

TRABAJO DECENTE PARA UN FUTURO SIN TRABAJO

La aportación de las instituciones universitarias al debate sobre la implantación efectiva del trabajo decente podría ser canalizada a través de tres grandes líneas básicas de actuación: su contribución desde una óptica iuslaboralista a la necesaria dotación de eficacia jurídica al concepto de trabajo decente, la apertura de líneas de investigación que analicen el impacto social del cada vez más acelerado proceso de robotización y digitalización de los sistemas productivos, con los efectos sobre el empleo que ello implicará, y la creación de grupos de investigación interdisciplinarios que pongan su enfoque en la superación de las contradicciones a las que sin duda se enfrentará esa futura sociedad post-laboral.

CONTRIBUCIÓN DIRIGIDA A LA CONVERSACIÓN II: TRABAJO DECENTE PARA TODOS

Francisco Lozano Lares (fl@uma.es)

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo (Universidad de Málaga)

María Salas Porras (mariasalas@uma.es)

Profesora Contratada Doctora Interina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo (Universidad de Málaga)

Como ya tuvimos ocasión de comentar en un número monográfico de la Revista ADAPT Internacional dedicado al trabajo decente¹, son muchos los interrogantes que la implantación de este concepto viene planteando desde su formulación en 1999 por el entonces Director General de la OIT, Juan Somavía. Resulta evidente, sin duda, que el paradigma del trabajo decente ha venido actuando durante los últimos quince años como el eje catalizador de la acción institucional desplegada por la OIT, que ha conseguido insertar los cuatro objetivos estratégicos en los que el trabajo decente se fundamenta en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU, convirtiendo así en objetivos de alcance mundial la promoción del empleo, los derechos fundamentales en el trabajo, la protección social y el dialogo social.

Sin embargo, pese a su indudable relevancia institucional y pese al gran esfuerzo realizado en materia de mensurabilidad del trabajo decente, que ha permitido la fijación de buen número de indicadores estadísticos y jurídicos que lo analizan desde una óptica científica, el propio concepto de trabajo decente no es aún lo suficientemente preciso, su plasmación normativa no está del todo clara, su eficacia jurídica es más que discutible, sus implicaciones socioeconómicas están por dilucidar y su implementación efectiva es más bien modesta, puesto que depende tanto del grado de desarrollo de cada país como de la voluntad política de sus dirigentes de apostar decididamente por ajustar su modelo de relaciones laborales al paradigma del trabajo decente. Si a todo ello unimos el difícil encaje del concepto de trabajo decente en un mundo marcado por la globalización de los mercados financieros, el contexto de crisis económica y el despunte de nuevas fórmulas productivas donde el elemento de la subordinación se difumina hasta extremos insospechados como ocurre en la denominada *crowd-based-funding economy* -también conocida eufemísticamente como *sharing economy*-, se genera una compleja realidad epistemológica donde abundan más las dudas que las certezas.

¹ http://www.adapt.it/EJCLS/index.php/rlde_adapt/issue/current

Las instituciones universitarias pueden ayudar en gran medida a disipar esas dudas si la OIT hace una apuesta decidida por incorporarlas al debate sobre el contenido y alcance del trabajo decente, abriendo cauces de participación a los profesores universitarios que les permitan llevar a las aulas y a sus campos de investigación toda la problemática que entraña la implementación efectiva del trabajo decente. Y, aunque cabe imaginar variados y numerosos ámbitos de colaboración, hay al menos tres líneas básicas de actuación, a nuestro juicio, en los que la aportación de las Universidades podría ser muy significativa: a) su contribución desde una óptica iuslaboralista a la necesaria dotación de eficacia jurídica al concepto de trabajo decente, b) la apertura de líneas de investigación que analicen el impacto social del cada vez más acelerado proceso de robotización y digitalización de los sistemas productivos, que puede implicar a medio plazo la práctica desaparición de millones de puestos de trabajo, y c) la creación de grupos de investigación interdisciplinares que pongan su enfoque en la superación de las contradicciones a las que sin duda se enfrentará esa futura sociedad post-laboral.

a) En relación con el grado de vinculabilidad real del concepto de trabajo decente, hay que tener en cuenta que si bien se trata de un paradigma ético de alcance universal, basado en una concepción iusnaturalista de los derechos fundamentales de los trabajadores, con una indudable proyección política reflejada en su consideración como objetivo estratégico de la OIT, lo cierto es que dicho concepto no está expresamente tipificado en una norma internacional, lo que le dotaría de la eficacia coercitiva típica de las normas jurídicas. Eso no impide, desde luego, que el paradigma del trabajo decente pueda tener una plasmación normativa implícita o indirecta, pero exige la previa identificación del conjunto de normas que lo materializaran jurídicamente, dándole la consideración formal o institucional de normas inspiradas en el paradigma ético del trabajo decente, impulsoras de los compromisos políticos que el mismo entraña y encaminadas a conseguir los objetivos estratégicos planteados.

La necesidad de atribuir virtualidad jurídica al concepto de trabajo decente por la vía de asociarlo a un conjunto normativo que le dotara de contenido legal vinculante estaba latente, desde luego, en las primeras etapas de su implantación, como hicimos ver en la obra ya citada. Y, a fin de acotar sus implicaciones jurídicas, también ofrecimos en dicha obra una propuesta de plasmación normativa del trabajo decente, cuyas líneas maestras vamos a reproducir aquí, consistentes en la identificación de las normas internacionales del trabajo que delimitarían su alcance y contenido, estableciendo una especie de *umbral de trabajo decente* por debajo del cual no debería ser jurídicamente tolerable la realización de ningún tipo de trabajo. Para la realización de esa tarea tuvimos que abordar, primero, el problema de agrupar las múltiples normas internacionales del trabajo elaboradas por la OIT en torno a los cuatro objetivos estratégicos del trabajo decente, de forma que esos grupos o familias normativas identificados pudieran quedar visualizados como los *instrumentos marcos* que permitirían captar los elementos esenciales del concepto de trabajo decente, delimitando así su dimensión normativa.

Partimos a tal efecto de dos premisas básicas. En primer lugar, y aunque de alguna manera todas las normas aprobadas por la OIT constituyen una plasmación jurídica del trabajo decente, no tuvimos en cuenta las recomendaciones, puesto que si bien entrañan una *obligación formal* de sometimiento a la autoridad nacional competente, lo cierto es que no son vinculantes, al no ser su contenido obligatorio en sí, tal como se deduce de lo establecido en el art. 19.6 de la Constitución de la OIT, del que la doctrina

internacionalista ha dicho que se trata de un tipo de acto jurídico en el que “el Estado habrá satisfecho su obligación jurídica mediante el respetuoso cumplimiento de su obligación de comportamiento, sin que dicho comportamiento se vincule a ninguna obligación del resultado pretendido por el contenido material del acto en cuestión”². Los Convenios de la OIT, en cambio, sí que operan como auténticos *tratados* cuando son ratificados por los Estados miembros, imponiendo no solo deberes de comportamiento sino también obligaciones de resultado netamente vinculantes, puesto que el Estado miembro que ratifique un convenio “adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio” (art. 19.5 de la Constitución de la OIT). La segunda premisa de la que partimos fue la de no considerar como instrumentos marco los convenios *específicos*, relativos a algún aspecto concreto de las condiciones de trabajo, ni los *sectoriales*, dedicados a la regulación de las relaciones de trabajo de determinados colectivos profesionales o ramas de actividad.

Con esas dos premisas de partida se conseguía reducir a tan sólo 28 el número de normas que delimitarían la dimensión jurídica del concepto de trabajo decente, actuando como una especie de suelo mínimo o *umbral de trabajo decente* que no debería ser rebasado en ningún caso. Para visualizar mejor el contenido básico de ese conjunto de normas internacionales del trabajo, seguidamente las dejamos agrupadas, como puede verse en el anexo, siguiendo cuatro criterios de ordenación: a) las *cuatro dimensiones* u objetivos estratégicos del trabajo decente; b) las *seis facetas* que, de acuerdo con Anker *et alri*, abarcan el concepto de trabajo decente; c) las *siete seguridades básicas* en que, siguiendo a Bonnet *et alri*, se basa el trabajo decente; y d) las *diez categorías* que, según la CIET, resumen los elementos fundamentales del programa de trabajo decente.

Nos encontraríamos, de ese modo, con el siguiente cuadro o marco normativo: a) el objetivo básico *promoción del empleo*, quedaría plasmado en el Convenio sobre la política de empleo, 1964 (núm. 122); b) el objetivo básico *derechos fundamentales* quedaría plasmado en las siguientes normas: Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); y Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm.142); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación, 1958 (núm. 111), y el Convenio sobre la readaptación profesional (personas inválidas), 1983 (núm. 159); Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), y Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); c) el objetivo básico *protección social* quedaría plasmado en las siguientes normas: Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95); Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm.131); Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132); Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm.140); Convenio sobre la seguridad social, 1952 (núm. 102); Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168); Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158); Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1); Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30); Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm.14); Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm.106); Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171); Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155); Convenio sobre

² Rodríguez Carrión, Alejandro, “*Lecciones de Derecho Internacional Público*”, Editorial Tecnos, 6ª edición, 3ª reimpresión, Madrid, 2012, p. 215.

los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171); Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187); d) y el objetivo básico *diálogo social*, en fin, quedaría plasmado en las siguientes normas: Convenio sobre libertad sindical y derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y Convenio sobre derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Como puede comprobarse, esa relación incluye, como no podía ser de otra forma, los ocho convenios considerados *fundamentales* donde han quedado positivados los principios y derechos fundamentales en el trabajo, diecinueve convenios *técnicos* relativos a las condiciones de empleo y de trabajo en su más amplio sentido, así como un convenio *de gobernanza*, de carácter programático e incentivador, por trazar los objetivos fijados mediante una labor de promoción con medios de todo tipo y no solo de naturaleza jurídica.

La utilidad de esa acotación normativa se encuentra en el hecho de que permite contar con un volumen *manejable* de normas internacionales tanto a efectos de plasmación jurídica del concepto de trabajo decente, lo que resulta imprescindible para dotarle de exigibilidad, como en lo relativo a su potencialidad como herramienta analítica para hacer estudios descriptivos de carácter cualitativo que permitan evaluar su grado de implantación en un determinado país, ya sea de forma diacrónica o en un determinado momento. Las posibilidades que ofrece, además, en el ámbito del Derecho Comparado no son nada desdeñables, de ahí que en la Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo de la Universidad de Málaga nos hayamos puesto ya la tarea de ponerlo a prueba, por ejemplo, realizando un análisis comparado de varios sistemas nacionales de Seguridad Social partiendo del marco jurídico establecido en el Convenio nº 102 sobre la seguridad social.

b) Por lo que respecta a la segunda de las líneas de acción que comentábamos, relativa al papel que la investigación universitaria puede jugar en relación con la apertura de líneas de investigación que analicen el impacto social de la digitalización del proceso productivo, cabe apreciar al menos hasta cuatro grandes bloques temáticos.

Uno de ellos sería el dedicado al estudio de la relación entre la protección social y el trabajo decente, puesto que si, como todo parece indicar, a corto o medio plazo el trabajo va a disminuir de manera significativa, habrá que ir anticipando soluciones que apuntalen los sistemas públicos de seguridad social para garantizar un nivel de ingresos decente tanto para las personas que alcancen la edad de jubilación como para los trabajadores que vayan saliendo del mercado de trabajo. Soluciones que, a nuestro juicio, deben pasar por la progresiva financiación de la seguridad social a través del sistema impositivo, bien mediante el establecimiento de un impuesto tecnológico que compense la pérdida de ingresos finalistas (cotizaciones) derivada de la disminución del empleo, o bien mediante la implantación de fórmulas imaginativas de renta básica que garanticen un nivel decente de protección social, revertiendo así la tendencia privatizadora actual, basada en el fomento directo o indirecto de los planes de pensiones gestionados por las instituciones financieras, que sólo beneficia a quienes tienen el suficiente poder adquisitivo como para permitirse el lujo de ahorrar parte de sus ingresos para destinarlo a un futuro fondo de pensiones sujeto al riesgo de las fluctuaciones del mercado financiero. En este primer bloque temático habría que analizar, asimismo, tanto el impacto de las nuevas causas de siniestralidad laboral emergentes (tecno-estrés, riesgos psicosociales, etc.) como la pervivencia de los factores

de riesgos tradicionales que distan mucho de haber desaparecido, de modo que pueda llegar a configurarse un modelo decente de seguridad y salud laboral.

Otro de los bloques temáticos sobre los que es necesario investigar en profundidad es el relativo a la potencialidad del trabajo decente como base ética para la reducción de la pobreza, donde habría que analizar cuestiones tan llamativas, por decirlo suavemente, como el hecho de que trabajar ya no garantiza salir de la pobreza sino todo lo contrario. Así, frente a la idea del trabajo como fórmula de emancipación económica de las clases sociales más desfavorecidas, que venía siendo considerada como una especie de dogma de fe durante los últimos doscientos años, nos encontramos en la actualidad con una paradójica situación en la que hay un nivel de precariedad laboral tan elevado (trabajo a tiempo parcial, temporalidad, economía sumergida, infra-empleo, contratos cero horas y a demanda, etc.) que a todo lo más que puede conducir el trabajo es al mantenimiento del estatus de paria social. El contraste entre las condiciones de vida de los trabajadores pobres y los empleados en sectores de actividad digitalizados, por ejemplo, es tan acusado que se diría que estamos en planetas diferentes. La superación de esas contradicciones es uno de los mayores retos a los que se enfrenta la humanidad en la actualidad y habrá que estudiar hasta qué punto puede contribuir a reducir esa brecha social la implantación generalizada del paradigma del trabajo decente.

La tercera línea temática de investigación sobre la que es necesario profundizar tiene que ver con la necesidad de globalizar el diálogo social como condición necesaria para la mundialización del trabajo decente. Hay que analizar en este ámbito cuestiones tan relevantes como el del propio futuro del sindicalismo de “clase” tradicional, puesto que el papel jugado hasta ahora por el mecanismo de la representatividad sindical parece haber entrado en crisis frente a las exigencias de determinados colectivos sociales de un mayor grado de democracia industrial, el fomento a nivel institucional de fórmulas empresariales basadas en la economía social (cooperativas de trabajo asociado, sociedades anónimas laborales, etc.) y el surgimiento de fenómenos relativamente recientes como el de la economía colaborativa o *crowd-based-funding*, donde los límites de la representación de los trabajadores pueden quedar bastante difuminados. Por otro lado, también habría que empezar a barajar la posibilidad de diseñar aplicaciones TIC que ayudaran a visualizar, en tiempo real, el grado de cumplimiento de los objetivos del trabajo decente en cualquier parte del mundo, lo que, unido a la elaboración de una especie de “marca del trabajo decente”, valorizase a las empresas respetuosas con el paradigma del trabajo decente, y permitiría a los agentes sociales contar con herramientas más acordes con la era de la digital-globalización y adaptadas al objetivo final de sentar las bases para un diálogo social globalizado.

Y el cuarto bloque temático, en fin, sobre el que la investigación universitaria tendría mucho que decir, tiene que ver con el impacto en el mercado de trabajo de la robotización y la digitalización del proceso productivo. Si, como ya venimos apuntando, vamos hacia una sociedad post-laboral, en la que el trabajo humano podría quedar reducido a su mínima expresión, habrá que empezar a buscar alternativas viables, desde una óptica de política económica, para el desenvolvimiento en paz de esa sociedad del post-trabajo. Son muchos los interrogantes que cabe plantear al respecto y muy variadas, sin duda, las posibles soluciones que podrían arbitrarse, pero el nudo gordiano de la cuestión podría quedar resumido en la alternativa de redistribuir la riqueza o repartir el empleo sin disminuir el salario. Cualquier otra opción conduciría a una especie de neo-ludismo de consecuencias imprevisibles y dejaría fuera del sistema a

buena parte de la población mundial cuando no a su gran mayoría, lo que no parece una sólida base de prosperidad y progreso sino, más bien, la antesala de un conflicto social de dimensiones planetarias con resultados inciertos pero desde luego nada halagüeños. Si no queremos llegar a eso, la progresiva tecnificación del proceso productivo habría que verla, en realidad, como una gran oportunidad para la humanidad en su conjunto, como la posibilidad de llegar a esa “*sociedad del ocio*” de la que ya se hablaba a comienzos de la década de los setenta, con los efectos que ello puede tener, además, sobre el surgimiento de nuevos yacimientos de empleo derivados de la necesidad de hacer frente a la gestión del ocio en esa sociedad post-laboral.

Y, en relación con la generación de nuevos tipos de empleo, tampoco cabe desdeñar, por otro lado, las posibilidades que ofrecen los que la propia OIT denomina como *empleos verdes* (actividades de reciclaje, energías renovables, agricultura ecológica, etc.), máxime teniendo en cuenta el horizonte de cambio climático que vamos a tener que afrontar en muy corto plazo.

En esas cuatro grandes líneas temáticas descansa, precisamente, el contenido del programa de investigación sobre trabajo decente en el que estamos trabajando en la Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo con los limitados medios materiales de que disponemos. A este respecto, ya tuvimos ocasión de organizar en mayo de 2016 un workshop internacional sobre trabajo decente en el que se abordaron algunas de esas cuestiones³ y nuestro objetivo final es crear un Observatorio Internacional del Trabajo Decente sustentado sobre un proyecto de investigación sólido y sostenible en el tiempo, para lo cual necesitaríamos contar con apoyo financiero por parte de las instituciones implicadas, por lo que aprovechamos la ocasión para hacer llegar desde aquí nuestra demanda en ese sentido a la Oficina para España de la OIT.

c) Como se deduce de lo expuesto, un proyecto de investigación de esa naturaleza no puede ser abordado desde una única óptica disciplinar, sino que necesita de la participación de investigadores de muy diversas ramas de conocimiento, dado que la interdisciplinariedad es precisamente una de las principales fortalezas con las que cuenta la Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo de la Universidad de Málaga para afrontar esa tarea. Se da la circunstancia de que en dicho centro se imparten tres titulaciones diferentes que ya de por sí son de carácter multidisciplinar (Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Grado en Trabajo Social y Grado en Estudios de Asia Oriental), lo que ha permitido la confluencia de investigadores procedentes de todos los ámbitos de las ciencias humanas y sociales.

Por citar tan solo al personal docente e investigador de los tres Departamentos con mayor presencia académica en el centro, hay que tener en cuenta que podemos contar con juristas especializados en materia de Derecho Social que tienen una dilatada trayectoria investigadora en todas las ramas del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, con reconocidos investigadores de Economía y Administración de Empresas que vienen trabajando en campos como el de la gestión de personas o el emprendimiento social, y con trabajadores sociales de acreditada experiencia que tienen mucho que aportar en ámbitos como el de la igualdad de género y la lucha contra la pobreza y la marginación social. A todos ellos habría que unir investigadores de otras disciplinas

³ <http://www.uma.es/sala-de-prensa/noticias/la-universidad-de-malaga-aborda-el-trabajo-decente-en-un-workshop-internacional/>.

interesados en este proyecto que podrían aportar su experiencia en otros campos de conocimiento como la Psicología Social, la Antropología y la Sociología.

En cualquier caso, resulta evidente que cualquier grupo de investigación que pretenda analizar la implementación del trabajo decente partiendo de esos cuatro bloques temáticos, debería contar asimismo con cierta proyección internacional, para que los estudios que se realicen puedan ser abordados desde distintas sensibilidades nacionales. Y, a tal efecto, ya hemos empezado también a configurar una red internacional de investigadores de diversas universidades españolas, europeas y sudamericanas cuya primera cita tuvo como resultado la publicación de la ya citada monografía sobre trabajo decente, donde quedaron reflejadas todas las reflexiones y propuestas que se hicieron en el Workshop Internacional sobre Trabajo Decente de mayo de 2016, cuya segunda edición tendrá lugar en la primavera de 2018.

Dada la idiosincrasia de la Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo de la Universidad de Málaga, donde, en el marco del Campus de Excelencia Internacional Andalucía Tech, se imparte una titulación conjunta con la Universidad de Sevilla sobre Estudios Asia Oriental, esta red de investigadores podría contar también con participantes de esa zona geográfica, lo que enriquecería sobremanera sus conclusiones y contribuiría a su mayor globalización. Y, ni que decir tiene, que se trata, por supuesto, de una red internacional abierta en la que podrían integrarse, como sería deseable, todos aquellos investigadores, operadores jurídicos, instituciones públicas y privadas, organizaciones de la sociedad civil, poderes públicos de todos los niveles, empresarios y trabajadores, así como sus representantes, que manifiesten idéntico interés común por la materialización del paradigma del trabajo decente.

Anexo

* En azul los convenios fundamentales

** En cursiva los convenios *en situación provisoria*

Fuente: elaboración propia

4 Objetivos estratégicos (Somavía, 1999)	6 facetas del trabajo decente (Anker <i>et al</i> ri, 2003)	7 índices de seguridad relativos al trabajo (Bonnet <i>et al</i> ri, 2003)	10 categorías del trabajo decente (CIET, 2008)	Normativa aplicable
Promoción de empleo	Oportunidades de trabajo	Seguridad del mercado de trabajo	Oportunidades de empleo	Convenio sobre la política de empleo, 1964 (núm. 122)
Derechos fundamentales	Trabajo en condiciones de libertad	Seguridad de formación profesional ⁱ	Trabajo inadmisible	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm.142)
	Equidad en el trabajo	Seguridad profesional ⁱⁱ	Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) Convenio sobre la discriminación, 1958 (núm. 111) Convenio sobre la readaptación profesional (personas inválidas), 1983 (núm. 159)
			Combinación del trabajo y la vida familiar	Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)

Protección social	Trabajo productivo	Seguridad de ingresos	Ingresos adecuados	Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm.131) Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132) Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm.140)
			Seguridad Social	Convenio sobre la seguridad social, 1952 (núm. 102) Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168)
	Seguridad laboral	Seguridad (estabilidad) del empleo	Estabilidad y seguridad del trabajo	Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)
			Horas de trabajo decentes	<i>Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)</i> <i>Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)</i> Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm.14) Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm.106)
		Seguridad en el trabajo	Entorno de trabajo seguro	Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171) Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171) Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)
Diálogo social	Dignidad laboral	Seguridad de representación	Diálogo social y representación de de los trabajadores	Convenio sobre libertad sindical y derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) Convenio sobre derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

ⁱ Por seguridad de formación profesional entienden sus autores “una situación que presenta un amplio abanico de oportunidades de formación, aprendizaje y educación para que las personas puedan adquirir y renovar sus conocimientos y aptitudes profesionales” (Bonnet *et altri*: *Una familia de índices de trabajo decente*, Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2, Ginebra, pág. 243), situación que obviamente resultaría imposible si no se cumplen los cuatro convenios fundamentales sobre abolición del trabajo infantil y prohibición del trabajo forzoso.

ⁱⁱ Por seguridad profesional se entiende “que el trabajador tenga un «hueco» propio en el trabajo que le deje cierto control sobre las tareas del puesto, esto es, sobre lo que hace realmente, y le dé la posibilidad de desarrollar su carrera (Bonnet *et altri*: *Una familia de índices de trabajo decente*, cit., pág. 240).