



Trama. Revista de Tecnología, cultura y desarrollo
Escuela de Ciencias Sociales
vol. III, #1, junio 2012
ISSN 1659-343-X

¿El trabajo dignifica al hombre o la persona humana dignifica al trabajo?

Por: M.Sc. Martha Calderón Ferrey¹

Abstract

This article is a reflexion about the concept of decent work, coined by the International Labor Organization in 1999. This concept could also be defined as dignified work. The concept of decent work has the intention of protecting the rights of the working human person. These rights are newly threatened by the currents of thought that back globalized markets, efficient production at low labor costs, and abolition of warranties for workers. Furthermore, the latter are currently seen as hurdles for free commercial competitiveness.

Resumen

Reflexión entorno al concepto de Trabajo Decente que ha sido acuñado a partir de 1999, por la OIT y, que bien podría definirse como trabajo digno. El Trabajo Decente procura salvaguardar los derechos de la persona humana trabajadora, amenazados nuevamente, ahora por las corrientes de pensamiento que impulsan la globalización de mercados, la producción más eficiente con bajos costes laborales y la abolición de garantías laborales que son vistas como obstáculos a la libre competencia comercial.

Palabras Claves

Trabajo decente, trabajo digno, discriminación, derechos humanos, dignidad humana, garantías laborales.

¹ Máster en Derecho Laboral y de la Seguridad Social por la UNED, candidata a doctora en derecho por la UNED. Imparte los cursos de Desarrollo Tecnológico y Sostenibilidad y de Derecho Laboral en el ITCR y es Directora de la Escuela de Ciencias Sociales del ITCR.

INTRODUCCIÓN

La naturaleza de la persona humana le impulsa al desarrollo en múltiples y variados ámbitos, todos ellos fundamentales para su salud física y mental, pero las fuentes de financiamiento para promover el desarrollo de sus actividades provienen casi exclusivamente de su salario. Así pues, su desarrollo integral y el su familia depende de su trabajo, lo cual explica el por qué, el concepto de trabajo decente se fundamenta en el reconocimiento de la dignidad humana y procura la justicia social.

El concepto de trabajo decente no es novedoso para la OIT. Desde 1919 su misión ha sido velar porque las relaciones laborales, -que se desarrollan en el mundo entero y particularmente dentro de los países miembros,- procuren la armonía entre el crecimiento económico de los Estados y de los sectores productivos, con la garantía de mejores condiciones laborales para las y los trabajadores, que les aseguren el anhelado desarrollo integral.

La propuesta de trabajo decente que lanza la OIT en 1999, reconoce el derecho fundamental del ser humano a contar con un trabajo...con un trabajo de calidad. Con ello se pretende indicar que el concepto de trabajo decente está referido a criterios de justicia en las relaciones económicas, sociales y laborales que se dan entre los actores sociales, y no a criterios éticos de bondad y maldad. Así pues, al hablar de Trabajo Decente, hacemos referencia no solo al acceso a puestos de trabajo sino a la exigencia de que dichos puestos sean justamente remunerados; es decir que el salario que se perciba sea, además de equitativo, proporcional a la función desempeñada, y que se dé bajo condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad.

1.- DIMENSIONES DEL CONCEPTO "TRABAJO DECENTE"

Con la Declaración de Filadelfia, la OIT asume la misión de abogar por un trabajo que reúna condiciones de libertad, de dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades para todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o género, en reconocimiento de su derecho a perseguir el bienestar material y su desarrollo espiritual; es decir, su desarrollo integral.

En el contexto de la globalización de mercados, donde algunos consideran que las leyes del mercado son capaces por sí solas de promover el crecimiento, y son casi suficientes para asegurar la estabilidad social

y la democracia política (GRUMIAU, 2001), promoviendo la transferencia al mercado mismo, de las funciones del Estado en materia de su regulación, -con todas las consecuencias de carácter social que esta liberalización acarrea- la realidad ha sido muy distinta. Los beneficios, de carácter económico, no se han distribuido de manera equitativa entre los Estados partícipes de este proceso y esta inequidad también ha sido la tónica a lo interno de cada país. "Los beneficiados han sido los sectores que están en mejores condiciones de adaptarse a las nuevas reglas que imponen los procesos de apertura de las economías. En resumen, las expectativas se han cumplido a medias. Se han creado oportunidades pero, lamentablemente, no se han distribuido en forma adecuada." (BRU, 2004)

La nueva arquitectura financiera, a que hacía referencia el Director General de la OIT en su Informe Anual de 1999, debe ir más allá del crecimiento económico de manera que, a partir del estado actual del desarrollo social de cada país dentro del contexto regional en que está imbuido, considerando su entorno social y político y, el fortalecimiento de las políticas de protección social y de diálogo social, se procuren las medidas compensatorias que permitan contrarrestar o minimizar los efectos negativos de la globalización y potenciar sus efectos positivos, mediante políticas de redistribución que faciliten el crecimiento económico con desarrollo social, es decir que garanticen la justicia social.

Estas políticas de crecimiento económico con desarrollo social no pueden configurarse, si no es a partir de la garantía del trabajo decente para todos los trabajadores. Según lo definiera el Director General de la OIT, (OIT, 1999) "el trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el dialogo social." La promoción del trabajo decente no está referida como algunos pretenden a la creación únicamente de puestos de trabajo, se busca además, que éstos tengan condiciones aceptables para el desarrollo integral del trabajador en su dimensión de ser humano, digno y sujeto de derechos individuales y colectivos fundamentados en esa misma dignidad.

Más aun, el compromiso de la OIT con el trabajo decente, está referido a las condiciones que deben prevalecer en cualquier relación en la cual un individuo preste sus servicios a otro, con independencia de que entre estos exista una relación laboral. Esto quiere decir que el concepto de trabajo decente no está referido exclusivamente al empleo, sino que abarca también a la ocupación. Esta idea es claramente expuesta por Brú (2004) cuando, en relación al concepto de trabajo decente expone: "aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad, estabilidad y respeto a la dignidad humana".

Los puestos de trabajo, en el mundo entero, han dejado de reunir las condiciones adecuadas para

el desarrollo integral del trabajador y nos encontramos como, la misma legislación proteccionista de otros tiempos, ha empezado a sufrir modificaciones que atienden las demandas de eficiencia y competitividad que exigen los sectores patronales de los diferentes Estados. Sabemos que el modelo globalizante que predomina hoy, predica la reducción del Estado, la privatización de las actividades económicas y la apertura a la inversión extranjera. Las consecuencias de éste se han hecho sentir en los sectores más vulnerables de la sociedad, reduciendo su capacidad de consumo y excluyéndolos de los procesos de crecimiento económico, con la reducción del mercado laboral y el incremento del sector productivo informal.

El deterioro del nivel de vida de las sociedades, debe revertirse mediante el fortalecimiento de programas o infraestructura que atienda las necesidades esenciales de los sectores más golpeados por la distribución de la riqueza, solo así podremos hablar de desarrollo; ya que desarrollo implica no solamente el crecimiento económico, el ingreso per cápita de un Estado, sino además, el desarrollo social. En ese entendido, la garantía de un trabajo decente para todos los trabajadores es además, una garantía de justicia social, toda vez que el trabajo, es la fuente de riqueza, -o de subsistencia en la mayoría de los casos,- del ser humano y como tal debe permitirle al trabajador su desarrollo integral. En este sentido el concepto de trabajo decente puede identificarse con el concepto de trabajo digno, en el tanto garantiza el respeto a la dignidad de la persona humana trabajadora y cada una de sus dimensiones se concatena estrechamente con los derechos fundamentales que le son propios.

El o la trabajadora manual o intelectual, es productora de bienes o de servicios y, en muchos casos es además, generadora de conocimiento e impulsora del desarrollo científico y tecnológico, sin dejar nunca de ser persona humana, única condición que le acompaña desde la cuna hasta la tumba. Así entonces, la presencia de remuneración justa, bajo condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la condición humana, por sí solas no configuran el Trabajo Decente, es preciso además que las condiciones de trabajo sean capaces de satisfacer las necesidades intrínsecas al ser humano, potenciando su superación personal, la felicidad, garantizando tiempo para la recreación, el esparcimiento, la vida familiar, etc.; es decir, permitiéndole su desarrollo integral como ser humano.

En el concepto de Trabajo Decente se distinguen varias dimensiones entrelazadas alrededor del principio general de la dignidad humana y que son reflejo del respeto a los derechos fundamentales del ser humano.

a.- La igualdad.- La lucha contra la discriminación social que sufren algunos grupos dentro del colectivo social, parte del principio de la igualdad esencial de todas las personas humanas, sin distinción de ninguna naturaleza y de la injusticia que entraña su segregación o exclusión en virtud de prejuicios sociales que atienden a elementos de diferente naturaleza.

A través de la historia de la humanidad, los distintos grupos sociales han segregado y discriminado a algunos de sus integrantes, partiendo de que los elementos que los diferencian del colectivo discriminador les aseguran a estos últimos la superioridad justificando así, la discriminación y la exclusión. Ejemplo de ello encontramos en el Imperio Romano donde los ciudadanos eran considerados superiores a los individuos de los pueblos conquistados, al punto que existía el *ius civilis* y el *ius gentium*. Esto no significa que los criterios de discriminación sean naturales, sino que -por el contrario,- lleva a concluir que las personas humanas tenemos muchas diferencias entre nosotros y que a pesar de éstas somos esencialmente iguales. Por lo tanto, cualquier tipo de discriminación no solo deja traslucir los prejuicios que cultiva una sociedad en particular, sino que la perjudica al desaprovechar la riqueza que proviene de los individuos excluidos o discriminados.

b.- La Seguridad.- Es una condición esencial del trabajo decente que le permite al trabajador el desarrollo integral con respeto a su dignidad humana, por cuanto persigue proveerle de seguridad desde tres ángulos distintos:

Estabilidad: la urgencia de contar con un trabajo estable obedece a la necesidad de las y los trabajadores de garantizarse los recursos y condiciones para su propio desarrollo económico social y el de su familia. Los Estados deben abrir opciones de capacitación, que permitan a sus ciudadanos actualizar, fortalecer o adquirir los conocimientos necesarios para colocarse en puestos de trabajo adecuados para impulsar su desarrollo individual y social, ya que bajo el modelo económico prevaleciente, la capacitación se convierte en un elemento indispensable para que el trabajador pueda acceder y mantener su puesto de trabajo. En ese sentido vale destacar que "Los esfuerzos que realizan los Estados para alcanzar el trabajo decente, no pueden agotarse en la promulgación de normativa que prohíba y sancione las prácticas discriminatorias, sino que se deben impulsar políticas económicas y sociales que le permitan a todos los individuos, contar con herramientas apropiadas para vincularse al mundo del trabajo teniendo efectivo acceso a mejores puestos de trabajo. Por otra parte, la importancia de la formación profesional viene siendo reconocida crecientemente. Por un lado se la proclama como derecho fundamental de los trabajadores; por

otro, se genera un fuerte consenso en torno a la idea de que la vía alta de la competitividad económica se basa en el valor agregado, la calidad y el denominado “capital humano”; al mismo tiempo, la capacitación es reconocida como un factor de empleabilidad y en cuanto tal, se erige en elemento central de las políticas de empleo. Todo lo cual se incrementa aún más con la difusión de las tecnologías informáticas y el advenimiento de la denominada sociedad del conocimiento” (CINTERFOR, 200---

Seguridad Ocupacional: el entorno en el cual el trabajador presta sus servicios debe proveerle condiciones mínimas de seguridad y protección a su salud, de tal suerte que su integridad física sea garantizada mediante la minimización de riesgos. La capacitación en el manejo seguro de los productos o herramientas propias de su desempeño laboral, el equipo de protección, la señalización de las zonas riesgosas del lugar de trabajo, el acceso a planes de contingencia, la capacitación para el manejo del estrés, espacios para la ingesta de alimentos higiénicos y adecuados, la atención médico-hospitalaria son, entre otras, medidas indispensables para garantizar la calidad de vida de las y los trabajadores. Dentro de esta idea debe quedar contenida la licencia de maternidad, que permite a la madre trabajadora un fuero particular de estabilidad laboral e indemnización y cobertura de costos de salud, durante un período antes y después del parto.

Seguridad Social: Los mecanismos que permitan a los ex trabajadores, vivir dignamente una vez que su edad o su estado de salud no les permita servirse de su propio trabajo para financiar su mantenimiento, son esenciales para garantizar la justicia social. En este sentido, los sistemas de pensiones adecuados a la infraestructura social provista por el Estado, a la expectativa de vida de cada sociedad concreta, al ciclo productivo del ser humano y a la masa de los trabajadores activos, que está relacionada con los índices de natalidad, tiene su verdadero impacto en los trabajadores activos, pero son indispensables para lograr la justicia social.

c.- **La Dignidad Humana.**- Es un atributo de toda persona y su reconocimiento es condición previa para el reconocimiento de los derechos humanos que al igual que la dignidad son inherentes a la naturaleza humana. La persona humana nace con ellos, no es la sociedad quien se los otorga, pero sí depende de la sociedad el reconocimiento y el respeto a la dignidad del ser humano, por ello han sido preceptuados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en las distintas normas constitucionales de los Estados modernos. Toda forma de discriminación o trato inequitativo constituye una negación de los derechos

humanos y de la dignidad, por ser un acto de incivildad. Los actos que, justificados en los prejuicios sociales, promueven la exclusión de los miembros de determinados colectivos sociales, violan la dignidad humana y entrañan injusticia social. (ARAMAYO, 2004)

d) La Libertad.- El respeto a la libertad del ser humano trabajador es otro de los requisitos indispensables del concepto de trabajo decente. Esta se refiere no solo a la libertad física de que debe gozar el individuo, la garantía de poder externar sus pensamientos y creencias sin censuras, dentro de los límites de respeto a que también tienen derecho otros miembros del colectivo social y, la posibilidad de autodefinir su propio comportamiento, libre de condiciones esclavizantes en el desempeño de sus labores; sino que está referido a su posibilidad de negociación efectiva, a la posibilidad de acceso a desempeñarse en uno u otro sector productivo, al ejercicio de su libertad de afiliación sindical y al reconocimiento del sindicato como una organización negociadora de mejores condiciones sociales y económicas para los trabajadores.

La libertad sindical, además de ser reflejo de la libertad de asociación del trabajador, garantiza a los trabajadores la unidad en la búsqueda de garantías laborales que den satisfacción a sus intereses particulares y constituye un reconocimiento al mecanismo legal con que cuentan los trabajadores para reivindicar sus derechos. Desde esta perspectiva, la garantía de la libertad sindical y los procesos de negociación colectiva son instrumentos adecuados, en manos de los trabajadores, para alcanzar garantías y obtener el reconocimiento de derechos laborales que vengan a mejorar las condiciones de trabajo, fortaleciendo las condiciones propicias para el trabajo decente, y alcanzando de esta manera la justicia social a través de la redistribución de los recursos que la empresa obtiene en el proceso productivo.

Pero además, la libertad sindical fortalece el diálogo social, ya que permite el fortalecimiento de los sindicatos, representantes por antonomasia de los trabajadores, a través de los cuales se logran discusiones y pactos, respetuosos de las necesidades y aspiraciones de los trabajadores y consecuentes con los intereses de los productores y del Estado, representante del interés de la colectividad.

e) La Empleabilidad.- La capacidad de la persona humana trabajadora, de mantener su puesto de empleo y en caso de perderlo, encontrar a corto plazo un nuevo empleo bajo condiciones similares; es decir, en condiciones que garanticen el desarrollo integral del trabajador, se denomina empleabilidad. Esta capacidad es mucho más amplia que la continuidad de la relación de trabajo, garantizada por las

leyes laborales en algunos países. Está relacionada con la capacitación necesaria de las y los trabajadores, para optar por mejores puestos de trabajo, con la generación de nuevas plazas de trabajo, e incluso con políticas crediticias que alienten el desarrollo empresarial. Mientras los trabajadores no tengan garantía de empleabilidad, no podemos interpretar que se hayan alcanzado condiciones de trabajo decente.

La productividad y la competitividad de las empresas, son factores indispensables para elevar el nivel de vida de una sociedad, siempre y cuando junto a estos se creen condiciones de trabajo decente para todas las personas. Comenta el Profesor Bru, (2004) que el incremento de la productividad contribuye a impulsar el crecimiento económico y favorece el aumento de la competitividad de las empresas, incrementando a su vez, la cantidad y la calidad de los puestos de trabajo. Cuando por el contrario, la reestructuración de las empresas busca aumentar la productividad y la competitividad, reduciendo los costes laborales, se producen efectos contrarios, pues se desencadenan climas de inestabilidad social producto de la injusticia cimentada en la inequitativa distribución de la riqueza generada.

Dentro del pensamiento empresarial y comercial imperante, el sector informal ha venido en aumento debido a la exclusión de muchos trabajadores de los puestos de trabajo, en razón a su falta de capacitación, la disminución de puestos de trabajo producto de la tecnificación del sistema productivo, que desplaza mano de obra y, por último, las empresas en su búsqueda de consolidarse en el mercado, destinan su capital a las actividades esenciales de la empresa, dejando actividades secundarias o suplementarias a la contratación externa, ya sea a través de la figura del subcontrato o del outsourcing.

2.- ERRADICACIÓN DE LAS FORMAS DE EXPLOTACIÓN LABORAL

La experiencia laboral de la humanidad se encuentra colmada de ejemplos de explotación del hombre por el hombre, en procura de acrecentar su poder económico. Actualmente, la OIT lucha tenazmente por erradicar dos formas particulares de explotación laboral, sin obviar otras que aun subsisten en distintos Estados: el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Se trata éstas y, particularmente la primera, de las formas más aberrantes en que el hombre viola los derechos fundamentales de otros seres humanos, en la búsqueda de aumentar sus ingresos sobre la reducción de los costos laborales.

Trabajo Infantil: En la defensa del Trabajo Decente, resulta inaceptable el trabajo infantil, no

solamente por las condiciones desmejoradas en que se da éste, sino porque resta a los menores trabajadores la posibilidad de estudiar, de desarrollarse socialmente como tales, aprendiendo paso a paso a transformarse en adulto, lo que a la postre les significa llegar a la edad adulta careciendo de los conocimientos, aptitudes y actitudes necesarios para insertarse exitosamente dentro del campo laboral y condenándolos a acceder a puestos de trabajo mal remunerados y poco estimulantes.

El deterioro de las condiciones económicas y sociales impulsa a muchos menores, tanto en los países desarrollados como en los no desarrollados a incorporarse al trabajo, aun antes de cumplir la edad mínima para trabajar. Su realidad laboral es inferior a la de otros trabajadores adultos que realizan un trabajo similar, pero que reciben una paga mayor, su exposición a los riesgos laborales es mucho mayor, por el uso de herramientas que no fueron diseñadas para ser accionadas por niños y, por su propia inexperiencia que los hace ser incautos en la valoración de los riesgos.

Pero además, pagan a largo plazo su culpa de ser pobres y explotados, ya que el acceso a la educación se ve restringido y en muchos casos imposibilitado, debiendo abandonar sus estudios antes de concluir el ciclo educativo, para destinar su tiempo y esfuerzo al trabajo; lo que les asegura para el resto de sus vidas la negación a los mejores puestos de trabajo, debiendo conformarse con aquellos peor remunerados y que requieren un mínimo de calificación. Esta realidad viene a perpetuar la pobreza, no solo de los individuos, sino de la sociedad misma, que se ve condenada a contar con "mano de obra barata", desperdiciando la oportunidad de lograr el crecimiento económico con desarrollo social.

El trabajo infantil es parte del círculo vicioso de la pobreza: ésta impulsa a los menores a trabajar y el trabajo infantil, al impedir al niño el acceso a la educación, le condena a la pobreza, pues le niega herramientas fundamentales para acceder a mejores puestos de empleo, herramientas que el conocimiento le puede proveer.

Trabajo Forzoso: En ese mismo sentido podemos referirnos al trabajo forzoso, el cual atenta contra la libertad de elección del trabajo y contra la dignidad humana que implica el respeto a la persona humana en su integridad física, moral, mental y espiritual. Toda forma de imposición a la voluntad legítima del ser humano, es violatoria de sus derechos fundamentales e irrespetuosa la dignidad del ser humano trabajador, pues desconoce su capacidad cognitiva y volitiva. En ese sentido, la trata de personas es una de las formas

más aberrantes del trabajo forzoso.

En el año 2001 la OIT creó el programa Especial de Acción para combatir el Trabajo Forzoso, que se conoce como SAP-FL. Este Programa analiza distintos aspectos relacionados con el trabajo forzoso, que incluyen desde la falta de empleos de calidad, bajo condiciones de trabajo decente en las comunidades de origen de quienes sufren este flagelo, el apoyo a los trabajadores recién liberados y el impulso a organizaciones que a lo interno de los Estados, promuevan legislaciones eficaces para erradicar el trabajo forzoso.

Vale la pena destacar que son las poblaciones de inmigrantes indocumentados o ilegales, los más vulnerables a sufrir de trabajo forzoso, lo que obliga a los distintos sectores sociales a estar alerta para erradicar del seno de sus sociedades, este tipo de violación a los derechos humanos, ya que ningún Estado que tolere o soslaye la problemática del trabajo forzoso, puede llamarse a sí mismo, respetuoso de los derechos humanos.

La discriminación: Para garantizar el trabajo decente a todas y todos los trabajadores, es preciso luchar por establecer igualdad de oportunidades entre ellos. En este sentido, no basta con la sola pretensión de la remuneración igual para igual trabajo, sino procurar además, igualdad de acceso a las fuentes de empleo, y un trato equitativo al trabajador, en razón del puesto que desempeña, sin distingos de ninguna naturaleza.

Las sociedades se han encargado de predeterminedar roles específicos a sus miembros y, generalmente, a las mujeres las han excluido de las posiciones de poder, les han negado derechos fundamentales que como personas humanas les corresponden y les han obstaculizado o minimizado las oportunidades de desarrollo integral, partiendo de que la función social que les corresponde es la crianza de los niños y la atención del hogar. Este tipo de prejuicios son los que sostienen, justifican y recrean las condiciones de desigualdad a pesar de que innegablemente atentan contra la dignidad de la persona humana y se alejan de cualquier parámetro de justicia social. Sin embargo, no han sido exclusivamente las mujeres quienes han sufrido discriminación laboral. También la padecen otros colectivos sociales en razón de su raza, de su nacionalidad, de su preferencia sexual o de su condición socioeconómica. En síntesis, la persona humana siempre ha encontrado en las diferencias que tiene con sus congéneres, motivo de discriminación.

En razón de lo dicho, las condiciones equitativas a los trabajadores deben partir del principio de

justicia, y tal como dijera Aristóteles, no hay peor injusticia que tratar a los iguales como desiguales o como iguales a los desiguales. Así entonces, siendo que la interpretación adecuada del trabajo decente tiende a la garantía de la justicia social, la lucha contra la discriminación en el empleo es una parte del bienestar común que se busca, la cual repercute activamente sobre el conglomerado social e impacta de manera directa la paz social.

3.- EL TRABAJO DECENTE EN COSTA RICA

Ciertamente la legislación laboral costarricense, conserva normas proteccionistas para los trabajadores, pero estas se circunscriben a las relaciones laborales típicas. Es decir a aquella relación jurídica en la cual una persona física presta sus servicios de manera subordinada y remunerada a un empleador.

Sin embargo, según lo reveló la encuesta de hogares (INEC, 2002) la reciente experiencia de Costa Rica no es ajena a la vivida por el resto de Latinoamérica. La mayoría de los nuevos puestos de trabajo se crean en las pequeñas y medianas empresas (PYMES), lo que compromete al Estado a tutelar el aumento de la productividad y la competitividad, mediante estrategias de capacitación y acompañamiento. Sin embargo, el compromiso prioritario del Estado debe dirigirse a promover el Trabajo Decente mediante el respeto a los derechos y principios fundamentales en la relación de trabajo y a la aplicación efectiva de la legislación laboral conforme a las normas internacionales del trabajo.

El surgimiento de pequeñas empresas en muchos casos y en otros “empresas unipersonales o familiares”, no es un fenómeno casual, muy por el contrario, constituyen la respuesta ofrecida por los trabajadores desplazados a la nueva situación del mercado de manera que, ahora venden los servicios a su antiguo patrono, así como a otros empresarios que requieran de éstos, pero desde una perspectiva diferente: como trabajadores independientes. Esta nueva relación entraña injusticias sociales, ya que si bien desde una perspectiva jurídico-comercial, se trata de relaciones mercantiles sujetas al derecho civil, en la mayoría de los casos continua dándose una relación de subordinación entre el comprador del servicio o del producto de éste y quien lo realiza, amén de la dependencia económica que se mantiene entre estos.

Precisamente, es esta realidad la que ha llevado a prestigiosos laboristas a la discusión entorno a

las zonas grises de la relación laboral (ERMIDIA, 2002) y al nuevo dimensionamiento del concepto de relación laboral. Y es, a su vez lo que justifica el clamor del sector informal de ser cubierto, al menos, por la seguridad social.

Otra de las consecuencias que vive la sociedad a raíz del desplazamiento de trabajadores es el empleo parcial o subempleo que obliga a los trabajadores a desempeñarse por fracciones de una jornada plena, algunas veces en varios empleos diferentes, como manera de lograr un salario que les permita enfrentar la satisfacción de sus necesidades básicas, toda vez que se ven imposibilitados a lograr un empleo pleno por las características de los servicios que ofrecen y las necesidades del mercado.

Asimismo, y siempre entorno al acceso al empleo pleno, no podemos dejar de lado la necesidad de muchos trabajadores de emplearse en actividades, algunas veces afines, pero en muchos casos, ni siquiera similares, a aquellas en las que se han formado, debido a la escasez de puestos de trabajo vacantes en su área del conocimiento, lo cual, por supuesto trunca sus expectativas y proyectos de vida.

Si al trabajo infantil nos referimos, debemos reconocer que la historia de Costa Rica abunda en casos de trabajo infantil, desde los niños que en edad escolar acompañaban a sus padres a los cafetales para contribuir, con la recolecta del grano de oro, a la economía familiar, hasta las niñas que venían desde pueblos aledaños a las cabeceras de provincia para servir en las casas. Esta realidad fue consentida y justificada por la sociedad costarricense, siendo hasta época relativamente reciente que se alzan voces airadas en contra de la explotación laboral de nuestros menores en las calles.

El caso de la inequidad en contra de las mujeres amerita una reflexión aparte, pero baste llamar la atención en relación con el acceso a los puestos de mayor jerarquía en las empresas y organizaciones. Su trabajo y su aporte es tan evidente que ya no puede ser negado, pero aun existe resistencia en quienes no están satisfechos siendo dirigidos por una mujer. De esa forma, debe la mujer esforzarse el doble y producir aun más para que su desempeño sea valorado, siquiera de manera similar a la valoración del trabajo del varón. Ello por tomar en cuenta tan solo uno de los aspectos en que la mujer sufre discriminación, pero sabemos que va mucho más allá. Junto a su desempeño laboral están sus deberes como esposa y madre y, la obligación de la casa, que por inexplicable razón no está inscrita a su nombre pero en ellas recaen todos los quehaceres que el hogar demanda.

CONCLUSIONES

El trabajo decente es un concepto que debe estar intrínseco en toda tipo de relación laboral o disfrazada de mercantil, en la cual una persona humana brinde servicios a otra. Está relacionado con una remuneración justa, que permita al trabajador o prestador de servicios, sufragar sus necesidades y las de su familia, pero va allá de la remuneración misma. Exige fundamentalmente, la exigencia de que el servicio se preste bajo condiciones de libertad y para hablar de libertad, debemos considerar además el concepto de personalidad jurídica.

Solo aquel que ha adquirido la mayoría y que goza de capacidad cognitiva y volitiva para obligarse, puede entenderse que opta libremente por una actividad laboral. La subordinación propia de las relaciones laborales se limita a la prestación del servicio y a la jornada laboral, pues de lo contrario no podría desprenderse de ella el respeto por la libertad de la persona humana trabajadora.

La permanencia en el empleo, tutelada en los ordenamientos jurídicos bajo la figura de la continuidad o de la estabilidad en el empleo; las medidas de salud y seguridad ocupacional, la seguridad social (vejez, enfermedad y accidentes laborales) y la capacitación o actualización de conocimientos que permite a la persona trabajadora mantener la empleabilidad son elementos propios del concepto de trabajo decente y por tanto constituyen una premisa del desarrollo económico y social de los Estados.

El subempleo, el outsourcing y el fenómeno de los trabajadores independientes son figuras que cobran auge bajo los criterios de eficiencia y productividad de las empresas, pero ponen en riesgo las condiciones de tutela legal que a través de la legislación laboral se ha garantizado por varias décadas en Costa Rica.

BIBLIOGRAFIA

Brú Bautista, Enrique (2004). Globalización y trabajo decente: una estrategia productiva para más y mejores empleos. UNED. Costa Rica.

Brú Bautista, Enrique (2004). Trabajo Decente en una economía globalizada: Indicadores para su

operacionalización. UNED. Costa Rica

Organización Internacional del Trabajo (1999). Memoria del Director General de la OIT: Trabajo Decente. 87ª. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.

Ermidia Uriarte, Oscar (2002). Las zonas grises de la relación laboral. Antología de Lecturas. Programa de Maestría en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. UNED. Costa Rica.

INTERNET

Aramayo Guerrero, Blas (2004) Dignidad: Fundamento de los Derechos Humanos.

Consultado el 14 de agosto del 2008. Monografias.com

<http://www.monografias.com/trabajos10/dignid/dignid.shtml?relacionados>

Grumiau, Samuel. (2001). Las Instituciones de Bretton Woods y los sindicatos: el construir un diálogo. Revista TRABAJO Núm. 41, diciembre de 2001.

Consultado el 12 de diciembre del 2004.OIT

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/41/bretton.htm>.

CINTERFOR/OIT (2004). Formación para el Trabajo Decente.

Consultado el 12 de junio del 2008. OIT

http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/f_td/.

Organización Internacional del Trabajo (1998) Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

Consultado 21 de julio de 2008. OIT

http://web.oit.or.cr/index.php?Itemid=59&id=4&option=com_content&task=blogsection