



El Trabajo Decente en México: La estrategia de la OIT

El Trabajo Decente es el principio rector de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1999¹. Este concepto fue considerado como fundamental en los objetivos de la agenda de Desarrollo del Milenio de Naciones Unidas del 2000 y refrendado en 2015 para la [Agenda de desarrollo sostenible 2030](#).

En general, el acuerdo mundial busca articular acciones que garanticen los derechos humanos de las personas; en particular y viceversa, la OIT busca que sus acciones coadyuven a que las condiciones en las que los seres humanos trabajamos corresponda con la visión de derechos humanos.

El concepto del trabajo tiene un carácter orgánico, su importancia radica en la centralidad que tiene en la organización social, política y económica del orden mundial. Ahora bien, cuando se le añade el adjetivo “decente” denota el sentido de dignidad que toda función que una persona desempeñe a cambio de un salario debería tener. Por lo tanto, el trabajo se entiende como un espacio de realización personal, comunitario y social.

Para lograrlo la OIT propone un ejercicio constante de Diálogo Social, es decir, que los gobiernos, empleadores y trabajadores creen estrategias para garantizar que un empleo tenga una remuneración justa; que los centros de trabajo cumplan con la normatividad en materia de salud y seguridad laboral; que los trabajadores tengan acceso a la protección social mínima; que puedan organizarse de manera tal que los derechos laborales se defiendan; que se reciba capacitación permanente tanto en competencias técnicas como socioemocionales y que exista igualdad de oportunidades en el trabajo.

La estrategia de la OIT en México ha sido integrar una gama de metodologías y programas que combaten los problemas del mundo laboral que obstaculizan dicho principio, a saber: Prácticas verdes en entornos laborales (Green Jobs); el Sistema Integral de Medición a la Productividad (SIMAPRO); Prevención de los riesgos psicosociales y el bienestar en el lugar de trabajo (SOLVE); Formalización laboral (FORLAC); Seguridad y Salud en el Trabajo (SafeWork); Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) y la Formación Dual de Aprendices Calificados (Skills for employment).

Los elementos en común de estas herramientas para el desarrollo sostenible de las empresas son:

- Parten de la hipótesis que para lograr un aumento en la productividad hay que mejorar las condiciones laborales.
- Están centradas en incentivar la participación de los colaboradores para la ejecución e implementación de buenas prácticas.
- Promueven una cultura de aprendizaje continuo e innovación en la organización.
- El impacto de su implementación se obtiene a través de la medición de indicadores
- Todas trabajan en las tres dimensiones del Clima Laboral: el individual es decir, el beneficio para el colaborador; el grupal –áreas o departamentos; y el organizacional –para la empresa.

Lo interesante es que una empresa puede implementar sólo una metodología o varias, entendiendo que a mayor implementación y consolidación de éstas, son mayores los beneficios para todos. También promueven un enfoque de cadena de valor a niveles sectoriales, en México destacan el sector turismo, PYME y la agroindustria de la caña de azúcar.

En próximas publicaciones haremos un acercamiento a las dimensiones del Trabajo Decente y las experiencias de éxito que tenemos en México.

Emma Tenorio

Junio de 2016

¹ Somavia, Juan (1999) Memorial del Director General: Trabajo Decente. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>