

ESTABILIDAD Y SEGURIDAD DEL EMPLEO Y EL TRABAJO DECENTE

Jorge F. Pérez-López¹

La OIT define el trabajo decente como “oportunidades para que hombres y mujeres obtengan trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.”² Los principios básicos del trabajo decente son universales – aplican a hombres y mujeres en todas partes, cualquiera que sea su ocupación, industria o escenario.

La promoción de OIT del trabajo decente se está llevando a cabo a través de varias formas y medios, lo que la OIT llama “La Agenda de Trabajo Decente.” Una de las tareas específicas de la OIT en promocionar la Agenda de Trabajo Decente ha sido definir la medición del trabajo decente que permita la valoración a nivel nacional de su progreso en el tiempo y la comparabilidad internacional.

Medición de Trabajo Decente

Según la OIT, las características del trabajo decente más comúnmente señaladas por los trabajadores son:³

1. Oportunidades de Trabajo
2. Trabajo Aceptable
3. Remuneración adecuada y trabajo productivo
4. Jornada laboral decente
5. Estabilidad y seguridad del empleo
6. Trato justo en la contratación y trabajo
7. Ambiente de trabajo seguro
8. Protección social
9. Balance del trabajo con la vida familiar
10. Diálogo social y relaciones laborales

¹ Director Ejecutivo, Fair Labor Association (FLA), Washington, D.C. Trabajo presentado para el Foro Internacional Múltiple de Partes Interesadas, “Trabajo digno en las industrias textil y de confecciones del Perú: Retos y oportunidades,” Lima, Perú, 20 y 21 de marzo de 2012.

² *Decent Work: Report of the Director General, International Labor Conference, 87th Session, (El Trabajo Decente: Reporte del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo), 87^a Sesión 1999.*

³ Richard Anker, et al., *Measuring Decent Work with Statistical Indicators (La Medición del Trabajo Decente con Indicadores Estadísticos)*, Statistical Development and Analysis Unit, Policy Integration Department, ILO, 24 July 2002, p. 11. <http://www.ila.org.pe/proyectos/observatorio/maerial/anker.pdf>.

Para fines de este foro, el punto 5 antes mencionado, “Estabilidad y seguridad del empleo” es el más relevante.

Así, un reporte de la OIT manifiesta:

Es muy grave para la mayoría quedarse sin trabajo y no cabe duda de que la estabilidad laboral es un factor importante del trabajo decente para la mayoría de las personas. La pérdida del trabajo conlleva pérdida económica mas allá de la pérdida de remuneración, aunque se encuentre trabajo rápidamente. Cambiar de trabajo interrumpe el proceso de acumulación de capital humano y, probablemente deja inservibles los conocimientos y habilidades adquiridos en el trabajo perdido. Cambiar de trabajo también frecuentemente interrumpe el acceso a las prestaciones, particularmente a las pensiones. Por último, el cambiar de trabajo perturba otros aspectos de la vida personal. Por ejemplo, toda la familia se podría ver obligada a mudar para encontrar o acoplarse a un nuevo trabajo. Además, la amenaza de pérdida de trabajo causa estrés.⁴

Los trabajos temporales son menos estables y seguros que los trabajos permanentes o por tiempo indefinido y, bajo las mismas condiciones, son menos benéficos para los trabajadores.

Empleo Precario

Una característica de la economía global que presenta un gran desafío es el aumento del empleo precario.

Trabajo precario se refiere a “empleo caracterizado por contratos de trabajo atípicos, con limitados o inexistentes beneficios sociales y nulas prestaciones, un elevado nivel de inseguridad laboral, reducido nivel de permanencia en el empleo, bajos salarios y un alto riesgo de lesiones y enfermedades profesionales. Desde el punto de vista del trabajador, el trabajo precario se refiere a trabajo incierto, impredecible y riesgoso.”⁵

El crecimiento del empleo precario tiene severos costos para los trabajadores, según Evans y Gibb. Estos costos incluyen la pérdida de protección y un aumento en la inseguridad del empleo y la pérdida de influencia individual y colectiva sobre las condiciones de trabajo, el ritmo de trabajo y los salarios. Evans y Gibb también alegan que el distanciamiento de las relaciones de trabajo normales afecta de modo distinto a hombres y mujeres, ya que los trabajos desempeñados por mujeres son desproporcionadamente precarios y conllevan un mayor riesgo de menores horas de trabajo, bajos salarios y acceso limitado a prestaciones; en su opinión, el trabajo precario contribuye a la brecha en salarios que existe entre hombres y mujeres.⁶

⁴ Anker, et al., p. 38.

⁵ John Evans and Euan Gibb, *Moving from Precarious Employment to Decent Work (El Cambio del Empleo Precario al Trabajo Decente)*, Global Union Research Network, Geneva, ILO, 2009, p. 2.

⁶ Evans and Euan, p. 5.

FLA y el Empleo Precario

Desde el 2009 hasta el 2011, Fair Labor Association (FLA) emprendió una revisión integral de su Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento. El nuevo Código de Conducta cuenta con numerosas características que ofrecen más protección a los trabajadores.

Un cambio importante al Código de Conducto del Lugar de Trabajo fue la inclusión de un nuevo elemento al código nombrado Relación Laboral.⁷ Este nuevo elemento del código manifiesta que: “Los empleadores adoptarán y se apegarán a las reglas y condiciones de trabajo que respeten a los trabajadores y que como mínimo salvaguarden sus derechos bajo las leyes y reglamentos laborales y seguridad social nacionales e internacionales.” Las nuevas Normas de Cumplimiento correspondientes a este elemento del Código son:

- Requerir a los lugares de trabajo poner en práctica políticas y procedimientos relacionados al manejo generalizado de recursos humanos y a las funciones específicas de manejo, organizadas a lo largo del ciclo de vida del empleo, incluyendo reclutamiento y contratación, términos y condiciones de empleo, administración de la compensación, prestaciones y horas de trabajo, relaciones industriales, reglamento de trabajo y disciplina, desarrollo de habilidades, manejo de la seguridad y medio ambiente, terminación de empleo y reducción de personal.
- Hacer mayor énfasis en los procesos de reclutamiento y contratación, inclusive cuando se utilicen agencias de empleo, para asegurar mayor protección para los trabajadores.
- Enfatizar las protecciones de empleo y lugar de trabajo para los trabajadores precarios, en particular trabajadores migrantes, contratistas y eventuales.

El Glosario de Términos anexo a las Normas de Cumplimiento define el Empleo Precario como: “Acuerdos de trabajo donde la seguridad laboral, considerada como uno de los elementos principales del contrato de trabajo, es carente. El término incluye contratos de trabajo temporales y por periodo fijo, trabajadores en casa, contratistas y eventuales.”

Normas de Cumplimiento FLA dirigidas al Empleo Precario

Tres de las nuevas normas de cumplimiento de FLA son particularmente relevantes al empleo precario y el excesivo e injusto uso de los contratos de corto plazo.⁸

Norma de Cumplimiento de Relaciones Laborales No. 5 (ER.5), titulada “Reclutamiento y Contratación/Prácticas de Agencias de Empleo,” afirma inequívocamente que los empleadores afiliados a FLA no utilizarán agencias de empleo que emplean numerosas controvertidas

⁷ El Código de Conducta y Normas de Cumplimiento FLA se están disponibles en <http://www.fairlabor.org/es/our-work/labor-standards>.

⁸ No se pretende hacer aquí un análisis exhaustivo de las normas de cumplimiento que se relacionan con el empleo precario. Las normas que se han seleccionado en este trabajo tienen relevancia especial para la agenda de este foro.

prácticas, incluyendo el empleo precario. Por lo tanto, la norma señala (énfasis en cursiva añadido por el autor):

ER.5 Reclutamiento y Contratación/Prácticas de Agencias de Empleo

Los empleadores no utilizarán agencias de empleo que emplean prácticas como:

- ER.5.1 utilizando información falsa para reclutar trabajadores;
- ER.5.2 restringir la libertad de movimiento de sus trabajadores;
- ER.5.3 obligar a los trabajadores a pagar cuotas de reclutamiento y/o contratación;
- ER.5.4 proveer vivienda inadecuada;
- ER.5.5 restringir el tránsito de los trabajadores;
- ER.5.6 proveer empleo precario;*
- ER.5.7 negar a los trabajadores una copia del contrato de trabajo en su idioma natal que establece los términos generales y condiciones de contratación y empleo;
- ER.5.7.1 para trabajadores migrantes, una copia debe ser proporcionada antes de la partida de su ciudad natal;
- ER.5.8 tomar posesión o control de los documentos de identificación de los trabajadores tales como pasaportes, documentos de identidad, permisos para trabajar, y otros documentos legales personales;
- ER.5.9 proveer para las sanciones financieras; y
- ER.5.10 castigar a los trabajadores por la terminación del empleo.

En conjunto, la Norma de Cumplimiento de Relaciones Laborales No. 8(ER.8), llamada “Reclutamiento y Contratación/Condiciones de Contratación de Trabajadores Contratistas o Temporales,” y la No. 9 (ER.9) titulada “Reclutamiento y Contratación/Uso Inválido de Trabajadores Contratistas, Eventuales o Temporales” establecen importantes límites al uso excesivo e injusto de los contratos de corto plazo.

ER.8 Reclutamiento y Contratación/Condiciones de Contratación de Trabajadores Contratistas o Temporales

Los empleadores pueden emplear trabajadores contratistas o temporales solo si el trabajo por contrato o temporal es permitido por las leyes nacionales y una de las siguientes condiciones se cumpla:

- ER.8.1 la fuerza laboral permanente de la empresa es insuficiente para cumplir con el volumen de órdenes inesperado o inusualmente;
- ER.8.2 circunstancias excepcionales, que pueden tener como resultado una gran pérdida financiera si la entrega del producto no se realiza a tiempo; o
- ER.8.3 el trabajo requerido está fuera de la experiencia profesional de la fuerza laboral.

ER.9 Reclutamiento y Contratación/Uso Inválido de Trabajadores Contratistas

Los empleadores no podrán:

ER.9.1 usar trabajadores contratistas/eventuales/temporales en base regular a largo plazo o múltiples plazos cortos;

ER.9.2 emplear trabajadores contratistas/eventuales/temporales como un medio para apoyar las necesidades de negocio normales en base continua o como una práctica de empleo regular; o

ER.9.3 hacer uso excesivo de contratos de tiempo fijo o esquemas en donde no hay una intención real de impartir habilidades o proveer un empleo regular.

Es decir, la Norma de Cumplimiento ER.8 establece condiciones objetivas que un empleador tendría que cumplir para que se le permita emplear trabajadores contratistas o temporales, mientras que ER.9 establece criterios objetivos que un empleador debe cumplir para justificar el empleo de trabajadores contratistas, eventuales o temporales o para renovar los contratos a corto plazo.

El Preámbulo del Código de Conducta FLA es claro sobre las obligaciones de los afiliados:

Las compañías afiliadas a la FLA deben cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables en el país en el cual se emplean los trabajadores y a implementar el Código de Conducta del Lugar de Trabajo en sus instalaciones pertinentes. Cuando surjan diferencias o conflictos en los estándares, se espera que las compañías afiliadas apliquen el estándar más alto.

Observaciones Finales

La estabilidad y seguridad en el empleo es muy importante para la sostenibilidad a largo plazo en las cadenas de producción y es esencial para garantizar el trato justo de los trabajadores. Se prefiere una relación de trabajo con contrato de trabajo regular e indefinido que cuente con beneficios adecuados, lo cual la FLA fomenta entre sus afiliados. Existen circunstancias en las cuales otras formas de empleo podrían ser necesarias para cumplir con necesidades de corto plazo o cubrir brechas, sin embargo es necesario que estas instancias se limiten y controlen para prevenir su mal uso en perjuicio de los trabajadores.