



EDITORIAL

HACIA UNA FORMULACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DERECHOS HUMANOS INTERNACIONALES

J. Eduardo López Ahumada*

Director

El número 6 de la Revista de *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, editada por Cinca, S.A., se dedica monográficamente al **estudio de la estrecha relación existente entre el Derecho del Trabajo y los Derechos Humanos**. Se trata de un tema que es preciso analizar actualmente, debido a las importantes transformaciones que se están produciendo en el mundo del trabajo. Una vez más, es preciso destacar la labor de impulso de la Revista, que con este número cumple ya su sexta entrega y finaliza su tercer año de existencia. Sin duda, ello es un hecho que merece ser reconocido, ya que acredita una labor continua y asentada orientada a conseguir que esta publicación periódica se convierta en un referente de calidad y prestigio en el ámbito de las publicaciones especializadas en temas laborales y sociales en América Latina. La idea sigue siendo la misma, avanzar en la creación de lazos de unión, así como fomentar las relaciones entre colegas de distintos países, cuyas contribuciones permitan desarrollar nuevos temas y nuevos enfoques de actualidad.

Precisamente en este contexto global de continua transformación e incertidumbre **conviene reflexionar sobre el Derecho del Trabajo desde la perspectiva de los Derechos Humanos**. No cabe duda de que el Derecho del Trabajo es un sector del ordenamiento jurídico que entronca inexorablemente con el núcleo esencial de los Derechos Humanos,

* Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá (Madrid, España). Académico Correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España. Subdirector e investigador titular del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IELAT). Investigador principal de la línea de investigación estable en Relaciones Laborales y Protección Social del IELAT.

tanto desde su naturaleza individual como colectiva. El derecho al trabajo está reconocido en las principales declaraciones internacionales de Derechos Humanos, así como en los instrumentos del sistema internacional de protección de los Derechos Humanos. En consecuencia, el Derecho al Trabajo se encuentra declarado y protegido por el sistema internacional de los Derechos Humanos. Asimismo, esta función de protección se realiza a través de los Convenios Internacionales de la OIT, en virtud de las normas internacionales del trabajo. Dichos tratados internacionales generan obligaciones para los Estados que ratifican dichos instrumentos internacionales, cobrando especial importancia la referencia a los Convenios OIT calificados como fundamentales.

Desde una perspectiva internacional, nos debemos plantear si estas reglas internacionales tienen una auténtica virtualidad práctica y si su margen de eficacia es real. Ello nos conduciría al tan conocido problema del *soft law* internacional y al bajo grado de cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, que, como sabemos, no cuentan con los mecanismos de exigencia jurisdiccional para su cumplimiento. Sin embargo, convendría indicar que, con carácter general, todas estas normas fundamentales, así como los Convenios OIT, que son ratificados por los Estados de la comunidad internacional, forman parte de los distintos ordenamientos jurídicos en cuestión. Por tanto, dichos instrumentos están protegidos y se defienden con los resortes jurisdiccionales propios de cada Estado, como sucede con sus legislaciones nacionales. No estamos, pues, ante meras declaraciones internacionales, sino que son auténticas normas, que crean derechos subjetivos y que, como decimos, forman parte de los Derechos internos. Incluso, en estos Estados ratificantes, constitucionalmente dichas normas vendrían a formar parte del propio bloque de constitucionalidad, disfrutando de las garantías jurisdiccionales de mayor protección jurídica. En este sentido, conviene decir que no todos los convenios internacionales formarían parte del denominado bloque de constitucionalidad, en la medida que algunos de dichos convenios internacionales no regulan derechos humanos en el ámbito laboral. Sin embargo, con carácter general, debemos destacar la relevancia jurídica del Derecho del Trabajo, como pilar de protección de la persona en un Estado social de Derecho.

Sin duda, **el estándar mínimo de protección internacional nos conduce necesariamente a fomentar una proyección permeable de los derechos humanos en los ordenamientos jurídicos.** Los derechos humanos estarían directamente conectados con las reglas internacionales del trabajo. De este modo, la protección efectiva del derecho al trabajo, como derecho fundamental, necesita ciertamente de una interpretación ligada a los estándares mínimos internacionales. En definitiva, esta conexión interpretativa permite distinguir a los Estados más comprometidos con la observancia de los Derechos Humanos y, en definitiva, con el respecto a la justicia y a la propia democracia en el ámbito de las relaciones laborales. Todo ello obliga a los Estados a realizar una interpretación sistemática e integral de todas las normas y principios internacionales emanados del Derecho internacional de los Derechos Humanos y de los convenios internacionales del trabajo. Como sabemos, este efecto deviene obligatorio cuando el Estado en cuestión ha ratificado dichos instrumentos internacionales, siendo éstos plenamente vinculantes jurídicamente.

La centralidad del Derecho del Trabajo en el sistema de protección de los Derechos Humanos se basa en la necesidad de garantizar el desarrollo de una actividad productiva de la persona en condiciones de dignidad, equidad y justicia. En definitiva, estamos hablando del necesario desarrollo de un trabajo que debe ser necesariamente digno. Precisamente, en ese sentido se ha pronunciado reiteradamente el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, precisamente en relación a la observación general núm. 18 relativa al derecho al trabajo. La garantía del derecho subjetivo al trabajo se basa en la necesidad de considerar a la actividad laboral de la persona como un derecho básico, cuyo acceso y desarrollo debe ser promocionado y tutelado por los poderes públicos. Los Estados están, pues, obligados a asegurar su efectivo desarrollo. Precisamente, las legislaciones nacionales tienen como objetivo establecer los principios y las reglas que permitan la realización del derecho al trabajo, desarrollando las obligaciones concretas del Estado para asegurar su debida observancia.

En el **sistema universal de protección de los Derechos Humanos** debemos referirnos necesariamente a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Con carácter general, el art. 23 de la Declaración Universal contempla expresamente el derecho de toda persona al trabajo y el derecho a la libre elección del mismo, contando con una protección contra el desempleo y a un salario igual por un trabajo igual. Las personas tienen derecho a disfrutar de condiciones equitativas y satisfactorias en el trabajo, a una remuneración suficiente que garantice al trabajador y a su familia una vida digna, a través de dicho medio de sustento. Correlativamente a este precepto, el art. 25 prevé el derecho al bienestar, a la salud y, ligado al trabajo, el derecho a contar con una protección social a través de la Seguridad Social. Se produce, pues, el blindaje del trabajo protegido con derechos, esencial para el desarrollo de un proyecto de vida en sociedad. Esta protección es fundamental en la medida que dicha protección se presenta como un instrumento de tutela, asegurando medios de subsistencia por circunstancias independientes de la voluntad de las personas. Dichas reglas permiten el desarrollo vital en supuestos de carencia de renta, como ocurre ante la contingencia del desempleo, la enfermedad, la viudedad, la incapacidad y la vejez. Y, finalmente, ligado a la propia condición humana y a su desarrollo en sociedad, el mismo art. 24 contempla el derecho necesario al descanso, haciendo efectivo el disfrute del tiempo libre. Se trata efectivamente de un aspecto únicamente posible si se produce la consiguiente limitación de la jornada de trabajo y el derecho a las vacaciones periódicas remuneradas.

El Pacto de Derechos Civiles y Políticos contempla la prohibición de la esclavitud, así como otras formas de trabajo forzoso, como sucede con las nuevas formas de servidumbre, la trata de personas, así como cualquier otra fórmula omnicompreensiva del trabajo impuesto. Se prohíbe, pues, cualquier tipo de actividad realizada en contra de la voluntad de la persona. Precisamente, este derecho básico y fundamental, que pudiera parecer que actualmente es una regulación anacrónica y propia de otro tiempo, cobra hoy día mucho más significado ante las nuevas formas de explotación de las personas en el trabajo. Este fenómeno se produce en todas las partes del mundo, con mayor o menor intensidad. Esta

declaración es sumamente importante en la medida que se prohíbe taxativamente cualquier tipo de situación que vulnere el derecho a elegir libremente el trabajo o cuando se fuerce el acceso al trabajo y su mantenimiento. Sin duda, se trata de decisiones que exclusivamente deben basarse en una decisión libre y estrictamente personal.

El Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales contempla en su artículo 6 el derecho a trabajar, como derecho de cualquier persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente aceptado. Asimismo, se declara que el Estado debe adoptar las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento, mediante la orientación y la formación técnico profesional. Se trata de un aspecto esencial para conseguir el desarrollo económico, social y cultural constante, que deberá orientarse a la consecución de la plena ocupación. Sin duda, esta configuración se presenta como un aspecto clave para garantizar las libertades políticas y económicas fundamentales de las personas. En este mismo sentido, el art. 7 del Pacto reconoce el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, que garanticen una remuneración que proporcione, como mínimo, un salario igual por un trabajo de igual valor, sin ningún tipo de diferencia y que permita condiciones dignas de vida. Asimismo, se contempla la necesidad de disfrutar de seguridad e higiene en el trabajo, oportunidades de promoción y ascenso, disfrute del tiempo libre, del descanso remunerado y de las vacaciones periódicas. Igualmente, el art. 8 del Pacto de Derecho Económicos, Sociales y Culturales prevé el derecho de las personas a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, asegurándose asimismo el derecho de los sindicatos a desarrollar sus acciones sin obstáculos y sin limitaciones externas.

Con carácter general, debemos destacar, la relevancia del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de cuya observancia depende la vigilancia de su cumplimiento por parte de los Estados en virtud del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. La labor del Comité se muestra con el paso de los años esencial en el objetivo de formular las observaciones que precisen el contenido normativo del derecho. El Comité contempla, pues, de forma específica las obligaciones de los poderes públicos relativos al cumplimiento del derecho al trabajo. En este trabajo estamos haciendo especial hincapié en la observación general núm. 18, que desarrolló al art. 6 del Pacto en relación con el derecho al trabajo. Esta observación fue formulada el 24 de noviembre de 2005. Sin duda, se presenta como un referente idóneo para analizar la estrecha conexión existente entre el Derecho del Trabajo y el sistema internacional de Derechos Humanos.

En Latinoamérica es preciso referirnos a la proyección del sistema regional interamericano, que reconoce la protección del derecho al trabajo. En este sentido, la proclamación del derecho al trabajo se encuentra en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, que contempla el derecho al trabajo y a una remuneración justa, que permita un nivel de vida adecuado para el trabajador y su familia. Estamos refiriéndonos a un texto internacional de suma importancia, aprobado en Bogotá en 1948, en el ámbito de la IX Conferencia Internacional Americana. De igual modo, debemos referirnos a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, suscrita en San José de Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969, en la conferencia especializada interamericana sobre derechos

humanos. Posteriormente, dicha Convención sería ratificada en Colombia el 28 de mayo de 1973. El Pacto de San José de Costa Rica prohíbe la esclavitud y la servidumbre en todas sus formas y proscribire, consiguientemente, el trabajo forzoso u obligatorio. Asimismo, el Protocolo adicional a dicha Convención –Protocolo de San Salvador–, contempla el derecho de todas las personas al trabajo y a la garantía de su libre ejercicio en condiciones justas, equitativas y satisfactorias. Asimismo, el Protocolo prevé la obligación de los Estados de adoptar medidas que garanticen la plena efectividad del derecho, especialmente frente a los grupos especialmente vulnerables. Igualmente, el Protocolo prevé la necesaria observancia de los derechos sindicales, así como el derecho a la seguridad social.

La protección del derecho al trabajo desde el sistema internacional de Derechos Humanos no se centra exclusivamente en la dimensión individual de la actividad humana, sino que **presta igualmente atención a la dimensión colectiva de las relaciones laborales**. Ciertamente, la naturaleza individual del trabajo es básica y esencial, puesto que permite garantizar individualmente, a cada persona, la posibilidad de acceder y disponer de un trabajo en su desarrollo personal. Como hemos indicado, no nos referimos a cualquier trabajo, sino a un trabajo desarrollado en condiciones dignas y justas. Sin embargo, esta modalidad de protección fundamental se complementa necesariamente con la vertiente colectiva del trabajo. Efectivamente, el ser humano no se entiende sin su conexión en sociedad. El factor colectivo es esencial igualmente en su desarrollo, así como en la vigilancia y la mejora de su estatus laboral en virtud de la concurrencia de los intereses colectivos de los trabajadores. Estos intereses concurren en un conflicto de trabajo constante, inherente a las tensiones entre el capital y el trabajo. La dimensión colectiva de las relaciones laborales actualmente se encuentra en entredicho en virtud de la inseguridad presente en el nuevo modelo de trabajo impulsado por la nueva economía y por los efectos de la globalización. Esta situación tiene consecuencias relativas al desarrollo del trabajo precario, debido a la progresiva reducción de los costes laborales y a la consiguiente rebaja de la protección social. Ciertamente, en este panorama cobra especial significado la dimensión colectiva del derecho al trabajo.

La dimensión colectiva del derecho al trabajo nos conduce irremediabilmente a centrar nuestra atención en la asociación de los trabajadores. Efectivamente, frente a los poderes de dirección y gestión de las empresas, la agrupación laboral se presenta como un mecanismo necesario de compensación de una situación por naturaleza desequilibrada. En este sentido, podemos destacar los derechos esenciales a fundar sindicatos, a afiliarse al sindicato de su elección, a la negociación colectiva y a ejercer las medidas de conflicto colectivo, cobrando especial significado el derecho a la huelga. Ciertamente, en relación a nuestro tema, nos vamos a centrar más en la naturaleza individual del derecho al trabajo. Precisamente, este debate es esencial en estos momentos en los que la OIT está celebrando su primer centenario, en el que se está discutiendo el propio futuro del derecho del trabajo.

Estamos ciertamente ante uno de los temas centrales de la sociedad en la que vivimos, que se encuentra sumida en un proceso complejo de transformación y de cambio social. Por ello, hay que recordar la virtualidad de la dimensión colectiva del Derecho del Trabajo,

porque precisamente ese uno de los bloques que insistentemente se intenta desactivar. No debemos olvidar que esta materia coincide originariamente con el propio nacimiento del Derecho del Trabajo, como legislación especial tuitiva que permitió la transición de un Estado liberal insensible socialmente a finales de Siglo XIX hacia un Estado de contenido social, basado en la propia democracia general. Es decir, un sistema democrático que se proyecta irremediamente en una democracia efectiva en el ámbito de las relaciones laborales.

El centro de gravedad de **la protección del derecho al trabajo desde el sistema de Derechos Humanos se basa en el respeto de la dignidad de la persona**. Estamos, pues, ante una tutela de la persona en el desarrollo de su actividad productiva, que se presenta inescindible de su desarrollo personal. Ello nos conduce irremediamente a la noción de derecho al trabajo digno, es decir, al necesario fomento del trabajo con derechos y con protección social. El derecho al trabajo digno se manifiesta evidentemente como un derecho fundamental, conectado con la protección de la persona por encima del trabajo. En este sentido, el derecho al trabajo se vincula necesariamente a la propia dignidad humana, faceta esencial para la misma realización de los derechos humanos.

El derecho al trabajo digno se manifiesta como un derecho fundamental conectado con la protección de la persona por encima del trabajo. En este sentido, el derecho del trabajo se vincula necesariamente a la propia dignidad humana, faceta esencial para la propia realización de los derechos humanos. Y como decimos, la protección gravita de forma general respecto de cualquier actividad productiva. El concepto de trabajo es amplio a efectos de mayor protección jurídica, que ampara cualquier labor que permita el desarrollo del individuo. Por otro lado, esta protección se encuentra igualmente relacionada con la faceta social del trabajo, siendo la protección misma un reflejo de la solidaridad social. El trabajo se refiere a cualquier actividad que sea útil para la persona y para la sociedad, permitiéndole su supervivencia mediante la satisfacción de las necesidades más básicas del individuo y su familia. Nos referimos a un trabajo que se desarrolle como vía para conseguir el ansiado bienestar derivado de su desarrollo personal y social en la comunidad.

La protección gravita de forma general respecto de cualquier actividad productiva, puesto el concepto de trabajo es amplio a efectos de mayor protección jurídica. El derecho humano al trabajo se concibe como un derecho subjetivo, que no puede ser interpretado como un derecho a un determinado trabajo. Esta protección deriva del propio sistema de protección internacional basado en la persona, y desde la perspectiva nacional, con la propia configuración democrática del Derecho. Con todo, tampoco el derecho al trabajo debe entenderse como un derecho incondicional, sino que se trata de un derecho a tener oportunidades de empleo.

Ciertamente, debemos destacar que la protección del trabajo digno no se configura como un modelo diseñado exclusivamente para un sector de la población que ha accedido privilegiadamente al mismo. Dicha protección tiene evidentemente una vis atractiva y ex-

pansiva, en el sentido de que no solamente la actividad laboral subordinada está protegida por el derecho fundamental al trabajo. Igualmente, el trabajo independiente y no subordinado, ejercicio libremente o de forma impuesta por la realidad, está llamado a ser tutelado y protegido por los Estados nacionales. Por tanto, igualmente el trabajo ejercido independientemente por el individuo está comprendido asimismo en el núcleo esencial del derecho al trabajo. Es decir, lo importante realmente es la persona y su dignidad, más que el tipo de protección que se desarrolle. Los principales textos internacionales de derechos humanos protegen el derecho al trabajo y dichos instrumentos no se refieren a un tipo específico de trabajo, sino a la persona y a su actividad productiva, con independencia de la naturaleza jurídica que ésta revista. Esta afirmación es sumamente importante, puesto que lo importante no es la relación jurídica que se entable, ni si quiera sería relevante el tipo de regulación o la ausencia de la misma en un país determinado. Esta tutela expansiva de la actividad humana permitiría proteger a las personas que prestan sus servicios en el ámbito de la economía informal y del trabajo no declarado.

Con todo, conviene detenernos mínimamente en el factor de la libertad de trabajo. **El sistema internacional de derechos humanos contempla un modelo basado en el trabajo libremente aceptado.** Ello está estrechamente relacionado con la prohibición misma de la esclavitud, la servidumbre o la trata de seres humanos. Aunque parezcan formas de trabajo superadas, actualmente proliferan nuevas modalidades de explotación humana, que afloran en las sociedades actuales. E, indudablemente, en esta proyección de la libertad de trabajo cobra especial sentido la libertad de toda persona a elegir la profesión u oficio en el que desarrolle su carrera profesional. Todos estos aspectos conforman, pues, la propia dimensión individual de la libertad de trabajo, protegida internacionalmente y que forma parte igualmente del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. De este modo, se trata de un derecho a un trabajo de calidad, que pueda ser aceptado sin atentar a la propia dignidad de la persona. Ello presupone la garantía del derecho a recibir unas condiciones de trabajo justas, condiciones mínimas que permitan a los trabajadores la satisfacción de todos sus derechos humanos.

El trabajo digno es aquel que se realiza en condiciones propicias, que aseguren al trabajador el respeto de sus derechos fundamentales. Sin duda, el aspecto esencial del derecho se centra en la garantía de la propia libertad de trabajo. El trabajo digno requiere necesariamente del presupuesto esencial del derecho a escoger o aceptar libremente un trabajo productivo. Es decir, el derecho al trabajo conlleva por naturaleza la prohibición del trabajo forzoso y la observancia de un trabajo sin discriminación y con protección en el desarrollo de las condiciones de trabajo. Ello supone la garantía necesaria de una remuneración suficiente, una efectiva seguridad y salud laboral, y una cobertura de protección social ante las vicisitudes presentes en la vida de las personas, entre otros aspectos de contenido laboral.

El derecho al trabajo implica la ausencia de discriminación en el acceso al empleo, así como durante la dinámica de la relación laboral. Se prohíbe efectivamente la con-

currencia de supuestos de trato desigual por los motivos internacionalmente previstos en los principales textos jurídicos. Es decir, los relativos a la raza, el color, el sexo, la orientación sexual, la opinión política, la actividad sindical, la nacionalidad, el idioma, el origen cultural o étnico, el nacimiento, el estado civil, el estado de salud, etc. Ciertamente, así podríamos seguir enunciando causas de discriminación, debido a la configuración dinámica de las causas de discriminación, que no deben concebirse de forma estática en el tiempo. Cada vez más se proyectan en el ámbito de las relaciones laborales nuevas causas de discriminación laboral, sin olvidar la propia proyección de la concurrencia de causas de discriminación múltiple. Desde el punto de vista de la represión de los supuestos de discriminación múltiple, se deberían articular nuevos mecanismos de corrección y de compensación del daño causado a la persona. Los Estados deben garantizar la observancia de una política que promueva la igualdad de oportunidades y de trabajo en materia de empleo y de ocupación. Ello supone adoptar las precisas disposiciones legislativas que hagan efectivo este objetivo, observando muy especialmente el Convenio 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Con carácter general, conviene señalar que se deberá prestar especial atención a los sujetos o grupos especialmente sensibles a los actos de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo. Ello afecta especialmente a las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad, los trabajadores mayores, los indígenas (tan importante en Latinoamérica), los migrantes, los desplazados, entre otros.

Todo ello nos sitúa nuevamente ante **la obligación de los Estados de fomentar y adoptar las medidas idóneas para permitir a las personas que disfruten de su derecho al trabajo**. Conviene señalar que esta protección del derecho al trabajo deberá ser integral, incluyendo el derecho a la formación profesional para facilitar el acceso al empleo. En este sentido, la observación general núm. 3 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC), en relación a las obligaciones de los Estados, viene a contemplar los elementos esenciales para asegurar un mínimo de satisfacción del derecho al trabajo. Con carácter general, ello supone garantizar el derecho al acceso al empleo, adoptando políticas específicas para los grupos especialmente vulnerables, como sucede con las personas más desfavorecidas y los marginados socialmente. Ello implica el desarrollo de políticas orientadas a remover situaciones para conseguir que las personas puedan llevar una vida digna y puedan conseguir efectivamente el desarrollo de un proyecto vital. Asimismo, esta labor supone avanzar materialmente en la tan deseada inclusión social. En este sentido, los Estados deben evitar el aumento de los supuestos de discriminación en el empleo, combatiendo el trato desigual tanto en el ámbito público como en el privado. Sin duda, esta es una medida clave para que las personas y los grupos más desfavorecidos en el mercado de trabajo puedan tener una atención adecuada, permitiendo su inserción en el mercado de trabajo. Estos objetivos deben complementarse con las adecuadas políticas y planes de acción nacionales orientados a la creación de empleo para todos. En este sentido, se deberán tener en cuenta las necesidades del conjunto de los trabajadores. Y cobra especial significado el propio diálogo social, que permita conocer por parte de los poderes públicos las observaciones de las asociaciones empresariales y sindicales a la hora de conocer las necesidades del mercado laboral.

Conviene reflexionar brevemente sobre la propia función de vigilancia y seguimiento del CDSC. Se trata de una labor realizada de forma flexible, formulando obligaciones de efecto inmediato en los supuestos de máxima afectación al derecho humano al trabajo. Otras recomendaciones se proponen con una orientación de cumplimiento progresivo, que marcan un camino para promover el desarrollo efectivo del derecho al trabajo. En este sentido, debemos, pues, tener en cuenta que el Estado tiene como principal obligación inexcusable la necesidad de velar por la realización progresiva del ejercicio del derecho al trabajo. Esta afirmación es más importante cuando este objetivo se impulsa en los Estados declarados sociales constitucionalmente. Con todo, no cabe duda, que esta posibilidad de cumplimiento progresivo implica también la posibilidad de aplazar la adopción de las medidas destinadas a dar una solución por parte de los Estados. Se trata de una posibilidad de aplazar una solución que debería interpretarse con un margen indefinido, porque a la postre supone seguir avalando el incumplimiento del derecho al trabajo. En este sentido, los Estados estarían obligados a proceder a resolver las situaciones de incumplimiento de la forma más expedita y eficazmente posible, teniendo como objetivo el pleno disfrute del derecho al trabajo.

Estos compromisos de cumplir con las observaciones de forma progresiva deben entenderse como una vía de asunción de un compromiso internacional. Dicho compromiso no debe desatenderse, al suponer una obligación ligada a las necesidades vitales de los ciudadanos. Estamos ante una manifestación de la garantía de un derecho humano, que permite evitar la situación de desprotección, creando en definitiva un mayor grado de inclusión social. Por tanto, las normas internacionales y nacionales, conjuntamente, determinan el contenido normativo fundamental del derecho al trabajo. Dichas normas vendrían a contemplar las obligaciones para los Estados a fin de posibilitar su necesaria garantía práctica. Con todo, las reglas internacionales del trabajo delimitan jurídicamente el contenido básico del derecho al trabajo, marcando un estándar mínimo de observancia para la comunidad internacional. Con carácter general, y como mecanismo de garantía de la dignidad y la cohesión social, cobra especial significado la obligación de garantizar la igualdad y la no discriminación en el disfrute del derecho al trabajo.

En los últimos años se ha producido un avance importante en la consideración del trabajo como derecho humano desde la propia OIT. Sin duda, ello enlaza con el concepto de trabajo decente, elaborado a lo largo de los años por la OIT. Dicha labor está en la propia esencia de la Declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. En virtud de dicha Declaración, todos los Estados miembros, a pesar de no haber ratificado los convenios reconocidos como fundamentales, tienen el compromiso internacional que se deriva de su pertenencia a la OIT. Los Estados deberán respetar, promover y hacer realidad la protección del derecho al trabajo, observando la propia Constitución de la OIT. En este sentido, los principios relativos al trabajo decente y a los derechos fundamentales en el trabajo son la libertad de asociación y la libertad sindical, así como el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil

y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Ciertamente, este objetivo de un trabajo como derecho humano implica la necesidad de orientar la actividad productiva de las personas, teniendo en cuenta los principios y derechos del trabajo, tales como la necesidad del fomento y la creación de empleo, la garantía de la protección social y la observancia de la máxima de la igualdad y la no discriminación en el acceso y en el desarrollo de las relaciones laborales. Estamos en presencia de un derecho humano al trabajo, que deberá basarse en la promoción por parte de los Estados del pleno empleo productivo y libremente elegido.

Precisamente, la OIT tiene entre sus fines primordiales la búsqueda de las transformaciones precisas para asegurar un trabajo decente para los hombres y las mujeres en el mundo. Estamos hablando de un trabajo digno que asegure la suficiencia del trabajo en el desarrollo vital de la persona y que permita tener el pleno acceso a las oportunidades de obtención de los ingresos para poder vivir. En este sentido, debemos destacar **la relevancia de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008**. Se trata de la tercera declaración de principios y de política institucional de gran alcance adoptada por la OIT desde la propia promulgación de la Constitución en 1919. Dicha declaración es efectivamente un hito histórico desde la propia la Declaración de Filadelfia de 1944, así como desde la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. La Declaración de 2008 contempla un importante objetivo de promover el trabajo decente para todos, insistiendo en la necesidad de asegurar las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo. Ello implica la necesidad de adoptar medidas que aseguren el trabajo digno mediante la promoción y la protección efectiva de los derechos humanos, favorecer la libertad de trabajo y la abolición efectiva de cualquier manifestación de trabajo infantil. Se debe asegurar, pues, el disfrute de un trabajo exento de abusos y en el que se disfrute de las condiciones de empleo equitativas y justas, que aseguren condiciones de vida decentes, con una adecuada cobertura de protección social.

El derecho humano al trabajo forma parte de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Estos objetivos ambiciosos se adoptaron pensando en el período 2000 a 2015, marcando la actuación de Naciones Unidas y de la propia OIT. Con todo, dicha estrategia sigue actualmente vigente y los programas de actuación observan esta Declaración internacional como un auténtico referente. Precisamente después de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 se anunciaba ya la necesidad de alcanzar en 1999 el Pacto Mundial de Naciones Unidas. Este programa se gestó con la referencia institucional a *UN Global Compact*. Sin duda, la Declaración de 1998 fue importantísima y se presentaba como fundamento esencial para el propio desarrollo de la estrategia de defensa del trabajo decente. El Pacto Mundial se configuró especialmente marcado por la tendencia a las propuestas en el ámbito de la responsabilidad social empresarial, a las que se adscriben voluntariamente las empresas. Sin duda, estamos ante una iniciativa sumamente novedosa, que ha tenido resultados positivos. Ello lo demuestra el importante número de empresas voluntariamente adscritas al programa. En cualquier caso, destaca

la defensa de los derechos humanos en materia laboral, respetando igualmente el medioambiente y combatiendo decididamente la corrupción en el ámbito público y privado. Por tanto, en el ámbito laboral se produce un interesante desarrollo de los derechos fundamentales contemplados en la Declaración de la OIT de 1998.

Con todo, conviene indicar que el concepto de trabajo decente no se delimita en la estratégica Declaración del Milenio. Ciertamente, se trata de una noción que se presume en su contenido, sin que se desarrolle adecuadamente en los objetivos de Desarrollo del Milenio. Estos objetivos fueron acordados por los jefes de Estado y de gobierno, reunidos en la ONU, en Nueva York, el 8 de septiembre de 2000. Los objetivos esenciales son eliminar la pobreza extrema y el hambre, lograr la enseñanza primaria universal, promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, reducir la mortalidad de los niños menores de cinco años, mejorar la salud materna, combatir el VIH / SIDA, el paludismo y otras enfermedades, garantizar la sostenibilidad del medio ambiente y, finalmente, fomentar una alianza mundial para el desarrollo.

De igual modo, el desarrollo del trabajo decente, como manifestación del **derecho humano al trabajo, tiene una conexión importante con la supresión de la pobreza**. Hablar de trabajo decente supone referirnos a la necesidad de erradicar las formas extremas de pobreza y la reducción de las cuotas de pobreza extendidas en virtud de la nueva noción de los trabajadores pobres. Ello está relacionado con la necesidad de poner fin a todas las formas de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo y, por extensión, en la sociedad. Con ello se asegura una mayor proyección de la cohesión social. En este sentido, debemos apuntar la importante Resolución 63/230 de la Asamblea General, que teniendo en cuenta el mandato de Naciones Unidas, aprobó el 19 de diciembre de 2008 un importante programa de lucha contra la defensa de la pobreza. Nos estamos refiriendo al **Segundo Decenio de las Naciones Unidas para la Erradicación de la Pobreza**, cuyo desarrollo se extendió desde 2008 a 2017. En este programa se hacía una alusión expresa al pleno empleo y al trabajo decente para todos. De igual modo, y en conexión con esta línea de protección tenemos la **Agenda 2030**, que contempla diecisiete objetivos ambiciosos de lucha contra la pobreza. El objetivo es poner fin a todas las formas de pobreza que existen en el mundo, poner fin al hambre y garantizar una vida sana en el ámbito del fomento del bienestar para todas las edades. De igual modo, se insiste en la necesidad de garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad para promover oportunidades para todos, lo cual es esencial en el ámbito del acceso al empleo, así como conseguir la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres en el ámbito laboral.

Sin duda, es esencial la promoción de condiciones de desarrollo económico, buscando un crecimiento de la economía sostenido, inclusivo y sostenible, orientado al pleno y productivo empleo para todos. Hablamos de un empleo pleno, que está en justa sintonía con la necesidad de un empleo calidad y digno. El trabajo decente debe desarrollarse necesariamente en un contexto de crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible, sin que pueda desarrollarse al margen de dichas circunstancias idóneas de protección laboral. Se sigue,

pues, mostrando un especial compromiso por la lucha contra la pobreza en todo el mundo, combatiendo las desigualdades dentro de los países y entre ellos. No cabe duda de que se trata de un objetivo sumamente ambicioso, que es clave para alcanzar sociedades pacíficas, justas e inclusivas. En este sentido, dicho objetivo no puede desarrollarse sin la protección firme y efectiva de los derechos humanos y la defensa de la igualdad.

En este sentido, la propia Agenda 2030 de la OIT, relativa al trabajo decente, se presenta como un programa de actuación permanente ya en el tiempo. Ello no solamente supone un importante ámbito de desarrollo conceptual, sino que también ofrece una visión de la acción y cooperación de la OIT con los Estados. Se trata de un compromiso que es la culminación del reconocimiento desde el punto de vista internacional del principio del trabajo decente. Efectivamente, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 supone el reconocimiento internacional del trabajo decente al máximo nivel en el seno de la OIT. Dicho compromiso internacional se ha visto impulsado y reforzado por la Agenda 2030, que supone reconocer el trabajo decente al máximo nivel dentro del sistema de Naciones Unidas. Dicho compromiso de la Agenda 2030 es sumamente ambicioso y habrá que evaluar el compromiso de su cumplimiento progresivo. Precisamente, ello es sumamente importante actualmente, en un tiempo marcado especialmente por la incertidumbre. Estamos ante una circunstancia sumamente compleja, que quizá no permita cumplir suficientemente sus objetivos. En este sentido, conviene señalar que la Agenda 2030 hace referencia a problemas clásicos y estructuras del trabajo, que muchos de ellos no tienen una resolución fácil.

Sin duda, **otro referente en relación al desarrollo del ideal del trabajo decente lo tenemos en el Pacto Mundial para el Empleo.** Se trata de un programa OIT que bajo la rúbrica “Para recuperarse de la crisis: un Pacto Mundial para el empleo” se contemplaba una serie de directrices para fomentar el trabajo de calidad. El Pacto se adoptó el 19 de junio de 2009 por unanimidad en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo. El motivo de la aprobación de dicho gran acuerdo se debía al proceso de deterioro progresivo del empleo mundial, que ocasionaba y ocasiona grandes dificultades a los trabajadores y trabajadoras. Precisamente, incluso después de 2009 la situación ha ido agravándose, por los efectos derivados de una crisis devastadora para el empleo que se ha extendido agresivamente hasta 2014. Incluso, posteriormente sus efectos siguen estando presentes, debido a la situación actual de incertidumbre económica. Esta situación hace que las cifras de creación de empleo (y del empleo de calidad) no mejoren sustancialmente. Se trata de una situación que ha dado lugar a nuevas y profundas manifestaciones de pobreza, poniendo en peligro los objetivos del Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas. Con carácter general, es preciso advertir que se ha producido un debilitamiento progresivo de las clases medias, lo que, sin duda, ha dado lugar a una afectación de la propia cohesión social.

Con carácter general, conviene señalar que el **Pacto Mundial para el Empleo se concibe como un instrumento de política social global.** Este acuerdo internacional tiene como finalidad analizar y dar respuesta a los efectos derivados de la crisis financiera y eco-

nómica internacional, que, a la postre, se ha manifestado como una crisis profunda del empleo. El deterioro en el ámbito social y laboral ha sido evidente y dicho acuerdo intenta promover medidas de recuperación productiva a nivel global. En este sentido, destaca muy especialmente la inversión económica para generar nuevas expectativas, que permitan la creación del empleo y el avance en las cotas de seguridad social. Sin duda, el Pacto se basa en la noción del trabajo decente, como presupuesto necesario para combatir los efectos de la crisis. Se trata, pues, de una respuesta a la crisis basada en el trabajo decente, acogiendo los principios orientados para promover la recuperación y el desarrollo.

Estamos ante una respuesta basada en el trabajo digno, como medio para alcanzar el objetivo de una globalización justa y sostenible. El Pacto desarrolla un conjunto de políticas orientadas hacia un contexto multilateral, refiriéndose en sus propuestas tanto a los gobiernos, a los trabajadores y a los empleadores. En síntesis, se aboga por la atención prioritaria a la protección y al aumento del empleo por medio de empresas sostenibles y a través de servicios públicos de calidad. Todo ello contando con el establecimiento de una protección social adecuada para todos. Se considera especialmente importante la adopción de medidas orientadas a mantener el empleo y facilitar la movilidad en el trabajo, sin olvidar el acceso al mercado laboral para las personas sin trabajo. De igual modo, se combate el desarrollo de medidas proteccionistas y se pretende combatir la recuperación economía de los salarios, mediante la compensación de las caídas deflacionistas en el ámbito de los salarios, que finalmente ha dado lugar a un progresivo empobrecimiento de los trabajadores. Todo ello se intenta promocionar desde la participación y el diálogo social, desarrollando medidas y procesos constructivos fundamentados en el tripartismo y en la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores.

Desde el punto de vista de la protección social, también podríamos apuntar **la iniciativa de la OIT de los Pisos de Protección Social, que es uno de los pilares centrales del programa de trabajo decente en el Siglo XXI**. La iniciativa de pisos de protección social se fraguó en la Conferencia Internacional de Trabajo de 2001. La Conferencia declaró la necesidad de extender la seguridad social a todas las personas necesitadas, siendo este un aspecto esencial inherente al propio mandato de la OIT. Se trata de un compromiso que debería afrontarse de forma urgente por parte de los Estados miembros. La Conferencia Internacional de Trabajo encomendó a la Oficina Internacional de la OIT la labor de analizar las condiciones particulares para la extensión de la cobertura de la Seguridad Social. En concreto, se organizó institucionalmente la campaña mundial sobre Seguridad Social y la cobertura para todos, comenzando sus acciones en 2003.

El programa de Pisos de Protección Social tiene como objetivo esencial la garantía del acceso a una protección social básica, que previa definición por cada Estado, asegure a las personas el acceso a bienes, servicios y medios de vida. La protección social permite que la población no sufra hambre y pueda combatir las enfermedades, recibiendo una asistencia social derivada de la protección de los sistemas de Seguridad Social. De este modo, la protección social se presenta como un potente instrumento al servicio de las personas, que deben tener acceso a un conjunto básico de bienes, servicios y transferencias que les

permitan salir del estado de pobreza o de vulnerabilidad social. Se trata de una protección que promueve una situación que permita el acceso a las personas a un conjunto básico de prestaciones de salud, a contar con seguros de ingresos mínimos y seguros de ingresos derivados del acceso a las pensiones de vejez y discapacidad. Esta protección deberá asegurar su suficiencia, como mínimo, teniendo en cuenta el nivel de pobreza en cada ámbito nacional. Sin duda, se aboga por un modelo de cohesión social que supone irremediablemente un mecanismo corrector de la desigualdad, pudiendo contribuir de manera efectiva a la generación de riqueza y al propio estímulo de la economía.

Sin duda, se defiende **la propia integración de la protección social desde la perspectiva del derecho humano a la Seguridad Social**. Dicho derecho se reconoce en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en sus artículos 22 y 25, así como en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en sus artículos 9, 11 y 12. Precisamente, la observación general núm. 19 del CDESC, relativa a la interpretación del art. 9 del Pacto, reconoce la importancia de la Seguridad Social para la garantía de la dignidad humana y enfatiza el papel de los Estados en la materia. Los sistemas nacionales de Seguridad Social deben dar prioridad a su progresivo reconocimiento, a pesar de los grandes obstáculos financieros que cuestionan la viabilidad dicho derecho humano. En este sentido, se indica que el carácter progresivo de la aplicación del derecho a la Seguridad Social no debe servir de cauce o pretexto para el incumplimiento de la debida protección social.

Ciertamente, la propia escasez de recursos no vendría a eximir a los Estados del cumplimiento de sus obligaciones mínimas respecto a la observancia del derecho a la Seguridad Social. Nos estamos refiriendo a la necesidad de asegurar el acceso a un conjunto de bienes y servicios definido a nivel nacional, que permitan la atención de la salud. De igual modo, se deberán contemplar mecanismos de seguridad social básica y asegurar los ingresos mínimos en virtud de prestaciones sociales. Esta protección deberá satisfacer, en definitiva, el acceso a la alimentación, la educación, los cuidados y cualesquiera otros bienes y servicios necesarios. También se demanda una seguridad básica de ingresos para las personas en edad activa, que no puedan obtener ingresos suficientes y responder a las contingencias de enfermedad, desempleo, maternidad e invalidez. Y, por último, una seguridad básica de ingresos para las personas mayores en edad de retiro laboral, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional.

En este sentido, la Recomendación núm. 202 OIT, sobre Pisos de Protección Social de 2012, subraya la necesidad de asegurar el derecho a la Seguridad Social a nivel global. Se reafirma, pues, el derecho a la Seguridad Social como un derecho humano, ya que la Seguridad Social es una fórmula de protección importante para contener y prevenir la pobreza, la desigualdad, la exclusión social y la inseguridad social. Asimismo, se vendría a permitir la promoción de la tan ansiada igualdad de oportunidades, apoyando la transición del empleo informal al empleo formal. Todo ello, sin duda, supone reafirmar los propios objetivos de la Declaración de Filadelfia y la reiterada Declaración OIT sobre justicia social para un globalización equitativa de 2008.