

GUÍA
PARA ^{EL} TRABAJO
DECENTE ^{CON} DERECHOS

Un proyecto de ISCOD y UGT Castilla y León
Financiado por la Junta de Castilla y León

Gabinete Técnico de ISCOD-UGT
Área de Educación para el Desarrollo

ISCOD-Castilla y León
Jesús María Sanz Cobos, delegado de ISCOD
Secretaría de Políticas Sociales UGT-Castilla y León

Índice



Parte 1. Trabajo decente con derechos	5
1. ¿Qué es el trabajo decente?	5
2. El trabajo como derecho humano	5
3. Globalización con derechos	7
Parte 2. Promoción de empleo de calidad y con derechos	11
1. Formación laboral y sindical	11
2. La protección social y Seguridad Social	13
3. ¿Qué es la responsabilidad social?	15
Parte 3. Migraciones y desarrollo	19
1. Migración y desarrollo	19
2. Codesarrollo	19
3. Migración y desarrollo y el trabajo decente	21

Parte 1.

Trabajo decente con derechos

1. ¿Qué es el trabajo decente?

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

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo decente “resume las aspiraciones en relación a oportunidades e ingresos: derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal: justicia e igualdad de género”. El trabajo decente se sitúa en el corazón de los esfuerzos por reducir la pobreza y abarca cuatro áreas estratégicas:

1. **Promoción de los derechos del trabajo**, respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, no sólo como derechos, sino también como condiciones propicias.
2. **Creación de más y mejores empleos.**
3. **Protección social contra las situaciones de vulnerabilidad.**
4. **Diálogo social y tripartismo**, fortalecimiento de la organización y representación de actores en el ámbito laboral y el diálogo social.

Los valores fundamentales de libertad, dignidad humana, justicia social, seguridad y no discriminación son esenciales

para el desarrollo y una eficacia sostenibles en materia económica y social. El diálogo social y la práctica del tripartismo entre los gobiernos y las organizaciones representativas de trabajadores y empresarios, tanto en el plano nacional como internacional resultan ahora aun más pertinentes para lograr soluciones y fortalecer cohesión social y el Estado de derecho, entre otros medios, mediante las normas internacionales del trabajo.

2. El trabajo como derecho humano

Las Normas Fundamentales del Trabajo (NFT) de la OIT son cuatro derechos humanos fundamentales consagrados en ocho convenios y constituyen los mínimos derechos que las personas necesitan para defender y mejorar sus derechos y condiciones en el trabajo, para trabajar con libertad y dignidad y para poder progresar en la vida. Los principios del Convenio sobre libertad sindical han sido vinculantes para todos los Estados independientemente de su ratificación. La libertad sindical es un elemento indispensable de los derechos de los trabajadores y clave para los sindicatos.

La igualdad de género se encuentra en el corazón del trabajo decente y las Normas Fundamentales del Trabajo de la OIT. El derecho de las mujeres al empleo es un derecho fundamental. El trabajo de las mujeres constituye una contribución significativa al desarrollo económico de todas las sociedades. Conforme al Convenio 111, se debe eliminar toda forma de discriminación, en especial con relación al acceso a trabajos y profesiones, la educación, la formación

vocacional, la promoción en el trabajo y la seguridad en el empleo.

Las mujeres son mayoritariamente las personas más pobres de la sociedad, sobre todo en las sociedades en desarrollo. El crecimiento, la inversión y el desarrollo son necesarios en la lucha contra la pobreza. Invertir en la igualdad de género, la potenciación de la mujer y el trabajo decente para las mujeres es fundamental a la hora de lograr justicia económica y social, así como compromiso democrático. Los sindicatos y las organizaciones internacionales tienen que analizar la compleja relación entre economía, trabajo decente y discriminación social y cultural.

Sectores más vulnerables

Mujeres

Desde sus orígenes, el movimiento sindical ha reivindicado la igualdad y la protección social de todos los trabajadores sin distinción de ningún tipo, como parte de su visión y la lucha por una sociedad democrática, participativa y con justicia social.

Existe una relación directa entre la pobreza, el género y el trabajo decente. Según el “Informe de desarrollo humano” del PNUD, de 1995, de los 1.300 millones de pobres del mundo un 70% son mujeres. De los 900 millones de personas analfabetas en el mundo un 66% son mujeres.

Los sindicatos, tanto de los países desarrollados como en desarrollo, pueden jugar un papel clave en el establecimiento del trabajo decente para las mujeres dentro de las agendas de programas de donantes y las prioridades de los países receptores.

Las estrategias de empleo y trabajo decente, vinculadas al suministro de prestaciones de educación, sanidad y servicios sociales básicos para el sector social, son de importancia clave para romper con el ciclo de feminización de la pobreza y otorgar a las mujeres y niñas igualdad de oportunidades para que puedan desarrollar todo su potencial¹.

Economía informal

Si bien no existe una descripción precisa aceptada universalmente, por lo general se entiende que el término “economía informal” abarca una gran variedad de trabajadores, empresas y empresarios con características identificables. El término “economía informal” hace referencia al conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto. Las actividades de esas personas y empresas no están recogidas por la ley, lo que significa que se desempeñan al margen de ella; o no están contempladas en la práctica; es decir, que si bien estas personas operan dentro del ámbito de la ley, ésta no se aplica o no se cumple; o la propia ley no fomenta su cumplimiento por ser inadecuada o imponer costes excesivos.

La economía informal absorbe a trabajadores que de otro modo, no tendrían ni trabajo ni ingresos, sobre todo en los países en desarrollo. Tiene un importante potencial para crear trabajo y generar ingresos porque es relativamente fácil acceder a ella y los niveles de exigencia en materia de educación, calificaciones, tecnología y capital son muy bajos, no cumpliendo los criterios del trabajo decente.

Los trabajadores de la economía informal no están reconocidos, registrados, reglamentados o protegidos en virtud de la legislación laboral y la protección social y por lo tanto no pueden disfrutar de sus derechos fundamentales, ejercerlos o defenderlos.

Con el fin de promover el trabajo decente, es necesario eliminar los aspectos negativos de la informalidad al tiempo que se vela porque las oportunidades de subsistencia y capacidad empresarial no se destruyan y se fomenta la protección e incorporación de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal en la formal. Sólo se podrá avanzar de manera sostenible hacia el trabajo decente, reconocido y protegido si se determinan y abordan las causas subyacentes de la informalidad y las barreras que existen a la incorporación en la economía formal.

1. Declaración de la CSI sobre “Trabajo decente para la mujer” para la CCJSM de la ONU en 2008.

Trabajo infantil

El futuro pertenece a quienes tienen una visión clara de cómo hay que forjarlo. Desde la OIT² y las organizaciones sindicales se propugnan un mundo en el que ninguna niña o niño se vean forzados a trabajar en detrimento de su salud y desarrollo y de sus futuras perspectivas de trabajo decente.

El término “trabajo infantil” suele ser definido como el trabajo que priva a los niños, niñas o adolescentes de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es nocivo para su desarrollo físico y mental. Se refiere al trabajo que es física, mental, social o moralmente perjudicial o dañino para el niño; que interfiere en su escolarización, privándole de la oportunidad de ir a la escuela y obligándole a abandonar prematuramente las aulas, o exigiendo que intente combinar la asistencia a la escuela con largas jornadas de trabajo pesado.

En sus formas más extremas, el trabajo infantil implica niños, niñas o adolescentes que son esclavizados, separados de sus familias, expuestos a graves riesgos y enfermedades y/o abandonados a valerse por sí mismos en las calles de las grandes ciudades, a menudo a muy temprana edad.

El que una forma particular de “trabajo” pueda ser llamada “trabajo infantil” depende de la edad del niño, el tipo y horas de trabajo desempeñado, las condiciones bajo las que se efectúa y los objetivos perseguidos por los países individuales. La respuesta varía de país en país, así como entre sectores dentro de los países.

El compromiso político, a través de la adopción de políticas coherentes en los ámbitos de la reducción de la pobreza, la educación básica y los derechos humanos, es un elemento fundamental, para que los países puedan avanzar en la lucha contra el trabajo infantil. El crecimiento económico por sí solo no eliminará el trabajo infantil.

Es a la vez resultado de la pobreza y una manera de perpetuarla. Sobre todo, las peores formas; el trabajo infantil deshumaniza a los niños y niñas, al reducirlos a un simple activo económico, lo cual a su vez genera un espiral de crecimiento de la población entre los países con menor capacidad para hacer frente a este problema.

El trabajo infantil es un obstáculo fundamental para hacer realidad un derecho de todos los niños y niñas a la educación y a la protección contra la violencia, los abusos y la explotación.

3. Globalización con derechos

Tendencias del cambio en el ámbito de lo laboral

Afirmar que la globalización ha producido transformaciones sustantivas en las relaciones laborales es un hecho. Estos cambios aluden por lo menos a las siguientes tendencias:

1. **Cambios en el empleo**, con una tendencia creciente a altas tasas de desempleo y precarización del mismo.
2. **Flexibilización en el mercado de trabajo**, tendencia a la inestabilidad del empleo y altas tasas de rotación.
3. **Cambios en la normativa laboral**, con tendencia a la desprotección.
4. **Reestructuración de los sistemas de Seguridad Social**, con tendencia a segmentar la oferta y cobertura y aumentar los niveles de exclusión.
5. **Debilitamiento del sindicalismo y de las negociaciones colectivas**, con tendencia a la pérdida de los derechos adquiridos y/o disminución de las exigencias reivindicativas.
6. **Debilitamiento del rol del Estado** como asignador de recursos y como agente redistributivo del ingreso.
7. **Fortalecimiento de la autonomía empresarial**, en la toma de decisiones económicas, definir unilateralmente las condiciones de trabajo y de salarios y los márgenes de rentabilidad que quieren alcanzar para sus negocios.

Es necesario desde el movimiento sindical generar estrategias de protección que frenen los efectos más nocivos de la globalización, llegando a acuerdos y políticas que combinen flexibilización, protección social y competitividad internacional, lo que permite aumentar la capacidad real para influir en las importantes decisiones.

2. IPEC, Programa para la Erradicación del Trabajo Infantil de la OIT.

La dimensión social de la globalización³, basada en valores universales compartidos y en el respeto de los derechos humanos y la dignidad de la persona: una globalización justa, integradora, gobernada democráticamente y que ofrezca oportunidades y beneficios tangibles. Para ello es necesario:

- *Un enfoque centrado en las personas.* Respeto a los derechos, identidad cultural y autonomía: al trabajo decente y la igualdad de género.
- *Un Estado democrático y eficaz.* Capaz de gestionar, así como de proporcionar oportunidades sociales y económicas y seguridad.
- *Un desarrollo sostenible.* Basado en pilares de desarrollo económico y social y de la protección medioambiental en el ámbito local, nacional, regional y mundial.
- *Mercados productivos y equitativos.* Es necesario disponer de instituciones coherentes, que promuevan oportunidades y promocionen empresas en una economía de mercado que funcione adecuadamente.
- *Reglas justas.* Se debe ofrecer a todos los países igualdad de oportunidades y de acceso, así como reconocer las diferencias en cuanto a las capacidades y necesidades de desarrollo de cada país.
- *Una globalización solidaria.* Hay una responsabilidad compartida en cuanto a la prestación de asistencia a los países e individuos excluidos y desfavorecidos por la globalización. Se debe contribuir a remediar las desigualdades que existen entre los países y dentro de ellos y a erradicar la pobreza.
- *Una mayor responsabilidad ante las personas.* Actores públicos y privados que disponen de capacidad para influir sobre los resultados de la globalización deben ser democráticamente responsables de las políticas que aplican y de las medidas que adopten.
- *Asociaciones más comprometidas.* Son numerosos los actores que intervienen en la realización de los objetivos sociales y

económicos globales. El diálogo y la asociación entre ellos representan un instrumento democrático fundamental para crear un mundo mejor.

- *Unas naciones unidas eficaces.* Un sistema multilateral más sólido y eficaz es un instrumento indispensable para establecer un marco democrático, legítimo y coherente con la globalización.

El actual proceso de globalización está produciendo resultados desiguales entre los países y dentro de ellos. Se ha creado una gran riqueza, con un reparto desigual. Para la gran mayoría de mujeres y hombres, la globalización no ha sido capaz de satisfacer sus aspiraciones sencillas y legítimas de lograr un trabajo decente.

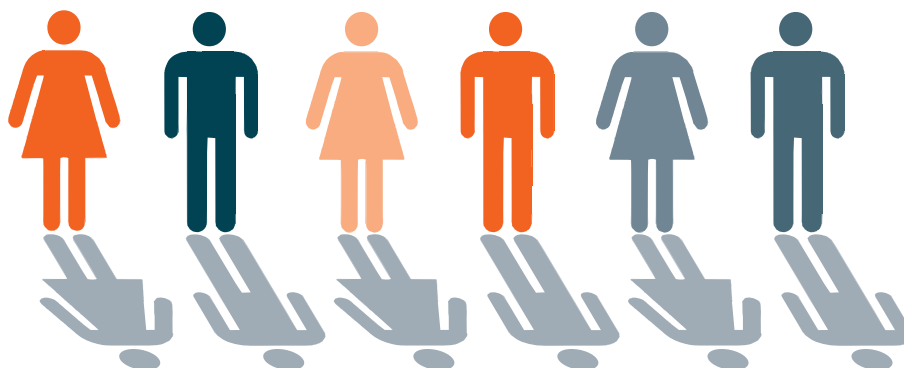
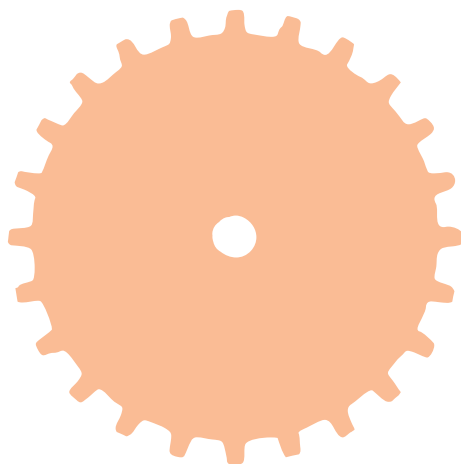
Estas desigualdades globales son inaceptables desde un punto de vista ético y moral e insostenibles desde un punto de vista político. Otro motivo de inquietud es la incapacidad de las políticas internacionales para dar respuesta a los desafíos que plantea la globalización. La Ayuda Oficial para el Desarrollo (AOD) a pesar de todos los esfuerzos realizados, no logra alcanzar las metas establecidas para la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y hacer frente a los crecientes problemas. Tampoco resulta eficaz el sistema multilateral encargado de concebir y aplicar políticas internacionales. Carece por norma general de coherencia política y no es lo suficientemente democrático, transparente y responsable.

El trabajo decente para todos debería convertirse en un objetivo global, que habría que perseguir mediante políticas coherentes en el seno del sistema multilateral. Esto daría respuesta a una importante exigencia política en todos los países y demostraría la capacidad del sistema multilateral para encontrar soluciones creativas a este problema crucial.

3. Comisión mundial sobre la dimensión social de la globalización, OIT, 2004. Por una globalización justa, crear oportunidades.

Para saber más

- Organización Internacional del Trabajo, OIT (www.ilo.org/global/lang-es/index.htm)
- Confederación Sindical Internacional, CSI (www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique1&lang=es)
- UGT-Jornada mundial por el trabajo decente (www.ugt.es/campanas/trabajodecente/)
- Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (www.ilo.org/public/spanish/standards/index.htm)
- Declaración Objetivos de Desarrollo del Milenio, Programa de la ONU (www.un.org/spanish/millenniumgoals/)
- Plataforma 2015 y más, Objetivos de Desarrollo del Milenio (www.2015ymas.org/)
- CSI, Campaña trabajo decente, vida decente para la mujer (www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique198&lang=es)



Parte 2.

Promoción de empleo de calidad y con derechos

1. Formación laboral y sindical

La formación de los trabajadores es un conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto potenciar entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y las del mercado de trabajo. En definitiva, la formación para el empleo favorece el desarrollo profesional, mejora el empleo e incrementa la productividad. La formación de los trabajadores es un componente estratégico del avance hacia el desarrollo operativo; la educación y la formación pueden desempeñar un papel positivo en el desarrollo del movimiento sindical a escala nacional e internacional. El conocimiento juega un rol cada vez más importante en el desarrollo de países y sus sociedades.

Características de la formación sindical

En función de la efectividad, la formación sindical es importante que existan elementos de coordinación y cooperación entre escuelas sindicales donde se homologuen contenidos y materiales, se modernicen las metodologías. Las escuelas sindicales deben ser los espacios en los que se impregne tanto la formación ideológica como profesional, contribuyendo al debate sindical, con conexiones con el mundo universitario y cultural.

Formación y trabajo

Respecto a la relación entre la educación y el trabajo puede sostenerse que, en el marco internacional, el trabajo aparece mencionado frecuentemente bajo diversas formas, en el desarrollo del concepto de educación a lo largo de la vida.

La formación laboral

La política de ajuste y reducción del gasto público, inducida por los organismos financieros internacionales, limita de manera dramática las posibilidades de expansión y de mejora de los sistemas de educación pública, y bloquea las posibilidades de desarrollo de una política de educación a lo largo de la vida.

La conexión entre el desarrollo de las capacidades y el crecimiento en la productividad es un tema cada vez más reconocido dentro del análisis de competitividad de los países. No sólo a nivel mundial, sino también de las regiones y subregiones, se notan los efectos de la preparación y nivel educativo de los trabajadores en la competitividad de las economías.

Las instituciones de formación profesional por su contribución al desarrollo de habilidades y competencias son una fuente de ventajas comparativas para promover el crecimiento en la productividad y para reflejar dicho crecimiento en más y mejores empleos. Un mejor acceso a una formación profesional pertinente pone en condiciones a más trabajadores para participar de los beneficios del avance tecnológico y el crecimiento económico y es un importante instrumento de política para asegurar un justo y eficiente proceso de ajuste a los cambios tecnológicos.

Es en este marco que la formación aparece como un componente central dentro de las estrategias de competitividad de países y empresas. Este concepto es casi un sinónimo de medición; relaciona el resultado con el insumo. Refiere a la transferencia de conocimientos, destrezas y habilidades vinculadas al manejo de tecnologías en permanente cambio.

Tanto la OIT como las diferentes centrales sindicales han apostado por incluir la formación laboral para el alcance del trabajo decente: Por ejemplo, a principios de la década de los noventa se inició en Honduras la aplicación y validación de la Metodología de la Educación para el Trabajo (EPT), para mejorar el nivel de vida de la población más pobre de las áreas rurales del país. Dentro de sus objetivos estuvo apoyar el combate a la pobreza, la cual se sustenta entre otras causas, en una baja capacidad laboral o productiva, fruto de la falta de: formación/educación, organización y oportunidades de trabajo.

Nuevo enfoque de la formación

El Convenio 142 de la OIT sobre Orientación Profesional y Formación Profesional, la Recomendación 150 sobre Desarrollo de los recursos humanos, adoptadas en 1975, proporcionan la base normativa internacional para la participación sindical en la Formación Profesional.

Las características de este nuevo enfoque se basan en la “adecuación a la realidad”, la “integralidad” y la “instrumentalidad”.

La amplia participación de todos los sectores contribuye a facilitar la coordinación de las políticas y programas en esta materia, y a dotarlas de una estrecha vinculación con el mundo real.

Otra dimensión participativa sindical mencionada por la OIT se vincula a la recomendación de que las empresas tienen la responsabilidad de formar a sus trabajadores, para lo cual también se les reconoce una intervención financiera. En este marco, se menciona la conveniencia de que se efectúen consultas con los representantes de los trabajadores, los interesados y las personas responsables de su trabajo.

Una nueva resolución de la OIT (de igual denominación que la Recomendación mencionada) aprobada en la 88 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, así como el documento de base para la discusión (OIT, 2000a y 2000b), han avanzado en la misma dirección, mediante lo que denominan el “nuevo enfoque de la formación”, consistente en “un nuevo reparto de funciones entre el Estado y el sector privado”, para una eventual revisión de la Recomendación original. Se

considera que el aumento de la inversión en formación puede ser un objetivo compartido, para lo cual deberían reconocerse y, cuando proceda, fomentarse, las responsabilidades de las empresas y las personas, particularmente pertinentes respecto de inversiones centradas en el lugar de trabajo y la formación continua.

En particular, se destaca que:

- Los sindicatos deberían contribuir a la formación, haciéndose cargo de sus propias instituciones de formación y ofreciendo servicios de educación a sus miembros.
- La negociación colectiva, particularmente en los ámbitos del sector y de la empresa, puede ofrecer buenas condiciones para organizar e impartir la formación.
- El diálogo social sobre la formación debiera ser fortalecido.
- Los interlocutores sociales deberían compartir responsabilidad en la formulación de políticas de formación y educación, y concertar asociaciones entre ellos o con los gobiernos para invertir en la formación, planificarla y llevarla a cabo. En particular, los sistemas nacionales de calificación debieran ser tripartitos.

¿Por qué los sindicatos tienen que intervenir en la formación profesional?

Internacionalmente se ha considerado que la participación de los sindicatos en la formación profesional contribuye significativamente a:

- Equilibrar el juego de intereses dentro de la formación, de por sí tensionada por los diferentes objetivos a los cuales debe contribuir.
- Desarrollar concepciones y prácticas integradoras que contribuyan a reducir el riesgo de polarización entre las personas. Ello implica evitar que se profundice la separación entre quienes tienen acceso al conocimiento y al empleo y aquellos que están condenados a la exclusión social.
- Contribuir a que no se consolide una situación empresarial dual, en la cual unas empresas cuentan con buenas políticas

de recursos humanos y hacen de la flexibilidad y la competitividad un lema transversal en todos sus ámbitos, mientras que otras no invierten, se rigidizan, no se modernizan, están condenadas a desaparecer en un mercado competitivo y aumentan así el problema del desempleo.

- Rescatar la dimensión educativa que la formación profesional conlleva.
- Alcanzar un conocimiento de la complejidad del tema, ampliando los horizontes de acción de forma tal que los cualifique para una participación más activa y eficaz en los ámbitos de decisión que logran ocupar.

La formación profesional es un instrumento propicio para el diálogo social, en el sentido de que esta puede permitir la reconstrucción de otras negociaciones en el campo de las relaciones laborales que han ido quedando estancadas, aprovechando que las políticas educativas pueden tener áreas claves de convergencia con las socio-productivas.

2. La protección social y Seguridad Social

La protección social de los trabajadores y el derecho a una Seguridad Social es uno de los pilares que diferencia un empleo en precario de un trabajo decente.

Pero qué es la Seguridad Social

Podemos definir la Seguridad Social como todo programa de protección social establecido por una ley o por cualquier otro acuerdo obligatorio que ofrezca a las personas un cierto grado de seguridad de ingresos cuando afrontan las contingencias de la vejez, supervivencia, incapacidad, invalidez, desempleo o educación de los hijos. También puede ofrecer acceso a cuidados médicos curativos o preventivos.

La Seguridad Social, tal y como la define la Asociación Internacional de la Seguridad Social, puede incluir programas de Seguridad Social, programas de asistencia social, programas

universales, programas de mutuas, cajas de previsión nacionales y otros sistemas, incluidos los enfoques orientados al mercado que, de conformidad con la legislación o práctica nacional, forman parte del sistema de Seguridad Social de un país.

En la economía mundial actual, con un alto nivel de competitividad, existe el reconocimiento de la Seguridad Social no sólo como una obligación moral, sino también económica. Progresivamente se va aceptando la idea de que no se puede lograr un desarrollo social y económico equitativo sin Seguridad Social.

La necesidad de extender la cobertura es, por lo tanto, un desafío clave para las organizaciones de Seguridad Social en todo el mundo. No obstante, sólo se podrá afrontar este desafío si se encuentran soluciones para cuestiones políticas más generales, incluido el envejecimiento demográfico de la población, las estructuras familiares cambiantes, el impacto de la globalización económica, el crecimiento de los mercados de trabajo informales y las evoluciones epidemiológicas y medioambientales.

Una Seguridad Social Dinámica para seguir el camino del progreso

La Asociación Internacional de Seguridad Social promueve el concepto de Seguridad Social Dinámica (SSD), que, a su vez, fomenta la utilización innovadora de políticas de Seguridad Social integradas, proactivas y orientadas al futuro con el objetivo a corto plazo de crear organizaciones de Seguridad Social de alto rendimiento. La idea que alberga este concepto es que se necesitan organizaciones eficaces y bien gestionadas para reforzar la credibilidad de la Seguridad Social y, en última instancia, su sostenibilidad. Sobre la base de este primer paso, el objetivo a largo plazo de la SSD es contribuir a ofrecer un acceso universal, como mínimo, a las prestaciones básicas en metálico y a los cuidados primarios de la salud en todos los países.

A lo largo de toda su historia, la Seguridad Social nunca ha cesado de adaptarse. No obstante, actualmente, después de más de un siglo de existencia, el desafío sigue siendo convertir el derecho a la Seguridad Social para todos en una realidad.

La falta de protección social va asociada a países con muy escasa capacidad de recaudación, poco control y sin capacidad de sanción por las administraciones, lo que genera altos porcentajes de evasión y percepción de impunidad. Además son países y sociedades donde no se cuenta con un sistema fiscal progresivo y rara aplicación de las normas internacionales en esta materia, como el Convenio 102 de OIT⁴.

Estas circunstancias nacen de un escenario estructural económico y sociolaboral, en la mayoría de los países que tienen un crecimiento económico con bajos niveles de productividad y tecnología, con un atraso endémico del sector agrícola, y una muy inequitativa distribución de la renta. La vulnerabilidad laboral es especialmente alta entre las mujeres, los jóvenes, la población migrante, y los trabajadores/as del campo.

Las causas son políticas y económicas, pero las consecuencias de la falta de acceso a la Seguridad Social son sociales y familiares, pues fuerza a gran parte de las personas a seguir trabajando hasta edades muy avanzadas, y condena a la marginación y a la pobreza a aquellos/as que por incapacidad física no pueden hacerlo. Las malas condiciones de trabajo y de vida de importantes segmentos de la población, provocan el deterioro y el desgaste de los/as trabajadores/as en forma prematura, adelantando las necesidades de cobertura. La carencia de políticas de salud y seguridad en el trabajo, o las dificultades de acceso a servicios preventivos de salud durante la vida laboral; así como la existencia de subempleo y exceso de jornadas, va en detrimento de la integridad física, en general para el caso de la mujer y, en particular, para los trabajadores agrarios.

La solidaridad es también un eje central

Los pilares solidarios tienen que ser parte de cualquier sistema que se proponga, sobre todo para el acceso de los trabajadores de la economía informal. Esto requiere siempre incentivos a la afiliación, lo que siempre es un tema complejo y que hay que dotar de acuerdo con la especificidad de cada país. En gran medida la solución que se puede dar en América Latina recae en

los recursos del Estado, y para esto los pactos fiscales son sin duda elementos centrales.

Como alternativa a la mejora de las condiciones de Seguridad Social y las prestaciones sociales es imprescindible el cumplimiento del Convenio 102 de la OIT, como norma mínima de Seguridad Social, y como referente normativo internacional, al establecer criterios y reglas claras para la cobertura de las nueve contingencias de la Seguridad Social: asistencia médica, enfermedad, desempleo, vejez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asignaciones familiares, maternidad, invalidez y viudez. También tiene una importancia que se mantenga la plena vigencia de la Resolución de la 89 Conferencia de 2001, relativa a la Seguridad Social.

Es decir, las reglas existen, lo necesario es cumplirlas. Y para impulsar este necesario cumplimiento, el diálogo social es imprescindible, porque son los Estados quienes deben impulsar y proteger el trabajo decente en todos sus términos ampliando la extensión de la cobertura y la calidad y suficiencia de las prestaciones. Un Estado fuerte debe asumir la responsabilidad de garantizar y hacer efectiva la protección social a toda la población como garante, gestor y administrador de los sistemas de Seguridad Social. El rol del Estado, a través del diálogo social, debe garantizar una mejor distribución de la riqueza que propicie el pleno empleo y la inclusión social, con reformas a favor de los regímenes públicos a nivel regional.

La defensa de los derechos colectivos de libertad sindical, huelga y negociación colectiva, en tanto cuestiones de “ser o no ser” para el movimiento sindical, se mantiene y refuerza durante la crisis. La negociación colectiva puede ser una vía de decisiones consensuadas entre empresarios y trabajadores, en la coyuntura de crisis, preservando el equilibrio entre las partes.

La mayor parte de la población de África sigue aún sin una protección adecuada. En la mayoría de los países africanos los sistemas de asistencia médica están desproporcionadamente centrados en los funcionarios y en las personas que cuentan con trabajos en el sector formal, principalmente en las zonas urbanas.

4. Convenio 102, de la OIT, adoptado en 1952, relativo a la norma mínima de la Seguridad Social.

3. ¿Qué es la responsabilidad social?

En un mundo globalizado, en el que las decisiones y acciones económicas, sociales o medioambientales tomadas a escala local tienen una repercusión global, ha ido tomando forma en la conciencia colectiva que las empresas no pueden actuar al margen de la sociedad en la que se insertan; sobre todo, cuando su actividad trasciende en muchas ocasiones el ámbito de producción nacional.

Las empresas transnacionales (también denominadas multinacionales) desempeñan un papel muy importante en la economía de los países en desarrollo, pues su presencia puede contribuir a la mejora del nivel de vida, la creación de oportunidades de empleo o, incluso, la promoción de los derechos humanos básicos, incluyendo la libertad sindical⁵.

Pero también pueden tener efectos muy negativos, dando lugar a una concentración abusiva del poder económico y a conflictos con los objetivos de crecimiento nacionales y con los intereses de los trabajadores.

Los gobiernos y, sobre todo, la opinión pública han presionado a las empresas y especialmente a las multinacionales, para lograr una producción social y ecológicamente sostenible. A partir de la década de 1970, sobre todo a raíz de la “Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social” aprobada por la OIT en 1977 (corregida en sucesivas ocasiones posteriormente), se acuña el término Responsabilidad Social de las Empresas (RSE). Otros autores hablan de Responsabilidad Social Corporativa.

La Unión Europea, que en 1996 trata sobre la RSE en una Comunicación en forma de Libro Verde, la define como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones

sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”.

Por su parte, la OIT, en la citada Declaración, la define como “el reflejo de la manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos, como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario, que sólo depende de la empresa y que se refiere a actividades que se considera rebasan el mero cumplimiento de la legislación”.

En España, la RSE forma parte de los grupos de trabajo para el diálogo social que promueve el Ministerio de Trabajo e Inmigración y ha dado lugar a la creación de un Consejo Estatal de la Responsabilidad Social de las Empresas.

La responsabilidad social en España

El Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (RSE)

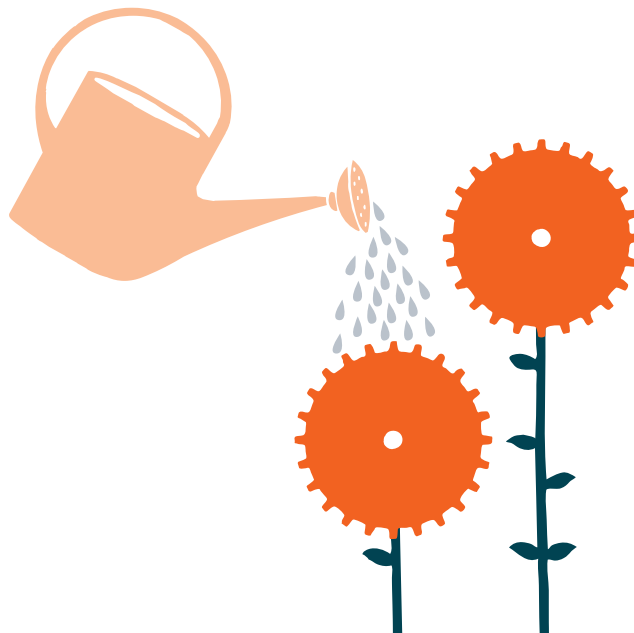
El Ministerio de Trabajo e Inmigración (entonces de Asuntos Sociales) decidió en 2005 incluir la responsabilidad social de las empresas en el proceso de diálogo social, con la intención de convertir la RSE en un estímulo que reforzara y extendiera los compromisos libremente asumidos por las empresas, administraciones públicas y organizaciones en la materia.

La RSE se define como “un conjunto de compromisos de diverso orden —económico, social y medioambiental— adoptados por las empresas, las organizaciones y las instituciones públicas, y que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales, contribuyendo a la vez al progreso social y económico en el marco del desarrollo sostenible”.

5. Organización Internacional del Trabajo, “Declaración Tripartita de la OIT sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social OIT”, 1977 y sucesivas modificaciones.

Para saber más

- Observatorio de Responsabilidad Social Empresarial de UGT
(<http://www.observatorio-rse.org.es/presentacion.htm>)
- Observatorio Sindical de las Empresas Transnacionales Españolas
(www.observatoriosindical.org/)
- Observatorio de la Responsabilidad Social y Medioambiental de las Empresas. Ministerio de Trabajo e Inmigración
(www.mtas.es/es/empleo/economia-soc/RespoSocEmpresas/indice.htm)
- Responsabilidad Social y Relaciones Laborales. Junta de Andalucía
(www.juntadeandalucia.es/empleo/responsabilidad/index.php?modo=contenidos&cidcat=77)
- Comunicarse. Comunicación de la Responsabilidad Social de la Empresa
(www.comunicarseweb.com.ar)
www.juntadeandalucia.es/empleo/responsabilidad/index.php?modo=contenidos&cidcat=77)
- Guía de Recursos sobre Responsabilidad Social de la Empresa de la OIT
(www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/csr.htm)
- Red Española del Pacto Mundial en España
(www.pactomundial.org/)
- Ministerio de Trabajo e Inmigración, “La Responsabilidad Social de las Empresas. Diálogo Social”. Accesible en línea
(www.mtas.es/es/empleo/economia-soc/RespoSocEmpresas/docs/07_12_05_RSE_DS.pdf)
- Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social
(www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/declaration2006sp.pdf)



Bibliografía

BARRETTO GHIONE, Hugo (2000): “La estrategia de la capacitación: un horizonte nuevo para la negociación y la acción sindical?”, *Boletín Técnico de Formación Profesional*, Montevideo, Cinterfor/OIT, n° 148, enero-abril.

BENSUSÁN, Graciela (2000): *Investigación sindical: la creación de nuevos recursos de poder*. México, UAM-X.

ORSATTI, Álvaro (2001): *Relaciones entre formación profesional y formación sindical*. Montevideo, Cinterfor/OIT. ACTRAV/AECI, 62, Sindicatos y formación, 1.

CGTRA (1999): *El movimiento obrero y la formación profesional. El Foro Sindical: una propuesta para los nuevos desafíos*, Buenos Aires, INET/OIT. ACTRAV/AECI.

OIT (2000a): “Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos”, 88 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.

— (2000b): “La formación para el empleo: la inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes”, 88 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.

Parte 3.

Migraciones y desarrollo

1. Migración y desarrollo

La migración como fenómeno ha concitado la atención de la sociedad española en los últimos años, pero en la actualidad, con el aumento de la preocupación por la situación económica y el paro, esa atención preferente está disminuyendo.

En el indicador de “Percepción de los principales problemas de España” que recoge mensualmente el CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas) desde 1985, la inmigración es uno de los cuatro “problemas” que se han reconocido en algún momento por más del 50% de los encuestados.

La percepción de la existencia de la migración en España asimilándolo a un “problema” no arranca hasta el año 1999 y es entendida como problema por una parte cada vez mayor de la sociedad hasta septiembre de 2006 (59,2%), para posteriormente descender en los últimos tres años a la vez que crecían la preocupación por el paro o la situación económica (en septiembre de 2009 la inmigración sólo preocupaba al 14,3% de los encuestados).

Una percepción negativa o problemática de las migraciones que en el caso de la sociedad española fue a la inmigración de personas procedentes de otros países y otras culturas, y que refleja la incidencia de los discursos políticos populistas que buscan generar situaciones de “miedo fluido” en que se identifican los temores sociales (al paro, la pobreza, la pérdida de valores, etc) con la llegada de personas que se desplazan desde otros países para mejorar su vida y la de los suyos (el miedo a los “otros” con identificaciones generales como “extranjeros”, “musulmanes”, “negros” o peyorativas como “sudacas”, “moros”...).

En los últimos años esos discursos están quedando relegados por la introducción de nuevos “marcos conceptuales” en los que ya existe una percepción distinta de las migraciones, al otorgarle una categoría de “fenómeno” complejo y con muchas dimensiones que se van superponiendo en la evolución de la sociedad española.

Un reflejo de esa nueva percepción es el auge que en los últimos años ha tenido el concepto de “codesarrollo” como una de las dimensiones positivas de las migraciones en la que, a partir del reconocimiento de la interrelación entre el desarrollo económico y social de los lugares de origen y destino de las personas que migran, se generaba un cierto reconocimiento al derecho de todas las personas a mejorar en su situación desplazándose incluso fuera de las fronteras de los países, y a que la existencia de desigualdad está en el origen de esa necesidad de emigrar.

Para situar el concepto de “codesarrollo” convendrá conocer tanto su origen como el contexto en el que se genera esta dimensión específica de la migración y el desarrollo.

2. Codesarrollo

El concepto aparece por primera vez formulado en Francia por el profesor de ciencia política Sami Naïr, que en 1997 formuló el concepto en los términos de “una propuesta para integrar migración y desarrollo de forma que ambos países, el de envío y el de acogida puedan beneficiarse de los flujos migratorios”.

El origen del término fue un encargo del Ministerio de Asuntos Exteriores francés cuyo objetivo era “proponer un marco

teórico, unos objetivos específicos y una metodología de acción en materia de gestión de flujos migratorios para el desarrollo”.

Con ese mismo sentido de política gubernamental de gestión de flujos migratorios fue introducido por primera vez en España como parte de las acciones del Plan Greco, Programa Global de Regulación y Coordinación de la Extranjería y la Inmigración, en 2000.

Con posterioridad esta idea de desarrollo interrelacionado de los países y su relación con la migración ha sido desarrollada y reformulada ampliamente tanto para la creación de políticas específicas por los gobiernos estatales y locales, como para la elaboración de nuevas visiones y desarrollo de aspectos concretos por diferentes actores sociales no gubernamentales (ONGs, asociaciones de inmigrantes, sindicatos, partidos políticos, empresas y asociaciones empresariales, etc.).

Definiciones

A modo de ejemplo, y buscando su aplicación a la realidad española, se pueden recoger varias de las definiciones que se han elaborado por los especialistas que dan idea de las múltiples dimensiones que se pretenden abarcar con el término “codesarrollo” y de los diferentes objetivos que se le asignan.

Desde el ámbito político se han establecido varias definiciones, adecuadas en cada momento a los objetivos de la iniciativa correspondiente:

“Conjunto de acciones que impulsadas por las administraciones públicas, ONGDs u otras organizaciones y asociaciones de carácter social, que pretendan vincular las comunidades de inmigrantes residentes en España, con el desarrollo social y económico de sus países de origen, como mecanismo para favorecer el desarrollo humano de sus sociedades de origen y favorecer nuevas relaciones con la sociedad de acogida.” (Proposición no de Ley CIU 2004).

“Ofrecer medios y recursos para que se pueda aprovechar el potencial de las personas migrantes y los flujos migratorios para el desarrollo local. Favorecer relaciones de cooperación

entre las comunidades de origen de las migraciones y el municipio de Madrid, para promover su desarrollo mediante un nuevo marco de actuación para todas aquellas entidades, inmigrantes y autóctonas, interesadas en ello. Impulsar este instrumento como estrategia de intervención en materia de migración y desarrollo.” (Ayuntamiento de Madrid, “Subvenciones a proyectos de codesarrollo, en el marco del Programa de Cooperación al Desarrollo”, para el ejercicio 2008).

En el ámbito académico se han desarrollado definiciones más genéricas y amplias que buscaban incluir todos los aspectos relacionados con el “codesarrollo”:

“La teoría del codesarrollo se resume en que las migraciones internacionales pueden tener efectos económicos, sociales, políticos y culturales positivos, tanto en la comunidad de destino de los emigrantes como en sus comunidades de origen. En consecuencia, estas migraciones pueden constituir una oportunidad para el desarrollo de ambas sociedades.” (Javier Ochoa, *Cuaderno sobre codesarrollo*, CIDEAL)

“Son iniciativas de codesarrollo aquellas impulsadas y llevadas a cabo para beneficio mutuo y mediante ayuda mutua, por dos o más entidades ubicadas en dos o más países vinculados por flujos migratorios, las cuales ponen en marcha conjuntamente acciones tanto en el país receptor como el país emisor de inmigración, y en las que juega un papel protagonista, entre otros actores, un grupo de migrantes del país receptor.” (Carlos Jiménez, *El codesarrollo en España*).

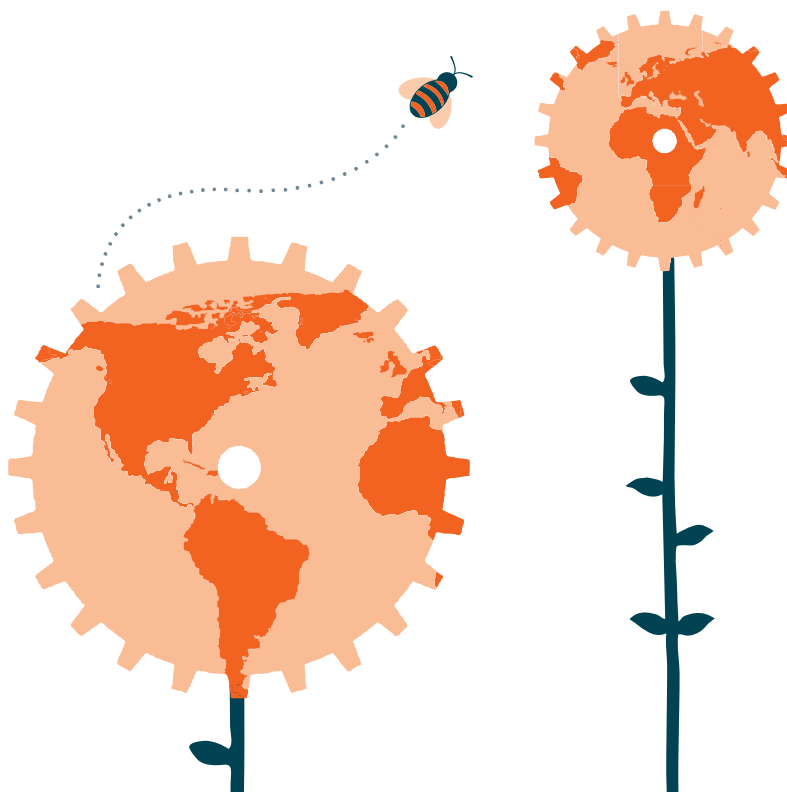
Pero donde mayor incidencia ha tenido el concepto de “codesarrollo” ha sido en el ámbito de la cooperación al desarrollo, donde se ha incorporado y ha marcado una etapa importante de las acciones que se desarrollaron en este campo en los primeros años del siglo XXI.

Así, en el segundo Plan Director de la Cooperación Española 2005-2008, AECID, es recogido el concepto con el siguiente detalle:

“Se abordará la homologación de un modelo multilateral basado en la consideración de los flujos migratorios, como una fuente de riqueza para los países de origen y destino, y del codesarrollo, como un ámbito de actuación multicultural y transnacional.”

Algunas de las líneas de actuación que podrían orientar el enfoque de codesarrollo son, entre otras, las siguientes:

- a) Consideración de los flujos migratorios, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, a efectos de priorizar regiones, zonas o países y de establecer las estrategias de codesarrollo.
- b) Fomento del desarrollo en origen mediante la promoción económica, el apoyo a la pequeña empresa y el fortalecimiento de los sectores productivos.
- c) Impulso a la participación de las personas inmigrantes en estrategias de co-desarrollo, en coordinación con asociaciones de inmigrantes en España y agentes de cooperación, como vía para el fomento de la integración.
- d) Implicación de las personas inmigrantes como agentes de desarrollo y contribuyentes al avance social, económico y cultural de sus países de origen.
- e) Diseño de un modelo de retorno digno y sostenible, que incluya medidas de capacitación profesional y empresarial,



apoyo económico (microcréditos u otros instrumentos financieros) y orientaciones sobre la viabilidad de las iniciativas socio-productivas que se propongan para desarrollar en los países de origen.

- f) Impulso de actuaciones sobre utilización racional de remesas, canalización de los envíos de divisas y productos financieros favorables, fomentando las iniciativas de información y asesoramiento a los inmigrantes en este ámbito.” (Plan Director de la Cooperación Española 2005-2008 /8. Calidad de la ayuda /2. Coherencia de políticas /2.6 Codesarrollo).

Con posterioridad el concepto de “codesarrollo” ha evolucionado al más habitual en estos momentos de “migración y desarrollo” que aparece en el tercer Plan Director de la Cooperación Española 2009-2012, donde se recoge “migración y desarrollo” como uno de los sectores prioritarios de intervención de la cooperación española estableciendo el objetivo de que en 2012 se haya conseguido:

“Fomentar los efectos positivos recíprocos entre migración y desarrollo, a través de la promoción del codesarrollo, empoderamiento de las diásporas, y el apoyo a la elaboración y puesta en práctica de políticas públicas de migración adecuadas y coherentes, en los países de origen, tránsito y destino protegiendo los derechos de las personas migrantes en todas las fases del proceso.”

En estas definiciones entran múltiples dimensiones de las migraciones, el desarrollo y sus relaciones, y para comprenderlos es necesaria una introducción previa a estos conceptos, que desarrollaremos a continuación.

3. Migración y desarrollo y el trabajo decente

Tal y como se viene definiendo en las páginas anteriores el concepto de “migración y desarrollo” comparte objetivos con la agenda del trabajo decente:

- En la promoción de oportunidades de empleo e ingresos que está en la base de los procesos migratorios, generando riqueza y desarrollo tanto en los países de destino como en los de origen.
- En la adopción de medidas de protección y Seguridad Social, que son reclamadas en los lugares de destino de las migraciones y que las acciones de codesarrollo llevan a los lugares de origen.
- En el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales que se piden sean respetados para todos los trabajadores independientemente de su origen.
- Y en el fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social, con el objetivo de traducir el desarrollo económico en progreso social.

En las concepciones habituales de las acciones y programas de codesarrollo se tiende a la generación de experiencias de desarrollo productivo, esto es, de creación de empresas, negocios, cooperativas, etc., que producen objetos o servicios y así producen desarrollo en los lugares de origen de las migraciones.

Desde una perspectiva sindical, el codesarrollo va más allá y su objetivo es favorecer procesos de desarrollo social basados en el fortalecimiento de las instituciones representativas de los trabajadores, la igualdad y el respeto a los derechos fundamentales.

En el caso de las migraciones es especialmente importante el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ya que en muchas ocasiones los migrantes afrontan situaciones de irregularidad que les hace más vulnerables.

ISCOD 


Junta de
Castilla y León

 Castilla
y León 