

TRABAJO DECENTE: EN BUSCA DEL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES

Iriel Esperanza Munitz¹

Sumario: I.- Introducción. II.- Conceptualización de trabajo decente. III.- Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. Conferencia Internacional del Trabajo Reunión 109, Año 2020. IV.- Trabajo decente y registración del empleo. V.- Salud y seguridad en el trabajo. VI.- Conclusión. VII.- Referencias bibliográficas.

Palabras clave: Trabajo decente - Trabajadores - Salud

I. Introducción

El Derecho del Trabajo, desde siempre, y en la actualidad cada vez más, se encuentra en la constante búsqueda de la protección del trabajador en el desenvolvimiento del contrato de trabajo; pero no solo en lo que refiere al trabajador como dependiente sino como persona, como sujeto de derechos laborales y, sobre todo, de derechos humanos.

El trabajo decente, como concepto desarrollado en la OIT, tiene un alcance sumamente amplio, que involucra derechos fundamentales de los trabajadores, sujetos de derecho tanto como dependientes así como seres humanos.

Dicho concepto abarca numerosas cuestiones, entre las que se encuentra la no discriminación, la justicia social y el trabajo en condiciones de higiene, seguridad y de salubridad que deben ser prioritarias para la protección de los empleos y de los trabajadores.

Así, el concepto de trabajo decente expuesto hace años por el Director General de la OIT de aquel entonces, Juan Somavía, supone, entre tantas otras cuestiones, el respeto a la dignidad del trabajador antes, durante y una vez culminada la relación laboral. En esa relación donde deben primar los principios de buena fe -art. 63 de la LCT-, de progresividad -que impone el deber de ir ampliando progresivamente el nivel de tutela, que ella no se disminuya y se recuperen los derechos de los trabajadores- de no discriminación y la igualdad de trato -arts. 17 y 81 de la LCT-, de justicia social, de equidad.

Justamente al respecto de la justicia social, el Director General de la OIT, David Morse, dijo en el año 1969 al recibir el Premio Nobel de la Paz que "La construcción de un orden mundial verdaderamente pacífico basado en la justicia social es la tarea de la OIT" y que

¹ Abogada (UBP); Mediadora (Humanita Asociación Civil); Especialista en Mediación Familiar (Humanita Asociación Civil); Especialista en Derecho Laboral (UBP); Magister en Derecho Laboral (UBP); doctoranda del Doctorado en Derecho (UBP); directora de tesis de Especialización en Derecho Laboral; Jueza del Trabajo Interina en Juzgado del Trabajo N° 2, Concordia, Provincia de Entre Ríos.

la OIT desea que las personas puedan "ocupar su lugar en la sociedad como personas libres, dignas y autónomas".

En materia de protección social, la OIT colabora con los países para extender la misma a través del impulso de una rápida implementación de pisos nacionales de protección social que comprendan garantías básicas de seguridad social para asegurar un acceso universal a una atención de salud esencial y a una seguridad básica del ingreso; y también para que dichos países mejoren los sistemas de protección social existentes a fin de ofrecer progresivamente un nivel más alto de prestaciones al mayor número de personas posible.

El artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional tiene como búsqueda la protección del hombre como trabajador, como sujeto de preferente tutela constitucional, en miras a salvaguardar a la persona y a su trabajo.

Claramente, el concepto de trabajo decente engloba todos los principios de orden público internacional y nacional, los principios del derecho del trabajo, la búsqueda de igualdad, no discriminación, crecimiento personal y laboral, salud y seguridad de todo ser humano; y se vincula con establecer las condiciones en las cuales debe prestarse el trabajo en una sociedad globalizada como la que vivimos.

La finalidad del presente artículo es abordar de una manera amplia y general el concepto de trabajo decente, su alcance, su relación con los trabajadores y la salud de los mismos.

El trabajo decente aborda la temática de la creación de empleos, su registración, los derechos del trabajo, la protección social de los trabajadores, la protección de la salud de los mismos, la lucha contra la discriminación, su erradicación, la disminución y superación de la pobreza mediante un trabajo justo para las personas, los avances en materia de seguridad social, de higiene y seguridad en el trabajo, y todas aquellas cuestiones que hacen al ser humano como tal y en su condición de trabajador.

En el presente artículo se delimitarán consideraciones que vinculan el trabajo decente, un concepto tan amplio como valioso, con la salud de los trabajadores y su bienestar como trabajador en general, y ciertas posibilidades de cambio para la concreción de mayores fuentes de trabajo, en condiciones seguras y justas, para los mismos.

II.- Conceptualización de trabajo decente

Se entiende por trabajo decente a todo aquel trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de las personas trabajadoras en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración.

La OIT por su parte ha desarrollado el concepto análogo de "trabajo decente" que sintetiza todas aquellas aspiraciones de las personas trabajadoras durante su vida laboral, tales como gozar de libertad para expresar las opiniones en el trabajo; la percepción de unos ingresos justos que permitan cubrir las necesidades básicas de la persona trabajadora; ofrecer unas condiciones de seguridad a la persona trabajadora en su lugar de trabajo; asegurar una protección social; permitir la participación de las personas trabajadoras en las decisiones que les incumben o -entre otros- garantiza la igualdad de trato y oportunidades para mujeres y hombres.

Además, el trabajo decente se erige como un factor clave para alcanzar una globalización justa y reducir la pobreza y con ese espíritu, se incluye como el Objetivo 8 de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

La importancia del trabajo decente para realizar el desarrollo sostenible está puesto en dicho objetivo 8 cuya finalidad es "promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos".

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

El concepto trabajo decente implica para el trabajador encontrar oportunidades de trabajo productivo, siempre con una remuneración justa por su labor, un empleo que le brinde seguridad en el lugar de trabajo, que respete las normas de higiene en el mismo, y que además tenga en miras el desarrollo del dependiente como persona, el de su familia, la protección social para los trabajadores y sus familias, la igualdad de trato y no discriminación de los dependientes por motivos de su sexo, raza, religión, ni por ningún otro motivo.

En nuestro país, el art.7 de la Ley de Ordenamiento Laboral N° 25.877 introdujo la concepción de trabajo decente, al establecer que: "El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social promoverá la inclusión del concepto de trabajo decente en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales. A tal fin, ejecutará y promoverá la implementación, articulada con otros organismos nacionales, provinciales y municipales, de acciones dirigidas a sostener y fomentar el empleo, reinsertar laboralmente a los trabajadores desocupados y capacitar y formar profesionalmente a los trabajadores".

Tal y como lo explica Julio Armando Grisolia², desde hace algunos años la OIT viene profundizando este concepto de trabajo decente, que se refiere tanto a la calidad como a la cantidad de trabajo, y que fuera definido como "trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con una remuneración adecuada y protección social".

Continúa señalando el autor citado que le han atribuido, al concepto que venimos analizando, los siguientes caracteres, a saber: trabajo productivo y seguro, respeto de los derechos laborales, con ingresos adecuados, con protección social, con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.

Asimismo, apunta que el concepto y su profundización nacieron como respuesta al deterioro de los derechos más elementales de los trabajadores que se registró a nivel mundial durante la década del 90, como consecuencia del proceso de globalización y la necesidad de atender la dimensión social de la globalización.

2 GRISOLIA, Julio Armando, *Manual de Derecho Laboral*, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2019, pp. 172, 173.

Agrega que expresaba Somavía en el año 2008 en París que "precisamente, se trata de un concepto muy importante, el trabajo no es una mercancía ni el ciudadano es solo un consumidor; dimensiones a las cuales a veces se les reduce. Desde el punto de vista económico, existe efectivamente un mercado laboral, pero para el ser humano el trabajo es fuente de dignidad personal, es fuente de estabilidad, es factor de cohesión social. No podemos reducir el trabajo a su dimensión puramente mercantil, es la razón por la cual la OIT dice que el trabajo no es una mercancía sino un bien social".

III.- Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. Conferencia Internacional del Trabajo Reunión 109, Año 2020

La Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, mediante un estudio general de la Comisión de Expertos, publicó en el año 2020 un estudio general respecto al empleo y el trabajo decente.³

El estudio general elaborado por dicha Comisión de Expertos de la OIT tiene como objetivos y finalidad la promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido, buscando ello por medio de la adopción de una política nacional de empleo y trabajo decente integral e inclusiva de todos los sectores de la sociedad, mediante la realización de cambios verdaderos, profundos y comprometidos en el ámbito del trabajo mundial.

Estimo relevante referir sobre algunos de los abordajes que se suscitaron en esta reunión a los fines de promover el trabajo decente, relacionando los mismos con nuestra legislación y/o la posibilidad de introducirlos en las leyes laborales de nuestro país.

Así, este estudio señala, entre otros, los siguientes instrumentos y políticas para la promoción del trabajo decente. Veamos.

1)- Aborda diferentes aspectos jurídicos del empleo, examinando la importancia de formular y adoptar una política nacional de empleo como elemento abarcador que se coordine con otras políticas sociales y económicas en el país para promover la creación de empleos decentes para todos y el desarrollo sostenible de empresas en un ambiente favorable.

A través de esta política se requiere la definición de conceptos, roles y responsabilidades a través de la participación activa de los mandantes tripartitos y de las personas afectadas (por ejemplo, los trabajadores con discapacidad, los trabajadores a domicilio, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes, los jóvenes y los trabajadores mayores entre otros grupos).

Considero que para introducir en la legislación Argentina dichas políticas para promover el trabajo decente, se necesita, en primer lugar una pronta modificación de la Ley de Contrato de Trabajo que tiene muchos años desde su creación -más allá, me permito aclarar, de las modificaciones que conllevan actualmente los artículos correspondientes a la reforma laboral presentes en el decreto de necesidad y urgencia N° 70/2023 y a la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos N° 27.742. Hoy en día

³ Organización Internacional del Trabajo (2020). Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. Conferencia Internacional del Trabajo 109ª reunión. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_738283.pdf

estimo que en dicha ley, medular para abordar los aspectos vinculados a los contratos de trabajo, deben introducirse nociones relativas al trabajo decente, a la no discriminación especificando –entre otros- casos puntuales que sirvan de parámetros para otras situaciones –por ejemplo los casos de personas con discapacidad y/o las mujeres.

2)- También señala como política, abordar el empleo desde el punto de vista del individuo y de sus situaciones particulares, incluyendo a los más desfavorecidos; buscando alcanzar políticas de trabajo que sean inclusivas y promover la igualdad de oportunidades sin discriminación.

Mi posición personal respecto a la Argentina es que se deben seguir dictando leyes que logren abordar estas cuestiones, cada situación de discriminación en particular, haciendo que los sectores más vulnerables de la sociedad encuentren una normativa que los ampare, que les brinde igualdad de trato y de oportunidades, sin ser sometidos a discriminación alguna.

Para ello igualmente, considero que no basta sólo con dictar leyes, sino que hay que abordar las temáticas en cuestión y trabajar para fomentar dicha inclusión. Es decir, hacer que dicha normativa se cumpla, hacer estudios para tener un conocimiento cabal de las circunstancias particulares de todos los trabajadores y adaptar las medidas y programas a dichas circunstancias, especialmente las de las personas más vulnerables a la exclusión del mercado formal de trabajo –por ejemplo, las personas con discapacidad, con un nivel educativo bajo y/o el caso de las mujeres-.

3)- Adoptar una política nacional de empleo integral e inclusiva. El presente estudio señala que se deben formular políticas y programas nacionales de empleo centrados en la promoción del empleo, la reducción de la pobreza y la mejora de los niveles de vida para todos.

En nuestro país debería dictarse normativa específica donde se aborde como política nacional de empleo el reflejo de una visión que determine claramente los objetivos del país relativos al empleo, estableciendo medios específicos para alcanzarlos de manera coordinada y participativa. Por ejemplo, no sólo debemos contar con una ley de empleo que imponga multas para el caso de trabajo no registrado o informal; o entender que su derogación en virtud de lo dispuesto por el DNU 70/23 y la ley N°27.742 conllevaría a solucionar la cuestión del trabajo no registrado.

Por el contrario, se deben dictar normas para promover el trabajo formal, registrado, colaborando asimismo con las empresas para lograr dicha finalidad. Debe tratarse de un trabajo en conjunto, entre todos los sectores de la sociedad, abordando la temática de manera amplia y actualizada de acuerdo a los tiempos que corren.

4)- Aborda el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Manifiesta que es necesario contar con marcos institucionales y legales claros para poder crear empleo productivo y duradero que asegure protecciones adecuadas a los trabajadores, y que a su vez tengan en cuenta las necesidades de la empresa. También explica el presente estudio que se deben examinar los vínculos entre la productividad y la reducción de la pobreza en un contexto de crecientes desigualdades y persistente informalidad.

En nuestro país estimo pertinente llevar a cabo una política económica de parte del Estado, en donde se logre bajar los impuestos –contribuciones- que deben afrontar las empresas para contratar empleados. De este modo se lograría reducir la informalidad –no debemos olvidar que es muy costoso contratar empleados registrados y efectuar los aportes y contribuciones correspondientes-, reducir la pobreza, proteger a los trabajadores como personas más débiles de todo contrato de trabajo. Pero a su vez teniendo en cuenta también las necesidades de las empresas que son quienes justamente pueden brindar dichos puestos de trabajo en las mejores condiciones posibles; en un ambiente saludable, protegiendo al trabajador primordialmente como persona, como ser humano al que se le deben condiciones de dignidad, de salubridad y de seguridad en su empleo como en todos los aspectos de su vida misma.

5)- Señala que es necesaria la formación, capacitación profesional para poder ingresar, adaptarse y permanecer en un mercado de trabajo cambiante. Sostiene el presente estudio que son necesarias políticas de formación y capacitación que se encuentran ligadas al aumento de la productividad y facilitan la libre elección del empleo.

Considero que Argentina debería formular leyes que promuevan la capacitación gratuita y obligatoria y/o al menos a un bajo costo para que las personas en edad productiva puedan acceder, en cuyo marco se regulen capacitaciones tecnológicas para que los empleados puedan estar al nivel de conocimiento de los tiempos tecnológicos que corren; para que adquieran oficios que puedan ser necesarios en diferentes empresas a los fines de su contratación, entre otros.

6)- Adoptar una política comprensiva en busca de la transición de los trabajos informales hacia la formalidad de los mismos. El estudio propone abordar la informalidad a partir de tres objetivos: facilitar la las transiciones; promover las empresas en la economía formal, los puestos de trabajo decentes y la coherencia política, y prevenir la informalización.

Entiendo, reitero, que nuestro país debería crear políticas económicas en donde no le sea tan costoso a un empleador contratar a trabajadores conforme a la ley. Es decir, para poder combatir la informalidad considero de suma importancia, entre otras cuestiones, bajar los costos que le son requeridos a las empresas y empleadores para inscribir a sus dependientes; así como brindar colaboración para que los empleos posean como uno de los ejes primordiales el preservar la salud y el bienestar de los trabajadores. No sólo en lo que refiere a la higiene y seguridad en el trabajo o a la prevención, atención y resarcimiento de los riesgos del trabajo, sino también la atención y el cuidado de la salud psico-física de los trabajadores antes de ser contratados, durante el vínculo laboral y una vez finalizado aquél.

7)- La Comisión de Expertos, en el estudio bajo tratamiento, también abordó, entre otros, la igualdad de condiciones de trabajo para los trabajadores a domicilio y la promoción de la inserción de los trabajadores con discapacidad en el mercado de trabajo.

Argentina si bien se encuentra lejos, desde mi punto de vista, de lograr la inserción de personas con capacidades diferentes, también es cierto que se intentan desarrollar ciertas herramientas al efecto.

Por ejemplo, en el Poder Judicial de la Provincia de Entre Ríos, se abrió a concurso para

el ingreso de empleados en el año 2022 y aún se encuentra en proceso, habiendo creado por primera vez una inscripción para el ingreso de personas discapacitadas.

Con estas medidas no solo se logra luchar contra la discriminación tan arraigada en el mundo, sino también, incluirlos en el mundo laboral, abaratar costos de transporte y demás, teniendo en cuenta que recibirán una remuneración por su trabajo; una mejor prestación del servicio de salud por contar con una obra social que atienda a sus necesidades, entre otros. Todo ello conllevará a que se considere el trabajo decente para todas las personas, reitero, sin efectuar discriminación alguna, con miras al crecimiento personal de las mismas, y de ese modo también se logra preservar y/o ayudar a su salud no solo mental si no también física.

IV.- Trabajo decente y registración del empleo

Como se señalara, en el capítulo II del presente, el concepto de trabajo decente fue incluido en nuestra legislación interna a través del art.7 de la ley 25.877.

El deber de todo empleador es registrar los empleos de los que se valga para su actividad, así como el derecho de todo trabajador es a ser registrado (cfme. arts. 7 de la ley 24.013, art.19 de la ley 25.013 y art.52 de la LCT).

Dicha registración es una condición sine qua non para que el trabajador goce íntegramente de los beneficios de las leyes (cfme. art.79 de la LCT) y, como consecuencia, es un elemento necesario y primordial para poder lograr la finalidad que busca el concepto de trabajo decente estipulado en el art.7 de la ley 25.877 de mención.

Tal y como apuntan Gabriel Tosto y Rosalía Pécora⁴, el trabajo decente "es un concepto jurídico promovido por la legislación nacional para su inclusión en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales (art.7º, ley 25.877). Sin embargo, no está claro a qué refiere: si a un paradigma, un principio jurídico o una directriz para la política social. Tampoco están establecidas de modo pacífico las características definitorias del conjunto lingüístico. Posiblemente, la práctica de los juristas, en tanto hablantes, vaya perfilando para qué tareas o para hacer qué cosas en la comunicación jurídica sea útil el concepto. (...) En la búsqueda de significado sosteníamos que difícilmente se podía aplicar el conjunto "trabajo decente" al empleo no registrado. Parecería, a la vez, que no estaríamos dispuestos a usar el mismo concepto para un empleo registrado sin más, puesto que el uso requiere un plus en la relación de trabajo que no se satisface únicamente con la registración. Si se acepta que la "registración" del contrato de trabajo es una de las características del concepto de trabajo decente, aunque no suficiente, bien vale explorar en qué condiciones se cumple tal propiedad en el contrato de trabajo."

"El deber de registrar puede derivarse como una obligación jurídica del empleador a partir de la interpretación del artículo 7º de la Ley de Empleo (1991) que entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador en el libro especial del artículo 52, LCT, o en la documentación laboral específica para tal fin prevista por los regímenes jurídicos particulares y en el Instituto Nacional de Previsión Social, las cajas de subsidios familiares y la obra social correspondiente (art. 19, inc. a, LNE). Requisitos exigidos de modo conjunto (art. 2º, decreto 2725/91). (...)".

4 TOSTO, Gabriel y PÉCORA, Rosalía, *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, Segunda Edición, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2019, pp. 571 y sgtes.

"La relevancia de la obligación patronal, además de configurar una característica necesaria del trabajo decente, puede destacarse en dos aspectos: por un lado, contribuye al contralor de la autoridad administrativa; por el otro, es un elemento de prueba frente a un conflicto entre las partes de un contrato de trabajo para conocimiento de la autoridad judicial".

Tal y como puede apreciarse con las citas efectuadas, la noción de trabajo decente se encuentra en íntima vinculación con la del trabajo registrado, y ello así pues claramente no se puede pretender alcanzar los objetivos que engloba dicho concepto, tan amplio, tan variado y tan protectorio, si no comenzamos por lo básico que resulta ser que el dependiente que lleva a cabo una labor se encuentra efectivamente registrado.

Y a partir de allí, dicho trabajo productivo debe encontrarse en condiciones de igualdad, de libertad, de seguridad, dignidad, protegiendo a los trabajadores, brindándole un sistema de salud, un trabajo y una vida libre de discriminación, con una remuneración adecuada, protección social, entre otras cualidades que debe poseer el trabajo para ser considerado decente, tal y como se viene explicitando de manera general a lo largo de este artículo.

V.- Salud y seguridad en el trabajo

Considero que para lograr la meta pensada por la OIT respecto a que los trabajadores lleven a cabo su labor en el marco de un trabajo decente, dicho trabajo, entre otras cuestiones como se expusiera en los subapartados anteriores, debe desarrollarse en un ámbito donde la salud y la seguridad en el trabajo sean primordiales.

Así no se puede suponer que un trabajo al que se debe englobar en la concepción de trabajo decente, entendido como un buen trabajo, un empleo digno, en condiciones de igualdad, de no discriminación, de integración y protección, y demás características que venimos enunciando, pueda llevarse a cabo en condiciones deficientes de protección a la salud tanto física como mental de los trabajadores, como así tampoco sin tener en cuenta la materia concerniente a la higiene y seguridad en el trabajo.

En efecto, para lograr la meta deseada y que todo trabajo pueda ser considerado trabajo decente, en lo que refiere puntualmente a la salud del empleado, se deben disponer entre otras cuestiones, normativas específicas de salubridad laboral, de higiene y seguridad en el trabajo –incluyendo a los sistemas preventivos a cargo no solo del empleador sino también de las aseguradoras de riesgos del trabajo que deben llevar adelante controles y efectuar las correspondientes denuncias ante incumplimientos de la patronal-, de salud psicosocial, todas ellas como condiciones necesarias sin las cuales no podemos hablar de trabajo decente.

Los nuevos retos del trabajo decente son justamente la salud mental y los riesgos psicosociales (Objetivos de Desarrollo Sostenible 3, 5, 8, 10).

En consecuencia debemos saber que los riesgos psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral que se relacionan de una manera directa con la forma de organización del trabajo en una determinada empresa, el contenido del trabajo que se debe llevar adelante, la forma de realización de la tarea encomendada; y todo ello

interrelacionado y presentándose con la capacidad suficiente para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador en el ámbito donde el mismo lleva adelante su labor.

Tal y como lo explica la Superintendencia de Riesgos del Trabajo⁵, "los factores psicosociales tomaron protagonismo en las teorizaciones sobre salud y trabajo a nivel mundial a partir de la década de 1970. Desde entonces, la temática fue motivo de creciente interés en la descripción y análisis de las situaciones de trabajo. Los factores psicosociales del trabajo son parte de las "Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo" (CyMAT). Tal como se menciona en otros documentos (SRT, 2022) se trata de un conjunto de variables interdependientes articuladas en tres niveles: • Contexto económico, político y social • Establecimiento de trabajo • Puesto de trabajo. Estos factores están presentes en los espacios de trabajo de todas las ramas de actividad "más allá de los modos de vida y de la vulnerabilidad individual de los propios trabajadores " (Kalimo, Raija, El Batawi, Mostafa A & Cooper, Cary Lynn. (1988: ix). (...)"

"Los Factores psicosociales son aquellas condiciones laborales relacionadas con la estructura y organización del trabajo, las características de las tareas y/o el entorno laboral. (...)"

"Los riesgos psicosociales no son un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares. Cuando se evalúan los riesgos psicosociales deben identificarse y valorarse condiciones de trabajo y no características de la personalidad".

Como lo explica la OIT, el trabajo decente hace que la gente sea el centro del desarrollo y, para ello, considero que es primordial que él sea llevado adelante poniendo foco, entre todo lo demás que se viene desarrollando, en la salud psicosocial de las personas, de los trabajadores. Esta condición de salud es justamente una condición de trabajo decente.

Se debe ofrecer a las mujeres, los hombres, los jóvenes y toda persona sin distinción de sexo ni edad ni ninguna otra distinción, un futuro inclusivo y sostenible; el trabajo decente fomenta justamente el desarrollo sostenible.

Se debe trabajar en promover la salud de los trabajadores y el desarrollo de lugares de trabajo seguros, productivos y saludables; prevenir y registrar los accidentes y enfermedades inculpables como los accidentes y las muertes en el trabajo; lograr el acceso a la salud universal, sin distinción alguna, sin que exista motivo de discriminación.

Señala Julio Armando Grisolí que "el concepto de Trabajo Decente se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz social, democracias que actúan en beneficio de todos y crecimiento económico, además de aumentar las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo sostenible de las empresas. El trabajo decente refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de los países y del sistema internacional. En un lapso relativamente breve, este concepto ha logrado consenso mundial entre los gobiernos, empleadores, trabajadores, la sociedad civil y la comunidad internacional sobre el hecho de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir la

5 Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2022). Factores y riesgos psicosociales del trabajo. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf

pobreza y promover un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible".

Justamente por ello, considero que no es factible hablar de trabajo decente si no se tiene como punto de referencia el logro de la dignidad del trabajador, la búsqueda de su crecimiento personal y profesional, su cuidado psicofísico para, no solo desarrollar de la mejor manera y en las mejores condiciones su empleo, sino para poder llevar una vida personal y familiar de la misma manera. No olvidemos que un trabajador es antes que nada una persona que tiene derechos, que tiene sentimientos, y a quien se debe preservar en todo ámbito que corresponda, por ser nada más y nada menos que un ser humano.

VI.- Conclusión

En el presente artículo se abordaron diversas características que trae consigo la concepción de trabajo decente, partiendo del ser humano como sujeto de derechos tanto en su vida personal como laboral, todo lo cual debe encontrarse interrelacionado para llegar al objetivo final que tiene justamente dicha forma de trabajo otrora enarbolada por los representantes de la Organización Internacional del Trabajo.

Asimismo, se brindaron opiniones en miras a poder llevar adelante esta concepción, su finalidad misma, alentando al estudio pormenorizado de cada particularidad que involucran todas las características que debe poseer un trabajo para poder ser considerado decente, haciendo énfasis en la salud de los trabajadores, en su bienestar, en la búsqueda constante de la igualdad y la no discriminación entre dependientes que, antes que nada, son personas y como tales, sujetos de derechos.

Como conclusión podemos decir que nos queda como país un arduo camino por delante a los fines de llevar adelante políticas de estado, modificaciones legislativas, capacitaciones, y todo lo que nos permita seguir por el camino de la implementación de medidas proteccionistas que tengan como finalidad el lograr implementar la concepción tan amplia como justa de trabajo decente para todos los trabajadores y trabajadoras.

Referencias bibliográficas

- GRISOLIA, Julio Armando, Manual de Derecho Laboral, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2019.
- Organización Internacional del Trabajo (2020). Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. Conferencia Internacional del Trabajo 109ª reunión. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_738283.pdf
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2022). Factores y riesgos psicosociales del trabajo. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf
- TOSTO, Gabriel y PÉCORA, Rosalía, Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Segunda Edición, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2019.