos juntos forman lo que se ha dado en llamar trabajo decente, que no solo abarca el empleo, sino un amplio conjunto de objetivos que reflejan las aspiraciones generales de hombres y mujeres. No debe descuidarse tampoco la interrelación y la coherencia entre las políticas comerciales y las políticas laborales y sociales. En suma, un cuadro completo de lo que significa el trabajo digno para la OIT exige tener en cuenta el resto de objetivos estratégicos del trabajo decente: la garantía de los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social, con el objetivo transversal de la igualdad de género y la no discriminación.

102 Maupain(2012: 109 ss.).

El orden en que se tratan y exponen los objetivos estratégicos del trabajo decente no debe nada al azar. Así, cabe preguntarse por la importancia que la OIT les ha atribuido en cada momento, por sus funciones respectivas y por la relación que mantienen entre sí. En la primera formulación del concepto, se mencionan siguiendo la siguiente secuencia: derechos en el trabajo, empleo, protección social y diálogo social. En 2001, el informe del Director General habla ya de una brecha del empleo, de los derechos en el trabajo, de la protección social y del diálogo social¹⁰³. La Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, altera el orden y menciona primero el empleo, luego la protección social y el diálogo social, y en último lugar los derechos en el trabajo. Con esa decisión, quiere subrayarse la

prioridad del empleo, sobre todo en momentos en que el desempleo vuelve a ser una plaga que asola el mundo¹⁰⁴. No puede haber trabajo decente sin un empleo suficiente. Viene después la protección social, concebida en sentido amplio; establece las condiciones en virtud de las cuales un trabajo responde a exigencias cualitativas que permitan considerarlo decente. Por su parte, el diálogo social permite establecer el contenido concreto de los parámetros cuantitativos y cualitativos, de acuerdo con las realidades y preferencias nacionales. Cierran la lista los principios y derechos fundamentales en el trabajo, no porque sean menos importantes, sino porque son la *conditio sine qua non* para la realización de los otros objetivos, en libertad e igualdad¹⁰⁵. Por su parte, el Programa de Trabajo Decente los ordena como el informe del Director General de 2001. A mi juicio, desde un punto de vista sistemático, conviene mantener la ordenación de la Memoria del Director General de 1999. Concebidos en sentido amplio, los derechos en el trabajo ofrecen el marco común de la noción de trabajo decente. Ahora bien, al situar el empleo en un primer plano, la Declaración de 2008 subraya el papel central que posee en nuestros días.

¹⁰³ OIT (2001a: 8 ss.).

¹⁰⁴ Sigo el razonamiento de Maupain (2009: 13).

Debe destacarse también que cada uno de los pilares u objetivos estratégicos del mandato constitucional de la OIT es parte de un programa común. No hay jerarquía entre los objetivos. La Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, señala que «los cuatro objetivos estratégicos son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente. La falta de promoción de cualquiera de ellos menoscabaría el logro de los demás. Para obtener un máximo de impacto, los esfuerzos encaminados a promoverlos deberían formar parte de una estrategia global e integrada de la OIT en pro del trabajo decente» [I B)]¹⁰⁶. La terminología acusa el influjo de la lengua de los derechos humanos. Como se sabe, tales derechos se caracterizan por hallarse interrelacionados, y ser interdependientes e indivisibles. Con todo, se evitó el adjetivo «indivisibles», que figuraba en el proyecto de la Oficina, y se sustituyó por «inseparables», para escapar a una connotación aún más evidente¹⁰⁷. Afirmar, como la Declaración de 2008, que los objetivos se refuerzan mutuamente es correcto como meta política, porque lo que hace que el concepto sea aceptable por todos y políticamente viable, es el hecho de que se plantee como un todo¹⁰⁸. Pero es obvio que ese postulado no se confirma en todas las relaciones y situaciones. Una mayor protección social puede implicar menos empleo, si no se concibe teniendo en cuenta la relación entre ambos. ¿Lleva el diálogo social a una mayor productividad y un aumento del salario? ¿Hay un conflicto entre la calidad y la cantidad en el empleo? ¿Cuál es el impacto de la negociación colectiva en el volumen de empleo?¹⁰⁹ El marco del trabajo decente pretende ofrecer opciones legales e institucionales que aumenten la complementariedad y sinergia entre las distintas dimensiones del paradigma¹¹⁰. Pero se requiere más investigación, para determinar las condiciones necesarias para que sea posible ese refuerzo mutuo¹¹¹. Por tanto, resulta necesario analizar,

de modo más riguroso y profundo, en qué medida los elementos del trabajo decente se complementan o, por el contrario, se enfrentan o contraponen.

¹⁰⁵ Maupain, *ibidem* .

¹⁰⁶ ParaRodgers(2002: 16), cada una de las dimensiones del trabajo decente tiene sus propias características, pero todas están estrechamente interrelacionadas y patrocinan juntas metas societarias, tales como la integración social, la erradicación de la pobreza y la realización individual.

¹⁰⁷ Cfr.Maupain(2009: 18, nota 49), quien añade: «Ce souci semble refléter la volonté des mandants de rester dans la logique du mandat de l'OIT, en s'efforçant de réaliser une synthèse entre les préoccupations axiologiques».

¹⁰⁸ Rodgers, Lee, SwebstonyVan Daele(2009: 251).

¹⁰⁹ HaipeteryLehndorff(2009).

¹¹⁰ Ghai(2005: 2 y 14 ss.).

¹¹¹ Rodgers, Lee, SwebstonyVan Daele(2009: 251).

Dicho esto, trataré ahora de modo particular la garantía de los derechos de los trabajadores y, en especial, los principios y derechos fundamentales en el trabajo que menciona la Declaración del mismo nombre, de 1998. Para la OIT, es esencial lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores, y en particular de los más desfavorecidos o pobres, que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor, y no en contra, de sus intereses¹¹². La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, considera como uno de los cuatro objetivos estratégicos de la organización el respeto, la promoción y la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo son universales y se aplican a todas las personas en todos los Estados, con independencia de su nivel de desarrollo económico. Configuran un umbral mínimo de decencia. Que no se incluyan entre ellos el derecho a un salario digno o a la protección en materia de seguridad y salud laboral, se debe a que no hay un consenso suficiente, en la comunidad internacional, acerca del carácter esencial de los mismos para configurar el umbral mínimo de decencia¹¹³. Pero, junto a esa acepción estricta de los derechos en el trabajo, existe un argumento sólido para defender que la mayoría de las normas que establece la OIT pertenece a la categoría de los derechos humanos: los artículos 6 a 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, de 1966, constituyen una reafirmación abreviada de las normas que la OIT había aprobado hasta ese momento¹¹⁴. De hecho, esos preceptos hacen referencia a una serie de temas relevantes para el ámbito del trabajo y, en concreto, a los derechos relativos a las condiciones de trabajo y de vida: la seguridad y salud en el trabajo, los salarios, el descanso y la protección de la familia. El Pacto confiere a todos ellos el rango de derecho. De igual modo, el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948, proclama también, por ejemplo, el derecho a un salario digno. En definitiva, en sentido estricto, los derechos en el

trabajo se circunscriben a los que proclama la Declaración de 1998, sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Pero, en sentido más amplio, los derechos en el trabajo incluyen todos los elementos que conforman la idea de trabajo decente. Así, en el Programa de Trabajo Decente, la protección de los derechos en trabajo no solo incluye los principios y derechos fundamentales en el trabajo, sino también, con carácter general, los derechos de los trabajadores. A su vez, el Pacto Mundial para el Empleo, de 2009, destaca la importancia de todas las normas internacionales del trabajo, no solo las que recogen los principios y derechos fundamentales o aspectos esenciales para la gobernanza, y menciona, por ejemplo, los instrumentos sobre la relación de trabajo, los salarios, la jornada, la terminación de la relación de trabajo, la seguridad y salud laboral, los trabajadores migrantes o la seguridad social¹¹⁵.

¹¹² Cfr. Sen(2000), Javillier(dir.) (2002), AA.VV. (2003), Javillier y Gernigon(dirs.) (2004) y Heppel(2006).

¹¹³ Rodgers(2002: 20).

¹¹⁴ Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele(2009: 42 y 43).

¹¹⁵ En el apartado 14, 2), puede leerse: «Además de los convenios fundamentales, hay varios convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes en este ámbito. Entre ellos se incluyen los instrumentos de la OIT relativos a la política de empleo, los salarios, la seguridad social, la relación de trabajo, la terminación de la relación de trabajo, la administración y la inspección del trabajo, los trabajadores migrantes, las condiciones de trabajo en el marco de los contratos públicos, la seguridad y salud en el trabajo (SST), las horas de trabajo y los mecanismos de diálogo social».

En este sentido, no debe olvidarse que las normas internacionales del trabajo son un medio esencial para traducir y poner en práctica el conjunto de los objetivos estratégicos, y no solo los derechos fundamentales¹¹⁶. La consecución de la meta del trabajo decente en la economía globalizada requiere la adopción de medidas en el plano internacional¹¹⁷. La comunidad internacional responde a ese desafío, en parte desarrollando instrumentos jurídicos internacionales sobre comercio, finanzas, medio ambiente, derechos humanos y trabajo. La OIT contribuye a este marco jurídico elaborando y promoviendo unas normas internacionales del trabajo orientadas a garantizar que el crecimiento económico y el desarrollo vayan de la mano de la creación de trabajo decente. La estructura tripartita, única de la OIT, garantiza que estas normas las respalden los gobiernos, los empresarios y los trabajadores. En consecuencia, las normas internacionales del trabajo establecen las normas sociales mínimas básicas acordadas por todos aquellos que participan en la economía global. Junto a la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la OIT pone el acento en otros instrumentos considerados como significativos para la gobernanza, y que tratan del tripartismo, la política de empleo y la inspección de trabajo¹¹⁸. De ahí que la OIT ordene los convenios en fundamentales, de gobernanza (prioritarios) y técnicos¹¹⁹. La clasificación refleja la importancia que otorga la OIT a los distintos convenios, desde el punto de vista de la necesidad y urgencia en la ratificación y aplicación efectiva. Esa jerarquía interna altera la igualdad formal de todos los convenios, los cuales tienen la misma vocación y aspiran siempre a la ratificación de los Estados

miembros, según el artículo 19 de su Constitución de la OIT.

116 Maupain(2009: 21 y 22, nota 53). Asimismo, Ghai(2005: 19) observa: «The rights at work component may refer to all rights, including those covered in other decent work components –employment, security and social dialogue».

117 Cfr. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/rights-at-work/lang--es/index.htm> y <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/the-benefits-of-international-labour-standards/lang--es/index.htm>.

118 A partir de la Declaración de 1998, existe una distinción clara entre los convenios que contienen los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo y el resto de convenios. Por su parte, la Declaración de 2008 ha introducido la categoría de los convenios de gobernanza (prioritarios). Dentro de la rúbrica II *Acción por parte de la Organización para prestar asistencia a sus Miembros*, en el apartado sobre *Administración, recursos y relaciones exteriores*, A, vi), el Anexo sobre el seguimiento de la Declaración de 2008 indica que las medidas que adopte la OIT deberían tener en cuenta la necesidad de velar por «la elaboración, actualización y promoción de la lista de normas que revistan mayor importancia en relación con la gobernanza». Y menciona, en una nota a pie de página, el [Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 \(núm. 81\) \(RCL 1961, 6, 144\)](#), el [Convenio sobre la política del empleo, 1964 \(núm. 122\) \(RCL 1972, 957\)](#), el [Convenio sobre la inspección del trabajo \(agricultura\), 1969 \(núm. 129\) \(RCL 1972, 958\)](#), y el [Convenio sobre la consulta tripartita \(normas internacionales del trabajo\), 1976 \(núm. 144\) \(RCL 1984, 2702\)](#), así como las normas que se indiquen en futuras listas actualizadas. La OIT (2011c) ha aprobado un Plan de acción (2010-2016) para la ratificación generalizada y la aplicación efectiva de los convenios de gobernanza.

119 Desde hace poco, el intento de «jerarquización» de los convenios se ha hecho ya visible en la página web oficial de la OIT: cfr.

Conclusiones

Frente a la globalización, caben distintas actitudes intelectuales, que van desde el rechazo al apoyo. A diferencia de otras organizaciones internacionales, que exaltan las virtudes del comercio y la globalización, y reclaman una reforma estructural del mercado de trabajo, para hacerlo sensible a las exigencias de la economía, la OIT sitúa a la persona del trabajador en el centro de su reflexión, y lucha por el logro de una justicia social para una globalización más equitativa. Trata, pues, de conjugar el desarrollo económico, los derechos en el trabajo y la protección social. Aun nadando a contracorriente, aspira a conferir legitimidad a la globalización, dotándola de unos valores éticos. En este sentido, el trabajo decente es la respuesta de la OIT a la globalización y a la crisis económica y financiera.

El trabajo decente se funda en una integración de derechos y políticas. Los derechos en el trabajo y el diálogo social se integran en un marco que incluye otras dimensiones de la política social y económica: las políticas de promoción del empleo y de extensión de la protección social. La igualdad en el trabajo se considera un objetivo transversal. El enfoque basado en los derechos parte de la universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos. Las políticas tienen como objetivo que las personas puedan ejercer sus derechos. En definitiva, el trabajo decente pretende integrar en un marco común las perspectivas jurídica y económica, la cantidad y calidad del empleo, la seguridad en el trabajo y unos

ingresos dignos. Al igual que la flexiseguridad que propugna la Unión Europea, es una propuesta original sobre el trabajo y el futuro del derecho del trabajo y la protección social en el mundo.

En el paradigma del trabajo decente, la promoción del empleo ocupa un lugar relevante, sobre todo en un contexto marcado por la globalización y la crisis financiera y económica. El desempleo es una consecuencia, pero también un agravante de la crisis. Hoy, la OIT sitúa el empleo en un primer plano, para subrayar que, sin él, no puede haber un trabajo decente. La OIT adopta ahora una visión más activa, y pone el acento, no tanto en la prevención del desempleo, cuanto en la promoción del empleo, como pone de relieve el título del Convenio núm. 168, de 1988. En la promoción del empleo, resulta necesario un enfoque integral que combine políticas macroeconómicas y medidas específicas que aborden la demanda y la oferta de trabajo, así como la cantidad y la calidad del empleo. Para afrontar ese desafío, son imprescindibles políticas macroeconómicas que favorezcan el empleo y políticas activas del mercado laboral. Debe existir también una coherencia entre la política económica, comercial y de empleo.

El marco del trabajo decente dirige la atención a las relaciones entre los distintos componentes¹²⁰. En primer lugar, señala los diferentes ámbitos en que operan esas dimensiones: así, mientras que los derechos en el trabajo y el diálogo social pertenecen primariamente al ámbito legal e institucional, el logro del empleo y de la protección social requiere recursos reales y sustanciales, además de un marco legal e institucional. En segundo lugar, el marco del trabajo decente invita a un análisis de las complementariedades y posibles contradicciones entre los diferentes componentes, para discernir, por ejemplo, si la protección social tiene un efecto negativo en el empleo, o cuál es la incidencia de la negociación colectiva en el volumen de empleo. El marco del trabajo decente pretende ofrecer opciones legales e institucionales que optimicen la sinergia entre sus diferentes componentes.

¹²⁰ Ghai(2005: 2).

El trabajo decente es un concepto dialéctico, que integra la cantidad y la calidad del empleo. El trabajo decente implica que haya puestos de trabajo en cantidad suficiente y de una calidad aceptable. En épocas de crisis, con un desempleo elevado, los poderes públicos pueden ceder a la tentación de centrar sus esfuerzos en los aspectos cuantitativos, olvidando así los cualitativos. Es posible mencionar, por ejemplo, las propuestas sobre los *minijobs*. Cabe incurrir en el prejuicio de que existe una jerarquía entre las necesidades materiales y espirituales y una lógica diacrónica entre los objetivos económicos y sociales y entre la cantidad y la calidad. Desde ese punto de vista, primero habría que cubrir las necesidades materiales y luego las espirituales; habría que fomentar primero la creación de puestos de trabajo, y preocuparse luego de mejorar la calidad del empleo¹²¹. Pues bien, hay que evitar la contraposición entre el empleo y los derechos. No basta con crear empleos. Aun siendo primordial reducir el desempleo, hay que aspirar también a un empleo de calidad. El trabajo debe ser digno, con derechos. En el futuro, sería

deseable una mayor integración entre la cantidad y la calidad del empleo.

¹²¹ Sfeir-Younis(2006: 73 y 74) critica esa postura.

La OIT reclama un desarrollo sostenible. La Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, subraya que solo mediante el desarrollo sostenible de las empresas, públicas y privadas, será posible el crecimiento y la generación de mayores oportunidades y perspectivas de empleo e ingresos para todos [I, A), i)]. Pero la OIT auspicia un equilibrio entre el desarrollo económico y la justicia social. El crecimiento y la mejora de la productividad no deben hacerse a costa de los derechos de los trabajadores. El crecimiento no puede basarse solo en unos salarios bajos, unas condiciones de trabajo flexibles y un despido fácil y barato. Para ser sostenible, el desarrollo económico debe fundarse en el trabajo decente.

Bibliografía citada

ALEXY, Robert (1986), *Theorie der Grundrechte* , traducción castellana de GARZÓN VALDÉS, Ernesto, con el título de *Teoría de los derechos fundamentales* , Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1993, 607 pp.

ALSTON, Philip (2004), «"Core Labour Standards" and the Transformation of the International Labour Rights Regime», *European Journal of International Law* , Volume 15, Number 3, June 2004, pp. 457 a 521.

ALSTON, Philip (2005), «Facing Up to the Complexities of the ILO's Core Labour Standards Agenda», *The European Journal of International Law* (2005), Vol. 16, No. 3, pp. 467 a 480.

ALSTON, Philip (2006), «"Core Labour Standards" and the Transformation of the International Labour Rights Regime», en LEARY, Virginia A.; WARNER, Daniel (eds.), *Social Issues, Globalisation and International Institutions. Labour Rights and the EU, ILO, OECD and WTO* , Martinus Nijhoff Publishers, Leiden and Boston, pp. 1 a 87.

Amnistía Internacional (2005), *Derechos humanos para la dignidad humana. Una introducción a los derechos económicos, sociales y culturales* , Editorial Amnistía Internacional, Madrid, 91 pp.

AUER, Peter (2005), *Protected mobility for employment and decent work: Labour market security in a globalized world* , ILO, Employment Analysis and Research Unit, Employment Strategy Department, Employment Strategy Papers, 2005/1, Geneva, 20 pp.

AUER, Peter (2007), *Security in labour markets: Combining flexibility with security for decent work* , ILO, Employment Analysis and Research Unit, Economic and Labour Market Analysis Department, Papers, 2007/12, Geneva, 16 pp.

AUVERGNON, PHILIPPE (2012), «De Declaración en Declaración de la OIT: El trabajo decente, lema de acompañamiento social de la globalización», en el monográfico *La promoción del trabajo decente como respuesta de la OIT ante la crisis económica y financiera*, *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2012, nº 15-18, pp. 121-139.

AA.VV. (2003), *Derechos fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones, 175 pp.

BACCHETTA, Marc; JANSEN, Marion (eds.) (2011), *Making Globalization Socially Sustainable*, International Labour Organization and World Trade Organization, Geneva, 320 pp.

BAEZA, Ramón (2009), «Una aproximación al concepto de "trabajo decente"», *Revista de la Fundación 1º de mayo*, nº 8, octubre de 2009, pp. 5 a 10.

BAEZA, Ramón; ROCHA, Fernando, LLOPIS, Elvira, S. (2011), «El trabajo decente en España. 2011», *Informes de la Fundación 1º de Mayo*, Madrid, 34 pp.

Banco mundial, organización para la cooperación y el desarrollo económico, organización internacional del trabajo y organización mundial del comercio (2010), *Seizing the benefits of trade for employment and growth. OECD, ILO, World Bank, WTO final report, prepared for submission to the G-20 Summit meeting Seoul (Korea), 11-12 November 2010*, 46 pp.

Banco mundial, organización para la cooperación y el desarrollo económico, organización internacional del trabajo y organización mundial del comercio (2012), *Boosting jobs and living standards in G20 countries*. A joint report by the ILO, OECD, IMF and the World Bank, June 2012, 18 pp.

Banco mundial (2013), *Doing Business 2014. Understanding Regulations for Small and Medium-Size Enterprises. Comparing Regulations for Domestic Firms in 189 Economies*, 11th Edition, International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, Washington, 306 pp.

BERG, Janine; CAZES, Sandrine (2007), «Los indicadores de *Doing Business*: Problemas de medición y sus implicaciones en material de políticas», OIT, Unidad de Análisis e Investigación del Empleo, Departamento de Análisis de los Mercados Económicos y Laborales, Documentos sobre los Mercados Económicos y Laborales, 2007/8, Ginebra, 27 pp.

BONET, Jordi (1999), *Principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Universidad de Deusto, 90 pp.

BONET, Jordi (2007), *Mundialización y régimen jurídico internacional del trabajo. La Organización Internacional del Trabajo como referente político jurídico universal*, Atelier, Barcelona, 361 pp.

BONNECHÈRE, Michèle (2007), «L'optique du travail décent», *Droit Ouvrier* , février 2007, pp. 57 a 74.

BONNECHÈRE, Michèle (2008) «Travail décent et «modernisation» du droit du travail», *Travail et Emploi* , n° 113, pp. 91 a 115.

BOUTIN, Christine (2010), *De la mondialisation à l'universalisation: une ambition sociale* , Mission présidée par Christine Boutin, Rapport intermédiaire au Président de la République, La documentation française, Paris, décembre 2010, 357 pp.

BRETT, William (2001), «Core labour standards: A level playing field for all countries», en *Fundamental rights at work: Overview and prospects* , Labour Education 2001/1, No. 122, pp. 1-3.

BRONSTEIN, Arturo (2009), *International and comparative labour law. Current challenges* , ILO, Palgrave Macmillan, Geneva, 285 pp.

BUDD, John W. (2004), *Achieving Decent Work by Giving Employment a Human Face* , InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration, Paper No. 7, International Labour Office, Geneva, October 2004, 15 pp.

BUSSER, Esther (2009), «El Pacto Mundial para el Empleo de la OIT: su importancia y potencial para España», *Revista de la Fundación 1º de mayo* , n° 8, octubre de 2009, pp. 19 a 23.

Comisión mundial sobre la dimensión social de la globalización (2004), *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos* , OIT, Ginebra, 185 pp.

Comité de derechos económicos, sociales y culturales (2005), *Observación general 18, aprobada el 24 de noviembre de 2005. El derecho al trabajo (art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* , 35º período de sesiones, Ginebra, 7 a 25 de noviembre de 2005, U.N. Doc. E/C.12/GC/18 (2006), de 6 de febrero de 2006.

DAUGAREILH, Isabelle (2005), «Avant-propos. L'impact de la mondialisation sur les droits fondamentaux de l'homme au travail», en DAUGAREILH, Isabelle (dir.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux* , Bruylant, Bruxelles, pp. XI a XXXIX.

Deutsche kommission justitia et pax ; DGB (2007), «Menschenwürdige Arbeit in der globalisierten Welt. Eine Orientierungshilfe der Deutsche Kommission Justitia et Pax und des DGB», Bonn/Berlin, 28. April 2007, 10 pp.

EGGER, Philippe; SENGENBERGER, Werner (2001), «Problemas y políticas del trabajo decente», *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, Boletín Cinterfor/OIT* , n° 151, pp. 27 a 68.

ERMIDA, Oscar (2009), «Primera lectura del Pacto Mundial para el Empleo de la OIT (2009)», *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica* , 2009, II, pp. 1311 a 1328 y, asimismo, *Derecho laboral: Revista de doctrina, jurisprudencia e*

informaciones sociales , nº 234, 2009, pp. 373 a 392.

FERRER, Javier (2001), «Trabajo decente (digno) y formación profesional», *Boletín Cinterfor* , nº 151, pp. 83 a 88.

Fondation ostad elahi (2007), *Éthique et travail décent* , Actes de la table ronde qui s'est tenue au Conseil Économique et Social le 9 février 2006, 40 pp.

GHAI, Dharam (2002), *Decent work: Concepts, models and indicators* , International Institute for Labour Studies, Discussion Paper Series, nº 139, Geneva, 48 pp.

GHAI, Dharam (2003), «Trabajo decente. Concepto e indicadores», *Revista Internacional del Trabajo* , Volumen 122, 2003/2, Número monográfico sobre *La medición del trabajo decente* , pp. 125 a 160.

GHAI, Dharam (2005), *Decent work: Universality and Diversity* , International Institute for Labour Studies, Discussion paper, Geneva, 23 pp.

GHAI, Dharam (ed.) (2006), *Decent work: Objectives and Strategies* , International Institute for Labour Studies, International Labour Office, Geneva, 241 pp.

GIL, José Luis;USHAKOVA, Tatsiana (1999), «La Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo», *Documentación Laboral* , nº 59, 1999, pp. 99 a 112.

GIL, José Luis (2003), *Principio de la buena fe y poderes del empresario* , Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 402 pp.

GIL, José Luis (2012a), «Concepto de trabajo decente», en el monográfico *La promoción del trabajo decente como respuesta de la OIT ante la crisis económica y financiera* , *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica* , 2012, nº 15-18, pp. 77-120.

GIL, José Luis (2012b), «Capítulo VII. El derecho a un trabajo digno», en ESCOBAR, Guillermo (dir.), *Derechos sociales y tutela antidiscriminatoria* , Aranzadi , Thomson Reuters, Cizur Menor, 2012, pp. 949 a 1015.

GRAVEL, Eric;KOHYAMA, Tomi;TSOTROUDI, Katerina (2011), «The role of International Labour standards in rebalancing globalization: a legal perspective», en OIT, *The Global Crisis. Causes, responses and challenges* , Geneva, International Labour Office, pp. 209-221.

HAIPIETER, Thomas;LEHNDORFF, Steffen (2009), *Collective bargaining on employment* , Industrial and Employment Relations Department, Working Paper No. 3, May 2009, ILO, Geneva, 48 pp.

HEPPLE, Bob (1986), «Introducción» a la obra de HEPPEL, BOB (comp.), *The Making of Labour Law in Europe. A Comparative Study of Nine Countries up to 1945* , traducción al castellano de RODRÍGUEZ DE LA BORBOLLA, José, con el título *La*

formación del Derecho del Trabajo en Europa. Análisis comparado de la evolución de nueve países hasta el año 1945, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, pp. 17 a 51.

HEPPLE, Bob (2006), «Rights at Work», enGHAI, DHARAM (ed.) (2006), *Decent work: Objectives and Strategies*, International Institute for Labour Studies, International Labour Office, Geneva, pp. 33 a 75.

JANSEN, Marion;LEE, Eddy (2007), *Comercio y empleo: los retos de la investigación sobre las políticas*, OMC y OIT, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, 120 pp.

JANSEN, Marion;UEXKULL, Erik VON (2010), *Trade and Employment in the Global Crisis*, International Labour Office, Geneva, 174 pp.

JANSEN, Marion;PETERS, Ralf;SALAZAR-XIRINACHS, José Manuel (eds.) (2011), *Trade and Employment: From Myths to Facts*, ILO, Geneva, 307 pp.

JAVILLIER, Jean Claude (dir.) (2002), *Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 725 pp.

JAVILLIER, Jean Claude;GERNIGON, Bernard (dirs.) (2004), *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Organisation International du Travail, Genève, 709 pp.

JUAN PABLO II(1981), *Laborem exercens. El trabajo humano*, Tercera Carta Encíclica de S.S. Juan Pablo II, San Pablo, Madrid, 78 pp.

KLEIN-GOLDEWIJK, Berma (2006), «El trabajo decente y los bienes universales: el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales», enPECCOUD, Dominique (dir.) (2006), *El trabajo decente. Puntos de vista filosóficos y espirituales*, OIT, Madrid, pp. 78 a 91.

LA HOVARY, Claire (2009), *Les droits fondamentaux au travail. Origines, statut et impact en droit international*, The Graduate Institute Publications-Presss Universitaires de France, Paris, 338 pp.

LANARI, María Estela (2005), «Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición», in *Trabajo, ocupación y empleo. Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad*, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Serie Estudios/3, diciembre 2005, Buenos Aires, pp. 106 a 132.

LANGILLE, Brian (2005), «Core Labour Rights-The True Story (Reply to Alston)», *The European Journal of International Law* (2005), Vol. 16, No. 3, pp. 409 a 437.

LEE, Eddy (1994), «The Declaration of Philadelphia: Retrospect and Prospect», *International Labour Review*, Vol. 133, 1994, No. 4, pp. 467 a 484.

LEE, Eddy (1998), *The Asian financial crisis: The challenge for social policy* , International Labour Office, Geneva, 98 pp.

LEÓN XIII(1891), *Carta encíclica Rerum novarum del Sumo Pontífice León XIII sobre la situación de los obreros* ,.

MASSIMIANI, Clemente (2008), «Flessicurezza e lavoro dignitoso in Europa: una convivenza possibile?», *Osservatorio sul rispetto dei diritti fondamentali in Europa* ,, 27 pp.

MAUPAIN, Francis (1999), *L'OIT, la justice sociale et la mondialisation* , *Recueil des Cours* , Académie de Droit International, Tome 278, 1999, Martinus Nijhoff Publishers, The Hague/Boston/London, 2000, pp. 201 a 396.

MAUPAIN, Francis (2005a), «La «valeur ajoutée» de la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail pour la cohérence et l'efficacité de l'action normative de l'OIT», en DAUGAREILH, Isabelle (dir.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux* , Bruylant, Bruxelles, pp. 1 a 56.

MAUPAIN, Francis (2005b), «Revitalization Not Retreat: The Real Potential of the 1998 ILO Declaration for the Universal Protection of Worker's Rights», *The European Journal of International Law* , Vol. 16, No. 3, pp. 439 a 465.

MAUPAIN, Francis (2009), «Nouvelle fondation ou nouvelle façade ? La déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable», *Droits fondamentaux* , nº 7, janvier 2008-décembre 2009, 38 pp., disponible en

MAUPAIN, Francis (2012), *L'OIT à l'épreuve de la mondialisation financière: Peut-on réguler sans contraindre ?* , Bureau International du Travail, Institut International des Études Sociales, Genève, 311 pp.

OIT (1998a), *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* , Conferencia Internacional del Trabajo, 86ª reunión, Ginebra, junio de 1998.

OIT (1998b), *The social impact of the Asian financial crisis. Technical report for discussion at the High-Level Tripartite Meeting on Social Responses to the Financial Crisis in East and South-East Asian Countries* , Bangkok, 22-24 April 1998, AFC/Bangkok/1998 ILO Regional Office for Asia and the Pacific Bangkok, cuyo texto puede consultarse en

OIT (1999), *Memoria del Director General: Trabajo decente* , Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, Ginebra, junio de 1999, 82 pp.

OIT (2001a), *Reducir el déficit de trabajo decente. Un desafío global*, Informe 1 A, Memoria del Director General, Conclusiones relativas a la Seguridad Social, 89ª Reunión, junio de 2001, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 67 pp.

OIT (2002a), *El trabajo decente y la economía informal* , Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª reunión, 2002, Informe VI, Sexto punto del orden del

día, Ginebra, 146 pp.

OIT (2002b), *Seguridad social: un nuevo consenso* , Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 132 pp.

OIT (2004a), *En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada* , Informe VI, Sexto punto del orden del día, Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª reunión, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2004, 229 pp.

OIT (2004b), *Promover empleo. Políticas, capacitación, empresas* , Informe III (Parte 1B), Estudio general relativo al Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y a la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169), y a los aspectos referidos a la promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido del Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) y de la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189), Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª reunión de 2004, Ginebra, 188 pp.

OIT (2005), *ILO Multilateral Framework on Labour Migration. Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration* , TMMFLM/2005/1(Rev.), International Labour Office, Geneva, 47 pp.

OIT (2006), *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* , Ginebra, 22 pp.

OIT (2007), *El trabajo decente para un desarrollo sostenible* , Introducción del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo, CIT, 96-2007/Memoria-Informe I (A), Ginebra, 20 pp.

OIT (2008a), *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* , adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008, Ginebra, 24 pp.

OIT (2008b), *Dichiarazione dell'ILO sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta* adottata dalla Conferenza Internazionale del Lavoro in occasione della sua novantasettima sessione, Ginevra, 10 giugno 2008, International Labour Organisation, Geneva, 2008, 22 pp.

OIT (2008c), *Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung* angenommen von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer siebenundneunzigsten Tagung, Genf, 10. Juni 2008, IAO, Geneva, 2008, 24 pp.

OIT (2008d), *Trabajo decente. Algunos retos estratégicos en perspectiva* , Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión, 2008, Informe I C, Ginebra, 38 pp.

OIT (2008e), *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa. Plan de aplicación preliminar* , Oficina Internacional del Trabajo, Consejo de Administración, GB.303/SG/DECL/2, 303ª reunión, Ginebra, noviembre de 2008, 15

pp.

OIT (2008f), «Documento para la sala, sobre las posibles repercusiones de la crisis financiera y económica y posibles respuestas», Oficina Internacional del Trabajo, 303ª reunión del Consejo de Administración, noviembre de 2008, GB.303, 16 pp.

OIT (2009a), *Plan de aplicación: Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Oficina Internacional del Trabajo, Consejo de Administración, GB.304/SG/DECL/1 (Rev.), 304ª reunión, Ginebra, marzo de 2009, 20 pp.

OIT (2009b), *Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo*, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima octava reunión, Ginebra, 19 de junio de 2009, Ginebra, 17 pp.

OIT (2009c), *Enfrentando la crisis mundial del empleo. La recuperación mediante políticas de trabajo decente*, Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª reunión, 2009, Informe I (A), Memoria del Director General, Ginebra, 33 pp.

OIT (2009d), *Proteger a las personas y promover el empleo. Un estudio de las respuestas de los países ante la crisis económica mundial en la esfera de las políticas de empleo y de protección social*, Informe de la OIT a la Cumbre de los líderes del G-20, Pittsburgh 24-25 de septiembre de 2009, Ginebra, septiembre de 2009, 56 pp.

OIT (2009e), *Proteger a las personas y promover el empleo: De las respuestas ante la crisis, a la recuperación y el crecimiento sostenible*, Comunicación del Director General de la OIT presentada a los líderes del G-20 en la Cumbre de Pittsburgh, 24-25 de septiembre de 2009, 10 pp.

OIT (2009f), *América Latina y el Caribe frente a la crisis financiera: recomendaciones de la OIT e iniciativas de los países*, Oficina Internacional del Trabajo, Santiago de Chile, OIT, 15 pp.

OIT (2009g), *La dimensión sectorial de la labor de la OIT. La actual crisis económica mundial: aspectos sectoriales*, Oficina Internacional del Trabajo, Comisión de Reuniones Sectoriales y Técnicas y Cuestiones Afines, documento GB.304/STM/2/, 304ª reunión del Consejo de Administración, Ginebra, 15 pp.

OIT (2009h), *Una estrategia global para una crisis global. Reseña de políticas*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, 27 pp.

OIT (2010a), *Recuperación y crecimiento bajo el signo del trabajo decente*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, 2010, Informe I C, Ginebra, 45 pp.

OIT (2010b), *Estudio general sobre los instrumentos relativos al empleo a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Conferencia Internacional del Trabajo, Informe III (Parte 1B), 99ª reunión, 2010,

Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 223 pp.

OIT (2010c), «Respuesta de la OIT a la crisis», Oficina Internacional del Trabajo, Consejo de Administración, 309ª reunión, Ginebra, noviembre de 2010, GB.309/4 (Rev.), 5 pp.

OIT (2010d), *International labour migration. A rights-based approach*, International Labour Office, Geneva, 303 pp.

OIT (2010e), *Políticas de empleo para la justicia social y una globalización equitativa*, Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, 2010, Informe VI, Sexto punto del orden del día, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 183 pp.

OIT (2010f), *El apoyo de la OIT a los países comprometidos con la aplicación integrada del Pacto Mundial para el Empleo*, Agosto 2010, Ginebra, 24 pp.

OIT (2010g), *Débil recuperación del empleo con continuo alto desempleo y déficit de trabajo decente. Actualización sobre tendencias del empleo y del mercado laboral en países del G20*, Informe de la OIT con motivo de la Cumbre del G20 en Seúl, 11 y 12 de noviembre de 2010, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, noviembre de 2010, 11 pp.

OIT (2011a), *Una nueva era de justicia social*, Memoria del Director General, Informe I (A), Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, 2011, ILC.100/DG/1A, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 54 pp.

OIT (2011b), *España. Empleos de calidad para una nueva economía*, Instituto de Estudios Laborales, Ginebra, 162 pp.

OIT (2011c), *Plan de acción (2010-2016) para la ratificación generalizada y la aplicación efectiva de los convenios de gobernanza*, adoptado por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo en su 306ª sesión (noviembre 2009), Ginebra, 46 pp.

OIT (2012a), *Convergencias: el trabajo decente y la justicia social en las tradiciones religiosas*, Ginebra, 58 pp.

OIT (2012b), *Dar un rostro humano a la globalización. Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008*, Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª reunión, 2012, Tercer punto del orden del día: Información y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución), Informe III (Parte 1B), ILC.101/III/1B, Ginebra, 428 pp.

OIT (2012c), *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción*, Discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y con arreglo al seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo,

Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª reunión, 2012, Sexto Punto del orden del día, Informe VI, ILC.101/VI, 127 pp.

OIT (2013a), *Global Employment Trends 2013. Recovering from a second jobs dip*, International Labour Organization, Geneva, 171 pp.

OIT (2013b), *World of Work Report 2013. Repairing the economic and social fabric*, International Institute for Labour Studies, International Labour Organization, Geneva, 120 pp.

OIT (2013c), *Reform of the Headquarters Organizational Structure*, 16 pp., en http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/organizationaldescription/wcms_204939.pdf.

OIT y BM (2012), *Inventory of Policy Responses to the Financial and Economic Crisis. Joint Synthesis Report*, International Labour Organization / World Bank, Geneva and Washington, 56 pp.

OIT y OCDE (2011) *Promoting policy coherence for decent work and full, productive employment. A policy note for the G20 Meeting of Labour and Employment Ministers, Paris, 26-27 September 2011*, Prepared by the ILO in collaboration with the OECD, ILO and OECD, Geneva and Paris, September 2011, 9 pp.

OIT y OCDE (2012), *Sustainable development, green growth and quality employment. Realizing the potential for mutually reinforcing policies*, Background paper for the Meeting of G20 Labour and Employment Ministers Guadalajara, 17-18 May 2012, 13 pp.

OIT y OCDE (2013), *Joint statement by ILO Director-General Guy Ryder and OECD Secretary-General Angel Gurría on the occasion of the G20 Labour and Employment Ministers' Meeting*, Moscow, 18-19 July 2013.

ONU (2004), *Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización titulado Por una globalización justa: Crear oportunidades para todos*, Asamblea General, Resolución A/RES/59/57, New York.

ONU (2005), Asamblea General, Resolución A/RES/60/1: Documento Final de la Cumbre Mundial 2005, New York.

ONU (2006), *Social Justice in an Open World. The Role of the United Nations*, The International Forum for Social Development, United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Division for Social Policy and Development, ST/ESA/305, New York, 146 pp.

ONU (2007), *The Employment Imperative*, Report on the World Social Situation 2007, United Nations, Department of Economic and Social Affairs, New York, 179 pp.

PECCOUD, Dominique (dir.) (2006), *El trabajo decente. Puntos de vista filosóficos*

y espirituales , OIT, Madrid.

PECCOUD, Dominique (2006a), «Síntesis de las comunicaciones presentadas por distintas tradiciones humanistas, filosóficas, espirituales y religiosas», en PECCOUD, Dominique (dir.) (2006), *El trabajo decente. Puntos de vista filosóficos y espirituales* , OIT, Madrid, pp. 21 a 50.

Pontificio consejo «justicia y paz» (2005), *Compendio de la doctrina social de la Iglesia* , Biblioteca de Autores Cristianos y Editorial Planeta, Madrid, 420 pp.

RODGERS, Gerry (2002), «El trabajo decente como una meta para la economía global», *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, Boletín Cinterfor/OIT* , nº 153, pp. 9 a 28.

RODGERS, Gerry (2007), *Labour Market Flexibility and Decent Work* , Economic and Social Affairs, DESA Working Paper No. 47, ST/ESA/2007/DWP/47, July 2007, 9 pp.

RODGERS, Gerry;KUPTSCH, Christiane (eds.) (2008), *Pursuing decent work goals: Priorities for research* , International Institute for Labour Studies, Research Series, nº 115, Geneva, 88 pp.

RODGERS, Gerry;LEE, EDDY;SWEPSTON, Lee;VAN DAELE, Jasmien (2009), *La OIT y la lucha por la justicia social, 1919-2009* , OIT, Ginebra, 292 pp.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel (1999a), «OIT, derechos humanos y libertad sindical», *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica* , nº 1, Sección Editorial, Quincena del 1 al 15 de enero de 1999, Tomo I, p. 3, La Ley 6049/2002, .es, 7 pp.

SEN, Amartya (2000), «Trabajo y derechos», *Revista Internacional del Trabajo* , vol. 119 (2000), nº 2, pp. 129 a 139.

SERVAIS, Jean-Michel (2004), «Política de trabajo decente y mundialización. Reflexiones sobre un planteamiento jurídico renovado», *Revista Internacional del Trabajo* , Vol. 123, 2004/1-2, pp. 215 a 238.

SERVAIS, Jean-Michel (2008), «La Déclaration adoptée par l'OIT en 1998, nouvelle méthode de régulation?», en AUVERGNON, Philippe (dir.), *Les régulations sociales en devenir. Espaces, acteurs, modalités* , Chronique Soale, Lyon, pp. 186 a 190.

SERVAIS, Jean-Michel (2011a), *International Labour Law* , Third Revised Edition, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 372 pp.

SERVAIS, Jean-Michel (2011b), «La OIT et le travail décent. La difficile médiation entre croissance, création d'emploi et protection des travailleurs», *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale* , 2011/1, pp. 71 a 80.

SERVAIS, Jean-Michel (2012), «El trabajo decente: la visión de la OIT y su

puesta en práctica», en el monográfico *La promoción del trabajo decente como respuesta de la OIT ante la crisis económica y financiera*, *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2012, nº 15-18, pp. 141-166.

SFEIR-YOUNIS, Alfredo (2006), «Espiritualidad y política pública para el trabajo decente: la autorrealización en el nuevo milenio», en PECCOUD, Dominique (dir.) (2006), *El trabajo decente. Puntos de vista filosóficos y espirituales*, OIT, Madrid, pp. 67 a 77.

SINZHEIMER, Hugo (1927), «La esencia del derecho del trabajo», en *Crisis económica y derecho del trabajo. Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del derecho del trabajo*, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Madrid, pp. 67-77.

SOMAVÍA, Juan (2006), «El Programa de trabajo decente de la OIT como aspiración de las personas: inserción de los valores y la ética en la economía global», en PECCOUD, Dominique (dir.) (2006), *El trabajo decente. Puntos de vista filosóficos y espirituales*, OIT, Madrid, pp. 3 a 12.

SOMAVÍA, Juan (2008), «Prefacio» a *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008, Ginebra, pp. 1 a 4.

STANDING, Guy (2002), «De las encuestas sobre la seguridad de las personas al índice de trabajo decente», *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 121, nº 4, pp. 487 a 501.

STANDING, Guy (2008), «The ILO: An Agency for Globalization?», *Development and Change* 39(3), pp. 355 a 384.

STIGLITZ, Joseph E. (2009), «Crisis mundial, protección social y empleo», *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 128, nº 1-2, pp. 1-16.

SUPIOT, Alain (2004), «Du nouveau au self service normatif: la responsabilité sociale des entreprises», en AA.VV., *Analyse juridique et valeurs en droit social. Mélanges en l'honneur de Jean Pélissier*, Dalloz, Paris, pp. 541 a 558.

SUPIOT, Alain (2006), «La place de la sécurité sociale dans le système des normes internationales du travail», *Semaine Sociale Lamy*, Supplément, 4 septembre 2006, nº 1272, pp. 7-10.

SUPIOT, Alain (2010), *L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total*, Seuil, Paris, 186 pp.

SWEPSTON, Lee (1999), «La OIT y los derechos humanos: del Tratado de Versalles a la nueva Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo», *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 1999, nº 1, Quincena del 1 al 15 de enero de 1999, Tomo 1, p. 117., 5 pp.

TAJGMAN, David;SAGET, Catherine;ELKIN, Natan;GRAVEL, Eric (2011), *Rights at work in times of crisis: Trends at the country level in terms of compliance with international labour standards* , ILO, Employment Sector, Employment Working Paper No. 101, Economic and Labour Market Analysis Department, International Labour Standards Department, 47 pp.

TANGIAN, Andranik (2007), *Is work in Europe decent? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005* , Wirtschafts und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, Diskussionspapier Nr. 157, Dezember 2007, Düsseldorf, 153 pp.

TORRES, Raymond (dir.) (2009), *La crisis financiera y económica: una respuesta basada en el trabajo decente* , OIT, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, 79 pp.

TORRES, Raymond (2009), «La crisis financiera y económica: una respuesta basada en el trabajo decente», *Revista de Trabajo* , Año 5, Número 7, Julio-Diciembre 2009, pp. 117-155.

TORRES, Raymond (2010), «Las respuestas incompletas a la crisis, su factura socioeconómica y sus consecuencias programáticas», *Revista Internacional del Trabajo* , vol. 129 (2010), núm. 2, pp. 251-263.

TREBILCOCK, Anne (2009), «From social justice to decent work: An overview of the ILO's guiding ideals 1919-2008», ILO Century Project, International Institute for Labour Studies, International Labour Organization, Geneva, 65 pp.

USHAKOVA, Tatsiana (2012), «El trabajo decente el contexto de la migración internacional», en el monográfico *La promoción del trabajo decente como respuesta de la OIT ante la crisis económica y financiera* , *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica* , 2012, nº 15-18, pp. 235-258.

USHAKOVA, Tatsiana (2013), «La cooperación de la OMC y la OIT para promover el empleo», *Revista Aranzadi Social Doctrinal* , nº 10, febrero 2013, pp. 267-295.

World bank (2013), *Doing Business 2014. Understanding Regulations for Small and Medium-Size Enterprises. Comparing Regulations for Domestic Firms in 189 Economies* , 11th Edition, International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, Washington, 306 pp.
