

El trabajo decente
Puntos de vista filosóficos y espirituales

Bajo la dirección de Dominique Peccoud

Traducido del inglés por Sophie Dufour

Oficina Internacional del Trabajo
Consejo Mundial de Iglesias
Instituto Internacional de Estudios Sociales de la OIT

El trabajo decente

Puntos de vista filosóficos y espirituales

Este volumen presenta una reflexión acerca de los valores en los que se basa la estrategia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Programa de trabajo decente. Ofrece un espacio de expresión a colaboradores de diferentes tradiciones y pensamientos humanistas, filosóficos, espirituales y religiosos, que les permite exponer sus puntos de vista sobre lo que significa el trabajo en todos los niveles de la sociedad, desde la persona individual hasta la comunidad en su conjunto. Se han explorado tanto los valores comunes y universales como los focos de discrepancia, con el fin de aclarar más el concepto de trabajo decente.

En todas las sociedades, el trabajo tiene una dimensión ética, relacionada con los derechos de los que lo realizan. Esto incluye igualmente valores espirituales como la dignidad, la identidad personal, el tener un objetivo en la vida, la “llamada divina al trabajo”, etc.

En este libro, colaboradores de las tradiciones judía, cristiana, musulmana, hinduista, budista, confucionista y de otras tradiciones seculares, reflexionan juntos e intercambian comentarios y reflexiones sobre el “umbral” de la decencia, tal como la ha definido la OIT: libertad de asociación, eliminación del trabajo forzoso y obligatorio, abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Esperamos que este tipo de enfoque sirva de inspiración a otros. Antes de emprender la elaboración de grandes estrategias internacionales, instrumentos jurídicos y políticas públicas, la consulta sistemática mediante un foro interreligioso y humanista permitiría tener en cuenta distintos puntos de vista culturales y religiosos. Esto favorecería un mayor asentamiento de tales instrumentos sobre unos valores comunes a fin de evitar que se vieran influidos por una concepción dominante de la existencia humana en el mundo, sea cual sea.

Prólogo

La Organización Internacional del Trabajo se creó en 1919, fundamentalmente como organismo encargado de establecer unas normas del trabajo mínimas en el ámbito internacional. En aquella época, las divergencias respecto a las normas del trabajo y su aplicación se consideraban como una de las causas esenciales de tensiones y conflictos sociales, capaces de favorecer el desencadenamiento de guerras y revoluciones, en un mundo que acababa de superar una experiencia en este sentido enormemente dolorosa. El campo de actividad de la OIT se ha ampliado de manera considerable con el transcurrir de los años y, en la actualidad, ha trascendido aquella función esencial, que sigue desempeñándose y de la que depende en gran medida la ventaja comparativa de la Organización. En un mundo pluridimensional, el mandato de la OIT consiste en contribuir a reforzar su dimensión social.

Por esta razón, la OIT ha adoptado recientemente el Programa de trabajo decente, que refleja claramente ciertas aspiraciones universales de las personas en todo el mundo. El Programa se ha concebido como un instrumento de aplicación a las poblaciones de todos los continentes, en un contexto de globalización. Se trata al mismo tiempo de alcanzar objetivos individuales de progreso personal, metas colectivas en el caso de los interlocutores sociales, y un objetivo de desarrollo para los distintos países. En su afán por llevar a cabo su Programa de trabajo decente, la OIT debe considerar todos los medios disponibles y recurrir a sus mandantes tripartitos: los gobiernos, los empleadores y los sindicatos. Estos interlocutores deben afrontar un mundo más complejo y trepidante, distinto al que existía hace 80 años, con agentes más independientes y dotados de diversos grados de poder.

Para poder llevar una vida razonable, es necesario que existan ciertos principios y derechos mínimos. Los derechos del hombre en el trabajo se derivan de la Constitución de la OIT y se exponen en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Coincidiendo con la adopción de la Declaración en junio de 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo elaboró un mecanismo de seguimiento para asegurar que tales principios y derechos se promuevan de manera efectiva. Estos derechos fundamentales atañen a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva, así como a la abolición del trabajo forzoso y del trabajo infantil, y la erradicación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Los aspectos normativos del Programa de Trabajo Decente no se limitan a esta breve lista de principios y derechos, y atañen asimismo a las normas fundamentales del trabajo. Se trata de derechos primordiales, cuya promoción y cumplimiento propiciará igualmente la creación de mejores condiciones para la realización de otras normas esenciales para la

consecución de condiciones de trabajo y de vida decentes. Por ejemplo, a fin de procurar la correcta ejecución de todas las normas relativas a los sueldos, las jornadas de trabajo, la seguridad, la salud, la seguridad social y otros aspectos, será indudablemente necesario que se respeten las condiciones fundamentales de libertad y de interacción constructiva. Una política salarial eficaz es difícilmente compatible con una situación en la que se deniegan los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva.

Los principios y derechos fundamentales son universales, y la Declaración de 1998 nos recuerda que todos los países deben promoverlos y aplicarlos, aún en el caso de que no hayan ratificado los Convenios internacionales del trabajo relativos a cuatro categorías. Con todo, ningún principio universal se pone en práctica en abstracto: su aplicación se adapta en cualquier caso a los contextos nacionales y locales. La clave del éxito consiste en procurar una combinación precisa entre los principios universales y la manera en la que pueden ser asumidos por aquéllos a los que conciernen de forma directa. Las normas del trabajo no son mecanismos realizados en formato “estándar”. Es necesario negociar para que su puesta en práctica sea la mejor adaptada y resulte lo más beneficiosa posible para los sistemas nacionales de gobierno del mercado de trabajo. Las soluciones deben resultar razonablemente aceptables para todos.

Puede llegarse fácilmente a la conclusión de que las normas del trabajo han de ser, desde todo punto de vista, también en lo que atañe a los valores filosóficos y espirituales, tan neutras como sea posible. Así, aquéllos que se ocupan de preparar las reglas de juego deben ser ubicados, conforme a la expresión de John Rawls en *The Law of Peoples*, en una “posición original” que les sitúe detrás de un “velo de ignorancia” donde dejen de lado las especificidades raciales, sociales y económicas del país o del grupo al que representan. En lugar de centrarse en los puntos de divergencia y las cuestiones controvertidas, el proceso se concentraría en aspectos específicos y, en gran medida, en cuestiones de procedimiento.

Puede decirse que tal planteamiento dará lugar muy probablemente a un consenso “débil”, o a un conjunto mínimo de derechos formulados de manera vaga, o, en el peor de los casos, en términos tan generales que carecerá de sentido. Después de todo, cualquiera estará dispuesto a convenir en decir que el sol sale por el este y se pone por el oeste, pero la mención de este tipo de obviedad en un instrumento internacional de índole política o jurídica no ejercerá efecto alguno. Además, las relaciones profesionales son, por naturaleza, propensas a la controversia, ya que se trata de hacer coincidir los intereses de varias partes. El objetivo es resolver situaciones conflictivas evitando precisamente el conflicto, sin negar la existencia de intereses enfrentados, pero tratando de llegar a una situación en la que todos los intervinientes salgan ganando o, al menos, en la que las divergencias puedan tolerarse.

En cualquier caso, sería erróneo pensar que las normas fundamentales, así como las demás normas del trabajo, deben, o pueden servir en la práctica como reglas de juego sin que intervenga algún sistema de valores. Después de todo, a lo largo de su historia, la OIT ha fundamentado su acción en un principio básico: el trabajo no es una mercancía. En consecuencia, las normas para el mercado de trabajo no pueden compararse a las que aplicamos a las mercancías o los mercados de capitales. En realidad, una de las razones que nos obligaron a establecer normas mínimas era la necesidad de garantizar que la ventaja competitiva no llevara a los seres humanos a trabajar en condiciones inaceptables, indignas o de riesgo. En resumen, paralelamente a las consideraciones económicas y sociales, las normas del trabajo conllevan sin lugar a duda una dimensión ética.

Por otro lado, no cabe obviar el hecho de que, dado que las normas y las condiciones del trabajo decente, entre las que figuran las que atañen al empleo y la seguridad social, atenúan las tensiones sociales y, por tanto, el riesgo de conflicto, nos encontramos ante un elemento indisociable de la paz en cada país, y entre los distintos países. Las cuestiones sociales y laborales pueden ser consideradas asuntos “de poco peso”, pero su mala gestión, así como su omisión o su descuido, ejercen notables consecuencias en los conflictos a causa de los costes humanos y económicos.

La fuerza de los principios y los derechos fundamentales en el trabajo reside en su conformidad con las orientaciones y las aspiraciones filosóficas y espirituales fundamentales en el mundo. Obviamente, tal conformidad no se limita a los aspectos normativos del Programa de Trabajo Decente. Por el contrario, procurar, por ejemplo, una protección sólida para todos los hombres y mujeres que trabajan, o favorecer la creación de empleos productivos y el diálogo social han de resultar perfectamente compatibles con los principales sistemas religiosos y filosóficos. A la inversa, las principales orientaciones filosóficas y espirituales del mundo deberían constituir una fuente de inspiración para el Programa de Trabajo Decente y su ejecución.

¿Cuáles serán entonces las maneras de promover la interacción y el diálogo necesarios? La Cumbre por la paz en el mundo celebrada en 2000 es una de ellas: 1.000 líderes religiosos y espirituales fueron invitados a representar a un gran número de tradiciones creyentes, con ocasión de una reunión mantenida en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York con el fin de promover la paz en el mundo. Otros intercambios interreligiosos se realizan en cambio mediante reuniones de menor dimensión, en las que se congregan de 20 a 50 personas para debatir determinadas cuestiones elegidas con detenimiento que atañen a la sociedad. Es el caso del Diálogo interreligioso mundial sobre el desarrollo, puesto en marcha por el Banco Mundial y la archidiócesis de Canterbury en el Reino Unido. La tercera reunión de este Diálogo tuvo lugar en octubre de 2002. Es

perfectamente posible que este tipo de diálogo orientado al tratamiento de cuestiones específicas resulte más eficaz que las grandes reuniones cuyo objetivo consiste en formular posiciones unánimes y alcanzar un consenso.

En el ámbito nacional, las coaliciones que favorecen el trabajo decente pueden tener cada vez más en cuenta las principales orientaciones humanistas, filosóficas, espirituales o religiosas. Al comparar los comentarios, por ejemplo, de las distintas iglesias, y los de las instituciones y organismos del mercado de trabajo, puede observarse que tienen en común muchos más valores y aspiraciones que lo que podría imaginarse. Asimismo, las iglesias y las organizaciones basadas en creencias pueden desempeñar un papel importante mediante el ejercicio de su condición de agentes en la puesta en práctica de los principios y los derechos fundamentales en el trabajo. En el ámbito de la economía informal, en particular, a la que las organizaciones tradicionales de empleadores y de trabajadores disponen de un acceso limitado, dichas iglesias y organizaciones pueden ejercer como actores importantes en la lucha contra el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la discriminación, y contribuir a brindar más posibilidades a los grupos vulnerables y no organizados de hacerse oír en defensa de sus intereses esenciales, tanto propios, como de sus familias.

Lo esencial es que tal diálogo e interacción se centren en aspectos específicos, y no en una confrontación global a propósito de posiciones ideológicas o religiosas. Es posible instaurar un diálogo racional que conduzca a la adopción de una posición común limitándose a cuestiones específicas, sin negar las diferentes convicciones religiosas, espirituales o ideológicas de los participantes. Parecería igualmente lógico procurar la adopción de un consenso inicial en cuanto a la manera de abordar las cuestiones fundamentales, así como del marco en que deben tratarse otras de carácter más específico. Se plantea aquí una cuestión de metodología, ya que existen grandes posibilidades de que el primer aspecto abordado aluda a la manera en que deberá desarrollarse tal proceso.

Por ejemplo, en lo que atañe a las principales directrices del Programa de trabajo decente y sus aplicaciones, podrían organizarse consultas, además de los diálogos y procesos preparatorios tripartitos habituales (y obligatorios), con el fin de tener en cuenta y reforzar la consideración de las dimensiones filosóficas y espirituales. Podría participar un número limitado de personas, con un conocimiento profundo de sus respectivas tradiciones y una comprensión inequívoca de los aspectos técnicos considerados. Estas personas han de ser capaces de transmitir sus reflexiones, lo que permitirá interpretar, o reinterpretar, sus respectivas tradiciones en un contexto nuevo. Es necesario contar con personas abiertas al diálogo, dispuestas a comprender las cuestiones específicas que conciernen al ámbito del trabajo. Resultará igualmente útil que dispongan de conocimientos de los organismos y las instituciones que participarán en el proceso, y que sean capaces de colaborar con éstos.

Se exigiría a cada uno de los participantes en dichas consultas que expresara su postura, resultado de una profunda reflexión, respecto a las cuestiones abordadas, identificando los aspectos negativos y positivos, los que faltan por considerar y las posiciones que merecen un ulterior desarrollo. Tal ejercicio podría servir de base para una primera síntesis en la que se examinarán simultáneamente las convergencias y las divergencias entre las tradiciones y las orientaciones filosóficas y espirituales. Posteriormente, y en el marco de una sesión a puerta cerrada, cada participante podría abordar los diversos aspectos considerados y responder a las preguntas de los demás. El informe de tales consultas consistiría en una síntesis de todos los elementos de convergencia, y comprendería además las contribuciones escritas de los participantes, presentando un amplio abanico de puntos de vista.

El objetivo no sería alcanzar un consenso, sino más bien intercambiar puntos de vista y sopesar el modo en que las diversas cuestiones asociadas al Programa de trabajo decente pueden considerarse y tratarse conforme a las diferentes orientaciones filosóficas y espirituales. Por lo que respecta a la organización propiamente dicha, en este caso, la OIT, las deliberaciones tendrían un carácter puro y estrictamente consultivo. Lógicamente, las decisiones respecto a las principales directrices y su aplicación seguirán siendo competencia plena de las partes designadas con arreglo a la Constitución.

Tal planteamiento permitiría considerar las dimensiones filosóficas y espirituales de las cuestiones que atañen profundamente a todos los interlocutores en el ámbito laboral. No se trata de una cuestión sin importancia puesto que, como hemos señalado anteriormente, el Programa de trabajo decente engloba una dimensión moral significativa y concierne a la dignidad en el trabajo. Huelga decir que el hecho de que las personas dispongan de un trabajo y desarrollen éste en condiciones dignas resulta esencial para el bienestar espiritual de los seres humanos. Desde un punto de vista plenamente práctico, tal ejercicio debe servir igualmente para disipar los temores de aquéllos que piensan que las directrices relativas al trabajo y a las normas de éste vienen determinadas o se encuentran dominadas por ciertas orientaciones filosóficas y espirituales, haciendo caso omiso de las de otra índole.

Escribo estas palabras con la firme convicción de que dicho proceso no conllevará ninguna revisión ni reajuste de las directrices fundamentales que se han decidido a lo largo de decenios y se verán reforzadas en lo sucesivo por la puesta en práctica del Programa de trabajo decente. Como he subrayado más arriba, los principios adoptados y los derechos reconocidos han sido admitidos como universales. Es importante mejorar su aplicación en diferentes contextos, y entre ellos, los que corresponden a las distintas tradiciones filosóficas y espirituales. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y obviamente, la noción de trabajo decente, no deben ser ajenos a los líderes religiosos y espirituales, ni a los docentes

ni los ancianos de las comunidades, etc. en el ámbito local. Combatir el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la discriminación, y conceder la palabra y ciertas facultades a las poblaciones desprotegidas, excluidas y marginadas han de constituir cuestiones esenciales para todos en las esferas local, regional y nacional.

Un método del tipo descrito más arriba fue puesto a prueba por Dominique Peccoud, consejero especial del Director General de la OIT para asuntos sociorreligiosos, a propósito de los elementos constitutivos del Programa de trabajo decente. El proceso de consulta duró un año, incluido un seminario organizado en Ginebra del 22 al 25 de febrero de 2002, en colaboración entre la OIT y el Consejo Mundial de Iglesias (CMI). Los participantes en el encuentro eran universitarios o militantes sociales integrados en su respectiva comunidad de pensamiento, o quizás en las dos. Ciertos miembros del personal de la OIT y del CMI participaron asimismo en el proceso. Entre las tradiciones representadas figuraban el judaísmo, el cristianismo y el islam, el hinduismo y el budismo, el confucionismo, el humanismo y el ateísmo.

Los resultados pusieron de manifiesto una convergencia de puntos de vista fascinante sobre cuestiones clave relativas a la dignidad y a los derechos de los seres humanos en el trabajo, y respecto al trabajo en sí. Como prueba inequívoca de la naturaleza universal del Programa de trabajo decente, tales resultados iluminaron de manera significativa el camino para continuar la puesta en práctica de tal iniciativa en el mundo real.

Kari Tapiola
Director Ejecutivo

Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

Desde sus orígenes, la OIT ha creado instrumentos jurídicos con el fin de orientar políticas de desarrollo que fomenten la justicia social, el progreso y la libertad para todos. Hay dos maneras principales de desarrollar tales instrumentos, según se ponga el acento en las consecuencias o en las intenciones del comportamiento moral del hombre.

El primer enfoque se basa en la idea de que los instrumentos jurídicos no se derivan de unos valores trascendentales preexistentes. Su objetivo principal es conducir a las personas a actuar con miras a aumentar al máximo el bien común en el mundo empírico actual. Esta perspectiva, denominada “utilitarista”, intenta aportar una cierta certeza científica a las cuestiones relativas a la ética. Así, los diferentes comportamientos se evalúan científicamente para determinar cuál tendrá un mayor efectos positivo, medido desde el punto de vista de valores intrínsecos específicos, tales como el “placer” (Jeremy Bentham, 1748-1832), la “felicidad” (John Stuart Mill, 1806-1873), las “ideas prácticas del sentido común” como son la libertad, el conocimiento, la justicia y la belleza (George Moore, 1873-1958) o las “preferencias” (Kenneth Arrow, 1921 -, Premio Nobel de Economía en 1972). Este enfoque práctico es más habitual en los países anglosajones. Plantea dos grandes preguntas en relación con el desarrollo de instrumentos internacionales: ¿quién debe medir los efectos de un comportamiento o el otro? y ¿qué se tiene en cuenta cuando se intenta optimizar el bien común en el mundo o, dicho de otro modo, qué es lo que constituye el mundo: nuestro país, nuestra raza, todos los seres humanos, todos los seres sensibles, incluidos los animales, o incluso la “Madre Tierra”?

El enfoque alternativo refleja la concepción del Derecho que prevalece en las culturas basadas en los valores. El Derecho es en este caso la encarnación concreta de los valores trascendentales que transmiten las tradiciones filosóficas, humanistas, espirituales o religiosas, cada una de las cuales propone un ideal global en respuesta a la pregunta: “¿qué es una existencia humana con sentido?”. Dichas tradiciones más bien consideran el comportamiento moral en relación con la *intención* de un agente en su intento por respetar los principios de acción trascendentes, como son el respeto absoluto de la dignidad inherente a toda persona humana, o incluso de los deberes ligados a la casta a la que pertenece.

La legislación de la OIT se puede entender como la combinación del enfoque utilitarista y del enfoque basado en los valores. Desde un punto de vista utilitarista, sobre todo en la teoría desarrollada por Kenneth Arrow, las preferencias expresadas sobre una cuestión concreta se consideran como el valor intrínseco. Es así como procede la OIT durante los estudios preliminares para el desarrollo de un nuevo instrumento jurídico. Se realizan estudios estadísticos para analizar un fenómeno desde el punto de vista cuantitativo. Al

mismo tiempo, se llevan a cabo estudios cualitativos acerca de la experiencia práctica y los instrumentos jurídicos ya existentes, con las partes interesadas de la OIT (gobiernos, organizaciones empresariales y de trabajadores) y, ocasionalmente, en colaboración con organizaciones de la sociedad civil. Mediante este enfoque pragmático, la Secretaría de la OIT (es decir, la Oficina Internacional del Trabajo) y sus socios intentan identificar el principal camino a seguir. Así, por ejemplo, a comienzos de los años 90 y bastante antes de la aprobación en 1999 del Convenio n° 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil, el programa InFocus de la OIT sobre la eliminación del trabajo infantil llevó a cabo estudios con el fin de identificar las mejores prácticas.

La Oficina Internacional del Trabajo intenta determinar así las preferencias en la orientación de sus políticas. A continuación se redacta el primer borrador del instrumento jurídico teniendo en cuenta dichas preferencias. Después se debate el proyecto para integrar nuevas preferencias expresadas por las partes interesadas. Hasta esa fase, no se ha hecho ninguna reflexión explícita sobre los valores y la Oficina Internacional del Trabajo procede de manera inductiva conforme surgen las prioridades. Finalmente, el texto revisado es debatido, corregido y aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo.

En la siguiente fase, una vez aprobado el instrumento jurídico, éste se debe someter a los órganos legislativos nacionales para su ratificación. Ésta sirve para traducir el instrumento jurídico general aprobado en unas leyes específicas que se aplican de forma concreta en las culturas de los Estados miembros. Durante la fase de aprobación, y más aún durante el proceso de ratificación, se plantea la cuestión de saber cómo tener en cuenta los valores subyacentes de las culturas específicas. El objetivo final es la aprobación y la aplicación de leyes nacionales.

¿No sería deseable –para lograr una mayor eficacia en la fase de ratificación y aplicación de las leyes internacionales– tener en cuenta en una fase más temprana los valores trascendentales en la elaboración de instrumentos jurídicos internacionales? No obstante, esta forma de proceder plantea la cuestión de la propia existencia de valores universales que no contradigan los valores locales subyacentes de las culturas locales. Estas culturas son muy diversas y evolucionan en función del comportamiento colectivo de los miembros de civilizaciones más amplias, que se enfrentan a nuevos problemas surgidos en el mundo y a la constante evolución tecnológica. Las propias civilizaciones están inmersas en unos conjuntos de valores más amplios, en especial las civilizaciones que se sustentan sobre las principales tradiciones filosóficas y espirituales. La cuestión es entonces saber si estas tradiciones principales comparten unos valores comunes sobre los que sería posible construir instrumentos jurídicos internacionales universalmente reconocidos o si, por el contrario, las

divergencias de opinión sobre el sentido de la existencia humana son demasiado grandes como para ser superadas, lo que conducirá inevitablemente a un “choque de civilizaciones”.

El presente enfoque sugiere que, cada vez que se elabora un instrumento jurídico internacional, en relación con los derechos humanos y las cuestiones de desarrollo, o un documento estratégico, que orienta la acción de un organismo internacional para los próximos años, la secretaría permanente del organismo en cuestión podía consultar a un foro intercultural. Ello se debería hacer mucho antes de la fase de aprobación formal, sobre la base de una primera redacción del instrumento jurídico o del documento estratégico, a título puramente consultivo, para llegar a una redacción posterior que tenga en cuenta este tipo de información basada en los valores. El foro consultivo no debería ser sólo interreligioso, sino incluir además tradiciones humanistas, filosóficas y espirituales. Se puede entonces plantear una cuestión importante: saber si los participantes son representativos de sus tradiciones y están suficientemente abiertos a otras ideas. Es importante señalar que es necesario escoger personas dialogantes con una inteligencia clara, que son más fáciles de encontrar en los márgenes de una comunidad que entre los defensores de sus valores fundamentales.

Este enfoque, que ya se ha expuesto más pormenorizadamente en el prólogo, se puede adoptar asimismo con los instrumentos jurídicos existentes con el fin de comprender mejor las dificultades ligadas a su aplicación a nivel nacional. Los organizadores de la consulta y del seminario en los que intervinieron la Oficina Internacional del Trabajo y el Consejo Mundial de Iglesias estaban convencidos de que el Programa de trabajo decente merece una atención y un apoyo particulares en el contexto de la globalización económica y sus consecuencias para la vida de las personas en el mundo. Deseaban estudiar la posibilidad de trabajar conjuntamente sobre este nuevo programa de la OIT centrado en las personas, con el apoyo y el compromiso de los principales grupos filosóficos, espirituales y religiosos de los distintos países. Este libro constituye un acta de la consulta:

- La primera parte trata de la finalidad del libro. Juan Somavía, Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, presenta el Programa de trabajo decente. Después Konrad Raiser, Secretario General del Consejo Mundial de Iglesias, formula algunas observaciones acerca del aparente conflicto entre los valores que apoyan el actual proceso de globalización y los que subyacen a las principales tradiciones humanistas y espirituales.
- La segunda parte presenta una síntesis de los puntos de convergencia entre las diferentes tradiciones representadas en las consultas.
- La tercera parte expone las diferentes opiniones expresadas por los participantes en forma de artículos separados. Las primeras contribuciones están en gran medida relacionadas con problemáticas locales: de Sudáfrica (Francis Wilson), Brasil (Wanda

Deifelt) y la India (Ashim Kumar Roy). Siguen contribuciones que adoptan un punto de vista más filosófico: Alfredo Sfeir-Younis aborda cuestiones económicas, mientras que Berma Klein-Goldewijk ofrece un enfoque basado en los derechos humanos. Las siguientes contribuciones se refieren a tradiciones específicas: el confucianismo (Dominic Sachsenmaier), el hinduismo (Swami Agnivesh), los Brahma Kumaris y su Universidad Espiritual Mundial (Gayatri Naraine), el budismo (Damien Keown); luego vienen las religiones monoteístas, clasificadas por orden cronológico: el judaísmo (François Garañ), el cristianismo (William Mc Comish, François Dermange y yo mismo) y el islamismo (Zafar Shaheed, Farah Daghistani y Tidjane Thiam).

- En la cuarta parte se expone una breve evaluación de todo el proceso.
- Los anexos incluyen un breve resumen del Programa de trabajo decente, instrucciones sobre las contribuciones y la lista de participantes.

Dominique Peccoud

*Consejero Especial del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo
para los asuntos sociorreligiosos*

Agradecimientos

Quisiera dar las gracias al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, Juan Somavía, por haber prestado su apoyo a este proyecto desde el principio. Acogió con mucho interés la propuesta que le presenté durante la Cumbre del Milenio por la paz en el mundo, organizada en el año 2000, de constituir un grupo que reuniera diversas espiritualidades para estudiar el Programa de trabajo decente, y habló inmediatamente con el Secretario General del Consejo Mundial de Iglesias (CMI), Konrad Raiser, para poner en marcha el presente estudio. Expreso igualmente mi agradecimiento a María Angélica Ducci, que nos ayudó a poner en marcha el proyecto, a Padmanabha Gopinath, que aceptó apoyar nuestra iniciativa a través del Instituto Internacional de Estudios Sociales de la Oficina Internacional del Trabajo, y a Varkey Jose por su paciencia y sus buenos consejos. Estoy profundamente agradecido a Kari Tapiola, Director Ejecutivo del sector de “Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo”, por haber aceptado amablemente escribir el prólogo del libro.

Entre los miembros del CMI, quisiera dar las gracias asimismo a Sam Kobia, a Aruna Gnanadason y a Martin Robra, por su ayuda y su apoyo inestimables a lo largo de todo este trabajo, y a Charlotte Vanel por ocuparse de la gestión logística del seminario.

Deseo expresar aquí mi profundo reconocimiento al equipo de la Oficina de Relaciones y Asociaciones Exteriores de la Oficina Internacional del Trabajo con el que trabajo, en particular a Evgueni Davydov, Françoise Aumont, Audrey Esposito, Andrew Dale y Larry Kohler. Gracias muy en especial a Georges Ruysen, que ha trabajado conmigo en el proyecto durante nueve meses. Sin su actividad excepcional, esta experiencia jamás habría sido posible.

Deseo felicitar igualmente a Sophie Dufour y expresarle mi más cordial agradecimiento por su magnífico trabajo de traducción y de adaptación del texto inglés, así como a Raymond Panet, que fue durante años mi querido y admirado profesor de francés, latín y griego y que aceptó pasar por la criba de su ojo maravillosamente crítico el manuscrito de la presente versión.

Finalmente, doy mis más efusivas gracias a todos aquéllos que han participado en el proceso con sus contribuciones escritas u orales y cuyos nombres figuran en la lista al final del libro. No se mencionan sus títulos o cargos oficiales. Aparecen de manera informal, como Sr. o Sra., de manera que cada lector percibirá así en qué medida, más allá de sus eminentes competencias o funciones, se han convertido realmente en amigos en su búsqueda del sentido de la existencia para nuestra humanidad común.

Primera parte

Un reto importante: el trabajo decente en el contexto
de la globalización y de los valores universales

El Programa de trabajo decente de la OIT como aspiración de las personas: inserción de los valores y la ética en la economía global

Juan Somavía, Director General, Organización Internacional del Trabajo

Quisiera dar a todos la bienvenida, y muy en particular al Consejo Mundial de Iglesias, con el que hemos preparado este encuentro. Hace algún tiempo hablamos del mismo con Konrad Raiser y, afortunadamente, lo hemos podido organizar. Me siento muy satisfecho por su presencia. Personalmente me interesa enormemente la dimensión espiritual y las cuestiones ligadas a la misma, aunque no les dedique todo mi tiempo. Ustedes están al corriente de estos temas, los comprenden y pueden aclararnos cómo podemos utilizar la fuerza de nuestras diferentes tradiciones.

Creo que es absolutamente esencial que el mundo adquiriera conciencia de la importancia de los valores y las referencias espirituales en la política, los derechos humanos y las cuestiones sociales. El alcance de las tradiciones espirituales y de las religiones en el mundo, así como la especial atención que en ellas se presta a la identidad de cada persona individual son evidentes. De ahí la importancia de establecer un nexo entre, por una parte, el mundo de la política y el sistema internacional y, por otra, lo que representan las diferentes tradiciones espirituales y religiosas en términos de valores y de aspiraciones de la sociedad y de cada ser humano. Dicho nexo se hizo evidente durante la preparación de la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas sobre Desarrollo Social que se celebró en 1995. Hasta entonces, la dimensión espiritual de cuestiones como el medio ambiente, los derechos humanos, la población, las cuestiones sociales, los problemas urbanos, etc., simplemente no se tenían en cuenta en las conferencias de las Naciones Unidas que, en los años 90, abordaban estos temas.

La pobreza y la exclusión social fueron claramente los problemas recurrentes durante los debates de la Cumbre Social. En la búsqueda de respuestas para saber cómo superarlos, el mundo del trabajo apareció bastantes veces bajo diferentes aspectos: el empleo, los medios de sustento sostenibles, las actividades generadoras de unos ingresos regulares y la necesidad de trabajo. Era evidente que el trabajo se encontraba entre las soluciones básicas contempladas por la gente. No obstante, al abordar todos estos temas, nunca se había hecho mención de las bases espirituales que explican por qué el trabajo es un factor clave en la sociedad, ni por qué la supresión de la pobreza es esencial para la calidad moral de una sociedad, ni tampoco por qué la exclusión social, en cualquier tradición espiritual, plantea problemas de distintos tipos. Desde el primer momento de la preparación de la Cumbre, insistimos en que en ésta no se

deberían tratar sólo las consecuencias materiales de los problemas de pobreza, exclusión social y desempleo, sino que igualmente se debería abordar su dimensión espiritual. Ésta se mencionó en algunos párrafos y al menos figuraba en el orden del día. Pero al tratarse de una conferencia típica de las Naciones Unidas, la Cumbre se interesó, en su conjunto, por el aspecto práctico tradicional de estas tres cuestiones, y la dimensión espiritual, por sí misma, fue olvidada en gran medida. Se trata sin embargo de un ejemplo (hay muchos otros, especialmente en el campo de los derechos humanos) en el que es posible encontrar un cierto número de incentivos y de vías para introducir la dimensión espiritual en el sistema internacional. Muchas personas en el mundo se dedican a esta tarea y se esfuerzan por hacerla posible.

La idea en la que se basa la organización de esta reunión interreligiosa entre la Oficina Internacional del Trabajo y el Consejo Mundial de Iglesias era el ver cómo se podían relacionar las cuestiones y los valores espirituales con la actividad de la OIT y, más concretamente, con el Programa de trabajo decente. Pero el sentido de esta reunión no se limita a eso: las reflexiones que ustedes hagan se podrán utilizar en otros contextos, en relación con otras cuestiones y en el marco de otros esfuerzos dirigidos a convertir este tema en una prioridad. La reunión se ha organizado en torno a lo que la OIT intenta hacer en este campo, para que podamos captar la fuerza y la perdurabilidad de los valores que todos ustedes representan; pero también va más allá del marco de este programa concreto. El Programa de trabajo decente se deriva en gran parte de la Cumbre Social en el sentido de que quedó claro que las personas interpretan los actuales problemas sociales en función de su vida profesional. Esto se puede observar en todos los niveles, desde la experiencia individual hasta la realidad de las medidas políticas actuales. Ningún político en el mundo puede presentarse como candidato a un puesto y salir elegido sin proponer algo en el terreno laboral, ya sea la creación de empleos o su mejora, porque esta cuestión constituye el núcleo de los problemas actuales y de la interpretación que las personas hacen de la realidad en la que expresan sus necesidades. Por ello es si cabe más sorprendente que en el sistema internacional (salvo por el acento que se puso en el empleo durante la Cumbre Social), la creación de empleo ni siquiera se aborde. Esto es especialmente sorprendente, ya que cualquiera que haga un análisis objetivo de cualquiera de nuestras sociedades llegaría a la conclusión de que el trabajo es el centro de las preocupaciones de la sociedad, sea rica, pobre o esté entre ambos extremos. Toda sociedad se enfrenta a desafíos en el terreno laboral.

El Programa de trabajo decente de la OIT: orígenes y valores

Las opiniones de las personas son esenciales para la OIT. Según la Cumbre Social, el primer paso para salir de la pobreza y encaminarse hacia la integración social es la obtención de un empleo. Si el enfoque consiste en centrarse realmente en las personas, entonces es esencial establecer un nexo con sus ideas y con sus aspiraciones y esperanzas. Actualmente, una de las principales preocupaciones en la vida de las personas es el trabajo. Por ello la OIT está muy atenta a sus inquietudes y aspiraciones. Partiendo de un enfoque centrado en las personas, reorientar la atención hacia el trabajo no es sólo una evolución natural en la OIT para intentar dar respuesta a los problemas actuales estableciendo nexos con las personas, sino que influir en el resto del sistema internacional¹ también forma parte de su misión para que las otras instituciones dediquen una mayor prioridad a las cuestiones relativas al mundo del trabajo cuando tengan que adoptar decisiones. Nos cuestionamos cuál es la mejor reacción que puede tener la OIT ante los problemas manifestados por las personas. Tras entender que la respuesta se encuentra en el mundo del trabajo, ¿qué elementos dentro del mandato y las tradiciones de la OIT nos permitirían profundizar nuestra comprensión y nuestros conocimientos para responder a esta pregunta? Así es como definimos los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: el pleno empleo, los derechos de los trabajadores, la protección social y el diálogo social.

El valor primero y más importante, en el que se basa el paradigma del trabajo decente, es que el trabajo no es una mercancía (Declaración de Filadelfia, 1944). El trabajo no se puede considerar simplemente como un producto más del mercado al que se otorga simplemente un determinado “valor mercantil”. Es cierto que el coste de elaboración de un producto incluye el coste de la mano de obra, que a su vez viene definido por el mercado de trabajo. Sin embargo, eso que representa un coste en términos de proceso de producción es al

¹ Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo.

Sección II:

La Conferencia, convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuán verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social afirma que:

- a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;
- b) [...]
- c) cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental; ...

mismo tiempo un ser humano. Se paga por “algo” que se denomina ser humano, al igual que por los componentes materiales. ¡Es ahí donde intervienen las cuestiones de moral, de ética y de valores, porque no es al mercado al que le corresponde definir a una persona con respecto a su relación con la sociedad!

En segundo lugar, el concepto de “trabajo decente” depende de cómo lo definan las propias personas: ¿por qué el trabajo es importante para una persona, qué es lo que se espera del trabajo? Esto se expresa de diferentes maneras: posibilidad de educar a los niños, de llevar una vida familiar estable, de acceder a alguna forma de jubilación o de ser respetado en el entorno laboral y la sociedad. Es mucho más que simplemente no estar con el agua al cuello y no tiene por qué referirse exclusivamente al plano material de las cosas; se refiere más bien a la percepción subjetiva de aquello que, dentro del progreso, representa un avance hacia un mayor grado de “decencia”. Este concepto está presente en todos los tipos de sociedad, pero los criterios para juzgarla no son los mismos en todas partes. Por ejemplo, en un país en desarrollo, no se puede pretender acceder sobre una base cotidiana al mismo tipo de seguridad social que en un país desarrollado. Sin embargo, una mejora de las condiciones en un país en desarrollo puede aproximar a una existencia decente en relación con las condiciones de ese mismo país. Por ello la “decencia” consta de una cierta flexibilidad y evoluciona.

Las sociedades desarrolladas disponen de un Programa de trabajo decente porque existen ciertas disfunciones básicas en los sistemas de producción. Su programa quizá no se refiera tanto a los ingresos como a la seguridad, los cambios de empleo, el envejecimiento, etc. Así pues, está claro que el adjetivo “decente” no sólo alude a la cuestión de los ingresos, sino que también debe reflejar una cierta calidad. No obstante, al utilizar el término “calidad” no queda reflejado el elemento de “valor” que las personas atribuyen al trabajo. El pleno empleo, por ejemplo, fue en otro momento un objetivo de la OIT, pero este concepto no conlleva una noción de valor, sino que es una cifra que permite distinguir lo más de lo menos. Es cierto que debemos esforzarnos por alcanzar el “pleno empleo productivo”, pero se trata únicamente de una fórmula económica que no refleja la dimensión del valor del trabajo. Este es el motivo de que se utilice el concepto de “decencia”, porque refleja este elemento de valor del trabajo.

Una tercera convicción es que el trabajo y el sello que nos imprime son más importantes que el capital. El trabajo es fuente de dignidad, de estabilidad familiar y de paz en toda la sociedad. El trabajo se relaciona con el sentido de la identidad de una persona; efectivamente, casi todas las tradiciones espirituales y religiosas reconocen que el trabajo es una fuente de dignidad personal. Las personas se sitúan en la sociedad a través de su relación con el trabajo, y por ello las cifras crecientes de desempleo y de subempleo adquieren un

carácter trágico. El trabajo está relacionado con las necesidades de la sociedad, y ante todo con las necesidades de la familia; es un elemento fundamental de la estabilidad familiar. Las personas exclaman: “¡Dios mío, qué les pasa a las familias en el mundo! ¡Mira todas esas tensiones y crisis!”, pero en general no se reconoce que existe una relación entre, por un lado, la inestabilidad familiar y, por otro, el desempleo y el hecho de que la economía mundial no proporciona una cantidad suficiente de puestos de trabajo a la población. Una familia cuyos miembros están en paro atraviesa terribles crisis que con frecuencia desembocan en disputas familiares (en las que las mujeres suelen ser las víctimas), en el trabajo infantil si las familias son extremadamente pobres, y en tensiones de muchos otros tipos. El trabajo está relacionado con la paz. Una comunidad que trabaja es una comunidad en paz, y una comunidad en la que no hay bastante trabajo implica una amenaza para la paz. Por ello hay considerablemente más tensiones y menos estabilidad en las sociedades que presentan un desempleo desmesurado, subempleo o trabajo en condiciones precarias, tal como se observa en algunos países en desarrollo.

La OIT afirma claramente su convicción de que el trabajo, la dignidad de la persona, la estabilidad familiar y la paz son más importantes que el capital. Esto se defiende en un mundo donde parece que los términos de esta ecuación se han invertido con excesiva frecuencia. No hay más que encender la televisión para darse cuenta de que, durante los últimos veinte o veinticinco años, ha hecho su entrada en la escena internacional un nuevo personaje: el mercado. Sea cual sea el informativo televisivo que se esté viendo para seguir la actualidad mundial, hay forzosamente una sección sobre las reacciones del mercado: el mercado se ha convertido en personaje y los medios informativos nos dicen que su papel es crucial. Sin duda el mercado es importante, pero se trata de un instrumento, de un medio para obtener objetos, para mejorar la dignidad y la calidad de vida de las personas... y en última instancia son las propias personas las que, a través de sus interacciones sociales, generar el bienestar, la estabilidad y la paz tanto para sí mismas como para los demás en el seno de la familia y de la sociedad.

Aplicación del Programa de trabajo decente: los objetivos estratégicos de la OIT

El trabajo decente es a lo que aspiran las personas y, al mismo tiempo, hacia donde se orientan los objetivos estratégicos de la OIT: el pleno empleo, los derechos de los trabajadores, la protección social y el diálogo social. Estos objetivos estratégicos no sólo responden a las necesidades humanas individuales y a las de la familia y la comunidad, sino también a la perspectiva de desarrollo del país.

El pleno empleo es el principal objetivo del Programa de trabajo decente. Las cifras oficiales de desempleo, estimadas a la baja, comenzaron a aumentar a principios de los años

90, pasando de unos 100 millones de desempleados a 160 millones en 1999, y tras el incremento relacionado con el 11 de septiembre, alcanzamos en 2001 la cifra de 190 millones de desempleados en todo el mundo. Las cifras que mejor reflejan la realidad hablan de al menos mil millones de desempleados, subempleados o incluso trabajadores pobres. El término “subempleo” se utiliza cuando el sistema no garantiza el derecho fundamental de acceso al empleo; pero una persona siempre necesita trabajar para sobrevivir. Es esta increíble capacidad de las personas para sobrevivir la que sienta las bases de la economía sumergida.

Los derechos de los trabajadores constituyen el segundo objetivo. El reto consiste en pasar del trabajo en el sector estructurado a la realidad de la vida en el sector no estructurado o en la economía sumergida. En muchos países, la mayor parte de la población en edad de trabajar ejerce su actividad dentro de la economía sumergida. Esta es la razón principal de que la OIT no centre la atención exclusivamente en los derechos en el trabajo; ello supondría pasar al lado de la mayoría de los trabajadores del mundo que están desempleados y que, ejerciendo una actividad en la economía sumergida, no están incluidos en las estadísticas. Para convertir los derechos de los trabajadores en una realidad viva, es necesario relacionarlos con todas las formas que adopta efectivamente el trabajo. En caso contrario, no estaríamos sino considerando los derechos de una elite: la de los trabajadores que tienen un empleo más o menos estable defendido por los sindicatos en una sociedad organizada. Frente a las cifras de desempleo y a los niveles de extraoficialidad en cuanto a la regulación de las condiciones de trabajo, podría ser tentador olvidarse de los derechos de los trabajadores o la protección social para contentarse con dar a las personas cualquier tipo de trabajo o de ingresos. La OIT se opone firmemente a este razonamiento. La OIT sigue convencida de que toda persona que trabaja tiene unos derechos y que, con independencia del tipo de trabajo, tales derechos se deben respetar, lo cual no está reñido con la prioridad otorgada a la creación de empleo. Uno de los derechos claves es el derecho a organizarse, lo cual representa para la OIT un valor esencial en su propia estructura. Es el instrumento que permite a los trabajadores reunirse como ciudadanos, manifestar sus opiniones y hacerse escuchar.

Otro objetivo es el de la protección social. La realidad para un gran número de personas en el mundo es el trabajar al día y esperar que el futuro se arregle por sí solo. El objetivo de la OIT es cambiar esta realidad e introducir poco a poco los diferentes niveles de seguridad social. Mientras muchas formas clásicas de seguridad social se están debatiendo, las actividades de la OIT se interesan no sólo por los sistemas de seguridad social estructurados, sino también por la integración de la seguridad social en la economía sumergida. Sus proyectos incluyen, por tanto, el desarrollo de proyectos de microfinanzas y de microseguros para conectarlos después con los sistemas establecidos.

El cuarto objetivo estratégico del Programa de trabajo decente se refiere al método del diálogo social. La OIT es a este respecto una institución muy especial, ya que es la única que es a la vez pública y privada. Los gobiernos constituyen el núcleo de la institución, pero los delegados de los trabajadores representan la cuarta parte del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, al igual que los de los empresarios. Sin una fe sólida en el diálogo, una institución como la OIT jamás habría podido funcionar correctamente. Precisamente de esto trata el cuarto objetivo estratégico: el diálogo social o gestión tripartita como medio, más eficaz que el enfrentamiento, para resolver los conflictos.

Por lo tanto, el Programa de trabajo decente está intensamente relacionado con la forma en que las personas describen sus necesidades y aspiraciones, y está íntimamente ligado al mandato de la OIT, ya que fomenta activamente el empleo, los derechos de los trabajadores, la protección social y el diálogo social. Así pues, estos cuatro objetivos estratégicos representan precisamente el origen, la lógica y el resultado del Programa de trabajo decente.

El trabajo decente como fundamento de la economía mundial

Algunos sectores de la comunidad internacional consideran que unos costes bajos de la mano de obra son algo positivo, que se deben reducir los gastos sociales elevados, que la deslocalización y la subcontratación son más eficaces que una mano de obra permanente, etc. Estos procesos sociales constituyen una forma de globalización que es frágil porque se ha impuesto por la fuerza y porque no ha adquirido una legitimidad. En el pasado vimos regímenes, como las dictaduras o el régimen del Apartheid, que parecían inmutables, inquebrantables, fuertes y bajo control, y hoy en día observamos un clima semejante con la economía globalizada. Sin embargo, tras un período relativamente corto, se produjo un cambio radical o incluso un hundimiento, algo que parecía imposible cinco años antes. Así sucede con los sistemas, las instituciones o los regímenes contruidos por la fuerza y que para imponer sus métodos han recurrido al poder y no a la aceptación de los gobiernos.

Se ha tenido que recurrir a otro tipo de fuerza para invertir tales regímenes y permitir así un cambio. Antes o después, la legitimidad es absolutamente fundamental para las instituciones, pero las instituciones de la economía global no han adquirido dicha legitimidad. Esta es la principal debilidad del sistema y es en lo que nosotros debemos trabajar: introducir un punto de vista ético para combatir tal debilidad. Si el sistema no se interesa por la cuestión de la legitimidad, va derecho a los problemas. Además, no es posible seguir construyendo y desarrollando sin tomar en consideración los elementos clave, que son los valores morales y los conceptos éticos que se ocultan tras esta construcción –conceptos subyacentes a los fines y objetivos en torno a los que organizan la economía global o el proceso de globalización.

La OIT explora también la dimensión social de la globalización. La globalización se considera generalmente un fenómeno económico o limitado a ámbitos puramente financieros y monetarios. Cuando se abordan problemas mundiales, las soluciones se buscan sistemáticamente en las esferas financieras. Sin embargo, en el seno de la propia OIT se buscan soluciones que estén más relacionadas con la economía productiva, y este enfoque quizá se podría adoptar a escala mundial.

Durante el Foro Social Mundial de 2002, organizado en Porto Alegre (Brasil), parecía claro que, si se promovía el Programa de trabajo decente de la OIT, se podrían aportar numerosas soluciones a los problemas sobre los que protestaba la gente en las calles. Durante el encuentro, se pasó de la “protesta” a la “propuesta”, es decir, ya no se trataba de rechazar completamente la globalización –lo que tuvo como principal consecuencia positiva que se escuchara con mayor interés a esas personas– sino de protestar contra un cierto tipo de globalización, la neoliberal. Esas personas afirmaban que desearían una economía global respetuosa con la dignidad y con las personas.

En el Foro Económico Mundial, organizado en Nueva York en 2002, los directivos de las empresas multinacionales reconocieron que las cosas sencillamente no podían continuar así. El Programa de trabajo decente se contempló como una plataforma para el diálogo, en particular porque señala claramente la realidad de la globalización, donde los negocios y las empresas se ven como una fuente de generación de empleo. Se produjeron desacuerdos a propósito del papel de la OIT, pero esto, en realidad, permitió instaurar el diálogo. Uno de los principales problemas que dificultan la continuación del debate es precisamente que no ha habido suficientes plataformas para el diálogo. Asimismo, se tiende a los debates no informados, emocionales y dictados por la ideología, cuando haríamos mejor en sentarnos tranquilamente y observar qué es lo que funciona y lo que no funciona. La globalización tiene sus ventajas y ofrece posibilidades de las que pueden surgir cosas buenas: una mejora de la comunicación y de la información, la revolución tecnológica, etc. Sin embargo, cuando dichos progresos se producen en sociedades ya de por sí no equitativas, no hacen sino ahondar aún más la brecha entre los provistos y los desprovistos.

Algo que es bueno produce un resultado desigual cuando se aplica en un contexto no equitativo, pero eso no significa que se trate de algo malo. En Porto Alegre, era interesante comprobar cómo la dinámica del proceso procedía de la sociedad civil. Los sindicatos internacionales declararon que formaban parte de la sociedad civil, lo que podría suponer un paso importante. Los sindicatos son las principales estructuras organizadas de las que disponemos actualmente en la sociedad civil. Si tiene que ocurrir algo a escala mundial que refleje toda la sociedad, es de suponer que los sindicatos desempeñarán un papel importante, teniendo en cuenta su nivel de organización y sus relaciones de asociación. Lo que hace falta

es una modernización del pensamiento en los sindicatos y, al mismo tiempo, del movimiento de la sociedad civil. Concretamente, es necesario que se concentren en las “propuestas” y no en la “protesta”.

La cuestión no es proteger y defender la manera en que se hicieron las cosas en el pasado. Por el contrario, el Programa de trabajo decente es un instrumento moderno y adaptable. Se puede poner como ejemplo la práctica de la subcontratación: desde el punto de vista de la OIT, la subcontratación para lograr un mejor funcionamiento no es mala de por sí, siempre el subcontratante respete las normas y valores de la OIT. El problema es que, según la lógica y la cultura actuales, la subcontratación se transforma en una zona franca de exportación en la que ciertos países suspenden sus normativas laborales con el fin de atraer capital. También hay que tener en cuenta las diferencias de cultura. Algunos países, por ejemplo, han desarrollado una cultura laboral en la que es mucho más difícil contratar y despedir que en otras sociedades. Una cultura que contrata y despide permite una mayor flexibilidad y puede producir un mayor número de puestos de trabajo pero más inseguros. Son equilibrios que debe considerar cada sociedad. La cuestión fundamental es saber si las reglas del sistema financiero, social y económico mundial son justas para todo el mundo, tanto para los países en desarrollo como para los desarrollados. Aquí vuelven a surgir la perspectiva ética y la de los valores, así como la importancia de que todas las tradiciones espirituales hagan una reflexión común haciendo hincapié en la relación entre el trabajo y los valores éticos y mostrando, a este respecto, que una sociedad no puede estar moralmente destruida. Y que no se puede seguir avanzando a menos que haya una comprensión, una aceptación y un reconocimiento fundamentales de un conjunto de valores esenciales con los que hay que comprometerse para organizar el modo de progresar de la sociedad.

Dimensiones éticas y espirituales del Programa de trabajo decente

Sea cual sea el ángulo desde el que se aborde la economía global o se promueva el Programa de trabajo decente, siempre se termina con cuestionamientos éticos. Las cuestiones de responsabilidad, transparencia y gobierno democrático adquieren todas ellas una importante dimensión ética. El Programa de trabajo decente considera ese cuestionamiento y para la OIT es esencial llamar la atención sobre una opción ética, moral y espiritual, que es una “oportunidad que hay que aprovechar” y que puede impulsar dentro de su política. Además, poder hacer referencia a lo que las tradiciones espirituales y religiosas siempre han dicho siempre representa un argumento poderoso.

A veces las tradiciones espirituales y religiosas se han utilizado para favorecer el conflicto y no la paz. Afortunadamente, no parece que sea el caso en el ámbito del trabajo, donde observamos un grado de convergencia que puede ayudar a construir una base ética

para las sociedades actuales. La cuestión subyacente es la de saber cómo conectar la importancia del trabajo en la mentalidad y las aspiraciones de las personas, como punto de partida del Programa de trabajo decente, con el papel que desempeñan las tradiciones espirituales y religiosas en el desarrollo de una ética de valores en el mundo actual. Por lo tanto, es necesario comprender cómo interpretan el trabajo las diferentes tradiciones. Las contribuciones escritas inspiradas por las tradiciones a las que ustedes pertenecen indican que todas ellas atribuyen la misma importancia a las diferentes dimensiones del trabajo (dignidad de la persona, estabilidad familiar, paz) y a los valores y objetivos del Programa de trabajo decente. Esto legitima y refuerza de alguna manera la estrategia de la OIT. En algunos aspectos, el Programa parece nadar a contracorriente. Cambiar las cosas para lograr una mejora es una tarea difícil y compleja, y siempre habrá intereses que se opongan a ello. Por lo tanto, es esencial disponer de la fuerza interior y la convicción de que la lucha por el trabajo decente es una causa justa.

Desde el punto de vista de la OIT, esto es el inicio de un proceso que conduce a preguntarse cómo incorporar la dimensión ética y moral a los debates de la vida real, tanto a nivel individual como a nivel de la comunidad. Como individuo, no me puedo conformar con decir que voy a misa todos los domingos (en la tradición católica) o que he levantado tal o cual obra de caridad. Las preguntas que me debo plantear son: ¿qué decisiones voy a tomar el lunes?, ¿qué he hecho el martes que haya podido afectar a algunas personas de tal manera que ninguna obra de caridad en el mundo entero podrá reparar los daños causados?, ¿cuántas veces se ha dicho que si yo no hubiese sobornado a tal o a cuál funcionario, no habría podido obtener el negocio? Estos conflictos existen, sobre todo para los que tienen el poder de tomar decisiones. La carencia de ciertos valores es lo que permite que se declaren los problemas en el mundo. Si tenemos ciertas creencias, debemos entonces ser responsables y transparentes, tanto en el sector privado como en el público. Es un combate arduo que hay que profundizar y alentar al mismo tiempo. Las diferentes tradiciones espirituales y religiosas ofrecerán, por lo tanto, un valioso apoyo para que la OIT pueda progresar en este terreno de vital importancia.

Valores en conflicto: diálogo de las culturas sobre el trabajo decente

Konrad Raiser, Secretario General del Consejo Mundial de Iglesias

Conexión entre economía y sociedad

Quisiera comenzar haciendo referencia a algunas ideas personales de Juan Somavía, extraídas de una breve publicación de la OIT, sobre cómo se ha desarrollado el concepto de “trabajo decente” en su propio pensamiento –que está intensamente relacionado con su compromiso político, por el hecho de que fuera responsable de la organización de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social que se celebró en Copenhague en 1995. Reitero este origen del concepto de trabajo decente porque Juan Somavía atribuye esta idea a sus encuentros con la gente. No se trata de un concepto inspirado en principios o posiciones políticas desarrollados a partir de un corpus de convenios internacionales del trabajo acumulado poco a poco. El Director General se refiere más bien a lo que le comunicaban las personas con respecto a sus preocupaciones fundamentales y a lo que consideraban que era la respuesta esencial.

En primer lugar, las realidades de las vidas de las personas son un elemento decisivo para comprender mejor qué significa el trabajo decente y qué implica el correspondiente Programa. Las personas en general no hacen distinción entre el individuo y la sociedad. En su experiencia cotidiana, el individuo forma parte de la comunidad. Por ello su perspectiva tiene un alcance más profundo y lejano que el supuesto dominante en términos de antropología del *Homo economicus* -que aísla radicalmente al individuo en la vida económica y social-, situando al individuo en el contexto de la comunidad. Por otra parte, es precisamente el trabajo lo que establece ese vínculo indisociable entre el individuo y la comunidad. El trabajo es precisamente lo que permite crear ese nexo vivo, y por ello, de él depende también el mantenimiento de la vida de cada comunidad. Ninguna comunidad puede mantenerse sin trabajo.

Partir de este punto e impulsar el concepto de trabajo decente permite restablecer la conexión necesaria entre la economía y la sociedad. Vuelve a inscribir la economía en el contexto de la vida de la comunidad, de la sociedad. En ambos casos, centrar la atención en el trabajo decente pone de relieve una relación básica de integración cuyo significado tienden a subestimar casi todas las comunidades religiosas –entre ellas, desde luego, las Iglesias cristianas. El debate sobre el trabajo decente brinda la ocasión para que las comunidades religiosas respondan al reto, bien recibido, de redescubrir que el derecho al trabajo forma parte indisociable de la vida y la dignidad humanas en la comunidad. Si las máximas preocupaciones de las personas son la pobreza y la exclusión, es evidente que el trabajo permite garantizar un nivel de vida básico sostenible e integrarse en la comunidad, lo que es fuente del sentimiento de dignidad.

Desigualdades crecientes en la economía global

A partir de ahí, en muchas de sus reflexiones, Juan Somavía hace una evaluación crítica de la situación actual en la economía globalizada o en el mercado global. No necesito entrar en detalles, ya que se trata de un problema conocido y del que todo el mundo se preocupa. El proceso de globalización ha contribuido a aumentar las desigualdades. Aunque atravesemos por un período de crecimiento, los beneficios se distribuyen de forma desigual. El famoso efecto de la filtración no se está produciendo y cada vez es más evidente que desde el punto de vista estructural, es imposible. Es una idea falsa.

En la mayoría de los casos, el crecimiento económico no ha servido para crear empleo y ha provocado una situación de paro estructural. El hecho de que el modelo económico dominante se base en realidad en una separación estricta entre economía y sociedad permite comprender este fenómeno. Incluso niega la relación. El trabajo aparece únicamente como un factor de coste que se debe reducir para así aumentar el margen de beneficios. Las empresas que despiden desean que suban sus acciones, cruda ironía de este tipo de sistema económico. La consecuencia es que se reduce el trabajo con sentido, y aumentan los empleos en la economía sumergida, quedando fuera del sistema económico y social estructurado. Si bien es cierto que es el trabajo el que establece la relación entre el individuo y la sociedad, y entre la economía y la sociedad, no es sorprendente que el hecho de reducir el trabajo y las tareas a un factor de coste y de crear una situación de paro estructural conduzca a un proceso de fragmentación y de desintegración de la sociedad.

Crisis de legitimidad

La incapacidad de los Estados para abordar las cuestiones de desempleo y de exclusión, y la impotencia de los gobiernos para cumplir sus promesas sobre lo que se ha decidido y conseguido con respecto a los derechos fundamentales, en particular los derechos sociales, económicos y culturales, han sido la causa principal de erosión de la legitimidad de los gobiernos. Esto no sólo se debe a que la globalización de la nueva economía limite cada vez más las posibilidades de intervención de los gobiernos nacionales y socave los conceptos tradicionales de soberanía nacional. De hecho, esto pone en duda sobre todo la legitimidad de las estructuras gubernamentales, sean locales, nacionales o globales.

De este cuestionamiento de la legitimidad del orden sociopolítico y económico actual parte precisamente el intento de que el concepto del trabajo decente sea el punto de partida básico para restablecer y recuperar el sentido de la legitimidad. La legitimidad está relacionada, en este sentido, con el concepto de los derechos y la aplicación de los derechos fundamentales. No obstante, el interés por el trabajo decente va mucho más allá del

planteamiento tradicional del trabajo como derecho fundamental, es decir, como parte integrante de los derechos fundamentales de la vida, como son el derecho a la educación, a la seguridad o a la alimentación. El concepto de decencia se refiere a este sentido de la comunidad, de lo que es necesario para vivir bien y decentemente en el seno de la comunidad. Este sentimiento de decencia se transmite y expresa mediante valores que tienen sus raíces en la cultura y las religiones. Necesitamos por tanto el Programa de trabajo decente para ayudarnos a superar la crisis de legitimidad.

Valores en conflicto

Reconociendo la crisis de legitimidad de todas las formas de gobierno, cada vez son más los líderes políticos que dirigen su mirada hacia las comunidades religiosas y sus representantes, esperando que les puedan ofrecer un nuevo marco de valores fundamentales. Se espera que la religión desempeñe una función concreta en el sistema, pero ¿qué hay de su integridad con respecto a su propio programa? Se trata de saber en qué medida y en función de qué los líderes religiosos y espirituales, que están relacionados con sus comunidades y ante las cuales son responsables, deberían ceder a ese deseo de restablecer la legitimidad. ¿En qué medida pueden ayudar a resolver esta crisis, este conflicto? Creo que no se puede emprender un seminario como éste sin especificar claramente al mismo tiempo –con palabras inevitablemente controvertidas– los valores esenciales en los que se basa el sistema económico actual.

No se trata de un sistema sin valores, sino de un sistema que ha deformado la noción de valor y en el que éste se ha reducido básicamente a lo que se puede medir cuantitativamente, sobre todo en unidades monetarias. El trabajo se convierte así en un factor de coste y el valor de la persona humana se mide fundamentalmente en relación con lo que ésta se puede permitir consumir. El poder adquisitivo define la posición y las posibilidades de integración o de exclusión con respecto a la comunidad. Todos los demás valores se ven relegados al plano de las preferencias y elecciones individuales, que no guardan relación con la coherencia de la sociedad. Algunos llegarían incluso a hablar no sólo de sistema de mercado, sino de una sociedad de mercado. Esto significa que los valores que sirven de fundamento al proceso del mercado se han convertido en los valores dominantes de la sociedad.

“*Ethos*” de la comunidad y espiritualidad

Así pues, cualquier compromiso de los líderes religiosos y espirituales con los agentes principales de este marco económico y social no puede soslayar la controversia en torno a los valores dominantes. Todas las culturas y religiones tradicionales tienen una concepción de lo

que es necesario para vivir bien y con dignidad, es decir, una concepción de la decencia. Combinar el trabajo con la “decencia” establece una relación con las ideas que forman parte integrante de nuestra cultura y de las tradiciones religiosas. Los “valores espirituales” de justicia social, solidaridad y cuidado de los demás, compasión y generosidad que están profundamente enraizados en las tradiciones culturales y religiosas deben sustituir a los “valores materiales”, que son unos valores esencialmente cuantitativos y monetarios.

Lo que se conoce como el *ethos* de una comunidad concreta de personas se transmite bajo formas culturales y religiosas, y es ese *ethos* lo que, finalmente, aporta coherencia a la comunidad. Los diversos conceptos de *ethos*, de espiritualidad, de cultura y de religión no hacen sino describir diferentes facetas de lo que en definitiva constituye, desde una perspectiva humana, la base de la vida de una comunidad, que trasciende los intereses puramente individuales. Por eso yo, personalmente, soy muy escéptico sobre el hecho de centrar la atención en los líderes religiosos y espirituales, separándolos así de lo que constituye un conjunto bastante más amplio y rico de tradiciones culturales, cuya espiritualidad está inmersa en las costumbres, la manera de vivir, etc. Finalmente, la espiritualidad es lo que nos liga a la realidad que trasciende al ser y restablece esos lazos sin los que nosotros, como individuos, estaríamos condenados a la muerte. La espiritualidad se expresa de diferentes formas, a través de diferentes comportamientos y lenguajes, y se transmite de distintas maneras. Pero esta realidad, que se ha excluido deliberadamente del análisis económico y social convencional, es a la que nos debemos aferrar.

Ética global

Creo que la propia sostenibilidad de este sistema se encuentra amenazada si no reconoce el papel de los valores, de la ética, de la espiritualidad y de la cultura en la vida cotidiana de las personas. Evidentemente, aún hay que trabajar mucho para formular lo que se ha denominado “ética global”, intentando precisar, en las diferentes tradiciones religiosas y culturales, esos valores esenciales que parecen ser compatibles entre sí. Creo que esto representa un gran esfuerzo que requiere todo nuestro apoyo. Sin embargo, no puede ser sólo un primer paso. Porque se corre el riesgo de que al final esta ética se acabare convirtiendo en un fundamento de base, en una formulación abstracta de contenidos éticos, cuando las personas apenas reconocen su relación directa con el *ethos* en el que ellas mismas tienen sus raíces.

La búsqueda de una “ética global” consiste más bien en esforzarse por formular el marco que nos permita interrelacionar las diferentes tradiciones religiosas, espirituales y éticas. Proporciona, por así decirlo, las claves hermenéuticas que permiten pasar de un universo de discurso ético, o referido a los valores, a un universo distinto. Aunque nuestras diversas lenguas parezcan a primera vista completamente incompatibles, aunque las personas

pertenecientes a un universo lingüístico parezcan incapaces de comunicarse con personas de un universo distinto, existen, sin embargo, maneras de traducir; lo mismo podemos decir de los universos ético, cultural y espiritual. No están cerrados entre sí ni se excluyen mutuamente. Así pues, el esfuerzo por trabajar en un marco de conceptos esenciales de valores tiene como objetivo ayudarnos a establecer nexos de comunicación entre los universos en los que tenemos nuestras raíces, todos ellos extremadamente diferentes y variados.

Diálogo de culturas

Para que la economía y el sistema de gobierno sean sostenibles, deberán ser sensibles a las reivindicaciones de lo que hoy en día se denomina “sociedad civil”. Interpreto la introducción del concepto de trabajo decente como un esfuerzo por introducir en la órbita de la OIT una representación más explícita de las diferentes expresiones de la sociedad civil aparte de los sindicatos (que, aunque siguen siendo sin duda una manifestación muy importante de la sociedad civil, no son sino un aspecto de una realidad mucho más amplia).

Creo que estos procesos, que algunos definen como “globalización desde abajo” y que se manifiestan, por ejemplo, en el marco del Foro Social Mundial de Porto Alegre, van a adquirir y deberían adquirir un reconocimiento aún mayor en el sistema internacional. Es en este nivel de la sociedad civil donde se debe instaurar el auténtico diálogo entre las culturas, un diálogo que no se puede establecer como actividad paralela al Foro Económico Mundial, con el Banco Mundial o incluso con la Organización Mundial del Comercio (OMC). Debemos permitir que las diversas tradiciones se expresen con sus propias palabras y no con respecto a un programa dominado fundamentalmente por intereses económicos y de negocio. De ahí mi escepticismo con respecto a los esfuerzos orientados a que los líderes religiosos y espirituales participen en el Foro Económico Mundial.

El reto consiste esencialmente en adoptar una lógica diferente. La lógica de la cultura y del diálogo cultural no es la misma que la del sistema de mercado o la del poder. Es preciso comprender mejor la integridad de esta lógica para que después la apoyen y protejan aquellos cuya principal responsabilidad consiste en mantener la coherencia de las comunidades en las que la gente vive cotidianamente. Cuando se entabla realmente ese diálogo de las culturas y de las tradiciones religiosas, la principal tarea es la de aprender a vivir con la pluralidad. No es una tarea fácil, sobre todo para las tradiciones religiosas y culturales que afirman ser las únicas en posesión de la verdad, lo que es válido para el cristianismo, el judaísmo y el Islam. Estas religiones semíticas comparten una tendencia a la exclusividad. Por consiguiente, el desafío que se plantea es el de transformar nuestra propia concepción de los valores y de las representaciones espirituales básicas para crear un lugar de encuentro con los demás.

Esto es importante, dado que el trabajo decente no es sólo una reivindicación o una exigencia normativa, sino que también puede estar enraizado en la vida de las personas. El diálogo de las culturas es absolutamente necesario. Espero que la cooperación entre la Oficina Internacional del Trabajo y el Consejo Mundial de Iglesias ayude a crear una plataforma para el diálogo de las culturas y las religiones sobre el trabajo decente.

Segunda parte

Síntesis: puntos de vista convergentes sobre el trabajo decente

Síntesis de las contribuciones de distintas tradiciones humanistas, filosóficas, espirituales y religiosas

Fundamentos de las políticas de desarrollo: paradigmas material, neohumano y holístico

De las contribuciones de los participantes, que reflejan los puntos de vista de distintas tradiciones humanistas, filosóficas, espirituales y religiosas² sobre los valores que subyacen al Programa de trabajo decente de la OIT, se desprende una afirmación principal: es necesario incluir la dimensión espiritual del ser humano en la formulación y la aplicación de las políticas públicas internacionales, y en particular de este Programa. Hoy, muchos instrumentos internacionales se están reconsiderando desde el punto de vista ético y moral. El debate sobre cuestiones como el trabajo, el empleo, los medios de existencia duraderos, la pobreza y la exclusión social ha estado anclado, hasta ahora, en un “paradigma material” principalmente, que engloba los salarios y lo relativo a la calidad física del lugar de trabajo, la protección social, etc. Se trata indiscutiblemente de consideraciones importantes; sin embargo, la existencia humana abarca también la dimensión no material. Aunque el tema del trabajo esté en el centro del modo en que la gente percibe las soluciones a los problemas sociales del mundo, los cimientos espirituales que sostienen el lugar central que ocupa el trabajo en la sociedad raras veces han sido puestos de manifiesto.

En su discurso inaugural de la reunión interreligiosa, Juan Somavía, el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, reconoce que “es absolutamente esencial que el mundo tome conciencia de la importancia de los valores y referencias espirituales en la política, los derechos humanos y las cuestiones sociales... De ahí la importancia de establecer una relación entre el mundo de la política y el sistema internacional, por una parte, y lo que representan las distintas tradiciones espirituales y religiosas en términos de valores y aspiraciones de la sociedad y de cada ser humano, por otra.” Es importante para la OIT saber cómo consideran el trabajo las distintas tradiciones y establecer paralelos con los valores y objetivos de su estrategia. Esto aporta a cambio una “bendición”, una cierta legitimidad al

² Esta síntesis, elaborada por Dominique Peccoud, se basa en las contribuciones escritas y las intervenciones orales de expertos y universitarios pertenecientes a las siguientes tradiciones: humanistas varias, confucianista, reformista hindú (movimiento Arya Samaj), Universidad Espiritual Internacional de los Brahma Kumaris (en lo sucesivo denominada Brahma Kumaris), budista, judía, cristianas y musulmanas. Las opiniones expresadas no reflejan ni pretenden ser en modo alguno una posición oficial, ya sea de la OIT o de las propias tradiciones. Los participantes se expresaron a título individual.

Programa de trabajo decente. A este respecto, la Oficina Internacional del Trabajo pide a las distintas tradiciones que aporten su ayuda para proponer los medios de incluir la dimensión moral, ética y espiritual en el debate sobre el trabajo y la vida, tanto a escala del individuo como de la comunidad.

El ser humano tiene necesidades y dimensiones que no sólo son materiales, sino también sociales, éticas y espirituales. Aun si es cierto que el balance de la globalización parece en general positivo, el progreso material es muy desigual. Millones de personas sufren el hambre y el paro y viven con menos de 1 dólar diario. Reencontramos esta dualidad en el lugar de trabajo: en algunas regiones del mundo, los trabajadores han alcanzado niveles muy altos de comodidad material, mientras que en otros lugares se siguen practicando la esclavitud, el trabajo forzado y violaciones flagrantes de los derechos humanos.

El paradigma material

Varias intervenciones, entre ellas los discursos pronunciados por Juan Somavía y Konrad Raiser, Secretario General del Consejo Ecuménico de las Iglesias, llaman la atención sobre la fragilidad de la globalización económica y financiera debido a su falta de legitimidad y al hecho de que, en la base, no está suficientemente anclada en los valores morales y éticos. El sistema económico actual se base en valores deformados, donde el término “valor” se reduce a unidades cuantitativas y monetarias. El trabajo se convierte en un factor coste que debe ser reducido para beneficio de los accionistas. El valor del ser humano se mide esencialmente en función del beneficio o por el hecho de que es consumidor. A menudo, el poder adquisitivo de las personas decide su integración o su exclusión de la sociedad. Estamos “no sólo en un sistema de mercado, sino también en una sociedad de mercado”, y los valores que no son pertinentes para la sociedad de mercado se consideran opciones privadas. En el Foro Social Mundial organizado en Porto Alegre en 2002 –la reunión alternativa a la globalización neoliberal– así como en el Foro Económico Mundial que se celebró el mismo año en Nueva York en lugar de Davos, el Programa de trabajo decente se consideró una plataforma para el diálogo y para una economía global reformada, respetuosa de la dignidad humana, de la persona individual, de la familia, de las naciones, de las culturas, del medio ambiente, etc. Para intentar restablecer cierta legitimidad, los líderes políticos y económicos se vuelven hacia las comunidades creyentes para proponer un nuevo marco de valores.

La combinación de los términos “trabajo” y “decente” es la que establece el vínculo entre la comunidad y los valores culturales, éticos, religiosos y espirituales que forman parte

integrante de las tradiciones de la gente (el “*ethos*” o la espiritualidad de una comunidad que supera los intereses puramente individuales y materiales).

Criticando el paradigma material anteriormente expuesto, las distintas contribuciones efectuadas en la reunión interreligiosa defienden distintos enfoques, que van del paradigma “neohumano” a un paradigma claramente “holístico”.

El paradigma neohumano

El paradigma neohumano consiste en buena medida en esfuerzos por integrar los derechos humanos en el desarrollo económico, pero el paradigma material sigue constituyendo la principal referencia o fuerza motriz en la definición de las políticas públicas. A primera vista, el Programa de trabajo decente podría considerarse conforme a este tipo de paradigma neohumano; pero más adelante veremos que no es así.

Se oye a menudo el argumento de que, cualquiera que sea el derecho universal propuesto, no hay ninguna pertinencia en contextos culturales y religiosos a escala regional o nacional. La convocatoria por la Oficina Internacional del Trabajo de un grupo de reflexión sobre las distintas tradiciones humanistas, filosóficas, espirituales y religiosas presenta un interés en el sentido de que ilustra el modo en que los principios del Programa de trabajo decente son apoyados y encarnados en las ideas, preceptos y valores de dichas tradiciones. Si bien apoya este enfoque, Konrad Raiser expresó su escepticismo ante los esfuerzos realizados por implicar a los jefes religiosos y espirituales en el Foro Económico Mundial: “Debemos permitir a las distintas tradiciones expresarse en sus propios términos y no con relación a una agenda esencialmente dominada por intereses económicos y relacionados con los negocios”. Para él, la lógica del diálogo cultural o interreligioso es distinta de la de las agendas socioeconómicas enraizadas en el paradigma de mercado clásico.

La metodología de nuestro ejercicio es establecer analogías entre los preceptos de las tradiciones humanistas, filosóficas, espirituales y religiosas, por una parte, y los instrumentos de la OIT, por otra parte, a fin de anclar profundamente los principios y derechos fundamentales al trabajo en los distintos marcos socioculturales. Ello permitiría mejorar después la aplicación regional y local de la Agenda Mundial para el trabajo decente de la OIT.

Una de las contribuciones escritas que presenta una perspectiva musulmana sobre el trabajo decente puede servir de ejemplo para ilustrar esta metodología. Con respecto a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio, se hace una analogía entre los preceptos islámicos y los instrumentos internacionales. El artículo 11a de la Declaración del Cairo sobre los derechos humanos en Islam (1990) dice que “El hombre nace libre. Nadie

tiene derecho a esclavizarle...”, mientras que, en su último sermón, el Profeta dice: ”En cuanto a vuestros criados, alimentadlos de vuestros platos y vestidlos con vuestras ropas”. Es una conminación de gran alcance que impulsa a superar las diferencias que perpetúan la explotación del hombre por el hombre³. ¡Esto podría inspirar también la relación entre los trabajadores libres y los empleadores! “Escuchad y obedeced aunque seáis gobernados por un esclavo...” dice el Profeta. El hecho de que el liderazgo esté basado en la piedad y las buenas acciones y que los esclavos hayan procedido con frecuencia de otras tribus, naciones y religiones, confiere a estas palabras algunas implicaciones importantes con respecto a la cuestión de la discriminación. Este concepto podría influir en el debate sobre si hay que permitir a los trabajadores migrantes ocupar puestos de directivos en las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Por lo que respecta a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y profesión, es posible establecer una analogía entre el Programa de trabajo decente y el último sermón del Profeta, que dice: “Todos sois iguales. Ninguna persona es superior a otra, excepto en piedad. Todos somos hijos de Adán”. Esto sienta una base evidente y definitiva para la igualdad de trato. Además, está la famosa y bella enseñanza de Ali, el cuarto califa: hay dos tipos de sujetos, o bien son hermanos de religión o bien son iguales en la creación. Se trata sin duda de una conminación en contra de la discriminación de cualquier tipo, e incluso si estaba destinada a determinadas situaciones de conquista, puede transponerse al ámbito del empleo: es una equivocación limitar el acceso de un pequeño número a los puestos clave de responsabilidad, como en el ámbito de las relaciones profesionales, por ejemplo en las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Existe un gran potencial de analogías entre los principios y derechos fundamentales al trabajo y los valores defendidos por las distintas tradiciones. En efecto, algunos movimientos de mujeres musulmanas (de Marruecos a Indonesia) han aplicado este método, consistente en revisar la interpretación de la Sharia con arreglo a las orientaciones más útiles para su causa.

El paradigma holístico

El límite del modelo neohumano reside en que el paradigma material sigue constituyendo la fuerza dinámica y el marco de referencia principales en la elaboración de las políticas públicas; con todo, los dilemas creados por el paradigma material no son sólo de naturaleza material. En efecto, algunos dilemas son esencialmente morales y éticos, por ejemplo: ¿cómo es posible que, en un mundo en que tantas personas sufren en algunos lugares hambre,

³ En todo este libro, los nombres “hombre” y “hombres” -al igual que los pronombres “él” o “ellos” o el adjetivo posesivo “su” referido a ellos- remiten al ser humano genérico y, por tanto, se aplican también a las mujeres.

desempleo, pobreza y exclusión, haya en otros lugares tanta abundancia, riqueza económica y consumo? La Cumbre Mundial para el desarrollo social no sólo abordó las consecuencias materiales de la pobreza, la exclusión social y el desempleo, sino también la dimensión espiritual de estas cuestiones. El Programa de trabajo decente se deriva en gran medida de la Cumbre Social –se ha hecho claro para la OIT que la gente reconoce que los problemas sociales actuales están relacionados con su vida profesional y sus expectativas, aspiraciones y necesidades cotidianas. Además, aquello que la gente espera y aspira está íntimamente ligado a sus sistemas de valores culturales, religiosos, espirituales o filosóficos.

El paradigma holístico intenta ser más radical yendo más allá que el paradigma material en relación con el dilema de la desigualdad y de la exclusión de una vida decente y del trabajo decente. Desde un punto de vista material y económico, el ser humano produce colectivamente bienes, e individualmente se gana la vida. Desde un punto de vista moral y espiritual, el trabajo es también un ámbito de creatividad humana, de realización de uno mismo y un medio de contribuir al bien común de la sociedad.

El modelo holístico supone que el ser humano está constituido por dimensiones y necesidades materiales, sociales, éticas y espirituales/trascendentales. Para los Brahma Kumaris, “la espiritualidad está en el centro de lo que significa realmente ser humano. Así, el nivel más profundo de nuestra identidad es espiritual... cada uno de nosotros es de naturaleza espiritual”⁴. Este enfoque presupone una revolución de los valores más profundos en las tomas de decisión. Apunta a un enfoque más holístico y realmente transformacional de la cuestión del trabajo, focalizándose en las dimensiones cualitativas del desarrollo humano y no sólo en sus dimensiones cuantitativas (materiales). Este concepto de calidad va más allá de los aspectos materiales de la calidad –como por ejemplo un lugar de trabajo no contaminado, un trabajo seguro y un salario mínimo.

La calidad afecta a todos los aspectos de la existencia humana. Las políticas públicas tienden a firmar que la gente debería satisfacer primero sus necesidades materiales y, después, sus aspiraciones inmateriales. El debate sobre el trabajo y el empleo tiende a centrarse en los aspectos cuantitativos/materiales de la calidad. Por supuesto, sería ilusorio concentrarse en los aspectos espirituales o éticos del trabajo sin reconocer la importancia de las necesidades materiales fundamentales de las personas en el trabajo. En efecto, las necesidades básicas, como alimentarse, vestirse, alojarse, cuidarse y estar seguro deben estar satisfechas para que una persona pueda desarrollar plenamente la dimensión ética y espiritual de su vida. Por esta razón, hemos dudado en calificar este modelo alternativo de modelo

⁴ La dimensión espiritual se ha considerado una poderosa fuerza dinámica, inclusive en las esferas políticas. Mahatma Gandhi, Nelson Mandela y Martin Luther King, conducidos por su “núcleo duro” espiritual, han puesto término al colonialismo británico, al apartheid y a la segregación racial en los Estados Unidos.

“espiritual”, como se ha sugerido en varias contribuciones. Preferimos hablar de modelo holístico.

Así, la cantidad (material) y la calidad (tanto material como espiritual) son dos aspectos de la misma realidad humana y no dos elementos jerárquicos diferentes de la vida de la gente que deben satisfacerse en un cierto orden cronológico. El Programa de trabajo decente adopta un enfoque centrado en las personas: se refiere en especial a las aspiraciones de la gente en lo que concierne al trabajo y es evidente que sus aspiraciones son tanto materiales como espirituales. El Programa se basa en determinados valores no materiales, como “el trabajo “el trabajo no es una mercancía”, “el ser humano está en el centro del trabajo”, la “decencia”⁵ y el hecho de que el trabajo, más importante que el capital, constituya una fuente de dignidad, estabilidad y paz. El informe del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, *Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío mundial*,⁶ sostiene que “... En todas partes, y para todo el mundo, trabajo decente es sinónimo de dignidad humana”: está claro pues que la OIT considera que la dignidad no es sólo un valor material “bruto”; incluye también aspectos no materiales de la vida de la gente (como el hecho de ser creativo en el trabajo, tener una vida familiar completa y educar a los hijos). Las declaraciones internacionales, como la Declaración de Dumbarton Oaks y la Declaración de Filadelfia (ambas de 1944) llaman también la atención sobre la dimensión espiritual: “Todos los seres humanos, independientemente de su raza, creencia o sexo, tienen derecho a perseguir su progreso material y su desarrollo espiritual en la libertad y la dignidad, en la seguridad económica y con las mismas oportunidades... Todos los programas de acción y las medidas adoptadas a escala nacional e internacional, en particular en el ámbito económico y financiero, deben valorarse desde este punto de vista y aceptarse sólo en la medida en que parezcan capaces de favorecer, y no obstaculizar, el cumplimiento de este objetivo fundamental”⁷.

El paradigma holístico podría contribuir de forma significativa al debate sobre el trabajo decente. Cada factor en materia de calidad, relacionado con el trabajo decente, debería filtrarse a través de y ser informado por estos valores éticos, morales, espirituales e incluso religiosos. Hasta ahora, sólo se han incluido algunos de estos valores, por lo general sólo dentro de los límites de la observancia y la aplicación de los derechos humanos. El Programa de trabajo decente se consideraba una aplicación del “derecho al trabajo” y como

⁵ La “decencia” podría describirse como la expresión y la aplicación de la dignidad humana en un lugar y un momento dados. No se trata, pues, de un estándar uniforme y puede adoptar distintas formas dependiendo de las personas y el lugar. Existe una flexibilidad funcional en su aplicación.

⁶ Informe del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 89 sesión, Ginebra, 2001.

⁷ *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*, Declaración de Filadelfia, 1944, § II (a) y (c).

parte integrante de los derechos sociales, económicos y culturales. Un enfoque basado en los derechos afecta a la igualdad entre las personas y la protección de la dignidad humana. Allí donde no se aplique este enfoque, las personas pueden ser privadas de estatuto jurídico, como sucede a menudo en la economía informal. El derecho más fundamental es el derecho de los trabajadores a organizarse, asociarse, dialogar y negociar. Sin embargo, los derechos humanos son sólo una dimensión de ello. En los intercambios entre las distintas tradiciones, se ha subrayado la importancia de combinar un enfoque basado en los derechos humanos del Programa de trabajo decente con un enfoque político o de aplicación práctica. La discriminación positiva debe practicarse, así como la educación que permita a la gente reivindicar y ejercer sus derechos. Se ha hecho referencia a las masas excluidas que forman los desempleados, los campesinos sin tierra y los trabajadores sin estatuto jurídico.

Incluso si los valores humanos, como la decencia, la dignidad, la equidad, la justicia social, la seguridad humana, el diálogo, la libertad y la solidaridad se han introducido efectivamente en las declaraciones de políticas públicas, pocos esfuerzos se han hecho para definir y poner en práctica esos valores. En el paradigma material, tienden a no ser más que palabras, pero en el paradigma holístico reflejan un estado del “ser” (en el que una persona se identifica con esos valores). Si se afirma que el trabajo decente es importante para alcanzar niveles más altos de dignidad humana, ello implica que la dignidad no es sólo un aspecto material de la vida, sino más bien un estado del ser que abarca toda la personas en sus dimensiones material, personal, relacional, moral y espiritual. Esto es igualmente cierto para el valor de la decencia: necesita ser autorrealizada, individual y colectivamente. Lo mismo ocurre con el concepto de trabajo: desde el punto de vista de un paradigma holístico, el trabajo sólo es realmente “decente” cuando es un medio de transformación humana o de realización de uno mismo, tanto en el sentido material como en el ético o espiritual.

Este argumento aparece bien ilustrado en la contribución escrita del movimiento reformista hindú Arya Samaj, que se sitúa claramente del lado del paradigma holístico. Explica que se considera que el trabajo está conectado con una “misión” en la vida para que pueda garantizarse su dimensión espiritual (la institución social de los Varnas Ashrams fue concebida por los sabios antiguos con este fin). Todos los pensamientos y acciones entran en el marco de una determinada misión (por ejemplo, la misión de promover la justicia o la de producir riqueza para eliminar la pobreza) y deberían convertirse en una oración al Divino. En esta tradición, una cultura del trabajo decente está muy ligada a una misión, lo que hace a los humanos menos egoístas, más sociales y “desbordantes de trabajo” (significado del término *ashrama*). El trabajo se sitúa, pues, más allá de un simple paradigma material, en el espectro más amplio de la misión: la acción suelta que conduce al objetivo final trascendental de la existencia humana, es decir la beatitud con todos los seres humanos y el universo

entero. Otro ejemplo, en la tradición budista, es el movimiento Sarvodaya Shramadana en Sri Lanka, que se basa en la colaboración de esfuerzos a escala local. El objetivo espiritual de este movimiento consiste en “una transformación total de la conciencia humana” necesaria para “hacer avanzar la humanidad hacia la paz y la justicia”, donde las relaciones se desarrollan sobre valores religiosos y espirituales como la generosidad y el amor, que se oponen a la violencia de pensamiento, palabra y obra.

Así, las políticas públicas necesitan desarrollar el paradigma holístico, tomando en consideración y desarrollando los niveles más sutiles de la existencia humana, incluso si la mejora de la calidad material de las condiciones de trabajo y de vida sigue siendo capital. Hay que abordar el concepto de trabajo decente de forma que se eleve el debate actual por encima del nivel material bruto, para que englobe las dimensiones espirituales, éticas y religiosas de la existencia humana. En este contexto, las distintas tradiciones deberían ser integradas en un discurso más holístico en la elaboración de las políticas de la OIT sobre el trabajo decente.

He aquí un extracto de otro artículo del movimiento Arya Samaj: “La misión de la OIT es, pues, garantizar los valores espirituales en la cultura del trabajo en su conjunto, para hacer así de ella una cultura del trabajo decente. Tenemos aquí un paradigma espiritual muy fuerte que concierne al trabajo decente, que es muy crítico con respecto al actual paradigma económico neoliberal mundial, que preconiza la desregulación, la privatización, la flexibilidad y el consumismo y la economía de mercado libre, que privilegia el beneficio, el capital y la riqueza en detrimento de las personas”. La doctrina social de la Iglesia católica hace también una clara referencia al sistema económico: “Si la organización de la vida económica es tal que se ve comprometida la dignidad de los trabajadores o se les niega la libertad de acción, entonces la Iglesia no duda en calificar de injusto dicho orden económico, aun cuando permita producir una gran cantidad de bienes. Se puede hablar incluso de lucha contra un orden económico que mantiene el predominio absoluto del capital y la progresión de los medios de producción, por oposición a la naturaleza libre y personal del trabajo humano.”

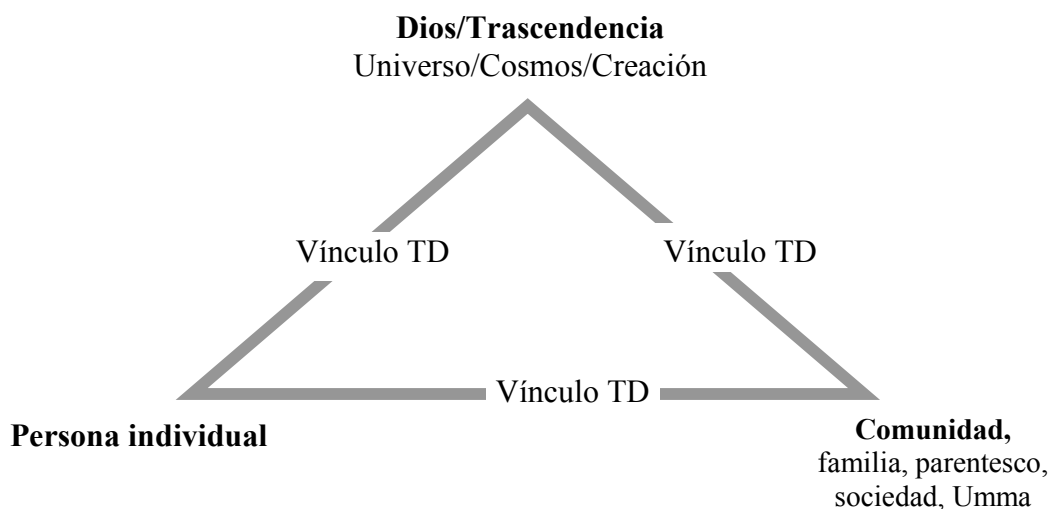
Mahatma Gandhi preconizaba la “producción por las masas” más que la “producción de masas”, y la “cultura industriosa” más que la “cultura industrial”. Con respecto al contexto dirigido a crear nuevas posibilidades de empleo y renta, la contribución de un musulmán africano defiende la reducción o la eliminación de las subvenciones agrícolas (pagadas por la Unión Europea o los Estados Unidos), que impiden a los campesinos locales africanos ganarse la vida y competir con productos vendidos muy por debajo de su coste de producción. Las subvenciones “matan a los campesinos en todas partes en los países en

desarrollo.” ¿Qué significa, pues, “crear nuevas posibilidades de empleo y de renta” en un contexto tal?

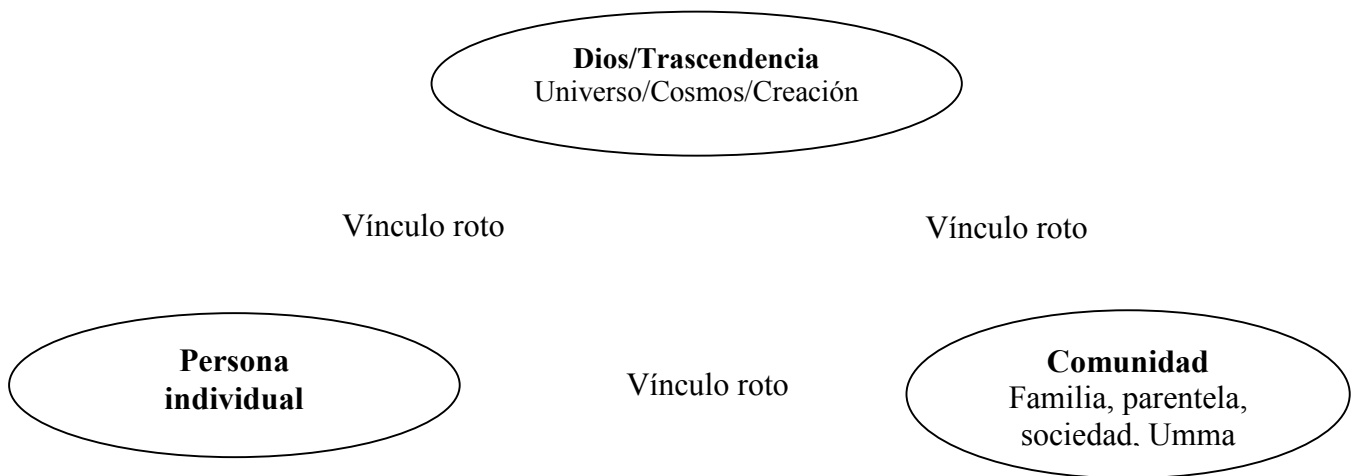
Valores, derechos y políticas

Las distintas tradiciones conceden un valor eminentemente positivo al trabajo, basado en el concepto del “llamamiento” divino al trabajo. Las tradiciones hablan del trabajo según su dimensión objetiva (el resultado o el producto final del trabajo) y su dimensión subjetiva (el trabajador como sujeto del trabajo, que expresa y desarrolla su humanidad a través del trabajo). Esto supone que el trabajador es, en primer lugar, un ser humano y, por tanto, tiene prioridad sobre el trabajo y sus productos. Es lo que se denomina la “primacía del hombre sobre el trabajo”.

El trabajo como actividad humana típica tiene tres dimensiones: personal (realización de uno mismo), social (el trabajo como puente entre los individuos y la sociedad) y espiritual o trascendente (un medio de alcanzar el estado de beatitud con el Universo, el reino o el nirvana). Estas tres dimensiones constituyen los tres vértices de un triángulo formado por el individuo, la comunidad y el cosmos (Dios). El trabajo decente (TD) puede percibirse como el vínculo entre esos tres vértices, como se muestra en el esquema siguiente.



En un segundo triángulo, vemos que la falta de trabajo (el desempleo) o el trabajo indecente rompe el vínculo entre los tres vértices del triángulo. Los tres vértices se excluyen uno a otro: exclusión de uno mismo, de la comunidad y de la dimensión cósmica. Así sucede en las situaciones de empleos insuficientes, protección social inadecuada, denegación de los derechos al trabajo y de falta de diálogo social. Esto permite medir la importancia del foso que separa el mundo real en el que trabajamos de la posibilidad de que la gente pueda vivir una vida mejor y más decente.

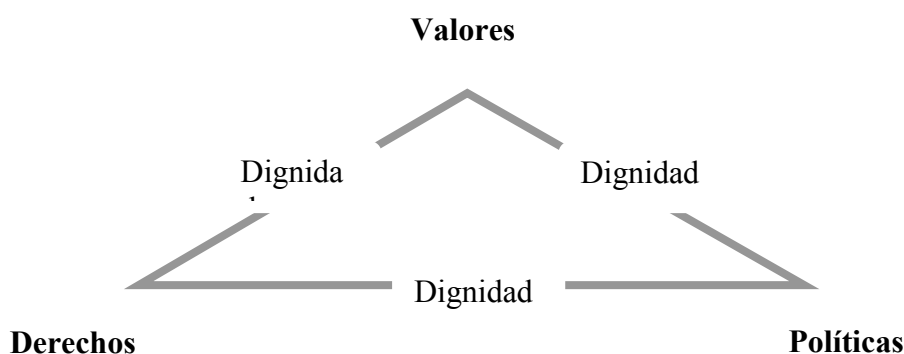


El vínculo roto conduce a una triple exclusión:

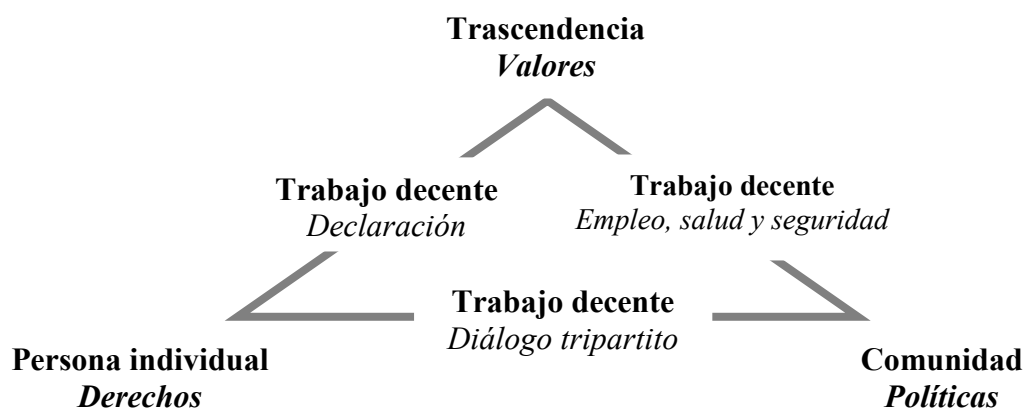
- En primer lugar, el desempleo o el trabajo indecente pueden impedir a una persona expresar su dignidad inherente, lo que conduce a una alienación de uno mismo. En situaciones extremas, esta negación de la dignidad conduce a la humillación y a la deshumanización. Se trata esencialmente de la sumisión del trabajo al capital como factor de coste –iniciada en la revolución industrial y que prosigue en la actual sociedad de mercado globalizado– que conduce a la exclusión y la desintegración del hogar, de la familia, del parentesco y de la sociedad. Los excluidos de nuestras sociedades son la ilustración de ello: emigrantes, campesinos sin tierras, desempleados, personas sin derecho a la palabra o sin ningún estatuto jurídico sometidas a condiciones de trabajo indecentes, mayoritariamente en el sector creciente de la economía informal. Los demás consideran a esas personas sin respeto de su dignidad y no les reconocen ningún lugar en la sociedad.
- En segundo lugar, la exclusión de la dimensión cósmica, de la dimensión trascendental, con la que se niega el elemento más sagrado de la persona humana. Por ejemplo, aunque un niño esté considerado el don más precioso de Dios y de la creación, puede ser sometido a una de las peores formas de exclusión o de explotación y no sentirse jamás integrado en el Cosmos.
- En tercer lugar, la exclusión individual puede convertirse en la de toda una comunidad: por ejemplo, los grupos que se encuentran en una situación de extrema pobreza, los dalits (o “intocables”), los campesinos sin tierras o los trabajadores en situación de trabajo forzado, etc.; esos grupos pueden quedar excluidos íntegramente de una comunidad más grande, privados de dignidad y respeto, o serles negada la experiencia de la unidad con la creación.

Por tanto, para una comunidad como ésta no hay ningún futuro sensato: cuando se rompe el vínculo se rompe entre un grupo de individuos y la comunidad; y entre ellos y Dios o el Universo, la sociedad, tomada en su conjunto, no comparte ya valores y no mantiene ya ningún vínculo con el universo o lo Divino. Así, la crisis generada por una falta de trabajo decente tiene parte en la crisis medioambiental. El medio ambiente no se recibe ya como un don que debe protegerse, y el desarrollo está ahora desprovisto de cualquier sentido trascendental y acaba por preocuparse únicamente por la generación actual.

A fin de reparar el vínculo, romper el ciclo de exclusión y restablecer las relaciones integradas en el triángulo, debemos promover el trabajo decente. El uso de la expresión “trabajo decente” es en sí misma positiva y ofrece medios de acción, puesto que se hace referencia a los excluidos desde el punto de vista de su dignidad inherente (y no con relación a lo que no tienen, ya sea alimentos, salario, trabajo o una parcela de tierra). Una estrategia de trabajo decente debe apoyarse en valores, y esos valores deben formularse en un enfoque a través de las políticas y un enfoque a través de los derechos. Las políticas tienen por objetivo que las personas puedan ejercer sus derechos. Esos derechos son después el resultado, el fruto, de la política: por ejemplo, las políticas de “cuotas reservadas” practicadas en la India conceden el derecho a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación. La educación estaba considerada el objetivo primero en este enfoque político, puesto que a través de la educación se transmiten los valores de decencia, amor, justicia, servicio y responsabilidad a los jóvenes, que pueden después integrarlos en su trabajo. Los derechos son también el punto de partida, la reivindicación fundamental que se oculta detrás de la política. Así, el derecho constitucional de la igualdad de todos los ciudadanos indios representa una reivindicación que subyace a la política de cuotas reservadas. Esto nos permite trazar un segundo triángulo que tenga como vértices los valores, las políticas y los derechos, y la *dignidad* como vínculo entre esos tres vértices (véase la ilustración más abajo).



Este segundo triángulo puede superponerse al primero, con lo que resulta el triángulo siguiente:



Los valores hacen referencia a una dimensión espiritual y trascendental; son elegidos por los individuos y expresados en el seno de una comunidad como derecho humano fundamental.⁸ Ya sean ocultos o explícitos, son los principios de base de las políticas.

Los derechos determinan el reconocimiento de un ser humano o un grupo por una comunidad más amplia, y caracterizan sus relaciones con esta última. Dejando aparte la concepción neoutilitarista del Derecho, los derechos reflejan los valores tradicionales compartidos por la comunidad. Por tanto, necesitan ser promovidos, puestos en práctica y defendidos en la comunidad a través de políticas.

Las políticas conciernen a toda la comunidad; deberían representar la aplicación concreta de los valores compartidos; crean nuevos derechos y defienden los que ya existen, y pueden también promover valores mediante los incentivos adecuados.

El Programa de trabajo decente parece estar construido así sobre un triple enfoque de los valores, derechos y políticas a través de sus objetivos estratégicos:

- La promoción de la *Declaración de los principios y derechos fundamentales al trabajo* (1998) se basa en valores universalmente reconocidos que deben ser aplicados en derechos.

⁸ Véase la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 18: “Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.”

- El desarrollo del *empleo* y de la *seguridad y la salud* en el trabajo es un ejemplo de valores que inspiran políticas.
- El *diálogo tripartito* es el mejor modo de articular la relación entre, por una parte, los individuos y sus representantes en subgrupos (gobiernos, empleadores y trabajadores) y, por otra parte, la toda la comunidad a fin de promover los derechos a través de políticas apropiadas.

De ahí proviene una actitud crítica compartida por todas las tradiciones hacia el paradigma material, económico y neoliberal del consumismo y la economía de mercado, que caracterizan actualmente el mundo y en el que el beneficio, el capital, la riqueza y las acciones son más importantes que la gente. Esta crítica explica también por qué las tradiciones defienden mucho la componente ética del trabajo, que puede definirse como la responsabilidad del individuo en su trabajo y hacia los demás en el lugar de trabajo, hacia la familia y la comunidad más amplia, tal como se destaca en el Programa de trabajo decente.

Hay cinco puntos de vista que comparten la mayoría de las tradiciones:

1. Las distintas tradiciones valoran positivamente el trabajo fundamentándose en el llamamiento divino o ético al trabajo.

Ninguna tradición tiene una imagen mala o negativa del trabajo. El trabajo no se considera un mal necesario o un castigo o una degradación de la humanidad. Sin embargo, habría que tener presente que una tradición religiosa mal interpretada puede dar lugar a un paradigma deformado del trabajo. Dicha deformación se destaca en la contribución de una teóloga brasileña. Afirma que las disparidades sociales y económicas en América Latina tienen su origen en concepciones erróneas del trabajo. Un grupo social (los indígenas) necesitaba demostrar su valor trabajando, mientras que los demás (los europeos y los cristianos) habían heredado ya un valor por su nacimiento o creencia. Esta deformación se basaba en una mala concepción de la relación entre el trabajo y el valor: una persona se identificaba con lo que era capaz de producir, su valor era función de su trabajo. La dicotomía entre cuerpo y espíritu (con la prioridad del espíritu sobre el cuerpo) subyacía a esta representación, lo que conducía a aceptar un trabajo extenuante o incluso forzado puesto que a través del trabajo, el cuerpo que había pecado era mortificado y el alma se elevaba. El trabajo se presentaba como un medio de superar el pecado, y el hecho de ser africano o indígena como un estado de pecado. Si una persona trabajaba lo suficiente, la recompensa de Dios llegaría (véase la teología de la prosperidad de las Iglesias pentecostistas). La inferioridad de las mujeres se fundamentaba en el hecho de que descendían de Eva (el segundo ser humano creado, pero el primero en pecar). Esto acantonó a las mujeres en tareas domésticas o en trabajos inferiores y repetitivos, lo que desembocó en una concepción negativa del trabajo como castigo y actividad desagradable y alienante.

No se consideraba que el trabajo diera dignidad a una persona, sino más bien que la deshumanizaba. Hay que disociar la idea de trabajo de la de castigo. En efecto, Dios hizo al hombre y la mujer guardianes del Jardín del Edén, y cultivar ese jardín implica la capacidad de transformar y cambiar las cosas de forma creativa. El hombre y la mujer fueron creados como trabajadores. Esta responsabilidad y este deber dados por Dios a la humanidad no son un castigo, sino el medio de participar en el poder creador de Dios. El mayor desafío es, pues, cambiar una concepción cultural errónea del trabajo que está profundamente anclada.

El trabajo puede definirse como cualquier tipo de actividad productiva, ya sea física, intelectual, artística o espiritual (como por ejemplo la meditación). Incluso en la tradición

budista, existe una gran focalización sobre el valor del trabajo efectuado por todo el mundo, incluidos los monjes. Por consiguiente, el budismo no consiste sólo en una “meditación pensativa”. Las últimas palabras de Buda fueron: “Haced todo lo que podáis con aplicación y trabajad concienzudamente”.

Como dimensión esencial de la vida cotidiana, el trabajo está dotado, pues, de una profunda dimensión positiva y creadora, que, en la mayoría de las tradiciones, está en relación con el Creador. La tradición cristiana dice que, a través del trabajo, el ser humano es invitado a cumplir la creación de Dios, mientras que los conceptos de *melakhah* (enviados de Dios o también ángeles al servicio de Dios) y de *avodah* (el servicio divino y también la participación del hombre en la realización de la creación de Dios) resaltan el valor positivo del trabajo en la tradición judía. Además, el hombre y la mujer, como cocreadores, tienen la responsabilidad de trabajar conforme al orden divino inicial expresado en el Génesis: cumplir, a través del trabajo, la creación (“someter la tierra”). También en el movimiento Arya Samaj, el trabajo es un deber divino y un medio de ser fiel a Dios o, como se expresa en las tradiciones judías y cristianas, un medio de glorificar al Creador. Este tema se desarrolla en la contribución titulada “El trabajo decente: una perspectiva católica” (véase la tercera parte).

La concepción positiva del trabajo se basa en la idea, compartida de forma explícita por los musulmanes, los cristianos y los judíos, y que se encuentra también en la tradición del movimiento Arya Samaj, de que Dios, o el Creador, es el arquetipo del trabajador. A través del trabajo, se expresa el amor divino. Dios mismo trabaja y el trabajo realizado por el hombre, en vez de ser una consecuencia de la caída, se inscribe en la continuación de esta actividad divina⁹. Esto puede relacionarse con la concepción cristiana de la economía divina, por la cual Dios se afana en un trabajo incesante de creación, apoyo y salud de la especie humana y del universo: los 30 años de “vida oculta” que Jesús pasó trabajando como carpintero son un ejemplo de ello. Todas las tradiciones suscriben, pues, la dignidad y la nobleza del trabajo¹⁰, actividad fundamental a la naturaleza humana. Es la intención de Dios en la creación y el fundamento del llamamiento al trabajo. En la tradición islámica, el trabajo (contrariamente a la usura) es el único medio de adquirir legítimamente riqueza y bienes. En la tradición budista, el Ashram es un lugar en el que todo el mundo trabaja y donde se vive y pone en práctica la dignidad del trabajo. En la doctrina de Juan Calvino, reencontramos esta

⁹ Esta creencia no es compartida por los musulmanes, para quienes el trabajo no es la continuación de la actividad creadora divina, y tampoco participa en ella, y para quienes el ser humano no puede ser calificado de cocreador, dada la trascendencia absoluta de Dios.

¹⁰ En la tradición Arya Samaj, el término *Arya* significa trabajo noble.

idea de dignidad del trabajo en la comunidad –por lo demás el trabajo duro se consideraba una virtud.

2. El trabajo es una expresión fundamental de la dignidad humana intrínseca, que tiene dimensiones tanto espirituales como materiales

En todas las tradiciones, el trabajo decente se relaciona con la dignidad del hombre y de la mujer, con su capacidad para ganarse la vida y llevar una vida en abundancia. El trabajo debería permitir realizarse y dar dignidad al trabajador, y no consiste simplemente en obtener un salario mínimo para sobrevivir. Según el paradigma holístico, el ser humano es una entidad global que tiene necesidades materiales, sociales, psicológicas y espirituales, y el trabajo decente debería responder a las expectativas del trabajador a todos estos niveles. Un trabajo como éste permite a una persona realizarse como “ser humano integrado” para expresar y desarrollar competencias, personalidad, sabiduría y potencial y, según las elecciones, formar una familia, educar a los hijos y participar en la vida social. En este sentido, el trabajo no puede compararse a la tierra o el capital. Por esta razón, Calvino, apoyándose en la epístola de San Pablo a los tesalónicos, condenaba a los que viven de sus rentas y valoraba todas las formas de trabajo (tratando en pie de igualdad el trabajo doméstico y el trabajo profesional).

El trabajo decente es, pues, un medio de educarse a uno mismo y de progresar en un contexto global, y permite a una persona realizar su vocación en la vida. Son muchas las tradiciones que afirman que, a través del trabajo, los seres humanos honran los dones y talentos que les han sido concedidos, o divinamente concedidos por el Creador, y reconocen que cada hombre y cada mujer, como gerentes de sus talentos, están llamados a hacer fructificar esas competencias y aptitudes latentes. En distintas tradiciones cristianas (por ejemplo las tradiciones católica y protestante reformada), el ser humano está llamado a trabajar y aspirar a convertirse “a imagen y semejanza de Dios”¹¹. Este concepto es resaltado también en la tradición confucionista, que considera que cada persona tiene el deber moral de “trabajar sin descanso en su propia mejora y cultivar los gérmenes de su potencial moral innato”. Este tema se desarrolla más en la contribución titulada: “El trabajo decente: una perspectiva confucionista” (véase la Tercera parte).

¹¹ El hombre fue creado “a imagen y semejanza de Dios” (Génesis 1: 27): a través de su trabajo, responde al llamamiento de Dios que le pide que realice esa imagen, bajo la dirección del *Espíritu* de Dios.

La mayoría de las tradiciones sostienen que nuestra vida no se construye sólo a través de nuestros esfuerzos, sino que se recibe también como un don de Dios, de lo Divino, de lo trascendental. En las tradiciones judía y cristiana, el día del Shabbat o el domingo imponen ambos una parada del trabajo y representan uno de los principales mandamientos. El Shabbat significa que no sólo está el trabajo en la vida de la gente y que lo que producimos es una combinación de trabajo y esfuerzos humanos al igual que de gracia divina.

La dignidad personal puede expresarse así en la vida familiar, la religión, el arte, el ocio, la música y la literatura; en cuanto a los que no pueden trabajar, como los niños, los discapacitados, las personas mayores y los enfermos, no pueden ser privados en ningún caso de su dignidad intrínseca. Para quienes tienen la posibilidad de trabajar, el desempleo resulta a menudo deshumanizante y las crecientes tasas de desempleo representan una tragedia humana. Por ello, luchar contra el desempleo y crear nuevas posibilidades de empleo y de renta figuran entre las prioridades de todas las tradiciones.

El hombre y la mujer están sujetos al trabajo, es decir, todas sus acciones, entre ellas el trabajo, deben servir a realizar su humanidad. En este sentido, todas las tradiciones suscriben el aspecto del trabajo denominado subjetivo. Este concepto implica que la persona, en el centro del trabajo, es prioritaria con respecto a la tarea realizada. Como sujeto del trabajo, nunca debería ser subordinada al trabajo o el capital. Así, todo trabajo, labor o tarea efectuados por el hombre no deberían reducirse nunca a su resultado material (la dimensión objetiva del trabajo) y no deberían considerarse nunca un producto o un mero factor de producción. “Somos seres humanos antes que trabajadores” (Brahma Kumaris). Esto significa que la dignidad humana es inherente a cada ser humano y precede al trabajo. En realidad, el trabajo debería permitir a nuestra dignidad resplandecer. El trabajo no debería sobrevalorarse, como si fuera la fuente absoluta de la dignidad humana. Si no, caemos en el paradigma deformado según el cual el valor y la dignidad de una persona se adquieren a través del trabajo y son proporcionales a la productividad, el nivel, el tipo, el resultado o el éxito de dicho trabajo. En una contribución se indican algunas consecuencias derivadas de esta actitud en la tradición protestante: las palabras “El trabajo era su vida” se grababan en otros tiempos sobre las tumbas protestantes; en cuanto a la mendicidad, estaba prohibida y las personas eran enviadas a la fuerza al trabajo (lo que se denominaba “trabajo coercitivo”).

La primacía de la persona sobre el trabajo, en el sentido de que el valor humano tiene prioridad sobre el tipo de trabajo que se ejerce y es independiente de él, constituye una severa crítica del sistema de castas. Varias contribuciones, en particular la de la tradición budista, la de los Brahma Kumaris y también la del movimiento Arya Samaj, ponen abiertamente en entredicho el sistema de castas, en el que el tipo de trabajo que se realiza es un signo de

privilegio o de inferioridad determinado por el nacimiento (los pertenecientes a la casta de los Brahmanes están exentos de todo trabajo manual, mientras que las tareas más serviles deben ser efectuadas por los dalits o “intocables”). En este sistema, el trabajo se impone arbitrariamente según el nacimiento y a menudo, ata a las personas a su trabajo en condiciones de esclavitud: “...esto ha sido en gran medida responsable de la pobre cultura del trabajo y explica la falta de respeto por la dignidad del trabajo”.

En su contribución escrita, un defensor secolar de los derechos humanos insiste en la igualdad social como cimiento del trabajo decente. Esto reviste una importancia capital en una situación en que las dos formas de desigualdad más insidiosas se basan en las cuestiones de casta y de género y son cada vez más reforzadas y trabadas por las desigualdades en materia de educación, profesión y renta. Esta evolución conduce a un reparto por segmentos del mercado de trabajo, que se extiende tanto a las zonas rurales como a las urbanas, y a la economía formal e informal. Así, por ejemplo, los barrenderos y los basureros, que pertenecen en su mayoría a la casta de los dalits, están excluidos de la legislación en materia de prestaciones sociales que permite la aplicación del concepto de justicia social. Los dalits han nacido para hacer el trabajo vil y sucio, que legalmente está infrarremunerado y no protegido. Los derechos a la movilidad social se niegan; por tanto, se mantienen las características del sistema de castas. La desigualdad social estructura las relaciones profesionales y, lo que es peor aún, el reconocimiento legal de esas relaciones profesionales flexibles conducirá inevitablemente al hundimiento del concepto de universalidad e igualdad ante la ley. Está claro que, incluso en un Estado moderno democrático, el sistema de castas sigue produciendo y manteniendo un resultado no igualitario.

Por consiguiente, es urgente cambiar la actitud consistente en despreciar el trabajo. Buda criticó fuertemente el sistema de castas y defendió la dimensión subjetiva del trabajo, en la que éste es emprendido para la renovación y el desarrollo espirituales del hombre. Como sujeto consciente y libre, elige su trabajo a fin de realizar su humanidad. En el sistema de castas, el trabajo somete al hombre y el hombre está hecho para trabajar: “En la doctrina budista, el trabajo está hecho para el hombre”. Los gurús sijs han desarrollado un sentido de la dignidad del trabajo del que emerge una actitud sana y enérgica frente al trabajo. Del mismo modo, en Kerala, se reconoce en gran medida la dignidad del trabajo a través de la influencia ejercida por la tradición cristiana.

El hecho de suponer que la dignidad es un valor intrínseco a cada ser humano y que el trabajo es fundamental para expresar y valorizar dicha dignidad constituye la base de las normativas del trabajo relativas a las condiciones de trabajo, los horarios, la remuneración adecuada, las relaciones marcadas por el respeto y la responsabilidad social y medioambiental, de donde proceden los derechos a la libertad de asociación y a la

negociación colectiva. Toda persona consciente de su derecho natural a llevar una vida digna en la que estén satisfechas todas las necesidades fundamentales y los derechos, se sentirá humillada o verá disminuido su valor si se ve obligada a sufrir la explotación, la exclusión o la discriminación, la opresión o unas condiciones de vida y de trabajo degradantes. En todas las tradiciones, el desempleo, la desigualdad de género, el trabajo forzado, la esclavitud, el trabajo de los niños, etc. se consideran incompatibles con el valor y la dignidad humanos. Negar el derecho al trabajo decente equivale, pues, a privar a una persona de su dignidad.

3. El trabajo no sólo tiene una dimensión personal (realización de uno mismo), sino también una dimensión social (el trabajo como puente entre los individuos y la sociedad)

Está claro que el trabajo de una persona está naturalmente en correlación con el trabajo de las demás. Tomando como punto de partida la perspectiva de la gente, el Programa de trabajo decente va más lejos que la asunción popular dominante que aísla al individuo radicalmente en la vida económica y social. El concepto de trabajo decente establece la necesidad de “reintegrar” la economía en la sociedad, como ha dicho Karl Polanyi.

El trabajo está en la base del vínculo entre la persona individual y la comunidad y, por tanto, en la base de la vida comunitaria. Cuando el trabajo se efectúa en común, cuando se comparten las esperanzas, las dificultades, las ambiciones y las alegrías, eso agrupa y une firmemente las voluntades, los espíritus y los corazones de los hombres y las mujeres. Una persona trabaja no sólo para sí misma, sino también para los demás: para su familia, la sociedad y el país, y para la familia de los hombres. A este respecto, el trabajo mejora la integración en la comunidad. La tradición calvinista reconoce que una familia o una comunidad sólo pueden ser armoniosas si sus miembros trabajan juntos y los unos para los otros. El trabajo es un componente fundamental de la estabilidad familiar y también está en relación con la paz. Una comunidad que trabaja tiene muchas posibilidades de estar en paz, y una comunidad en la que no hay suficiente trabajo constituye una amenaza para la paz.

Las distintas tradiciones afirman que el trabajo tiene una dimensión social y que una sociedad se enriquece con la contribución creativa de sus miembros. El trabajo es más que un simple medio para las personas de garantizarse de forma duradera una vida y medios de existencia, y de realizarse. En efecto, la realización de uno mismo es lo contrario del egocentrismo: las personas sólo pueden realizarse verdaderamente en relación con los demás, como miembros de una comunidad. El trabajo es una fuerza creativa y duradera en las relaciones humanas a todos los niveles: familia, sociedad, gobierno, Estado y comunidad internacional.

Las tradiciones cristiana, budista, judía, confucionista y musulmana reconocen que el trabajo no debería ser un factor de aislamiento ni de separación entre las personas, sino más bien un factor de unificación que haga de las personas amigos y colegas que trabajan juntos por promover el bien común. Las tradiciones budistas, en particular, consideran que el trabajo asignado en función de la casta es un factor que divide la comunidad. Sin embargo, la especialización del personal, como medio para desarrollar las competencias y los medios, es aceptable y legítima (por ejemplo, el estatuto laico opuesto al estatuto monástico elegido sobre la base del temperamento y las aptitudes). En la tradición hindú, se admite que el trabajo se considera asimismo un medio de construir la comunidad. Por tanto, el sistema de castas, aunque muy criticado, servía originalmente como principio organizador y estructurados de la comunidad sobre la base de la concepción hindú de la reencarnación. El contrato de trabajo se veía como una relación religiosa entre los miembros de las distintas castas.

Un individuo está en el centro de sus relaciones con los demás y tiene responsabilidades y deberes hacia todos los que le rodean, ya se trate de sus padres, sus hijos, compañeros, otros trabajadores, empleados o colegas. El concepto islámico de la Umma, o comunidad, subraya que todos los musulmanes son hermanos e iguales y afirma que toda actividad realizada en grupo siempre vale más que la misma actividad realizada individualmente. La Umma insiste asimismo en la complementariedad entre los distintos tipos de trabajo y roles en la comunidad. Si el trabajo es “éticamente correcto”, contribuye a la prosperidad de la comunidad (la obligación de los musulmanes de hacer donaciones a las obras de caridad ilustra este principio). El concepto de *takaful* en el islam tradicional denota la responsabilidad social asumida por toda la comunidad de integrar a los desamparados, por ejemplo.

Incluso la tradición confucionista, que hace hincapié en la mejora de uno mismo, afirma que está íntimamente ligada a la mejora de las propias relaciones y a la propia contribución a la sociedad y a la comunidad más amplia. Así, todo tipo de trabajo necesita ser considerado como una contribución potencial importante para la sociedad y el mundo, considerados como un sistema ecológico.

Las distintas tradiciones comparten la opinión de que los frutos del trabajo deben servir para enriquecer la comunidad y no para alimentar la codicia individual. Según el movimiento Arya Samaj: “El capitalismo degrada el espíritu de gestión de los recursos en espíritu de posesión...La posesión hace pasar de la satisfacción necesaria de las necesidades a la codicia insatisfecha y, por tanto, hace del trabajo un ámbito de explotación.” La doctrina social católica reconoce la legitimidad de la propiedad privada, pero este derecho está “supeditado al derecho al uso común”. El capital es un instrumento para la comunidad activa

pero nunca un fin en sí mismo (prioridad del trabajo sobre el capital). El mito de la torre de Babel (Génesis 11, 1-9) es un juicio severo del crecimiento sin límite del beneficio personal, que acaba por convertirse en el fin último de una comunidad. Si la propiedad privada de los medios de producción se considera legítima, esos medios no pueden ser poseídos en detrimento de la población activa. La única forma legítima de posesión es aquella en que los medios “sirven al trabajo”.

El fin del trabajo no es sólo construir unas relaciones, una comunidad y bienes comunes, sino también servir. La renovación del concepto de servicio en el trabajo es defendida por diversas tradiciones, entre ellas los Brahma Kumaris, el movimiento Arya Samaj, el budismo, el islam y la tradición cristiana, en particular en lo que respecta al concepto de *diakonia* (que significa “servicio” en griego y ha dado lugar a la ordenación de diáconos, servidores encargados de la comunidad). Considerado en relación con el paradigma holístico, el trabajo no tiene sólo un significado puramente económico, está relacionado también con los valores y la sociedad. El trabajo es un servicio ofrecido a los demás. No persigue solamente el desarrollo de nuestras capacidades y está en conexión tanto con la creación como con el don. El servicio se remite a la calidad de la benevolencia hacia los demás, sin esperar una recompensa o una ventaja materiales a cambio. Se trata de un acto de altruismo y, como tal, promete una recompensa en forma de elevación espiritual o de generosidad de espíritu, que no puede medirse con ningún instrumento material. El servicio mejora la calidad de las relaciones entre la gente. Introducir esta dimensión de servicio en el trabajo (remunerado) equivale a situar a las personas en el centro del trabajo y a impregnarlo del significado y la finalidad que a menudo le faltan. Esta posición es explícitamente defendida en la contribución de un representante de la tradición protestante reformada: “Si el producto de nuestro trabajo es también un don de Dios, entonces no puede considerarse únicamente una pura posesión privada. Nuestro trabajo debe ser también un don para los demás”. Esto llama la atención sobre el hecho de que determinadas actividades o vocaciones (como por ejemplo ser padre o madre, pastor, líder espiritual, sindicalista, defensor de los derechos humanos o magistrado) no tienen un objetivo que pueda medirse de forma exacta y no por ello son menos trabajo: se realizan como servicio ofrecido a los demás. Así, introduciendo la dimensión de gratuidad y servicio para los demás en el trabajo se adquiere una gran distancia con respecto al paradigma material productivo.

4. Más allá de la dimensión social del trabajo, las tradiciones religiosas y espirituales llaman también la atención sobre su dimensión trascendental

El trabajo no es sólo una actividad rutinaria seglar dotada de un valor monetario. Debería considerarse un medio de perseguir un objetivo más grande, progresivamente realizado a través de los esfuerzos individuales de los hombres y las mujeres. En las tradiciones judías y cristianas, los hombres y las mujeres son los gerentes de la creación de Dios y son cocreadores llamados a cumplir su creación a través de su trabajo. El mensaje del evangelio de Jesucristo llama a cada persona a trabajar por el advenimiento del reino de Dios: el trabajo creativo presenta, pues, un aspecto de santificación.

En la tradición budista, el trabajo tiene por objetivo a largo plazo forjar una comunidad humana mundial a través de acciones motivadas por el amor. Es lo que se llama el trabajo de solidaridad o compasión que engloba todo el universo. Se describe a los bodhisattvas (santos) persiguiendo sin cesar el fin de la iluminación cósmica para todos los seres. El fin último del trabajo es el nirvana, el bien trascendental hacia el cual deben dirigirse todas las realizaciones del trabajo humano. Así, en la tradición budista, el trabajo está claramente dotado de un fin trascendental. No obstante, una concepción como ésta difiere de la de las religiones teístas en que no fundamenta el imperativo de trabajar sobre el papel de una persona como gerente de la creación de Dios o cocreadora de ésta. Además, contrariamente a las religiones teístas, la trascendencia, en el budismo, está vinculada a las relaciones que establecen entre sí los humanos. De forma similar, la naturaleza se ve como la matriz de la que brota una persona, en relación con otras formas de vida –más que ser simplemente la materia prima, tallada o modelada, en el banco de trabajo del hombre en función de sus necesidades.

Así, aparece de nuevo el paradigma holístico del trabajo decente. Las distintas tradiciones critican el paradigma mundial actual, neoliberal, económico y material de consumismo y de economía de mercado en el que el beneficio, el capital, la riqueza y las acciones van por delante de la gente. Es el paradigma material unilateral que conduce finalmente a la exclusión, la explotación y la discriminación de grupos importantes de la humanidad. El mercado es importante, pero sigue siendo un instrumento sometido a la dignidad de la gente y a su calidad de vida (prioridad del ser humano sobre el capital), así como al modo en que generan, mediante sus interacciones sociales, el bienestar, la estabilidad y la paz para sí mismos y para otros, ya sea en el seno de la familia o de la sociedad más amplia (prioridad del bien común sobre el capital).

5. Las tradiciones religiosas, espirituales y humanistas están vivamente a favor de la componente ética del trabajo

La componente ética puede definirse como la responsabilidad y el compromiso de los individuos y las comunidades en su trabajo y para con los demás, en el lugar de trabajo, en familia, en la comunidad o en la sociedad en sentido amplio. Está íntimamente ligada a la dimensión personal y subjetiva del trabajo (el ser humano en el centro del trabajo) y a la dimensión social del trabajo (el trabajo como puente entre el individuo y la sociedad). Así, el universitario confucionista escribe: “El confucianismo es, pues, un ejemplo tipo de tradición ética, cuyo fin es la mejora de las condiciones humanas, no tanto mediante un enfoque basado en los derechos y las leyes, como apostando por las responsabilidades humanas.”

Un individuo tiene, en primer lugar, la responsabilidad de mantener la dignidad personal y el respeto de sí mismo. Durante el encuentro, hubo una discusión sobre el tema de las prostitutas o los “trabajadores del sexo”: ¿han elegido libremente su trabajo o están metidos en un “trabajo indecente”? ¿Se limita la dimensión ética del trabajo al objeto del trabajo, que es aportar medios de existencia, o bien un empleo puede ser intrínsecamente indecente si es moralmente degradante o traiciona el carácter sagrado del cuerpo humano?

En el trabajo, el individuo es igualmente responsable de los demás; se esperaría, por tanto, de él que se preguntara si el trabajo, más allá de los beneficios que aporta, contribuye asimismo al bien común. Así, un trabajo, como la construcción de minas antipersona, puede ser intrínsecamente decente para el individuo, en la medida en que se trata de un buen trabajo en una fábrica, bien reglamentado. Pero ¿cuáles son las consecuencias para la sociedad? ¿No es su objeto la fabricación de artefactos destinados a matar o herir personas, en su mayoría campesinos o niños inocentes, mucho después de la finalización de un conflicto? Este tipo de trabajo sería sin duda calificado de indecente desde el punto de vista de la comunidad.

En la contribución inspirada en la tradición judía, la dimensión de la santificación en el trabajo revela lo que significa ser responsable ante el Creador, conduciendo así a cada persona a considerar al otro como uno de los suyos. Un rabino judío, Hillel el viejo, dijo: “Lo que es detestable para ti, no lo hagas a tu prójimo”.¹² Esto significa que todos somos considerados iguales – nadie puede ser esclavo de otro. La relación entre empleadores y empleados debe inspirarse en este principio.

¹² Esta regla se encuentra en casi todas las tradiciones. He aquí algunos ejemplos: en la tradición musulmana: “Ninguno de vosotros es realmente creyente si no quiere para su hermano lo que quiere para sí mismo” (Hadith del Profeta); en la tradición confucionista: “Una palabra que resume el fundamento de toda buena conducta...es la caridad. No hagas al otro lo que no quisieras que te hagan” (Confucio); en la tradición hindú: “He aquí en qué consiste? el deber: no hagas a los demás lo que, hecho a ti mismo, te causaría aflicción”; en la tradición budista: “No hieras a los demás con lo que te haría sufrir a ti mismo” (Buda); en la tradición cristiana: “Así, todo lo que queráis que los hombres hagan por vosotros, hacedlo vosotros mismos por ellos: es la Ley y los Profetas” (Jesucristo).

En las tradiciones judía y cristiana, el trabajo se considera una obligación moral. El calvinismo, en particular, habla de la virtud de ser industrioso como una obligación moral por la cual una persona “se hace buena”. Otras tradiciones invitan a “cultivar los gérmenes de su potencial moral innato” (confucianismo) o a “hacer lo mejor posible con aplicación y concienzudamente” (Buda).

Las tradiciones hacen hincapié en valores como este consisten en tener una misión en la vida o en sentirse personalmente responsable hacia la comunidad en sentido amplio trabajando. El principio de liderazgo en la tradición confucionista se articula en torno al compromiso social y el interés político y ético. El objetivo es cultivar una conciencia moral y un sentido de la responsabilidad entre los miembros de la élite (intelectuales o universitarios) para aprovechar su autoridad y carisma personales a fin de educar a la gente y asegurarse de que el trabajo es suficientemente abierto y digno para que una persona pueda desarrollar su propio potencial. El establecimiento, en cada comunidad, de una obra caritativa a la que todo el mundo está obligado a contribuir ilustra la ética social de la tradición musulmana. La diferencia entre las acciones legítimas y las ilegítimas se establece en función de su repercusión sobre la comunidad. El *contexto* de la acción, en particular la naturaleza ética de las relaciones entre empleadores y empleados, es el que determina si una acción es legítima o no (por ejemplo, la prohibición de obtener beneficios de la usura permite garantizar que el beneficio sólo sea posible invirtiendo dinero y participando en los riesgos).

La mayoría de las tradiciones admiten que la salud y el bienestar de una sociedad dependen de consideraciones éticas que son la base de su orden social y, por tanto también de sus relaciones de trabajo. Para Mahatma Gandhi, el progreso de una nación o de una sociedad debe medirse en función de la situación del “último de los últimos” de esa nación o sociedad.

Todas las tradiciones constatan que existen muchas prácticas y condiciones de trabajo abusivas e indecentes, y que muchas aspiraciones al trabajo no se satisfacen. Para muchos, el trabajo representa una experiencia cotidiana deshumanizante. Puede utilizarse de diversos modos contra una persona: puede servir para castigar al individuo a través del trabajo forzado, la opresión o la explotación. La persona se convierte entonces en un mero objeto o producto, que es rebajado y humillado por su trabajo, tanto física como espiritualmente, ya que ello afecta a su dignidad y a la imagen que se hace de sí misma. Uno de los participantes, el profesor Bêteille, un sociólogo indio, afirma que las normas del trabajo decente se violan hasta tal punto “porque vivimos un período de transición por lo que respecta a las normas” (las antiguas “ya no están” y las nuevas “aún no están”). En el siglo XIX, la revolución industrial rompió las antiguas normativas que regían las sociedades corporativistas y agrícolas, cuando todavía no estaban establecidas las nuevas normas, lo que condujo a un vacío o una falta de normas en las fábricas. El profesor Bêteille hace un paralelo con el

contexto actual en la India, donde la sociedad se ha adaptado rápidamente a una cultura económica mundial moderna sin por ello abandonar sus antiguas instituciones sociales y culturales, como el sistema de castas.

Un déficit de trabajo decente conduce así a un déficit ético en las relaciones que se traduce en general por un déficit de justicia social y de voluntad política. El Programa de trabajo decente debe abordar la cuestión de saber como permitir más a los trabajadores ejercer su derecho de asociación y de negociación colectiva mediante la promoción de leyes solidarias. En algunos países, el déficit de trabajo decente es, en primer lugar, un déficit en materia de estatuto jurídico de los trabajadores en la economía informal (algunos no tienen siquiera documento de identidad), que, de ser concedido, podría servir de base al ejercicio de su derecho de asociación y de negociación colectiva. Se ven privados así de toda ventaja social y jurídica asociada a dicha identidad jurídica y se ven forzados, por tanto, a vivir en un mundo de existencia ilegal en el que son vulnerables a una presión y una explotación que desafía la ley. El Estado debe elaborar un mecanismo para dar a los trabajadores una identidad jurídica a fin de conferir un estatuto legal a las relaciones entre trabajador y empleador.

Cuando las personas carecen de trabajo decente, a menudo acaban por verse excluidas de la sociedad y privadas de su dignidad. En un contexto como este, la reflexión brasileña sobre el trabajo decente destaca el problema de los trabajadores excluidos, jóvenes sin hogar que duermen fuera y campesinos sin tierra. Según los Brahma Kumaris, “dividir el mundo por razones económicas, utilizando las castas como principio de organización para estructurar la sociedad, es una forma especialmente evidente de trabajo indecente que puede tener consecuencias desastrosas para el bienestar de toda la sociedad”. El movimiento Arya Samaj refuerza esta declaración haciendo referencia a la lucha contra el trabajo de los niños y al combate por educar a los que viven en la miseria y en situaciones abyectas de deshumanización: “esto no puede hacerse mientras se atribuya un orden de valores diferente a las distintas clases y castas.”

Las distintas tradiciones están de acuerdo en el hecho de que reducir el “déficit de trabajo decente” requiere un entorno cultural, ético y espiritual guiado por un espíritu de inclusión, de equidad y de equilibrio en el seno de una comunidad activa cooperativa y caracterizada por el cuidado de los otros y el hecho de compartir. Esto podría conducir a la formulación de un nuevo paradigma económico, basado en el modelo holístico. Los gobiernos tienen la responsabilidad de garantizar que el trabajo y los frutos resultantes del mismo se distribuyan equitativamente en la sociedad, que los niños reciban una educación gratuita, que los trabajadores cobren un salario mínimo y que los que trabajan en la economía informal

disfruten de una identidad y de un estatuto jurídicos. Esos derechos están garantizados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Hemos resaltado ya que, en el paradigma material, los valores sólo representan por lo general, palabras, sin expresión concreta. Se han realizado ya muchos progresos en la definición de los objetivos del trabajo decente –los denominados objetivos estratégicos del Programa de trabajo decente. La verdadera cuestión se sigue planteando: ¿cómo enraizar profundamente el Programa de trabajo decente y su sistema de valores implícito en una ética del trabajo más holística?

El diálogo entre las distintas tradiciones religiosas, espirituales y humanistas representa la primera etapa hacia la elaboración de éticas comunes del trabajo. Las contribuciones inspiradas por los Brahma Kumaris, los calvinistas y los católicos sostienen la elaboración de éticas comunes del trabajo aceptadas por las distintas tradiciones y elaboradas en una colaboración entre representantes de tradiciones filosóficas, religiosas y espirituales, de organizaciones responsables de las condiciones de trabajo (como la OIT) y de otras organizaciones (por ejemplo, el Banco Mundial, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Comercio y el Desarrollo (CNUCED) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)). Estas éticas del trabajo permitirían distinguir el trabajo decente del trabajo indecente por su respeto por los factores humanos (por ejemplo, los valores éticos, la dignidad inherente de las personas en sus dimensiones materiales y espirituales), identificar una base común relativa a estos factores humanos y establecer así un modelo sólido de trabajo decente (las personas en el centro de las políticas de empleo y la espiritualidad en el centro de cada ser humano). Permitirían observar mejor cómo tales valores son transpuestos y expresados en el ámbito del trabajo y podrían desembocar en normas comunes basadas en los valores que ayudan a la gente a valorarse y hacer lo mismo con su trabajo. Esto permitiría a la gente comprender mejor el vínculo entre la decencia y su trabajo: “¿Me permite mi trabajo cubrir mis necesidades materiales? ¿Mejora mi propio desarrollo social, relacional, ético y espiritual en la familia y la sociedad? ¿Y contribuye también al bien común material y espiritual?”

Por lo que respecta al concepto de “decencia”, las personas que participaron en el encuentro interreligioso no compartían la misma opinión. Algunos definieron el trabajo decente como “la renta asegurada de un trabajo efectuado en condiciones de libertad y dignidad”, pero otros resaltaron que, en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales al trabajo (1998), el derecho a una renta asegurada no se menciona aun cuando la Declaración esté considerada como el umbral mínimo de la “decencia” en el trabajo. De hecho, la lucha por un “salario decente” supone que se puede obtener una

identidad jurídica como trabajador, así como el derecho de gozar de la libertad de asociación y de negociación colectiva. La gente necesita, en primer lugar, estar junta para poder mantener la dinámica de un proceso permanente de ajuste de los salarios decentes al nivel del desarrollo real de la comunidad.

El umbral mínimo de la decencia fijado en la Declaración de la OIT comprende: la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva; la eliminación de cualquier forma de trabajo forzado u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo de los niños y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y de profesión. El Programa de trabajo decente sitúa la dignidad humana en el centro, no en la categoría del “tener” sino en la del “ser”. Sobre esta base, el Programa fija un nivel mínimo de decencia en el trabajo por debajo del cual no se reconoce la dignidad de las personas. En este contexto, el Programa se inscribe en el paradigma holístico, con arreglo al cual cada uno de nosotros está llamado a convertirse en *alguien*, contrariamente al paradigma material, en el que sólo estamos autorizados a *poseer algo*.

Algunas contribuciones llaman la atención sobre el hecho de que las distintas sociedades han desarrollado distintas normas de trabajo. No existen conceptos o estándares universales de trabajo decente que sean idénticos. Las normas de trabajo decente en las sociedades económicamente avanzadas son producto de un proceso que se inició con la revolución industrial en el siglo XVIII. En efecto, un estándar uniforme de trabajo decente es difícil de aplicar, puesto que las condiciones de trabajo difieren de una sociedad a otra. Es importante ser conscientes del contexto histórico y de la estructura del empleo, que han influido en la vida de la gente: por ejemplo, en Jordania, sociedad en otro tiempo esencialmente nómada, es ahora un Estado de tipo protector. Los progresos realizados en los derechos al trabajo y al empleo en los países desarrollados suelen ser difíciles de transponer a otros lugares.

Un representante de la tradición protestante reformada formuló la siguiente pregunta: “¿Refleja realmente el trabajo decente una aspiración universal? Para realizarse, hay otros medios aparte del trabajo remunerado.” Esta concepción del trabajo decente supone, al menos desde esta perspectiva, que el trabajo se focaliza más en el individuo que en la comunidad, y que las aspiraciones materiales, como medio de mejorar la propia condición, son universales. Las ideas de servicio, vocación, misión en la vida y lucha por un objetivo espiritual se han abordado ya.

Las distintas tradiciones se preguntan cómo combinar universalidad de los derechos y respeto de las situaciones, culturas y contextos socioeconómicos específicos. El discurso sobre los derechos humanos menciona que las propias iniciativas de las personas o sus redes de solidaridad actuales deben respetarse en el marco más amplio de los derechos universales.

Es lo que expresa el “principio de subsidiariedad”, que significa que una comunidad de orden superior (por ejemplo, el Estado o una institución supranacional) no debería ingerirse en los asuntos internos de una comunidad de orden inferior (por ejemplo, la familia o una cultura regional, o incluso otro Estado), privando a esta última de sus funciones; al contrario, sólo debería ofrecer su ayuda en caso necesario. Esta idea está especialmente desarrollada en la doctrina social de la Iglesia católica (véase la tercera parte).

La tradición confucionista subraya que “podemos imaginar la posibilidad de movilizar fuerzas específicas a cada cultura que empujarían a la realización de los mismos objetivos pero con medios muy diferentes.” Esto implica que las maneras de aplicar los principios universales de decencia dependen de la situación en cada sociedad. Por lo que respecta a la aplicación del trabajo decente a escala universal, es necesario adaptar, desde el punto de vista local, cultural, económico y social, la acción a las costumbres, mentalidades y sistemas de valores. La adecuación del salario y de la protección social, de la seguridad y de la igualdad de sexos depende de las distintas concepciones y de las expectativas, que varían dependiendo de los contextos culturales y socioeconómicos. Por ejemplo, los países no pueden hacer cambiar del día a la mañana la situación relativa al trabajo de los niños. Por esta razón, la OIT ha elaborado un mecanismo de “seguimiento” para cada uno de los cuatro puntos incluidos en la Declaración de 1998.

Según el diálogo actual, no es difícil encontrar una base común sobre las cuestiones de trabajo decente entre las principales tradiciones del mundo. Todas convergen en gran medida hacia un conjunto de valores compartidos, como la dignidad, la confianza, la imparcialidad, el respeto, el trato equitativo, la responsabilidad, la honestidad y la solidaridad, y esos valores sostienen los objetivos de la OIT que persiguen el trabajo decente para todos. Este tipo de ética mundial, destilada de los valores centrales compatibles de las distintas tradiciones religiosas, espirituales y humanistas, sólo representa, por supuesto, un primer paso. Representa una base mínima, un marco que nos permite establecer una correlación entre las distintas tradiciones y darnos cuenta de que no se excluyen mutuamente.

Esas éticas mundiales interreligiosas o culturales permitirán crear lazos de comunicación entre los universos culturales, religiosos y espirituales extremadamente diferentes en los que está enraizada la humanidad.

Si hasta ahora hemos hecho hincapié en las convergencias de puntos de vista entre las distintas tradiciones representadas en este proceso, opiniones específicas incluso a veces opuestas se desarrollan más en detalle en las contribuciones, redactadas individualmente por los participantes y que figuran en la tercera parte.

Compromiso a favor del Programa de trabajo decente de la OIT

Ya sea remitiéndose a los cuatro objetivos estratégicos de la OIT o a los principios y derechos fundamentales al trabajo incluidos en la Declaración de 1998, todas las tradiciones, a través de sus contribuciones respectivas, sostienen la estrategia de la OIT en lo concerniente a la dignidad humana, los valores morales y las dimensiones sociales y espirituales (trascendentales). El trabajo es un medio de alcanzar y expresar cada una de esas dimensiones al mismo tiempo que supone un mínimo material de calidad de vida (en términos de alimentación, vivienda, vestido, acceso a la asistencia y a la educación). Cuando una persona pasa hambre, las dimensiones espirituales, éticas y sociales no pueden realizarse plenamente. Las tradiciones reconocen, pues, la importancia de un salario o una renta equitativa que permita alimentar a la familia, y la urgencia de dar un estatuto jurídico a los trabajadores.

Las distintas tradiciones afirman asimismo que el Programa de trabajo decente de la OIT refleja una red interconectada de valores éticos y espirituales, como la dignidad, el respeto, la responsabilidad, la justicia, la solidaridad y la preocupación por los demás. Este argumento es ilustrado en una de las contribuciones musulmanas, que liga estrechamente los objetivos estratégicos del Programa de trabajo decente al principio islámico de respeto y honor. Dado que el individuo es el destinatario y el servidor de la voluntad de Dios en la Tierra, el sentido de la dignidad, del orgullo y del honor individuales es central. Otros objetivos tienen como corolario valores como la justicia, la solidaridad y la igualdad. Por ejemplo, se puede establecer un paralelismo entre “la libertad de asociación, de negociación colectiva y de diálogo social” y el mandamiento de reconocer que todos los musulmanes son hermanos y que por tanto son iguales en la Umma (comunidad de los fieles) y deben comunicar y actuar lo mejor posible en grupo, más que como individuos “aislados”. La “protección social” está relacionada con la prohibición de realizar beneficios de forma excesiva, lo que se denomina usura, mientras que unas “posibilidades para todos de acceder a una renta conveniente” reflejan los valores de dignidad, solidaridad e igualdad. La contribución inspirada en la tradición católica explica detenidamente en qué medida la estrategia para el trabajo decente de la OIT encuentra un eco en los valores de la doctrina social de la Iglesia católica. Además, el artículo que refleja la tradición protestante reformada afirma sin vacilación que “los valores del Programa de trabajo decente son predicados íntegramente en la tradición reformada” y que la “Declaración de la OIT de 1998 se inscribe totalmente en una tradición intelectual y social reformada.” Se ha hecho la propuesta de adoptar esta Declaración en la Alianza mundial de las iglesias reformadas que se celebrará en Accra, Ghana, en 2004. “La Declaración de 1998, así como el conjunto de los derechos

humanos, no es sólo una agenda política o un problema de conveniencia económica. Es la cara humana de la justicia de Dios.”

El trabajo forzado u obligatorio y la esclavitud son deshumanizantes y hacen del lugar de trabajo un campo de trabajos forzados. En un artículo, el movimiento Arya Samaj afirma que trabajar por debajo del salario mínimo debería considerarse una forma de trabajo forzado. Las tradiciones protestantes reformadas, como el calvinismo, son defensoras desde hace mucho de los derechos humanos y, desde un principio, denunciaron esta forma de trabajo como incompatible con la voluntad de Dios.¹³ El islam condena explícitamente el trabajo obligatorio y en el Corán se dice que liberar a un esclavo es una de las mejores acciones que una persona puede realizar.

El trabajo de los niños les priva categóricamente de la educación, etapa formadora de su juventud y punto de partida del proceso de humanización, menoscaba sus posibilidades de integrarse en la sociedad como personas responsables y les impide realizar su verdadero potencial vocacional, moral y espiritual. La educación gratuita se considera el mejor medio de proteger a los niños y prepararlos para trabajar después; por otra parte, el hecho de insistir en la educación gratuita y obligatoria es típico de la tradición calvinista. El representante del movimiento Arya Samaj describe la situación de trabajo de los niños y se compromete valientemente a poner fin a “este escándalo” (en su país, unos 120 millones de niños, de 6 a 14 años de edad, no van al colegio y están inmersos en una forma u otra de trabajo infantil). En la tradición budista, la edad mínima requerida para una plena incorporación a la vida monástica se fija en los 19 años, lo que garantiza cierto grado necesario de juicio y de madurez. Esto implica que la incorporación de un joven al mundo laboral no debe tener lugar antes de esa edad. En su estrategia de trabajo decente, las distintas tradiciones subrayan la importancia de la educación como objetivo primordial, pues permite a los niños asimilar los valores de decencia, dignidad, amor, justicia, servicio y responsabilidad. Esos valores pueden incorporarse después a su trabajo, mediante el cual pueden realizarse, consagrarse a la comunidad y perseguir un objetivo espiritual más alto en la vida.

La eliminación de la discriminación se considera claramente una exigencia fundamental de la justicia. La discriminación basada en la raza, el color, el sexo, la casta o la creencia traduce la incapacidad de respetar la dignidad inherente a cada ser humano. Como hemos indicado ya, las tradiciones budistas presentan a Buda rechazando cualquier forma de discriminación institucionalizada en el lugar de trabajo, y la tradición judía insiste asimismo en la prohibición de la discriminación. La igualdad de trato entre autóctonos y extranjeros es absoluta y se repite sin cesar en la Biblia. Las tradiciones musulmanas reconocen que

¹³ Se puede hacer referencia a los oponentes presbiterianos a la esclavitud como Horace Greeley y Thomas McCabe.

el carácter no discriminatorio de la estrategia de la OIT, especialmente por lo que respecta a la igualdad de sexos, parece un desafío más importante para el islam –aun cuando, al comienzo de la sociedad musulmana, el islam fuera bastante progresista en lo relativo a la posición y el papel de la mujer.

Algunas tradiciones, como las tradiciones budista, católica y calvinista, defienden abiertamente la libertad de asociación y de negociación colectiva como derecho esencial para la defensa de los intereses de los trabajadores y los empleadores. El derecho de negociación colectiva era un tema recurrente entre los pensadores de la tradición protestante reformada durante todo el siglo XVI y después. Destacan la necesidad de establecer una forma de contrato entre los que poseen la autoridad y los gobernados.

La idea de promover el diálogo social entre los trabajadores, los empleadores y los demás encuentra un eco en la naturaleza no jerárquica de la gobernanza de las Iglesias reformadas. La negociación sin agresividad y la responsabilidad individual están en especial en el centro de la tradición protestante reformada. La tradición budista insiste en el hecho de que la lucha por la justicia social debe supeditarse, sin embargo, al bien común y a la cohesión de la sociedad, y no convertirse en una batalla en la que un grupo o una clase abate o domina a la otra. No obstante, en determinados contextos, es importante que los trabajadores adquieran primero un estatuto jurídico individualmente y, por consiguiente, un reconocimiento legal que les permita ejercer su derecho a la libertad de asociación y formular reivindicaciones colectivamente para unas relaciones profesionales equitativas. En la tradición judía, la responsabilidad común de los empleadores y los trabajadores en su misión de cumplir la creación de Dios sostienen la importancia de su acuerdo sobre el trabajo que hay que hacer, sus modalidades y su remuneración.

En la tradición judía, los principios y derechos fundamentales al trabajo están claramente establecidos en los textos y códigos rabínicos (por ejemplo, los diez mandamientos). Partiendo del principio de que todos los musulmanes son hermanos e iguales en la comunidad y, por tanto, deberían actuar juntos como grupo, el islam apoya la negociación colectiva y la libertad de asociación. Sin embargo, algunas tradiciones, como el confucianismo, hacen más hincapié en el aspecto moral que en el enfoque a través de los derechos y las leyes.

La mayoría de las tradiciones no clasifican los cuatro objetivos estratégicos de la OIT por orden de preferencia, las consideran interconectadas y, por tanto, necesitadas de ser realizadas simultáneamente adoptando un enfoque holístico. Todas defienden una aplicación global de la estrategia de trabajo decente que tenga en cuenta diversidades o peculiaridades culturales, económicas y sociales; algunas de ellas sugieren incluso promover esta estrategia

como primer paso hacia la elaboración de una alternativa a la ética del trabajo del capitalismo global.

Así, el mensaje clave de las distintas tradiciones humanistas, filosóficas, espirituales y religiosas es que “las personas están en el centro de cada tradición y también en el centro del trabajo”.

Tercera parte

Opinión personal de los participantes

Reflexiones de un economista sudafricano anglicano

Francis Wilson, director de la *Data First Resource Unit* del Centro de investigación de ciencias sociales de la Universidad del Cabo, Sudáfrica.

El pensamiento anglicano sobre el trabajo se desarrolló de forma significativa en el Reino Unido durante los levantamientos que acompañaron a la revolución industrial del siglo XIX y durante los tiempos difíciles de la gran depresión de los años 30. Asimismo, se ha visto enormemente influido, por una parte, por la teología romana católica y, por otra, por los escritos, los sermones y las actividades de los metodistas, los cuáqueros y otros pensadores inconformistas. El libro de William Temple titulado *Christianity and the social order* ejerció una gran influencia tras la Segunda Guerra Mundial y cuando Gran Bretaña desarrolló el concepto del Estado del bienestar.

Por otra parte, el movimiento ecuménico influyó enormemente en dicho pensamiento, con la intervención de líderes como los arzobispos William Temple en el Reino Unido y Nathan Soderblom en Suecia. En Sudáfrica, la labor de numerosos representantes de la Iglesia, religiosos y laicos, entre los que se encuentra Ambrose Reeves (arzobispo de Johannesburgo), Trevor Huddleston, Alan Paton, Z. K. Matthews y, más recientemente, los arzobispos Desmond Tutú y Njongonkulu Ndungane, atrajeron la atención hacia la discriminación en el trabajo. Muchos otros líderes religiosos, judíos, musulmanes, así como católicos y protestantes, también se han expresado a favor de la justicia social a lo largo de los años, aunque es importante subrayar que al inicio los sindicatos encontraron su apoyo más significativo y decidido entre los líderes laicos del partido comunista sudafricano. No obstante, existían otros líderes políticos, como Albert Luthuli y Nelson Mandela, enormemente influidos por la educación que habían recibido en las escuelas religiosas, así como algunos líderes políticos que desempeñaban su labor más al norte, como Julius Nyerere.

En términos laicos, una gran parte de este pensamiento se plasmó en la Constitución sudafricana, un documento importante que retoma los valores fundamentales, en relación con la dignidad humana, y que no sólo hace referencia a las enseñanzas religiosas de las grandes creencias. En efecto, constituye igualmente una base común para crear una coalición de grupos de interés que logre la difusión del trabajo decente.

La experiencia vivida por los sudafricanos durante el periodo desde el descubrimiento de las minas de diamantes en 1867 y de oro en 1886 hasta el final del apartheid en 1994 podría sin duda permitir considerar el Programa de trabajo decente desde un punto de vista especialmente útil. Durante dicho periodo, la mayoría de la población no sólo ha tenido que

soportar una discriminación racial jurídica, que se aplicaba a todos los ámbitos de la vida, sino también un sistema de desplazamientos de obligado cumplimiento que se fue endureciendo a lo largo de los años, al menos hasta mediados de los años setenta, en virtud del cual se encerraba a la práctica totalidad de los trabajadores negros (mineros y un número cada vez mayor de otros trabajadores de la industria) en recintos, denominados “labour batteries”, en los que se separaba a los hombres de las mujeres y no se dejaba ninguna posibilidad a las familias de reunirse con ellos. Aunque este sistema era creador de riqueza, también generaba pobreza, en concreto en las “reservas” de las zonas rurales. Esta forma de esclavitud desempeñó un papel central en el desarrollo de la revolución industrial sudafricana y se convirtió en un elemento esencial del sistema del apartheid. Todo ello fue posible debido al sistema de valores sobre el que se basaba el poder racista del país.

En este sentido, los mecanismos que regían el mercado capitalista mundial resultaban amorales, puesto que hicieron posible que las realidades de un sistema de trabajo sudafricano basado en la migración se adaptasen a su funcionamiento. Sólo la determinación, el coraje y la perseverancia de la que ha dado muestras el movimiento de liberación fundado sobre otro sistema de valores han permitido después de muchos años poner fin al régimen del apartheid. Sin embargo, será necesario contar con algo más de tiempo para borrar los últimos rastros del sistema de migración, profundamente arraigado en la economía.

En relación con el sentido del trabajo decente en el marco de la historia de Sudáfrica y de las realidades actuales, se podrían enumerar siete puntos:

1. La importancia fundamental de los valores sobre los que se fundamenta toda economía política: el sistema de trabajo basado en la migración forzosa que se produjo en Sudáfrica no era una consecuencia inevitable de la industrialización tras el descubrimiento de las minas, sino que resultaba de la interacción entre el poder y los valores compartidos por la sociedad.
2. El trabajo resulta primordial: “Tengo la impresión de que me han cortado las manos y soy inútil. No soy capaz de alimentar a mis hijos”. Se trata de las palabras de un minero de Maseru, Lesotho, quien, al principio de los años ochenta, intentaba sin albergar grandes esperanzas encontrar trabajo al entregar sus datos en una oficina de selección de personal. Es necesario reaccionar frente a las repercusiones devastadoras del desempleo sobre la autoestima y las repercusiones que puede tener en términos de violencia y abusos (entre otras cosas en el seno de las familias). Frente a un índice de desempleo medio del 35 % en 2000, tanto en Sudáfrica como en otros países del continente africano o fuera de él, resulta fundamental que la comunidad internacional, con la ayuda de la OIT, trabaje tanto para mejorar el acceso al empleo como para que éste sea más adaptable.

3. El “trabajo productivo” por sí solo no resulta suficiente: en un sistema de valores centrado en el hombre, el trabajo y las condiciones laborales deben favorecer su desarrollo pleno.
4. La falta de trabajo y el desempleo para aquellos que desean y necesitan trabajar constituyen una privación dolorosa. La creación de los puestos de trabajo necesarios resulta de una importancia vital en todo el mundo.
5. Aunque los puestos de trabajo no pueden remunerarse todos por igual, es necesario limitar en cierta medida la propagación de las desigualdades en el seno de la sociedad. Deberíamos caminar hacia una mayor igualdad y no hacia una separación abismal entre los estratos sociales.
6. La insistencia sobre los derechos del trabajador debe caminar de forma paralela a la aceptación de la persona de la responsabilidad inherente a la realización de un trabajo decente. Se trata de una obligación mutua.
7. El trabajo por sí solo no es suficiente: la creación de empleo por sí misma no puede bastar para garantizar unos ingresos mínimos a todos los ciudadanos. Sería necesario desarrollar una serie de mecanismos más adecuados para garantizar una mejor redistribución.

Reflexiones de un profesor brasileño sobre el trabajo decente

Wanda Deifelt, profesor en la Escuela Superior de Teología de São Leopoldo, Brasil.

En su novela titulada *Valsa para Bruno Stein*, el escritor brasileño Charles Kiefer describe una escena que ilustra el carácter poco concreto de la noción de trabajo en el contexto actual. Un joven que había vivido con su abuela y que había trabajado desde la infancia como temporero en grandes plantaciones y explotaciones ganaderas decide partir en busca de un futuro mejor. De este modo llega a la fábrica de ladrillos de Bruno Stein y pide trabajo. El propietario le pregunta: “¿Quieres que te dé trabajo o buscas un empleo?”. Sin saber demasiado bien cuál es la diferencia entre los dos, el joven responde: “Busco trabajo”. Bruno le responde que está contratado y que puede empezar el día siguiente. Varios meses más tarde, el joven pregunta finalmente a Bruno qué habría pasado si hubiese respondido que buscaba un empleo. Bruno le responde: “Que no te habría contratado”. “¿Por qué?”. “Porque habrías pensado más en tu salario que en hacer ladrillos”.

En la novela de Kiefer, el propietario de la fábrica es el primero que empieza a trabajar por la mañana y el último que se marcha por la tarde. Asimismo, él mismo habla de la ética de su trabajo, que califica de noble, puesto que el trabajo revela el valor de un hombre. El autor presenta el desfase cultural, en el contexto brasileño, que se produjo con la llegada de inmigrantes protestantes en el siglo XIX, para los que el trabajo, un valor en sí mismo, determina el acceso a los bienes, a la comodidad, a la educación, al ocio, etc. Una persona es lo que es capaz de producir y se la valora en función del trabajo que desempeña. El personaje de Kiefer es diferente del de los propietarios de las plantaciones de azúcar o de café y del de los ganaderos, puesto que, contrariamente a éstos, Bruno Stein trabaja en la fábrica, mientras que los *latifundiários* (latifundistas) emplean a otras personas para supervisar el trabajo de los esclavos.

En efecto, la relación entre trabajo y valor ya se encontraba presente en los albores del colonialismo. La Corona creó las *encomiendas*¹⁴ como medio político y económico de distribución de las parcelas de terreno entre los ciudadanos portugueses y españoles en el Nuevo Mundo, a cambio de lo cual éstos se comprometían, entre otras cosas, a cristianizar a los habitantes del continente. En el siglo XVI, se entablaron numerosos debates sobre la cuestión de la humanidad de las poblaciones indígenas. Uno de los argumentos que pretendía

¹⁴ Una *encomienda* era una institución española creada en América durante la época colonial. Servía para separar a los indígenas en diversos grupos, cada uno bajo la supervisión de un *encomendero*. Los indígenas debían pagar impuestos y trabajar para el *encomendero*, quien a cambio debía protegerles y cristianizarles.

demostrar que no eran seres humanos se refería a su ética del trabajo (para los portugueses y los españoles, los indígenas carecían de ella). El trabajo forzoso también se empleaba para cristianizarles y hacerles entrar en la “civilización”. Sometiéndose a la esclavitud, obedeciendo al *encomendero* o al *haciendero* y participando de su riqueza, los pueblos indígenas iban a adquirir su humanidad. El mismo razonamiento se aplicaba a los esclavos negros de África, forzados a trabajar en las plantaciones.

Esta idea encierra una clara dicotomía entre el cuerpo y el espíritu, pues este último prevalece sobre el primero. Mediante el trabajo extenuante y forzoso, se mortificaba el cuerpo que había pecado y se producía la elevación del alma. El mismo razonamiento permitía justificar la inferioridad de las mujeres. El argumento religioso fundamentado sobre el hecho de que las mujeres descienden de Eva (el segundo ser humano creado, pero el primero que pecó, según la definición de Tertuliano) y el prejuicio cultural relativo a sus atributos y a la cercanía femenina a la tierra han relegado a las mujeres a su papel de amas de casa y madres de familia hasta el siglo pasado. El trabajo repetitivo e incesante del gobierno de la casa, la cocina, la colada y el planchado se consideraba una labor femenina y secundaria. En los albores del cristianismo, a menudo se hacía referencia al capítulo 3 del Génesis para forzar a las mujeres a someterse a sus esposos, como castigo al pecado cometido por la primera de ellas. Las cartas pastorales, en el contexto cristiano, han hecho del silencio y de la obediencia de las mujeres virtudes femeninas. En las obras patrísticas, un cuerpo ocupado que se dedica al trabajo no tiene tiempo de pensar en el pecado y tampoco tienta al diablo.

En América Latina, las disparidades económicas y sociales tienen su origen en una concepción equivocada del trabajo, heredada del periodo colonial y existente incluso con anterioridad a éste. Los líderes religiosos y los jefes de Estado empleaban la misma retórica en relación con la esclavitud y el trabajo forzoso: un estrato social debía demostrar su valor trabajando, mientras que los otros, debido a sus orígenes europeos y cristianos, ya habían heredado ese valor gracias a su nacimiento. Las reflexiones teológicas de los siglos XVII y XVIII sostenían que el trabajo constituía un medio para vencer el pecado (lo que resulta ser una interpretación equivocada del capítulo 3 del Génesis), a lo que se añadía que el hecho de tener ascendencia africana o indígena hacía automáticamente de la persona un pecador. Como Dios había recompensado a los europeos en vida al otorgarles posesiones terrenas, los demás iban a obtener su recompensa en el paraíso.

Resulta interesante constatar que la teología de la prosperidad, ampliamente extendida en Brasil por las iglesias neo-pentecostistas (que algunos sociólogos de la religión llaman iglesias pentecostistas “tardías”) se refiere directamente a la noción de recompensa desproporcionada presente en la teología colonial (la teología de la cristiandad), aunque

adoptando un aspecto más moderno: Dios ayuda los que se ayudan mutuamente. De este modo, los que se encuentran en el peldaño más bajo de la pirámide social deben trabajar para beneficiarse de los mismos privilegios que los que se encuentran en la cúspide. La religión, en ese caso, sirve para obtener el favor de Dios y para impedir que la desgracia se cierna sobre los creyentes, a través de un sistema complejo de aportaciones financieras, rituales y oraciones. Si una persona trabaja con el ahínco necesario, al final Dios le recompensará.

Desagradable y alienante, el trabajo debe acompañarse de una recompensa. Por consiguiente, el hecho de que los elementos más poderosos de la cultura brasileña no estén vinculados al trabajo, sino al ocio, no es una coincidencia. Los brasileños prefieren por naturaleza las vacaciones y el carnaval, más que el trabajo. El trabajo se percibe y se utiliza como castigo y el ocio, por el contrario, como recompensa (bajo los auspicios del calendario de la Iglesia). El trabajo no dignifica a los trabajadores, sino que más bien les arrebató toda su humanidad. Algunos compositores de música popular como Chico Buarque, Caetano Veloso y Gilberto Gil describen muy bien la alienación causada por el trabajo que experimentan muchos de los trabajadores de hoy. En sus canciones, expresan las dificultades de los obreros de la construcción, de los niños que trabajan en las minas de carbón, de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico y de los trabajadores del sexo.

Como no se puede vivir sin trabajar, sería necesario cambiar la percepción del trabajo, las condiciones en que se realiza, así como su resultado y la remuneración de los que lo realizan. El desafío que es necesario abordar es el siguiente: ¿cómo dignificar el trabajo y a los trabajadores? Teológicamente hablando, dicha dignificación se puede efectuar mediante una relectura de los textos bíblicos y las tradiciones, que reclaman incesantemente la justicia, la dignidad humana y la lucha por la vida, afirmando la bondad de la creación de Dios, lo que incluye la humanidad y el hecho de que Dios haya creado al hombre y a la mujer a su imagen y semejanza. En la tradición cristiana, esta creencia se confirma mediante el bautismo, gracias al cual los creyentes se convierten en un miembro del cuerpo de Cristo y todos tienen el mismo valor. No obstante, la praxis de la Iglesia (es decir, la puesta en práctica de la doctrina) contradecía esta noción, puesto que consideraba a menudo el cuerpo de Cristo como una representación escatológica¹⁵, opuesta a la posibilidad de ser aquí y ahora testigos del Reino de Dios.

Precisamente, los cristianos que participaron en los movimientos sociales que se produjeron en Brasil se apoyaban en la búsqueda de la dignidad humana y los valores predicados por Jesús en sus sermones (la integración social, la justicia, el bienestar del cuerpo, el respeto, etc.). Por ejemplo, Nisia Floresta hacía referencia a personajes bíblicos

¹⁵ Escatología: rama de la teología en relación con todo lo que se refiere al fin de los tiempos (el fin del mundo, la vida ultraterrena, el último juicio, etc.).

femeninos para defender el derecho de las mujeres a la educación. En su lucha, su participación en la Iglesia y el trabajo pastoral hacía posible que los campesinos privados de tierras recurriesen a las imágenes bíblicas del Éxodo. Se trataba de los mismos principios de justicia que impulsaban a los cristianos, que se enfrentaban a la realidad social de la exclusión, a integrarse en los sindicatos, las asociaciones de barrio y los grupos de desempleados, conscientes del mensaje de Dios sobre el bienestar y la vida en abundancia.

Por consiguiente, la apatía de los cristianos en relación con el trabajo forzoso, la esclavitud, el trabajo infantil, la discriminación, la desigualdad de remuneración de un trabajo de idéntico valor, la violencia y los abusos sexuales no es aceptable desde el punto de vista de la religión, que favorece la dignidad humana y la igualdad. La vida en abundancia se refiere a la calidad de las relaciones humanas, no sólo en el lugar de trabajo, sino también en los ámbitos social, político, económico y cultural. No se trata únicamente de la vida, a veces simplemente interpretada como supervivencia, en la que se trata de ir tirando para llegar a fin de mes. Estamos hablando de la vida en abundancia, con todo lo que puede ofrecer: la vida en toda su plenitud. La dignidad humana implica no sólo que las personas tengan un trabajo que les permita ganar lo suficiente para sobrevivir, sino también que dicho trabajo les ayude a realizarse. Ello también significa que las personas puedan acceder a un trabajo que les proporcione una cierta dignidad.

Para dignificar el trabajo y a los trabajadores, es necesario alejarse de la concepción del trabajo que hace de él un castigo (como se dice a menudo erróneamente a partir de una interpretación incorrecta del capítulo 3 del Génesis). Es mejor hacer referencia a la narración de la Creación del capítulo 1 del Génesis, en el que Dios pide al hombre y la mujer que sean los guardianes del jardín, lo que, en otros términos, hace referencia al trabajo. A menudo se ha comprendido ese pasaje como la simple demostración de la potencia de la dominación. Pero, ¿qué es el trabajo si no es la capacidad de transformar y modificar las cosas de forma creativa? Esta responsabilidad que Dios impone a la humanidad no es un castigo, sino el reconocimiento de que participamos de la potencia creadora de Dios y de que estamos invitados a hacer uso de ella de modo constructivo.

El trabajo decente está, por consiguiente, estrechamente vinculado a la dignidad de los seres humanos y a su capacidad de ganarse la vida y llevar una vida en abundancia. Asimismo, constituye una reivindicación social de los que se encuentran excluidos de la población activa, como los desempleados o los campesinos privados de tierra. El trabajo constituye uno de los medios de promover la integración social y repartir de forma más equitativa la riqueza de la sociedad. Pero, sobre todo, el trabajo dignifica al hombre, le concede valor y reconoce su capacidad de transformación creativa en el marco de un desarrollo sostenible. Es necesario, pues, reconocer que el trabajo va más allá de la remuneración y que implica que se admita la importancia de nuestras acciones para lograr el bien común.

Problemas vinculados al trabajo decente de un país en desarrollo: una perspectiva humanista india

Ashim Kumar Roy, investigador y militante social a favor de los derechos humanos y el derecho al trabajo en el *Centre for Education and Communication* y el *Centre for Workers Management*, Nueva Delhi

La igualdad social: la base del trabajo decente

En la India, las dos formas más insidiosas de desigualdad social tienen su origen en las discriminaciones de casta y de género, que se refuerzan mutuamente. Dicha discriminación se inscribe en la continuidad y la legitimidad de la herencia de los tiempos antiguos transmitida a la sociedad moderna y, por consiguiente, se encuentra arraigada en la sociedad india en mayor medida que en cualquier otro lugar del mundo. El movimiento nacional para la libertad, que ya existía antes de la independencia de la India en 1947, ha proporcionado un nuevo impulso a la búsqueda de la igualdad, lo que ha permitido reemplazar la legitimidad política jerárquica de la sociedad tradicional por la igualdad jurídica y política de la Constitución india. En realidad, en la sociedad actual, las desigualdades vinculadas a las castas y al género resultan poco visibles. El proceso de deslegitimación del sistema de castas y algunas medidas de discriminación positiva han dado lugar a determinadas aspiraciones y reivindicaciones, haciendo de la lucha contra el sistema opresor de las castas el eje más importante de la movilización social y política, democratizando de ese modo la sociedad y el Estado.

La práctica de considerar intocables a algunas personas ha disminuido, así como, en menor medida, la exclusión social y la segregación en materia de vivienda. Sin embargo, ello no se ha logrado de forma consensual ni se ha producido sin violencia (como demuestra el número creciente de atrocidades cometidas contra los dalit, la casta de los oprimidos).

Uno de los principales elementos del régimen de las castas en la economía tradicional es el acceso exclusivo a determinadas profesiones de los diferentes grupos sociales. Con la llegada de la economía moderna industrial, se desarrollan nuevas actividades y los empleos tradicionales dan paso a nuevos empleos. Un gran número de estudios demuestran cómo los artesanos tradicionales y los trabajadores manuales intocables se están adaptando a la economía moderna. Se ha demostrado que existe un vínculo muy estrecho entre esta adaptación y los diferentes mercados de trabajo existentes en la economía. Las dos principales formas de desigualdad, vinculadas a las castas y al género, se refuerzan cada vez más por las desigualdades en materia de educación, ocupación e ingresos. Esta evolución ha

desembocado en la segmentación del mercado laboral, tanto en las zonas rurales como urbanas y en la economía formal e informal.

Esta segmentación del mercado de trabajo se manifiesta en términos de grados de vulnerabilidad, inmovilidad y discriminación. Un estudio del mercado laboral efectuado en Mumbai, la principal ciudad industrial de la India, ha puesto de manifiesto que su segmentación se encuentra social y económicamente marcada por la de las zonas rurales. Por otro lado, las personas que sólo trabajan ocasionalmente (que, junto con el empleo en un pequeño establecimiento o en una fábrica, constituye uno de los tres tipos de empleos posibles) son las que perciben los salarios más bajos, cuentan con una menor movilidad y forman parte en la mayoría de los casos de la casta de los oprimidos.

La falta de aplicación de la legislación vigente en materia de empleo en el sector informal no sólo se debe a un sistema jurídico y una aplicación inadecuados, sino también a la falta de voluntad política de los responsables, quienes dan por supuesta la sumisión servil de los estratos inferiores de la sociedad. Ello causa grandes problemas a la organización de los sindicatos en la economía informal. Sin embargo, debemos reconocer que, en la India, aunque ciertamente los sindicatos defienden la igualdad social, deben movilizar los recursos necesarios para poner en práctica una estrategia que tome en consideración el régimen de las castas en el trabajo y para crear una alianza social que fomente las iniciativas de organización.

La justicia social aporta los principios necesarios para elaborar la legislación marco y poner en práctica los procedimientos destinados a regular las relaciones laborales, así como los valores políticos sobre los que se asientan las instituciones judiciales. La globalización fuerza hoy a determinados países a adaptar sus leyes en materia de trabajo para hacerlas más flexibles, pero también tiene unas repercusiones más profundas: el menoscabo de valores políticos como la justicia social en los ámbitos legislativo, judicial y de la representación y la creación de opinión.

El Tribunal Supremo de la India ha constituido recientemente un comité en respuesta a una cuestión de interés público para elaborar unas orientaciones dirigidas a los servicios municipales de las grandes ciudades sobre el tema de la mejora del tratamiento de los residuos sólidos. Los barrenderos que trabajan en los servicios municipales de limpieza son casi todos dalit, intocables. Sin embargo, ninguno de los miembros del comité pertenecía o representaba a esa comunidad, ni a ningún sindicato, ni a la Comisión Safai Karmachari, ni a la Comisión Nacional de Castas y Tribus Reconocidas (comisiones estatutarias del Gobierno

encargadas de velar por los intereses de los dalit y los tribales o indígenas indios)¹. Por otra parte, el comité ha publicado dos recomendaciones específicas que tienen importantes repercusiones para los empleados de los servicios municipales del país: se recomienda que los barrenderos se excluyan de la ley de 1989 relativa a las castas y tribus reconocidas y la prevención de atrocidades cometidas contra ellas, así como de la de 1970 sobre la subcontratación (reglamentación y eliminación). En términos sociales, las dos leyes son positivas y permiten la puesta en práctica del concepto de justicia social.

Los empleadores desean modificar las leyes en materia de trabajo para adaptarlas a su concepto de actividad principal/externalización del proceso productivo. El argumento según el cual los diferentes tipos de trabajo que existen en el proceso de producción no tienen el mismo valor constituye un argumento ideológico. El nuevo mantra de las relaciones profesionales flexibles constituye un elemento clave en las estrategias de gestión. Una de las medidas de dicha estrategia consiste en elaborar contratos de trabajo flexibles. Pero, aunque dichos contratos sean flexibles en términos de duración, a menudo carecen del compromiso real necesario para garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores. Por consiguiente, detrás del hincapié que se hace sobre la flexibilidad se esconde un programa donde ni siquiera figuran los derechos fundamentales de los trabajadores.

Existe una diferencia entre la flexibilidad de las relaciones de trabajo como práctica aceptada de gestión en el marco de la negociación colectiva y la flexibilidad de las relaciones legitimada y respaldada por la legislación. En una sociedad en la que las relaciones laborales se estructuran en torno a la desigualdad social, el reconocimiento jurídico de su flexibilidad desembocará inevitablemente en la división y la ruptura de la noción de universalidad de la igualdad ante la ley.

La concepción liberal entraña una serie de conceptos jurídicos y sociales en materia de igualdad. En ese sentido, todas las desigualdades sociales deberían desaparecer. Las comunidades oprimidas tienen fe en el proceso legislativo y los órganos de representación en los que han depositado todas sus esperanzas de eliminación de la injusticia social y económica heredada de la historia. Sin embargo, la relación entre los esfuerzos llevados a cabo para abordar el problema de la desigualdad en términos democráticos y la persistencia con la cual las instituciones políticas y judiciales menoscaban dichos esfuerzos muestra de forma evidente el abismo existente entre las palabras y la realidad. Asimismo, el recurso actual al poder legislativo para aniquilar incluso los pequeños progresos pone en tela de juicio la concepción liberal y la fe de las comunidades oprimidas. Con las instituciones

¹ También se llama a los dalit los “sin casta” o “intocables” (Gandhi los llamaba los *hariján*, “los hijos de Dios”). Los dalit pertenecen a la quinta casta del sistema hindú. Los tribales son indígenas animistas. Su existencia es anterior al hinduismo y se encuentran completamente al margen del sistema hindú.

“modernas” del Estado democrático, el sistema de castas continúa como en el pasado generando y manteniendo la desigualdad.

Los dos elementos que caracterizan al sistema de castas son la inmovilidad laboral y la aprobación institucional de dicha inmovilidad. En la sociedad premoderna este beneplácito procedía de la religión institucionalizada. La propuesta de hacer firmar a los barrenderos unos contratos de trabajo que les niegan toda posibilidad jurídica de avanzar hacia un puesto de trabajo regular y seguro refuerza las características del sistema de castas mencionadas. En la sociedad moderna, la ley se utiliza para restringir la movilidad laboral y crear de este modo un mercado de trabajo segmentado. Los dalit han nacido para hacer los trabajos más viles y sucios y dichos trabajos se están convirtiendo en tareas que no se remuneran ni se protegen lo suficiente al amparo de la legislación en vigor. Se niega el derecho a la movilidad social y se condena a los dalit a continuar viviendo como siempre lo han hecho.

El déficit de trabajo decente es un déficit en términos de justicia social y también constituye la negación de la justicia social como principal valor político.

La identidad jurídica como posibilidad de ejercer el derecho al trabajo

El trabajo decente se ha definido como el derecho a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Se trata de derechos que la ley reconoce en la mayor parte de los países en desarrollo, pero que a menudo tales derechos no se pueden ejercer. Un enfoque centrado en los derechos es positivo, pero no aborda de forma adecuada el problema real del déficit de trabajo decente. El Programa de trabajo decente debe poder definir la manera de permitir a los trabajadores un mejor ejercicio de sus derechos con el respaldo de la legislación y las instituciones. La mayoría de las leyes se basan en la hipótesis de que en las fábricas la identidad jurídica de un trabajador no plantea ningún problema. Sin embargo, en la economía informal dicha identidad supone un problema muy grave.

En el Sur de Asia, y probablemente en la mayoría de los países en desarrollo también, la identidad jurídica se niega en la práctica totalidad de los casos a los trabajadores de la economía informal (un poco menos a los que trabajan en la economía formal), puesto que podría constituir la base del ejercicio del derecho de asociación y de negociación colectiva. Por lo general, un contrato y un carné de identidad hacen las veces de documentos legales de las personas.

Por consiguiente, tales trabajadores no se consideran socialmente ciudadanos y no tienen derecho a percibir las prestaciones sociales o a gozar de las ventajas jurídicas vinculadas a dicha identidad. Por otra parte, sin esta identidad, los trabajadores, como simples residentes en una ciudad, se ven obligados a vivir en un espacio de existencia ilegal en relación con la alimentación, etc., lo que les convierte en más vulnerables a la presión

ilegal que les sustrae recursos económicos e incluso les acusa ante los tribunales. Las numerosas leyes que regulan la indigencia, el vagabundeo, la construcción ilegal de viviendas y las actividades antisociales hacen de esos trabajadores unos delincuentes. Ello refuerza los prejuicios sociales y protege a los empleadores, que hacen de las reivindicaciones de los trabajadores en relación con sus derechos legítimos un delito, lo que justifica la represión policial. La fluidez y flexibilidad de la economía informal permite al empleador negar al trabajador una identidad jurídica.

Debería estar prohibido aprovecharse de las relaciones que se establecen entre los empleadores y los empleados, flexibles e inestables en la economía informal, para atentar contra la estabilidad de la identidad de los trabajadores. Si el empleador no respeta el derecho a poseer una identidad, el Estado debe poner en marcha un mecanismo que permita hacerlo. Se podría constituir un foro tripartito que proporcione a los trabajadores de la industria en concreto una identidad jurídica. Ello demostraría que, aunque las relaciones entre empleadores y empleados evolucionan con el tiempo, el empleador tiene una responsabilidad claramente definida durante el periodo en que emplea al trabajador. De ese modo, si se niega al trabajador alguno de sus derechos, una simple queja debería bastar para que la cuestión se llevase ante los tribunales aunque no se exija por ley la necesidad de realizar ese tipo de denuncia.

El déficit de trabajo decente traduce de este modo la falta de reconocimiento de la identidad jurídica de los trabajadores en la economía informal.

Legislar sobre el derecho al trabajo en el marco de la cadena de producción mundial

En el contexto de la globalización, las economías formales e informales se encuentran integradas en la cadena de la oferta. Los sistemas de producción se reestructuran en función de una cadena de producción mundial, que implica una gran dispersión de las etapas de la producción más allá de las fronteras nacionales, según la estructura organizativa de unas empresas enormemente interconectadas entre sí. Se trata de una red de procesos de producción que establece una serie de vínculos entre los diversos mercados laborales, así como entre la economía formal y la economía informal. Ello es especialmente válido para los bienes de consumo, cuya producción exige una utilización intensiva de mano de obra y que gira en torno al diseño y los mercados. Los lugares de producción no son fijos y resultan sensibles a las condiciones variables de los diferentes mercados de trabajo, puesto que el coste del trabajo supone la mayor parte del coste total.

Las relaciones sociales y económicas en el seno de la cadena de la oferta ponen de manifiesto el fenómeno de la globalización. El derecho comercial reconoce dichas relaciones

y evoluciona rápidamente para poder abordar la complejidad de las transacciones internas existentes en el seno de la cadena. Sin embargo, en este tipo de contexto de producción en red, el derecho internacional no ha evolucionado hacia el reconocimiento y la reglamentación de las relaciones laborales.

Como las empresas obtienen beneficios de las actividades que desarrollan, parecería normal imponer algún tipo de gravamen proporcional a su importancia y su rentabilidad en la cadena de valor. Algunas de ellas, a menudo multinacionales, dominan dichas cadenas y controlan la concepción del producto, su diseño, el proceso publicitario y las redes informatizadas de los almacenes, elementos necesarios para comercializar un producto y obtener la máxima rentabilidad. Tales empresas deberían asumir la responsabilidad y la obligación de poner en práctica de forma residual los derechos jurídicos y las ventajas vinculadas al trabajo que se realiza en la cadena de producción. Sin embargo, los Estados nación, debido a la competencia con las inversiones extranjeras directas y los mercados de exportación, son incapaces de imponer a las multinacionales un marco reglamentario mínimo.

El déficit de trabajo decente en los países en desarrollo se produce por la ausencia de legislación en el ámbito de las relaciones laborales. Por consiguiente, la OIT debe emprender, en este ámbito, un proceso de desarrollo adecuado en las convenciones internacionales.

Espiritualidad y política pública para el trabajo decente: la autorrealización en el nuevo milenio

Alfredo Sfeir-Younis¹, Representante especial del Banco Mundial ante las Naciones Unidas y la Organización Mundial del Comercio en Ginebra

La naturaleza y el alcance del trabajo decente han sido objeto de una parte importante de los debates. Asimismo, la intensificación de la discusión en relación con la elaboración de las políticas públicas, especialmente a escala internacional y global, ha hecho necesario que consideremos el trabajo decente desde diferentes puntos de vista, teniendo siempre en consideración los aspectos normativos de nuestra propia evolución. El carácter actual de las decisiones en materia de políticas públicas constituirá ciertamente una de las dimensiones que orientará y definirá el presente debate. No obstante, si consideramos las situaciones política y social actuales en el mundo, resulta fácil comprobar que todavía tenemos mucho que hacer antes de poder tomar en consideración las dimensiones humana y espiritual en el proceso de decisión. Al dejar de lado estas dimensiones, los instrumentos de decisión se aplican en un vacío ético y moral.

Nos guste o no, la presente reflexión no tiene por objeto elegir una ley normativa o una propuesta determinadas. El pluralismo y la diversidad deben ser en igual medida el motor de la transformación humana para reforzar nuestras identidades personales y sociales a través de nuestras diferencias, en lugar de vivir en sociedades sofocantes que tienen por objeto la uniformidad y buscan sólo un consenso de fachada.

Ha llegado el momento de construir los fundamentos de una nueva forma de elaboración de las políticas en nuestras sociedades y en las principales organizaciones que participan en los procesos de toma de decisiones más importantes. La religión y la espiritualidad pueden sin duda participar de forma significativa en dicho proceso de construcción estimulando, enriqueciendo y elaborando un Programa de trabajo decente que se aplique en todos los países.

En la presente reflexión se hace especial hincapié sobre las dimensiones espirituales del trabajo decente, con vistas a considerar sus posibles repercusiones para las políticas públicas.

¹ Las opiniones expresadas en la presente reflexión son las del autor y no las del Banco Mundial o las de sus instituciones asociadas. El autor asume la responsabilidad de cualquier error u omisión.

Alrededor de este debate gravitan numerosas cuestiones relacionadas entre sí que necesitan de una cierta reflexión a la hora de abordar los temas de la espiritualidad, el trabajo decente y las políticas públicas. Para centrar un poco más el objetivo de la presente reflexión, es necesario hacer hincapié sobre la elaboración de las políticas públicas y relacionarlas con el lugar de trabajo, a escala nacional y mundial. Entre los temas debatidos, a menudo complejos y problemáticos, figuran una serie de ámbitos y dilemas vinculados al papel de la ética y los valores éticos en los procesos de decisión, al papel y la importancia del respeto de los derechos humanos en la elaboración de las políticas, a la redefinición de las relaciones en el seno de la sociedad, a los vínculos que se han de establecer con determinados principios fundamentales, a la integración de algunos objetivos en relación con el Programa de trabajo decente y a la tendencia hacia una base común en la toma de decisiones.

Permítanme que comience por enunciar una hipótesis de trabajo importante: resulta esencial incluir el papel de la espiritualidad como paradigma último del desarrollo humano, en la formulación y la puesta en práctica de las políticas públicas, a escala nacional e internacional. Sin embargo, dicha inclusión no se suele comprender en toda su magnitud e implica ir más allá del paradigma material, al que en la actualidad nos referimos continuamente. Es necesario emprender una revolución de los valores, una revolución del pensamiento, una revolución de la forma en la que comprendemos nuestro proceso evolutivo. Una de las conclusiones más importantes de la presente reflexión es que el paradigma espiritual puede contribuir de forma significativa al debate que nos ocupa actualmente.

Para empezar, propongo algunas reflexiones en relación con el trabajo decente:

El trabajo decente desde el punto de vista material (nivel básico)

Una gran parte de los debates sobre el trabajo decente, así como la literatura, las declaraciones y los textos que les acompañan, se encuentran arraigados en el paradigma material. Sin embargo, tal enfoque no es peor que otro y tiene cierto sentido, puesto que permite identificar de forma eficaz el “nivel básico” de las dimensiones del trabajo decente, como, entre otros, la calidad física del lugar de trabajo, la contaminación, el salario o la remuneración. Estas dimensiones son extremadamente importantes en el debate sobre el trabajo decente, dado que nuestra existencia es material y que tales ámbitos deben ser de la mejor calidad posible. No tomar en consideración esas dimensiones materiales ha tenido y continuará teniendo unos efectos devastadores sobre nuestro bienestar. Las repercusiones negativas son bien conocidas: una mala redistribución como consecuencia de la creación de riqueza, la posibilidad de contraer enfermedades como consecuencia de todo tipo de contaminación, riesgos para la salud, etc.

Además del lugar de trabajo, podemos decir que actualmente el paradigma material ha beneficiado a miles de millones de personas. Se trata de una declaración empírica, pero, a pesar de los formidables avances logrados, se respira un cierto pesimismo debido a las desigualdades cada vez mayores, la degradación del medio ambiente y otros problemas importantes que afectan a una gran parte de la población. Ciertamente, se puede decir que en nuestro mundo el analfabetismo ha disminuido, la esperanza de vida ha aumentado, la producción de bienes y servicios ha crecido, la tecnología ha avanzado, la producción alimentaria ha mejorado, se han realizado descubrimientos y mucho más. Asimismo, tampoco podemos olvidar los significativos progresos experimentados en el lugar de trabajo. Para muchos (entre ellos los millones de personas que efectivamente disponen de un puesto de trabajo), el balance material es bastante positivo.

Sin embargo, hoy tenemos que hablar del reverso de la moneda, del mundo en el que el progreso material ha sido en gran medida desigual y donde millones de personas se encuentran inmersas en la pobreza, el hambre, el desempleo y la malnutrición. Ese mundo en el que viven numerosas personas con menos de un dólar al día y donde las cuestiones de igualdad entre hombres y mujeres a la hora de abordar la cuestión de la pobreza adquieren cada vez más importancia. El sistema económico y social parece tener una “cláusula de exclusión” que explicaría la presencia de todas las personas abandonadas a su suerte que no gozan del derecho de expresión, se encuentran marginadas y no pueden tomar las riendas de su propia vida. En realidad, el debate ya no consiste en saber si el vaso está medio lleno o medio vacío. Se trata de atraer la atención sobre el hecho de que para muchos ciudadanos de ese mundo, solo un cuarto del vaso o menos está lleno.

El mismo dualismo del pensamiento y de la práctica se observa en el lugar de trabajo. En ciertos lugares del planeta, los trabajadores han logrado alcanzar niveles increíbles de comodidad material, mientras que en otros la esclavitud todavía se practica, los derechos humanos se violan continuamente, los niños son obligados a trabajar injustamente, los lugares de trabajo están contaminados y comportan graves riesgos para la salud, etc.

No se puede hablar de las injusticias sociales sin contar con la realidad. Resulta fundamental establecer un vínculo entre ese debate y las cuestiones derivadas de las formas actuales de gobernanza y de los tipos de normas económicas y sociales impuestas en nuestras sociedades para obligarnos a tomar partido (como las estructuras de poder), que limitan las posibilidades de una verdadera transformación hacia una mejor humanización. Todos estos problemas hacen prácticamente imposible cualquier tipo de construcción de un mundo más justo y equitativo. Estas formas de gobernanza, debido a su carácter de fundamento de la decisión política, cuentan con una gran oposición por cuestiones de responsabilidad, de

participación, de transparencia, etc. A escala mundial se tiene la impresión de que existe un gran vacío y, por ello, el progreso parece ser fruto del azar o incluso no existir.

Los que dirigen ese tipo de mundo conocen también los límites de los instrumentos utilizados para lograr los objetivos fijados en los ámbitos mencionados anteriormente. Los límites de las soluciones materialistas son evidentes, pero la capacidad y la voluntad de aplicar otros instrumentos y prácticas no son en absoluto deseables. Ello ha quedado confirmado en la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas y por la aprobación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que constituyen un esfuerzo conjunto para eliminar la pobreza extrema. Además de la exclusión, de las débiles estructuras de gobernanza, de las bien conocidas formas de la búsqueda del poder y de la fragilidad de las instituciones, la pobreza parece haberse convertido en un resultado inevitable, inherente al paradigma actual del desarrollo material. Por consiguiente, nos enfrentamos a unos problemas graves para crear empleos decentes, detener la degradación del medio ambiente a todos los niveles, mejorar la seguridad en los lugares de trabajo, permitir a los pobres acumular más capital de diferentes modos (físico, financiero, humano, natural, institucional y cultural), eliminar el desprecio por los derechos humanos y otras normas sociales y frenar la grave deshumanización de las políticas y los procesos económicos. Actualmente reina un profundo sentimiento de pérdida en términos de seguridad humana, cohesión, participación y representación sociales, consolidación de la paz, resolución de conflictos, estabilidad y confianza.

El pesimismo se trasluce en todos nuestros proyectos de desarrollo, a pesar del entusiasmo de los que intentan desesperadamente sensibilizar a la opinión pública. En lo que se refiere a nuestra existencia y nuestra espiritualidad, las comunidades están cada vez menos satisfechas de su situación. Nuestro capital espiritual disminuye a una velocidad vertiginosa.

La política pública actual ha considerado dos modos de resolver estos dilemas. El primero consiste en profundizar y acelerar las reformas tradicionales (materiales), económicas y sociales, para intentar mejorar los indicadores de desarrollo material. El segundo tiene por objeto considerar un nuevo conjunto de instrumentos y de reformas, centradas en los derechos, las normas, las reglas y los reglamentos. Yo denomino a eso el paradigma “neo-humano” que debería permitir mejorar el enfoque material del desarrollo. Los esfuerzos recientemente realizados para incluir los derechos humanos en el desarrollo económico, recomendar nuevas formas de gobernanza, reformar el papel del Estado, mejorar la participación y la adquisición de autonomía, etc., son un ejemplo de esas reformas de segundo nivel. En la práctica, vemos cómo se adoptan ambos enfoques (material y neo-humano), pero ninguno de los dos ha conducido a preguntarse si un cambio más radical de paradigma sería necesario a estas alturas. En ambos casos, incluso cuando se utiliza el

término “derechos humanos”, el paradigma material constituye siempre la fuerza centrífuga que define a la vez los medios y los fines de toda decisión política.

En cierto sentido, las descripciones actuales del Programa de trabajo decente parecen a primera vista seguir la línea del paradigma neo-humano.

No obstante, sabemos que la mayoría de los ciudadanos sienten en su interior que los dilemas causados por el paradigma material no son únicamente de naturaleza material. Algunos de ellos son claramente de orden moral o ético y se concentran en los programas de desarrollo. El dilema más corriente consiste sobre todo en preguntarse: ¿cómo es posible que en un mundo en que tantas personas padecen hambre y sufren enfermedades exista tanta abundancia y despilfarro de alimentos? Por otra parte, también se puede tener mala conciencia en relación con el trato que se dispensa a las personas ancianas en general y con la forma en que el paradigma material les ha despojado completamente de todos sus derechos reales sobre las riquezas productivas de una economía que han contribuido a crear ellos mismos en primer lugar.

El trabajo decente desde el punto de vista espiritual (nivel superior)

En toda sociedad, es fundamental preguntarse si el paradigma que ha contribuido a originar un problema, cualquiera que éste sea, será lo suficientemente eficaz como para aportar una solución a dicho problema. La mayoría de las personas son conscientes de que es imposible (algunos dirán que no es moralmente aceptable) que el antiguo paradigma, el que se encuentra en el origen de los problemas, aporte soluciones adecuadas en los ámbitos no materiales de nuestra existencia.

Un paradigma humano/espiritual puede hacer progresar enormemente el debate sobre el trabajo decente. Para empezar, permitirá un enfoque más de conjunto y realmente innovador en relación con la creación de empleo. Los responsables políticos deberán concentrar su atención previamente sobre un cierto número de puntos. He aquí algunos de ellos:

- En primer lugar, debemos concentrar nuestros esfuerzos sobre los aspectos cualitativos del desarrollo humano, y no solamente sobre el aspecto cuantitativo. Nuestro objetivo no es, por consiguiente, únicamente crear empleo, aunque ello seguirá siendo algo esencial, sino crear unos empleos que, en el lugar de trabajo, engloben todos los aspectos de nuestra vida. Esta noción de calidad supera ampliamente los aspectos cualitativos puramente materiales (como, por ejemplo, permanecer en lugares de trabajo en los que no exista riesgo de contaminación). Por otra parte, dicha noción afecta a todos los aspectos de nuestra existencia.

- En segundo lugar, los valores éticos y morales desempeñan un papel esencial. En efecto, permiten distinguir lo que es verdad de lo que no lo es. Todos los factores de calidad, en el trabajo decente en concreto y en las políticas públicas en general, deben en cierto modo pasar por el filtro de los valores éticos y morales y encontrar en ellos su inspiración. Hasta el momento, el debate sobre el trabajo decente sólo ha tomado en consideración algunos de esos valores éticos en el marco del respeto y del ejercicio de los derechos humanos y los derechos que de ellos se derivan. Los derechos humanos, sin embargo, son sólo uno de los aspectos, pero revisten una importancia considerable. En efecto, el debate sobre los valores humanos debe ir bastante más allá.
- En tercer lugar, las declaraciones internacionales han reconocido el papel fundamental de la espiritualidad en los procesos de decisión de las políticas públicas. La mayoría de ellas se han ignorado. Tomemos dos de esas declaraciones, por ejemplo: la primera es la Declaración de Dumbarton Oaks, de 1944, que identificó las diferentes funciones asignadas a las Naciones Unidas. Entre dichas funciones, se encuentra “la aspiración a la libertad humana”, definida a la vez en términos de desarrollo material y espiritual. La segunda es la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), que subraya que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”. Desgraciadamente, ninguna de esas declaraciones propone un enfoque instrumental o práctico del sentido y el papel de la espiritualidad en la consecución de tales objetivos.
- En cuarto lugar, es esencial incluir, adoptar, poner en práctica y vivir determinados valores fundamentales. Actualmente, numerosas declaraciones de políticas públicas se acompañan de una serie de palabras que tienen por objeto atraer nuestra atención sobre importantes valores humanos tales como la equidad, la justicia social, la seguridad humana, el diálogo, la participación, la adquisición de autonomía, la protección, la igualdad de oportunidades, la libertad y la fraternidad. Sin embargo, no hemos hecho gran cosa por definir verdaderamente esos valores o por proponer formas concretas de ponerlos en práctica. Ahora debemos formular principios de conjunto que, debido a su carácter inclusivo, promuevan esos valores humanos hasta su autorrealización.
- Por último, es necesario esforzarse por conseguir rápidamente que el concepto de trabajo decente sea significativo a escala política, institucional y operativa al tiempo que políticamente aceptable y listo para ser aplicado. Hemos tenido tendencia a

preconizar formas de someter los sistemas de valores a un proceso determinista esperando que la sociedad se comportase de la manera deseada. La relación entre los valores vinculados a los derechos humanos y los valores económicos en la política constituye un ejemplo de ello. Para algunos, los valores económicos deben ser dictados por los valores vinculados a los derechos humanos, mientras que en realidad son los valores económicos los que prevalecen. Ello merece que nos planteemos una pregunta: ¿sería auténticamente deseable que los valores económicos estuviesen dictados por otros valores y sometidos a ellos, o no sería preferible cambiar el sistema de los valores económicos para que otros valores superiores pudiesen convivir con ellos?

Consideraciones adicionales

Me gustaría mencionar también otros tres puntos importantes y tal vez falaces:

Jerarquías

La gran mayoría de personas creen que la existencia humana se organiza según una jerarquía que depende del nivel de bienestar material. Por consiguiente, las personas deben satisfacer en primer lugar sus necesidades materiales y, a continuación, sus exigencias no materiales. Por ello, un estómago vacío debe primero llenarse antes de que se pueda empezar a hablar de otra cosa. Las políticas económicas y sociales se deben concentrar en primera instancia en ello.

Los mismos principios se aplican a los problemas vinculados al empleo y al lugar de trabajo, así como al medio ambiente. En lo que se refiere al trabajo y las posibilidades de empleo, la atención se centra en primer lugar en los aspectos cuantitativos y materiales (por ejemplo, tener un puesto de trabajo), y sólo después existirá un interés por la dimensión cualitativa. Por consiguiente, es necesario primero ganarse la vida y luego vendrá la preocupación por un trabajo decente. En lo que se refiere a las políticas medioambientales y el crecimiento económico, la mayoría de los países han adoptado la siguiente estrategia: “primero el crecimiento económico y luego la limpieza del medio ambiente”. Algunos responsables políticos se plantean ciertas preguntas: ¿Para qué sirve disponer de manantiales de agua en las montañas si los pobres no tienen acceso al agua potable? ¿Por qué conservar un bosque cuando en otro lugar los pobres no disponen de madera para cocinar o construirse una vivienda decente? Con ocasión de los grandes debates nos preguntamos si era sensato abordar de este modo los problemas en toda su magnitud espacial e intertemporal.

Detrás de esos enfoques jerárquicos se esconden algunos argumentos engañosos:

- Para empezar, el hecho de prestar atención solamente a los efectos inmediatos de los programas de desarrollo. De este modo, cuando un país pobre necesita desarrollarse

(efecto inmediato), el precio que tiene que pagar es a menudo la sobreexplotación y la degradación de sus recursos naturales. Así, se da por supuesto que esos problemas secundarios, que persistirán durante largo tiempo, se resolverán por sí solos y se atenuarán de forma significativa. Sin embargo, ningún país ha demostrado todavía sin lugar a dudas que podía, o incluso deseaba, “limpiar más tarde”.

- Asimismo, el hecho de acusar a la pobreza y los pobres de ser los responsables de las consecuencias negativas del desarrollo, mientras que los responsables son las desviaciones del proceso de creación de riqueza y de acumulación de los países ricos. Se debería señalar que la riqueza y la concentración de bienes son los culpables para dejar de hacer creer que los responsables de la degradación del medio ambiente son los pobres.
- por último, el hecho de declarar que una mayor satisfacción material (haciendo hincapié sobre las cuestiones de la cantidad) mejorará necesariamente el nivel de bienestar del hombre (insistiendo sobre las cuestiones relativas a la calidad). En realidad, la cantidad y la calidad constituyen las dos caras de la misma moneda y no dos elementos jerárquicos distintos que es necesario satisfacer sucesivamente.

Estos errores se extienden también a los conceptos materiales de “realizable” y “poder adquisitivo”. La mayoría de las posiciones políticas sugieren que es necesario primero abordar las cuestiones de la cantidad (como el acceso a la educación, por ejemplo), porque la calidad no es un derecho esencial (para continuar con el ejemplo, el acceso a una mejor educación). Si las sociedades continúan funcionando según esas jerarquías, iremos directos a nuestra perdición por el camino del suicidio.

Los valores son algo más que simples palabras

Muchos de los valores y las palabras que utilizamos para abordar las diversas dimensiones del trabajo decente (como la paz, los derechos, la justicia o la igualdad) son algo más que palabras en el paradigma espiritual. Sin embargo, sólo se trata de palabras en nuestro paradigma material.

En el paradigma espiritual, tales palabras representan un “estado de nuestro ser” único. Esas palabras no tendrán realmente significado si no se *autorrealizan*. La paz y el amor, por ejemplo, no pueden comprarse en un supermercado o simplemente proclamarse a alta voz. El verdadero sentido espiritual de las palabras justicia, igualdad y derechos sólo se hará realidad si se produce su *advenimiento en nosotros* como un estado personal de nuestro ser. Las sociedades deben ser la representación concreta de la justicia, puesto que la justicia no es un concepto material (aunque siempre se manifiesta en forma de algo material).

Por consiguiente, al subrayar la importancia del trabajo decente para lograr un nivel mayor de seguridad humana, es necesario comprender que la “seguridad humana” no es una cosa material (aunque puede manifestarse en forma de algo material), sino que es más bien un *estado de nuestro ser*. No por poseer una cierta riqueza y bienes materiales se tiene garantizado permanecer siempre libre de riesgos. No porque un país tenga recursos económicos y armas sofisticadas tiene garantizada la seguridad. Adoptar las medidas materiales más radicales, es decir, una política de atrincheramiento tras las fronteras y de aislamiento del mundo, suponiendo que ello pudiese estar temporalmente justificado, no significa garantizar la seguridad humana. Ello no se puede lograr más que si las personas que se atrincheran se sienten también seguras en su interior. Por otra parte, la estrategia dirigida a evitar o eliminar los conflictos no significa necesariamente que exista un clima en el que reina la paz. La paz comienza por la paz interior, es decir, la realización en nosotros mismos de la paz.

En ese contexto, la “decencia”, otro valor humano, también debe en primera instancia autorrealizarse, individual o colectivamente.

El trabajo como forma de autorrealización

Desde un punto de vista espiritual, las sociedades deben revisar completamente su comprensión de las palabras “trabajo” y “empleo”, así como el sentido que les confieren, con vistas a lograr los fines y los objetivos del trabajo decente. En definitiva, para que el trabajo se convierta realmente en “trabajo decente”, deberíamos admitir que el trabajo es un instrumento de autorrealización.

Por ello, el trabajo debe considerarse como fuente fundamental de transformación y de evolución espiritual del hombre. Antiguamente, en muchas sociedades o entre los pueblos indígenas, cuando se daba un “empleo” a alguien, no era por razones materiales (como el hecho de tener una productividad marginal elevada o una serie de competencias y ser capaz de obtener buenos resultados), sino que la elección de la persona se basaba en un conjunto de condiciones muy profundo y específico. Una de esas condiciones consistía en ponerse de acuerdo en un nivel de autorrealización antes de ser “autorizado” a trabajar.

Actualmente, el paradigma material ha transformado ese proceso en un procedimiento simple: ¡acumular justo el número de créditos necesario para la obtención del doctorado y ya está! De este modo, el trabajo y el trabajo decente se deben considerar instrumentos clave de la autorrealización. Ese es el punto de vista del paradigma espiritual. En ese momento comienza la consecución de los objetivos del Programa de trabajo decente.

Algunas implicaciones políticas

Resulta esencial no perder de vista la necesidad de incluir la dimensión espiritual en la elaboración de las políticas, una dimensión descuidada y mal comprendida actualmente. Ello es debido a diversos factores: el sentimiento según el cual incluir la dimensión espiritual en el ámbito político es abordar cuestiones espinosas; la idea de que nos aventuramos por un terreno desconocido en el que se corre el riesgo de tardar en resolver las divergencias entre religiones (o dogmas); y, por último, la opinión de algunos que consideran que el “paradigma espiritual” es algo “traído por los pelos” y no está lo suficientemente desarrollado para introducirse en política. Es necesario que las sociedades disipen esas ideas falsas. Ciertamente, en comparación, considerar el trabajo decente desde el punto de vista del paradigma material parece simple. ¿Qué deben hacer las sociedades en el futuro? Es necesario dar diferentes pasos:

- En primer lugar, deben continuar haciendo del paradigma espiritual una base sólida para la elaboración de las políticas. Dicho paradigma permite considerar niveles más sutiles de nuestra existencia, sin por ello descuidar las dimensiones materiales. Las dimensiones materiales y espirituales son en última instancia dos aspectos de la misma cuestión. Por ello es necesario conciliar la espiritualidad con la economía.
- En segundo lugar, la reflexión sobre el concepto de trabajo decente y las prácticas asociadas a él deben superar el nivel básico vinculado al debate sobre el trabajo decente. En otras palabras: el nivel básico es importante, pero la estructura subyacente, la huella personal y la identidad vendrán determinadas por las dimensiones no materiales de nuestra existencia humana.
- En tercer lugar, el trabajo debe convertirse en el instrumento clave de la transformación del hombre y de su autorrealización. Saber si alguien desea abordar con decisión ese paradigma no tiene la menor importancia, ya que ese nivel más sutil existe de todas formas y responde a dimensiones importantes de la ley natural, dando forma a los niveles materiales de nuestra existencia y orientándolos hacia el buen camino.

Evolucionar hacia la integración del paradigma espiritual en las políticas públicas no es una cuestión de elección ni de cambio total de dirección. Se trata de comprender nuestro propio destino como civilización.

El trabajo decente y los bienes universales: el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales

Berma Klein-Goldewijk, Directora de programa de *Cedar International*, Centro para la Dignidad y los Derechos, Foro de la Haya para los derechos económicos, sociales y culturales

Si se considera la condición humana en su totalidad, el bien común y el disfrute pleno de los derechos económicos, sociales y culturales se han convertido en problemas cruciales. El concepto de bienes universales apareció hace algunos años en relación con el debate sobre el desarrollo sostenible. Utilizo aquí la expresión “bienes universales” como principio orientador fundamental, según el cual todos los seres humanos tienen el mismo derecho a disponer de forma equitativa de determinados bienes comunes de interés público y de servicios públicos. Ello no refleja en absoluto el sistema actual de las relaciones económicas, políticas, sociales y ecológicas en el mundo. Sería necesario que la comunidad internacional alcanzase un nivel sin precedentes en términos de cooperación y de acuerdos con vistas a poder elaborar y poner en práctica una serie de políticas, estrategias y prácticas diferentes capaces de permitir a todos acceder al bien común.

El Programa de trabajo decente de la OIT se presenta como una necesidad y un desafío fundamentales para toda la humanidad. El desafío consiste en continuar desarrollando un marco social y determinando las prioridades de aplicación del mismo con vistas a relacionar los diferentes sistemas de valores, las preocupaciones sociales globales y los objetivos comunes de los actores sociales. Una parte de esos esfuerzos se traduce en continuar con la elaboración de un marco para la cooperación entre la OIT y el Consejo Ecuménico de las Iglesias.

Para apoyar tales esfuerzos, la presente reflexión tiene por objeto considerar el Programa de trabajo decente de la OIT como una contribución importante para:

- la búsqueda de los principios fundamentales (el bien común a escala mundial, los bienes universales y una serie de normas humanitarias mínimas);
- la elaboración de estrategias que permitan un mejor ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales.

Me gustaría comenzar por la presentación de dos propuestas en relación con el papel fundamental que pueden desempeñar la OIT y el Consejo Ecuménico de las Iglesias en el

progreso del diálogo social sobre el bien común de la humanidad. Al final de la presente reflexión se presentará una tercera propuesta.

Dos propuestas correlativas para desarrollar en mayor medida el marco de la cooperación internacional

Según el informe del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, el Programa de trabajo decente constituye una fuente de inspiración, puesto que ofrece la posibilidad de considerar la economía mundial desde el punto de vista de los trabajadores: por ejemplo, la posibilidad de obtener un trabajo y un salario, sentirse seguros, vivir dignamente, gozar de libertad y permitir a las personas expresar su talento y todo su potencial¹⁶ Aunque todo ello se comprende sin problemas, aún debemos trabajar por que los beneficios de la globalización lleguen a todos y sirvan verdaderamente a las personas y no sólo a los intereses económicos. Ello implica aplicar un enfoque coherente e integrado de los derechos fundamentales de los trabajadores, como la prohibición del trabajo forzoso y el trabajo infantil, la libertad de asociación y expresión, la igualdad de salario para los trabajos de idéntico valor y la eliminación de la discriminación en el trabajo, entre otras cosas. El desafío principal reside actualmente en colocar e incluir el derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores¹⁷ en el marco jurídico y político existente para que los derechos económicos, sociales y culturales se puedan materializar. Si consideramos y reafirmamos la indivisibilidad y la independencia de los derechos humanos podremos, en efecto, lograr algún tipo de progreso y de creación de oportunidades¹⁸.

Mi primera propuesta es que la OIT y el Consejo Ecuménico de las Iglesias establezcan un vínculo claro y explícito entre el Programa de trabajo decente y los procesos actuales del ejercicio del derecho a la salud, la alimentación, la vivienda, la educación, etc. El déficit de trabajo decente, la violación de los derechos humanos y el déficit de protección social (según las palabras de Juan Somavía) deberían transformar el Programa de gobernanza global, considerado como el arte complejo de trabajar con los diferentes organismos,

¹ OIT: *Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 89º periodo de sesiones, Ginebra, 2001.

¹⁷ Artículos 6, 7, 8, 10/3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (CDESC).

¹⁸ En 1976 entraron en vigor el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC) y el Pacto de Derechos Civiles y Políticos (PDCP). Los documentos elaborados, así como sus órganos de supervisión formados por expertos independientes, introducen una serie de normas que son fruto de una labor de estudio del fondo de la cuestión y han logrado que los procedimientos de supervisión cobren mayor importancia. Los Comités adoptan una serie de conclusiones, a la vez en el marco del procedimiento de los informes gubernamentales y del procedimiento de las denuncias (que, por el momento sólo está previsto en el PDCP). De conformidad con el procedimiento de informe, adoptan comentarios u observaciones conclusivas tras el examen del informe nacional, así como importantes comentarios de carácter general en relación con diferentes derechos.

instituciones y sistemas, a la vez autónomos y estructuralmente vinculados entre sí a través de diversas formas de interdependencia recíproca. Más concretamente, me gustaría reflexionar sobre una serie de mecanismos concretos que permiten vincular el Programa de trabajo decente con el ejercicio de los derechos a la salud, la alimentación y la vivienda. La designación de un ponente especial sobre el trabajo decente podría ser un ejemplo de ello. La Comisión de Derechos Humanos y el Consejo Económico y Social han establecido una serie de procesos y mecanismos no convencionales como la designación de ponentes especiales y expertos independientes. Por lo general, dichos procedimientos o mecanismos se suelen denominar “procesos especiales de la Comisión de Derechos Humanos”. Los ponentes especiales se encargan de examinar, supervisar y elaborar informes públicos sobre una serie de temas específicos en relación con los derechos humanos (mecanismos temáticos) o bien sobre países o territorios concretos (mecanismos nacionales). En el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (CDESC), existe, por ejemplo, un ponente especial sobre el derecho a una vivienda digna, un ponente especial sobre el derecho a la alimentación, otro sobre el derecho a la educación y otro más sobre la pobreza extrema. En el caso concreto del trabajo decente, un ponente especial sería el encargado de presentar los informes, elaborar exhortaciones y recomendaciones de urgencia y seguir desarrollando las tres dimensiones del Programa de trabajo decente: a) la legitimidad y justiciabilidad del derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores, b) el fomento y la visibilidad de los actores tripartitos de la OIT y la puesta en práctica del Programa de trabajo decente (relaciones exteriores) y, por último, c) el control de procesos concretos.

Mi segunda propuesta, que se refiere en mayor medida al Consejo Ecuménico de las Iglesias y su compromiso con el desarrollo sostenible, consiste en vincular el Programa de trabajo decente con los bienes universales que respetan los derechos fundamentales de las personas en materia de medios de vida. En este sentido, me refiero especialmente a los bienes comunes (el agua, la tierra, el aire, los bosques), al interés público y a los servicios públicos (la electricidad o los transportes). Evidentemente, todo ello en relación con el contexto de la globalización económica y la privatización. Por otra parte, podría resultar pertinente distinguir entre los recursos físicos comunes (el agua, el aire, los bosques, los recursos pesqueros), que resultan esenciales para poder vivir, de los recursos que son el fruto de esfuerzos colectivos, es decir, la lucha por la puesta en marcha de servicios públicos básicos y por la libertad de asociación (sindicatos) o el ejercicio del derecho a la salud y a la educación resultado del pulso mantenido con el Estado. Una de las cuestiones principales en este sentido es saber si determinados bienes comunes y servicios públicos, en lugar de regirse por los acuerdos comerciales, no deberían más bien someterse a una serie de normas, restricciones o sanciones en el sistema económico mundial. El hecho de concentrarse en el

bien común y los servicios públicos refuerza la necesidad de evolucionar hacia un enfoque de desarrollo o de la cooperación internacional basado en los derechos (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo).

En ese sentido, me gustaría reafirmar y examinar el principio de *subsidiariedad*. El proceso de decisión siempre debería ser lo más descentralizado posible. En aquellos casos en los que la globalización económica ha tenido repercusiones y efectos paradójicos, según el sentido común de todos los actores sociales, debemos invertir esa tendencia y crear nuevas estructuras a favor de los intereses locales y reforzar el principio de subsidiariedad. Si una decisión se puede tomar a escala local, es preferible que así sea. En caso de que sea necesario introducir alguna actividad internacional y ésta no se pueda poner en práctica a escala local, las decisiones pueden tomarse en una instancia superior (regional o nacional).

Los principios y el derecho fundamental al trabajo como “umbral” de la decencia

La afirmación de que todas las personas tienen derecho al trabajo, la alimentación, la salud, la vivienda y la educación recoge un amplio consenso en relación con los valores, principios y normas que compartimos. La cuestión, sin embargo, es saber cómo pasar del consenso general sobre los principios que rigen los derechos humanos a una aplicación efectiva de los mismos y a los mecanismos que permiten ponerlos en práctica a escala local, nacional e internacional.

Los documentos de la OIT reflejan un compromiso profundo con las normas universales de la dignidad y la decencia humanas, de justicia y respeto de la vida. Me gustaría considerar en concreto la dignidad y la decencia como parte de un nuevo conjunto de valores y principios operativos en la sociedad internacional (considerados “umbral” del Programa de trabajo decente).

“El trabajo decente es sinónimo de dignidad humana” (Juan Somavía)

En el Programa de trabajo decente la dignidad humana se presenta como fundamento del trabajo decente y parte de su objetivo. La Declaración de Filadelfia afirma el derecho de todos los seres humanos a “la libertad, la dignidad, la seguridad económica y la igualdad de oportunidades”. Esas condiciones se presentan como el fundamento del trabajo decente. Asimismo, el Sr. Somavía subraya que el trabajo decente encarna las esperanzas de todo hombre o mujer de “obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, de justicia, de seguridad y de dignidad. Eso no sólo es una aspiración personal sino también un objetivo de desarrollo”. Asimismo, es necesario observar que el trabajo constituye un elemento que resume las contradicciones existentes entre los valores fundamentales y las

condiciones de vida reales. Una de esas contradicciones, explica Juan Somavía, es que el trabajo puede obligar a las personas a renunciar a sus derechos y a su autonomía hasta tal punto que puede llegar a atentar gravemente contra la dignidad humana. En efecto, el trabajo puede crear bienes y servicios que resultan insignificantes, inútiles o incluso perjudiciales para uno mismo y para los que le rodean.

¿Qué reflexiones suscita esta noción de dignidad humana y de decencia presente en el Programa de trabajo decente? El sentido de tales conceptos es evitar que los problemas vinculados a la globalización económica (que afectan únicamente a la distribución desigual de los bienes y del poder) se conviertan en el único punto de debate sobre el marco social, para orientar la reflexión sobre el concepto que tienen las personas de la integridad y el respeto humanos fundamentales. En el Programa de trabajo decente, la dignidad humana se presenta así: en primer lugar, hace referencia a la transformación urgente de las realidades humillantes y deshumanizantes. Tales condiciones de vida básicas, entre las que se encuentra el derecho al trabajo, se incluyen efectivamente en el derecho a un nivel de vida aceptable, recogido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

La dignidad humana y la humillación

La comunidad internacional ha reconocido la dignidad humana como la base universal de la protección de los derechos humanos. Desde el establecimiento del Estado como la autoridad suprema, el concepto de ley relativa a los derechos humanos se ha convertido, en la mente de todos los ciudadanos, en el derecho a gozar de protección contra el maltrato y el mal gobierno debido al fracaso de las instancias estatales. Asimismo, existe un amplio conjunto de “normas no vinculantes” en forma de resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de “códigos de conducta” y de orientaciones para el sector empresarial.

El Programa de trabajo decente contribuye de forma muy significativa a colocar la dignidad humana en el centro del debate internacional sobre los derechos humanos. La dignidad y los derechos están indisolublemente unidos en una espiral ascendente. Según el preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la dignidad constituye la fuente del concepto de ley en materia de derechos humanos y la función principal de éstos es proteger la dignidad humana. En efecto, aunque la dignidad humana representa el núcleo y el fundamento de los derechos humanos, también a través del ejercicio de esos derechos se protege la dignidad. Gracias sobre todo a los procesos de ejercicio de los derechos humanos se produce en primera instancia dicha interacción entre dignidad y derechos.

Pero, ¿qué es la dignidad humana? La dignidad es inherente a todas las personas simplemente por el hecho de ser seres humanos. Por consiguiente, la dignidad es una categoría del ser y no sólo del tener. En efecto, no se puede limitar a algo que las personas

“poseen”, sino que se debe considerar en primer lugar como un bien que forma parte de su “ser”. Asimismo, la dignidad no está vinculada al estado, nacionalidad, etnia o producto del hombre. Aunque se encuentre reducida a la mínima expresión, no se puede arrebatar a nadie, independientemente del hecho de que se trate de una persona pobre, perteneciente a una minoría étnica, o de un discapacitado físico o mental. En el mismo orden de ideas, la dignidad significa el respeto de todos, sin importar cuáles sean sus capacidades o condiciones de vida. Como Gustavo Gutiérrez ha dicho, no hay “no-personas”¹⁹. El punto de partida para acceder a los derechos humanos es, por consiguiente, la dignidad. Todos nosotros somos conscientes de si nos humillan o si se viola nuestra dignidad humana. La dignidad humana forma parte de la condición humana de todas las personas, se trata de una de las reglas fundamentales de la humanidad, una norma básica para el concepto de legislación en materia de derechos humanos y para el derecho humanitario²⁰. Abordar el problema de la violación de la dignidad humana puede considerarse el centro de las estrategias de protección de los derechos humanos. Este tema ha atraído la atención de los participantes en los recientes debates celebrados en las Naciones Unidas sobre las normas humanitarias mínimas, tanto en la Comisión de los Derechos Humanos como en la Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección a las Minorías.

En determinadas culturas, se hace referencia continuamente a la noción de dignidad humana, mientras que en otras tal noción apenas se utiliza. La violación de la dignidad humana se comprende, por consiguiente, de forma diferente. En efecto, lo que una persona vivirá como una experiencia humillante podrá ser vivido por otra como una simple molestia o una falta de consideración, pero no como una humillación. Se ha reconocido que las diferencias existentes entre las necesidades y las situaciones de determinados grupos merecen una atención especial en la protección y la promoción de los derechos, puesto que tales derechos exigen que se actúe específicamente contra la discriminación y la opresión.

La humillación y la deshumanización se pueden considerar como el reverso de la moneda de la dignidad humana²¹. Aunque la humillación siempre ha existido, prácticamente nunca ha ocupado una posición central en los debates que definían las políticas y las

¹⁹ Gustavo Gutiérrez: *La fuerza histórica de los pobres* (Salamanca, Sígueme, 1982), p. 248.

²⁰ Véase Berma Klein Goldewijk y Bas de Gaay Fortman: *Where needs meet rights: Economic, social and cultural rights in a new perspective*, Risk Book Series, n° 88 (Ginebra, Publicaciones del Consejo Ecuménico de las Iglesias, 1999); véase en concreto el capítulo 5 “Human dignity humiliation”.

²¹ Steven Lukes: “Humiliation and the politics of identity”, en *Social Research*, Vol. 64, n° 1, 1997, pp. 36-52; Frederic Schick: “On humiliation”, *ibíd.*, pp. 131-47.

estrategias de los derechos humanos, que giraban en torno a los conceptos de injusticia, desigualdad, discriminación, falta de reconocimiento, marginación y exclusión²².

Según el filósofo político Avishai Margalit, la humillación es una forma de crueldad que destruye la capacidad de las personas de creer en sí mismas, tomar iniciativas y cambiar su propia situación. Es necesario prestar atención a la humillación y la deshumanización, porque ambas afectan no sólo a las libertades fundamentales de las personas, sino también a su capacidad individual de ser agentes de cambio de su propia situación. La noción de agente humano es ciertamente fundamental en tal debate: las personas se respetan unas a otras sobre la base de su autonomía y su capacidad de actuar como agentes humanos para cambiar y remodelar sus vidas²³.

La decencia y la sociedad decente

Cuando se habla de la eliminación de la humillación institucional sistemática, se puede distinguir entre la sociedad civilizada y la sociedad decente. A. Margalit hace hincapié sobre el marco normativo de la decencia, y propone algunos instrumentos conceptuales. Según Margalit, una sociedad civilizada es una sociedad en la que los individuos no se humillan los unos a los otros; una sociedad decente es una sociedad en la que las instituciones no humillan a sus miembros. Una sociedad decente lucha contra las condiciones que permiten justificar la humillación²⁴. Este concepto de decencia resulta de vital importancia en el debate sobre el trabajo decente. Sin embargo, el debate sobre la distinción entre sociedad decente y sociedad civilizada no ha concluido aún, puesto que la distinción entre comportamiento individual y comportamiento institucional no siempre es fácil de establecer²⁵.

El ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales

Los derechos humanos ofrecen una protección jurídica a la dignidad humana fundamental. Para muchas personas, sin embargo, sus derechos constituyen una idea abstracta y muy lejana. Por ese motivo, es importante fijar un punto de partida de la dignidad humana. La pobreza se considera a menudo un problema de desarrollo. Sin embargo, las poblaciones pobres son ante todo poblaciones portadoras de derechos, por lo que resulta necesario proteger su dignidad. Los derechos económicos, sociales y culturales permiten justamente

²² Avishai Margalit es un filósofo político israelí. Su libro más conocido, que recoge la noción de humillación, se titula *The decent society* (Cambridge, MA, Harvard University Press, 1996), p. 9.

²³ *Ibíd.*, p. 70.

²⁴ *Ibíd.*, p. 10.

proteger en términos jurídicos la dignidad humana, así como las necesidades y las libertades humanas fundamentales. Ello implica que los derechos económicos, sociales y culturales son actores importantes del cambio. De hecho, ofrecen un marco jurídico a los procesos de cambio social y cultural. Por consiguiente, los derechos humanos deben considerarse simultáneamente como recursos jurídicos y como instrumentos políticos de la transformación.

El ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales se ha convertido en uno de los temas clave para la humanidad. Este conjunto de derechos humanos incluye derechos fundamentales como el derecho a la vivienda, el derecho a la salud, el derecho a la alimentación (que incluye igualmente el derecho al agua potable) y el derecho a la educación. En el contexto de la globalización y la evolución de las dinámicas de poder, no hay tarea más urgente que el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales.

En el contexto actual, ello implica la reducción de la brecha cada vez mayor existente entre, por una parte, un sistema de mercado global que vincula la integración económica a la liberalización política y, por otra, un sistema internacional de los derechos humanos que hace un llamamiento a la justicia, el respeto de las libertades fundamentales, la discriminación positiva y la regulación de los mercados. Esa brecha tiene unas consecuencias graves para el ejercicio de todos los derechos humanos en su dimensión universal, en concreto en lo que se refiere al *derecho a un nivel de vida aceptable*. En los últimos años, la comunidad que lucha por los derechos humanos ha expresado sus preocupaciones en relación con esta tendencia y ha lanzado llamamientos acuciantes al Banco Mundial y la OMC²⁶. En efecto, en numerosas ocasiones dicha comunidad ha reafirmado la primacía de las obligaciones vinculadas a los derechos humanos sobre las políticas económicas.

Las cuestiones relativas al ejercicio de los derechos: enfoques, instrumentos, temas y estrategias

El ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales tiene diferentes dimensiones: en primer lugar, la aparición de enfoques sobre el desarrollo basados en los derechos y sus repercusiones sobre la cooperación internacional y, en segundo lugar, la creación y el perfeccionamiento de los instrumentos jurídicos necesarios para el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales. Tales instrumentos se pueden encontrar en los informes de

²⁵ Véase igualmente Bas de Gaay Fortman y Berma Klein Goldewijk: *God and the goods. Global economy in a civilizational perspective* (Ginebra, Publicaciones del COE, 1998).

²⁶ Naciones Unidas: La globalización y sus efectos sobre el ejercicio pleno de los derechos humanos (Naciones Unidas Doc. E/CN.4/SUB.2/RES/2001/5; La propiedad intelectual y los derechos humanos (Naciones Unidas Doc. E/CN.4/SUB); La liberalización del comercio y los servicios y los derechos humanos (UN Doc. E/CN.4/sub.2/RES/2001/4).

la sociedad civil sobre el respeto de los Estados del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. La tercera dimensión del ejercicio de tales derechos está relacionada con los temas y los procesos que determinan y desarrollan los enfoques basados en los derechos y que utilizan los nuevos instrumentos para transformar la sociedad. En cuarto lugar, es necesario continuar desarrollando estrategias de forma consensuada. Los enfoques y los instrumentos, los temas y las estrategias se consideran en este ámbito como parte de un enfoque en el que participan diversos actores, a saber, la sociedad civil y el Estado, las instituciones financieras internacionales y, de forma diferente, el sector empresarial.

Todos esos desafíos desembocan en el núcleo de los problemas vinculados al ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales que, en mi opinión, se resume en cuatro puntos:

Los contenidos de los derechos y los mecanismos institucionales de protección

En primer lugar, es necesario aplicar una serie de mecanismos institucionales de protección al tiempo que se continúan desarrollando e interpretando los contenidos (mínimos) de los derechos económicos, sociales y culturales. El sentido, la interpretación, el disfrute y las implicaciones de tales derechos continúan siendo vagos. Además, los derechos económicos, sociales y culturales no sólo son amenazados y violados de forma sistemática, sino que también se malinterpretan y se ignoran en gran medida. El ejercicio de esos derechos se debe considerar una lucha a largo plazo para desarrollar al mismo tiempo los contenidos y los mecanismos de protección reconocidos por las instituciones. En el futuro, los mecanismos institucionales de protección deberán aparecer de forma simultánea a una clara comprensión de los contenidos y del sentido de los diferentes derechos económicos, sociales y culturales. En esta lucha, las personas cuyos derechos han sido violados se deben considerar los primeros agentes del proceso de ejercicio de los mismos. Al igual que en el ámbito de los derechos civiles y políticos, el marco institucional y los mecanismos de protección jurídica y social surgen de la lucha por los derechos humanos de los que no gozan de ellos.

La pobreza y el aspecto de la “oferta” de los derechos

En segundo lugar, los derechos económicos, sociales y culturales presentan los derechos humanos como algo de lo que la mayoría de las poblaciones pobres no ha podido gozar: una vivienda y una alimentación adecuadas, una buena salud y el acceso a la educación. Ello implica que el ejercicio de esos derechos se acompaña de unos procesos de transformación social complejos que tienen repercusiones reales en materia de redistribución. En este sentido, me gustaría reflexionar sobre la idea de la “oferta” de derechos, un tema sobre el que

se ha debatido largo y tendido²⁷. A menudo se considera que los derechos al trabajo, la alimentación y la vivienda se pueden materializar únicamente obligando a los gobiernos, a escala local o nacional, a proporcionar más puestos de trabajo, alimentos y viviendas. En realidad, el derecho al trabajo, a la alimentación o a una vivienda digna pone a los gobiernos frente a unas obligaciones fundamentales. Según el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los artículos 25 y 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Estados son los responsables de garantizar el acceso a los servicios sociales básicos de la forma indicada en ambos textos. Sin embargo, desde un punto de vista crítico, el principio que subyace a esto parece ser que si hay suficientes alimentos y viviendas todos pueden gozar de esos derechos. Otro de los principios implícitos, en relación con el primero, parece ser que se puede acceder a un derecho simplemente aumentando la oferta del mismo²⁸. Pensar que los derechos fundamentales se satisfacen si se proporciona acceso a los bienes y servicios o si se proporciona ayuda financiera resulta engañoso. Si sólo nos fijamos en el aspecto de la “oferta” de los derechos, las desigualdades fundamentales no desaparecen. En definitiva, las personas no gozan en mayor medida de sus derechos, sino que se hacen más dependientes de sus gobiernos.

¿Cómo debemos abordar, pues, el aspecto de la oferta de los derechos? Según el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los Estados están obligados jurídicamente a tomar las medidas adecuadas para que se respeten los derechos económicos, sociales y culturales de las personas. Ello significa que los servicios sociales básicos que presta el Estado se deben vincular a las actividades reguladoras estatales en los ámbitos de la economía y la gobernanza mundiales. Este vínculo resulta de fundamental importancia para el ejercicio de los derechos fundamentales. La liberalización y la privatización actuales de todos los servicios sociales tienen unas graves repercusiones sobre el carácter equitativo y no discriminatorio del acceso a los servicios básicos. Los servicios sociales básicos están cada vez más fuera del alcance de las poblaciones pobres. Por ese motivo, el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales no puede limitarse a la simple reivindicación de las personas de sus derechos, ni tampoco al acceso que proporciona el Estado a los servicios sociales básicos. Por el contrario, tal ejercicio se vincula ante todo a la lucha cotidiana de las personas por la justicia y la igualdad del acceso a los derechos humanos universales, así como a las medidas que el Estado debe tomar de forma adecuada para regular y resolver las

²⁷ El canadiense Bruce Porter ha contribuido de forma decisiva a este debate. Véase, por ejemplo, su artículo: “Socio-economic rights advocacy – Using international law: Notes from Canada”, en *Revue ESR (Droits économiques et sociaux en Afrique du Sud)*, Vol. 2, nº 1, julio de 1999.

²⁸ Berma Klein Goldewijk y Bas de Gaay Fortman: *Where needs meet rights. Economic, social and cultural rights in a new perspective*, Colección Risk Book, nº 88 (Ginebra, Publicaciones del COE, 1999).

situaciones que hayan podido conducir a la violación de derechos humanos o que sean incompatibles con las obligaciones jurídicas relativas a los derechos humanos.

Derechos, objetivos sociales y políticos

En tercer lugar, los derechos económicos, sociales y culturales se evocan a menudo como un objetivo social o se consideran una aspiración social en lugar de entenderse como la institucionalización de una práctica. En efecto, los derechos económicos, sociales y culturales se consideran tradicionalmente como aspiraciones u objetivos sociales, que los Estados han hecho suyos, pero de los que los ciudadanos no pueden disfrutar, concepción que los responsables de la elaboración de la Constitución de Sudáfrica rechazan de forma explícita. ¿Cuáles son las implicaciones de esta representación en relación con la economía global de mercado? En el contexto de la globalización económica, las personas se dirigen a menudo hacia los mercados privados en busca de condiciones satisfactorias en materia de salud o de vivienda. Permitir el ejercicio del derecho a la alimentación, a la salud o a una vivienda digna en tal entorno deriva, en primer lugar, de la obligación de los gobiernos de proteger y satisfacer tales derechos regulando el mercado o interviniendo sobre él para proteger a los grupos de población pobres y vulnerables²⁹.

Desarrollo y democracia

En los debates actuales sobre el ejercicio de los derechos, a menudo no se tiene lo suficientemente en cuenta el hecho de que los derechos económicos, sociales y culturales forman parte de los valores fundamentales de la democracia. Ello se vincula con un conjunto de prácticas sociales y políticas centrado en la participación y en la libre determinación de los ciudadanos y los pueblos³⁰. Actualmente, la seguridad humana forma parte más que nunca del programa de la democracia y el buen gobierno, lo que amplía el concepto clásico de seguridad del Estado. La seguridad humana ya no se limita a la soberanía de los Estados, sino que incluye también la seguridad de las personas y la seguridad medioambiental. Gozar verdaderamente del derecho a un medio ambiente que no sea peligroso para la salud y el bienestar, del derecho a la alimentación y el agua potable y, por consiguiente, del derecho a la seguridad humana, constituye una manifestación concreta de la democracia y del carácter

²⁹ Véase igualmente Celso Later y Paulo Sergio Pinheiro: “Globalização econômica, políticas neoliberais e os direitos econômicos, sociais e culturais”, en *Lo encontro brasileiro de direitos humanos* (São Paulo, Centro de Estudos, 2001), pp. 47-55.

³⁰ Ello ha sido reconocido por la Declaración de Quito acerca de la exigibilidad y realización de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC) en América Latina y el Caribe, 24 de julio de 1998.

sostenible del desarrollo³¹. En efecto, un déficit de desarrollo económico y social no se puede presentar en ningún caso como una justificación de las violaciones de los derechos civiles y políticos o de los derechos económicos, sociales y culturales. En su Plan de Acción dirigido a reforzar la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Mary Robinson, Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, ha expresado de forma explícita su preocupación al respecto, subrayando que el contexto actual mundial, en el que a la mayor parte de la población mundial se niega el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales, pone en peligro los elementos fundamentales y las premisas sobre las que descansa el sistema internacional de los derechos humanos.

Un objetivo preciso: la creación de un Foro permanente sobre los derechos económicos, sociales y culturales

En el ámbito de los derechos económicos, sociales y culturales, es necesario crear los mecanismos de protección institucional necesarios al tiempo que se continúan promoviendo e interpretando los contenidos concretos de los derechos económicos, sociales y culturales.

El Foro sobre la Dignidad y los Derechos Humanos, de reciente creación, necesita el apoyo de la OIT y del Consejo Ecuménico de las Iglesias para promover de forma activa la elaboración de tal enfoque integrado. Más concretamente, la OIT ha entablado con la sociedad civil unas relaciones que presentan múltiples aspectos e integra a algunos sectores de la sociedad civil en su propia estructura. Según la Declaración de Filadelfia (Anexo I, d)), tal integración implica “un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participan en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común”. Se trata de un avance fundamental de la OIT, puesto que los representantes de los trabajadores y la patronal gozan del mismo estatus que los representantes de los gobiernos. En el ámbito de los derechos económicos, sociales y culturales, todavía no existe un espacio similar en el seno de la estructura y el sistema de las Naciones Unidas reservado a la sociedad civil. El Foro sobre la Dignidad y los Derechos Humanos, creado en Dakar en octubre de 2001 durante la reunión del Consejo Internacional para la preparación del segundo Foro Social Mundial, contribuye activamente a la creación de tal espacio para la sociedad civil. Por otra parte, el Foro es el

³¹ Unión Mundial para la Naturaleza (UICN): Proyecto de pacto internacional sobre medio ambiente y desarrollo (presentado por primera vez en las Naciones Unidas en 1995); “Nuestra Diversidad Creativa”, Informe de la Comisión Mundial de Cultura y Desarrollo, 1995; “Nuestra Comunidad Global”, Informe de la Comisión sobre Gobernanza Global, 1995; “Caring for the future”, Comisión Independiente sobre la Población y la Calidad de Vida, 1996.

resultado de la iniciativa de una serie de redes internacionales y complementarias de defensa de los derechos humanos, y su objetivo principal es aunar esfuerzos para garantizar que el ámbito de los derechos humanos se aborda de forma coherente, así como trabajar en la elaboración de propuestas y alternativas viables.

Asimismo, el Foro sobre la Dignidad y los Derechos Humanos intenta contribuir activamente a la creación y el perfeccionamiento de instrumentos y mecanismos para el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales. Los instrumentos formales de las Naciones Unidas para el ejercicio de tales derechos son los informes de conformidad de los Estados y los órganos de supervisión de los tratados. Los instrumentos informales, de amplias repercusiones, son los informes de la sociedad civil sobre las medidas adoptadas por los Estados en relación con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Por otra parte, el Foro propone pasar a la fase siguiente y establecer un Foro permanente sobre los derechos económicos, sociales y culturales.

Este proyecto de Foro constituye la respuesta a la falta de ejercicio estructural de tales derechos, lo que socava la dignidad y la decencia, la verdad y la justicia.

En primer lugar, se inspira en el Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas, de reciente creación. En efecto, el 28 de julio de 2000, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas decidió crear, mediante una resolución consensuada, esta instancia permanente como órgano subsidiario del Consejo³². Por otra parte, tal instancia incorpora oficialmente a los pueblos indígenas y sus representantes en la estructura de las Naciones Unidas. Ciertamente, se trata de algo único, puesto que es la primera vez que representantes de los Estados y actores no estatales trabajan en pie de igualdad en un órgano representativo permanente en el seno de las Naciones Unidas.

En segundo lugar, el proyecto de creación de un foro permanente de los derechos económicos, sociales y culturales se inspira en la iniciativa de la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos de crear un “Foro Social”, cuyo objetivo sería proporcionar un nuevo espacio a la sociedad civil en el seno del sistema de protección de los derechos humanos de las Naciones Unidas. Se trata de un espacio de intercambio de los derechos económicos, sociales y culturales en el contexto específico de la globalización para un amplio abanico de actores, entre los que se encuentran el Banco Mundial, la OMC, los sindicatos, los representantes de las empresas y los movimientos sociales.

El mandato de tal foro permanente podría ser como sigue: investigar en todo el mundo los casos de violaciones más graves de los derechos económicos, sociales y culturales y crear unas condiciones más eficaces para permitir a todas las personas acceder a sus

³² Resolución ECOSOC 2000/22.

derechos. La OIT y el Consejo Ecuménico de las Iglesias podrían ser de gran ayuda para continuar el debate sobre tal mandato y respaldar la iniciativa.

Es necesario abordar numerosas cuestiones, examinadas y debatidas en mayor medida en el Foro Social Mundial: ¿se crearía un foro permanente de esas características a escala nacional o bien, como se sugiere aquí, a escala internacional, bajo la égida de las Naciones Unidas (o de algún órgano subsidiario como el Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas)? ¿Cuáles serían los miembros de ese foro y quién decidiría sobre su composición general? ¿Cuál sería su fundamento jurídico? ¿Cuáles serían las relaciones entre el foro y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas?

En conclusión, el sentido del objetivo común y la necesidad de crear procesos más eficaces en relación con el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales que tengan algún tipo de repercusión sobre el futuro de las personas precisan de una mayor coordinación de los esfuerzos a escala local, nacional e internacional. Ninguna tarea podría ser más urgente que ésta.

El trabajo decente: una perspectiva confuciana

Dominic Sachsenmaier, doctor, profesor asociado de la Universidad de California, Santa Bárbara

La siguiente reflexión sobre el trabajo decente y las posibilidades de ponerlo en práctica se inspira esencialmente en las fuentes de la tradición confuciana como ideal ético y religioso y sistema de aspiraciones. Tendremos ocasión de hablar de la nueva escuela confuciana, que incluye entre sus pensadores eminentes más recientes a Mou Zongsan, Xiong Shili y Tu Weiming y que ha adquirido importancia en el transcurso de los últimos años. Tales pensadores intentan conciliar el confucianismo con la vida moderna, como necesidad previa a su revitalización, en China y otros países, y sistema de pensamiento que podría y debería convertirse en inspiración para el futuro. La reflexión se abordará en tres fases sucesivas: En primer lugar, analizaremos el concepto de trabajo decente a la luz del *telos* (es decir, la intención o el propósito) confuciano de la educación de uno mismo. En segundo lugar, describiremos el modelo confuciano de liderazgo para proporcionar una idea de la forma en la que la tradición confuciana concibe la puesta en práctica de su propio programa espiritual y ético. Por último, se examinarán brevemente algunas condiciones básicas necesarias para desarrollar una noción cultural específica del trabajo decente en el Asia Oriental contemporánea.

El trabajo decente y la educación de uno mismo

En esencia, el confucianismo se puede describir como la fe en la mejora de la condición humana a través del esfuerzo personal. La idea de la educación de uno mismo constituye una de las nociones centrales del programa confuciano, especialmente pertinente para las cuestiones de conceptualización del trabajo decente y la creación de las condiciones para su puesta en práctica. En el pensamiento confuciano, especialmente en la tradición predominante de Mencio¹, cada persona tiene un potencial concreto y en ella misma reside la semilla de su propio perfeccionamiento. Todo ser humano tiene el deber moral de trabajar sin descanso para cultivar esa semilla. Sin embargo, contrariamente al predicamento de importantes corrientes de la tradición occidental, el confucianismo no considera a la persona como un individuo aislado, sino más bien como el centro de una red compleja de relaciones,

¹Filósofo que vivió alrededor de un siglo y medio después de Confucio (este último falleció en 479 a.C.). El pensamiento de Mencio se impuso durante la segunda oleada del confucianismo, que comenzó en tiempos de la dinastía Song (960-1273).

desde el círculo cerrado de la familia hasta la comunidad, la sociedad y el mundo en sentido amplio. El *telos* confuciano consistente en *aprender para uno mismo* constituye, por consiguiente, un programa de desarrollo ético y espiritual íntimamente vinculado a la mejora de las relaciones personales y la contribución de cada individuo a la sociedad, la comunidad y la familia humana en general. En consecuencia, el germen innato de la educación de uno mismo representa una serie de fuerzas morales que vinculan al individuo con su entorno: la generosidad, la justicia, el sentido de lo verdadero y lo falso y el conocimiento.

El programa de desarrollo personal confuciano hace hincapié sobre la posición de una persona en su entorno social, político e histórico. Sobre la base del convencimiento de que la condición humana de las personas recibe la influencia de factores como la situación social, las condiciones familiares y los retos específicos vinculados a su estilo de vida y a su época, el confucianismo no formula un programa uniforme de perfeccionamiento personal. Por el contrario, supone que cada ser humano debe encontrar su propio camino (*Dao*) para cultivarse, compatible con su entorno personal, su nivel social y las condiciones generales vinculadas al lugar geográfico y el momento histórico. En otras palabras, el *Dao*, que, desde el punto de vista confuciano constituye una fuerza de transformación trascendental, no está predefinido, sino que cada uno de nosotros debe redescubrirlo y redefinirlo de manera única. Sin embargo, la motivación principal, el deber moral de la transformación de uno mismo, es la misma para todos los seres humanos: se trata de perfeccionar nuestras propias emociones y pensamientos, nuestras acciones e interacciones con la sociedad humana y con el conjunto de la humanidad. El ideal que se persigue es convertirse en una persona auténtica, con su verdadero yo en sintonía con las vibraciones armónicas de las fuerzas del universo.

El ideal confuciano del trabajo se vincula de forma estrecha, por consiguiente, a los conceptos de perfeccionamiento personal y de responsabilidad. El trabajo no es sólo una carga, un mal necesario para garantizar las condiciones de supervivencia material, sino que se trata de una actividad que no se puede separar de las demás actividades que contribuyen a crear nuestras redes personales de relaciones. Únicamente un trabajo que pueda constituir el marco necesario para el desarrollo de un individuo se puede calificar de “decente” según el pensamiento confuciano. Desde el punto de vista de esta tradición, el principio del trabajo decente implica necesariamente que un individuo pueda expresar libremente su potencial de creación y su voluntad de contribuir al desarrollo de su entorno para que el trabajo pueda, de forma ideal, convertirse al mismo tiempo en la base de nuestra autorrealización y en la expresión de la misma. El taylorismo, como otros sistemas de organización del trabajo que reducen el trabajo del hombre prácticamente a una función mecánica, continuaría siendo inaceptable desde el punto de vista de la matriz confuciana aunque las condiciones

vinculadas al trabajo como la seguridad social y la remuneración fuesen justas. Tales sistemas no admiten la posibilidad de que las personas desarrollen su verdadera humanidad.

Cómo mejorar la condición humana: el concepto de liderazgo

En muchos aspectos el confucianismo se acerca a la ética política, puesto que Confucio intentó ocupar él mismo puestos administrativos en una época difícil pero fracasó en gran medida porque sus niveles normativos eran demasiado elevados. Numerosos fragmentos escritos por autores confucianos clásicos abordan la cuestión del buen líder en la sociedad y sus ideas clave, aunque afectan más específicamente al Estado, se pueden aplicar a cualquier tipo de relación entre empleadores y empleados. Al abordar la búsqueda de la educación de uno mismo, el ideal confuciano de liderazgo se articula alrededor del compromiso social y el interés político. Un verdadero líder debe perfeccionar su carácter y, simultáneamente a ese proceso de profundización personal continuo, ser siempre muy crítico consigo mismo en relación con la extensión y la eficacia de sus funciones y deberes sociales. Las decisiones de los líderes se consideran decisiones morales, tomadas para satisfacer el interés de sus subordinados de la mejor manera posible. Las personas deberían confiar en la integridad de sus líderes y el reconocimiento de sus principios morales para acatar tales decisiones. En la tradición confuciana, uno de los objetivos principales de un verdadero líder es educar y transformar a las personas, no de forma coercitiva, sino utilizando el rigor moral y el carisma personal para convencerlas. Confucio ha declarado explícitamente que la aplicación de las leyes llevaría a las personas a obedecer las órdenes por miedo, entre otras cosas, a ser castigados, algo que no podría constituir la base de una sociedad armoniosa.

El confucionismo constituye, por tanto, un ejemplo típico de la tradición ética cuyo propósito es mejorar las condiciones del ser humano (el trabajo por ejemplo), no tanto gracias a un enfoque basado en los derechos y las leyes, sino más bien sobre la base de las responsabilidades humanas. Entre todas las medidas concretas que permiten establecer las condiciones de trabajo decentes, un enfoque confuciano tendría por objeto cultivar una conciencia moral y un sentido de las responsabilidades entre los miembros de una élite que, a su vez, utilizaría su posición privilegiada para educar y transformar a las personas. Asimismo, según el confucionismo, los intelectuales y los eruditos deben asumir la responsabilidad directa de intentar influir en los líderes que no respondan al ideal de su posición.

Resumen de la reflexión confuciana sobre el trabajo decente

En el pensamiento confuciano, la sociedad humana se considera una constelación de colores, en la que los seres humanos desempeñan un papel integral igualmente importante. El ser

humano tiene el deber moral de participar en la mejora del individuo desarrollando en la medida de lo posible su potencial moral innato. Por consiguiente, cualquier tipo de trabajo, independientemente de que se trate de un puesto directivo o en la educación, la industria o la agricultura, puede constituir potencialmente una importante contribución a la sociedad en su conjunto y al mundo como sistema ecológico.

El término “decente” en términos confucianos da lugar, por consiguiente, a dos interpretaciones que se refieren a las mismas cuestiones, aunque desde dos puntos de vista diferentes: para empezar, implica que la naturaleza y el tipo de trabajo deben ser lo suficientemente dignos y abiertos como para garantizar que un ser humano pueda desarrollarse en plenitud en el marco de sus propios parámetros. El trabajo debe permitir a una persona participar en el desarrollo de su entorno. Mientras que la puesta en práctica de la primera exigencia se enmarca, en cierta medida, principalmente en el ámbito de la responsabilidad de los líderes y las élites, un segundo principio confuciano en relación con el trabajo decente concede la misma importancia a la acción de todos los trabajadores, independientemente de su posición en la jerarquía social, puesto que todo individuo debe considerar su trabajo como un marco y una oportunidad para desarrollarse personalmente y para aportar su contribución al conjunto más amplio de la sociedad. En el lenguaje occidental más reciente, ello significa que los derechos del trabajo decente se deben acompañar del sentido de la responsabilidad por parte de los trabajadores.

El confucionismo, el Asia Oriental moderna y el trabajo decente

En los últimos años se ha admitido la idea de que los tipos de comportamiento en el trabajo difieren enormemente según las culturas porque las personas no actúan sólo en función de sistemas lógicos sistémicos, tampoco en el lugar de trabajo. Algunos estudios han demostrado que los comportamientos culturales específicos conducen a modelos diferentes de interacción humana (desde los estilos de negociación hasta los procesos de decisión), incluso entre filiales regionales de una única multinacional. Aunque en numerosas sociedades el confucionismo ya no es un sistema ético corriente, los “hábitos del corazón” (Robert Bellah), es decir, la mentalidad común de las personas, se modelan aún bajo la influencia histórica de tal tradición.

He aquí lo que Lucien Pye escribe sobre los estilos del ejercicio de la autoridad:

En la mayoría de las culturas asiáticas, se espera de los líderes que eduquen, que sean generosos, buenos, compasivos, personajes que inspiren el compromiso y la devoción. El concepto occidental de líder como jefe que manda, que muestra firmeza en sus decisiones, (...) es menos apreciado en Asia.

La relación entre poder y responsabilidades de ambas posturas descansa en conceptos bastante diferentes de poder y autoridad².

En numerosas sociedades de Asia Oriental, esa mentalidad característica se considera hoy una expresión de una forma distinta de la modernidad con su particular cultura de los negocios, que se presenta cada vez más como una alternativa viable y eficaz a las formas de capitalismo occidental en general y a la ética del trabajo en concreto. En el entorno universitario, en Asia y en Occidente, se afirma cada vez con mayor frecuencia que todo modelo o enfoque que pretenda ser universalmente válido fracasará si no toma en consideración las especificidades culturales. Sin embargo, en relación con las implicaciones de esta nueva sensibilidad cultural, si renunciamos a toda noción de objetivos universales y programas globales para ponerla en práctica, estaríamos cometiendo ciertamente un grave error. Por ejemplo, en lo que respecta a la puesta en práctica del trabajo decente, se debería fomentar la creación a escala mundial de organizaciones de trabajadores que se deberían adaptar necesariamente, de forma evidente, a las mentalidades y los sistemas de valores locales. Asimismo, podemos considerar la posibilidad de movilizar una serie de fuerzas específicas de cada cultura que tiendan a la consecución de los mismos objetivos, aunque con medios muy diferentes. Encontrar el equilibrio justo entre universalismo y particularismo requerirá mucha apertura de espíritu, flexibilidad y espíritu de iniciativa.

² Traducido de Lucien W. Pye y Mary W. Pye: *Asian power and politics* (Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1985), p. 28.

Trabajo decente: panorama del movimiento reformista hindú Arya Samaj
Swami Agnivesh, Presidente del Fondo Fiduciario de Contribuciones Voluntarias de las Naciones Unidas para luchar contra las formas contemporáneas de la esclavitud, Presidente del *Bondage Labour Liberation Front*, líder del movimiento Arya Samaj, Nueva Delhi, la India

El trabajo como actividad dotada de una misión

“El yoga es una actividad que tiene una eficacia ética”: se trata de una definición del yoga, práctica cada vez más extendida en las sociedades occidentales. Para garantizar que todo trabajo efectuado por los seres humanos se realiza siguiendo una serie de valores éticos, morales y espirituales, los antiguos sabios crearon una institución social única denominada “Varna Ashram”. El mensaje universal de los vedas, enormemente inspirador, se plasmó en cuatro varnas y cuatro ashramas.

En términos sencillos, el varna implica la elección de una determinada misión en la vida. Los pensamientos y las acciones se deben concentrar en su totalidad en llevar a cabo tal misión. Los cuatro varnas son los siguientes:

- | | |
|--|---------------------|
| 1. Difundir el conocimiento y disipar la ignorancia | poder del saber |
| 2. Promover la justicia y combatir la injusticia | poder político |
| 3. Crear riqueza y suprimir la precariedad | poder de la riqueza |
| 4. Aquellos que no sean capaces de poner en práctica alguno de los puntos anteriores deben ponerse bajo la tutela de un misionero y al servicio de los demás | poder del trabajo |

Los cuatro varnas representan, por consiguiente, las clases funcionales de la sociedad.

Tanto los niños como las niñas deberían concentrarse en una misión durante sus años de formación. La educación debería, por consiguiente, producir misioneros y no mercenarios. Para instaurar una cultura del trabajo decente, se debería obrar para proporcionar una misión a todos los seres humanos, con vistas a hacer de ellos personas menos egoístas y más sociales. La vida misma debería ser un peregrinaje sobre la tierra y una acción realizada en virtud de una misión debería convertirse en una oración al ser supremo.

La palabra ashrama significa literalmente “desbordante de trabajo” y corresponde a una etapa específica en la vida de una persona. Todas las vidas, divididas en cuatro ashramas, deberían construir y reforzar en el proceso biológico los valores trascendentales por los cuales un individuo alcanza los valores universales. Los cuatro ashramas son los siguientes:

1. Los 25 primeros años de la vida deberían estar dedicados a la educación dotada de una misión;
2. Los 25 años siguientes, la vida conyugal, se deberían dedicar al cumplimiento de la misión encomendada;
3. El tercer periodo se dedica al trabajo social voluntario;
4. El último periodo (a partir de los 75 años) se debe vivir como un ciudadano del mundo y compartir con todos el amor y la sabiduría acumulados, sin discriminar a nadie ni pedir ningún tipo de compensación.

Desde el punto de vista de los vedas, esta vida de acción desinteresada constituye el objetivo más importante de la vida, que conduce en última instancia a la amistad, la armonía y la beatitud en las relaciones con la naturaleza, el mundo animal y todos los seres humanos.

No obstante, los vedas previenen a todas las generaciones posteriores de que esos valores espirituales supremos deben renovarse y reformarse continuamente, porque, en caso contrario, degeneran rápidamente en un sistema de castas, en el racismo, la injusticia vinculada al género, la explotación y otras formas de depravación humana. Por ese motivo, la OIT tiene el mandato espiritual de garantizar esos valores en nuestra cultura de trabajo y de inaugurar la era de la cultura del trabajo decente.

Dotar de dignidad al trabajo

Según una opinión generalizada, nuestra actitud frente al trabajo es uno de los grandes puntos débiles de la sociedad y la cultura de hoy. La degradación nos conduce a despreciar a los que trabajan y a sobreestimar a los parásitos de nuestra sociedad. Sin embargo, no siempre ha sido así. Desde un punto de vista espiritual, la dignidad del trabajo nunca se ha puesto en tela de juicio. Merece la pena subrayar que prácticamente todos los reformadores religiosos han defendido la dignidad del trabajo y han intentado inculcar a las personas un espíritu de servicio. La idea espiritual de base es que, a pesar de la diversidad de las vocaciones, el trabajo no está dotado de una jerarquía de valores a los ojos de Dios. Todos los trabajadores tienen el mismo valor, siempre que su actitud frente al trabajo sea sana y honrada.

El trabajo es fundamental para la naturaleza humana. Parece que ello responde a la intención original de Dios en relación con la creación en términos generales. De entre todos los animales, los seres humanos están concebidos especialmente para trabajar. De este modo, resulta del todo natural que nuestra actitud frente al trabajo tenga unas repercusiones profundas sobre nosotros mismos y nuestro entorno. Por ello, es importante tener un concepto espiritualmente sano del trabajo. En tanto que el trabajo se considere y

se valore únicamente en términos económicos, su dignidad continuará resintiéndose de ello. Desde un punto de vista económico, el hombre es socialmente un productor de bienes e individualmente una persona que se gana la vida trabajando. Desde un punto de vista moral y espiritual, el trabajo es igualmente el ámbito de la creatividad, la realización y la grandeza humanas.

Con su trabajo, un ser humano produce bienes que puede compartir con los demás, los que tienen necesidades, por ejemplo (evidentemente, alguien que no trabaja no puede dar limosna). Limitar el trabajo únicamente a un medio de ganarse la vida resulta insuficiente desde un punto de vista religioso, pues el trabajo sirve de puente entre el individuo y la sociedad.

En el contexto industrial, el trabajo se redefine como una tarea. Hay que distinguir claramente entre ambos conceptos. En la sociedad preindustrial, un trabajador, un artesano en un pueblo, por ejemplo, controlaba perfectamente su situación. Experimentaba con su creación de forma integral, compartía su belleza, su forma y su significado. Sin embargo, no se puede decir lo mismo de un trabajador de la industria, como, por ejemplo, una persona que trabaja en una cadena de montaje: su situación es ligeramente mejor que la de un robot programado para realizar una tarea específica, como soldar o fijar un elemento. Se encuentra completamente sometido al proceso de producción. Su valor se limita estrictamente a la función que desempeña y por la que siempre se le paga bastante menos de lo que corresponde al valor real de su trabajo. Como Marx subrayaba, ese excedente de valor se acumula en manos de una minoría, lo que crea una situación que no resulta favorable para los trabajadores. En última instancia, se evoluciona hacia una situación en que el trabajo (especialmente el trabajo manual) se encuentra disociado de la élite. Ello supone que la necesidad de trabajar se convierte en un signo de pertenencia a una clase social desfavorecida o inferior. Cada clase se organiza a su vez en estratos y las personas comienzan a despreciar a los que se encargan del trabajo considerado “inferior”.

En el contexto indio, este problema se agrava con el sistema de las castas en el que los brahmanes estaban dispensados del trabajo manual. Los que realizaban todo el trabajo se hallaban socialmente devaluados. Ello nos ha costado caro y es responsable de la escasa cultura del trabajo que aún hoy nos paraliza. Los indios son trabajadores que tienen potencialmente excelentes competencias, como demuestran las comunidades de expatriados y nuestros profesionales de los programas informáticos. Pero nuestro modo de trabajar está en general tan desfasado que nuestra sociedad y nuestra nación no aprovechan los vastos recursos humanos de los que disponen. Se trata de un flagelo del que somos la causa y que debemos eliminar.

El caso del Estado de Punjab resulta instructivo desde este punto de vista. Los gurús sij tenían una actitud muy liberal en relación con el trabajo. Rechazaban la doctrina según la cual el mundo es una ilusión y la manera en que gestionamos el planeta en términos materiales no importa. Por el contrario, los sij subrayaban que el mundo es una realidad esencial que se debe tomar en serio. De esta concepción ha surgido una actitud sana y enérgica frente al trabajo, lo que explica en gran parte el progreso actual que se ha producido en el Estado de Punjab. La dignidad del trabajo constituye el origen del milagro de Punjab.

Tomemos las enseñanzas de la Gita: se nos pide que trabajemos sin preocuparnos por los frutos de nuestro trabajo. Ello significa que en el trabajo rendimos cuentas a algo que nos supera. Lo que importa no es tanto lo que podemos obtener del trabajo, sino más bien lo que expresamos a través del mismo. La desigualdad resulta inevitable en términos de recompensa. En el caso del trabajo como deber divino, es evidente e indiscutible que todos los trabajadores tienen el mismo valor. Pero en esa situación, el problema es que, dada la naturaleza humana, la intención individual de trabajar puede disminuir. Disociar completamente trabajo y recompensa no parece ser posible en la práctica. Intentar mantener el equilibrio entre el enfoque espiritual y el económico del trabajo puede y debe hacerse. La dimensión espiritual debe redimir incesantemente a la dimensión económica.

Con vistas a poner en práctica este principio en cualquier sociedad o cultura, es necesario educar el sentido del servicio de las personas. Sin este tipo de educación, los seres humanos preferirán que les sirvan a servir. Sólo una revolución moral y espiritual permitiría invertir esta tendencia. Al lavar los pies de sus discípulos para enseñarles el principio fundamental del servicio, Jesucristo constituye un ejemplo pertinente de ello. Este pasaje de la cultura cristiana ha tenido un impacto profundo en el mundo y de hecho se trata, por otra parte, del secreto del dinamismo histórico de esta confesión.

En nuestra ancestral cultura, la nobleza del trabajo nunca se ha puesto en duda. *Arya*, por ejemplo, significaba “trabajador noble” y *dasyu* “ladrón, parásito”. Un ashram era un lugar en el que todos trabajaban y donde la dignidad del trabajo se vivía y se practicaba, como en el caso de la vida en el ashram promovida por Gandhi, en la que el trabajo formaba parte de las normas que regían la vida.

Por otra parte, la cultura moderna occidental no está exenta de ironía. Sin una cultura del trabajo positivo, el progreso material logrado por Occidente nunca hubiera sido posible. Sin embargo, el enorme aumento del espacio que ocupa el ocio en la sociedad constituye uno de los elementos de dicho progreso, especialmente gracias a una tecnología que requiere una necesidad de maniobra limitada. Con, pongamos, de cuatro a seis horas de trabajo las personas pueden ganarse la vida. Este aumento del ocio ha

generado sus propios problemas. El exceso de la energía humana disponible no ha desembocado en la obtención de resultados productivos. De hecho, constituye el origen del creciente número de aberraciones sexuales y de la escalada de violencia en Occidente.

De forma aún más importante, el ser humano se está redefiniendo como alguien que trabaja y cuida de una serie de máquinas y aparatos. El ser humano se está subordinando a la mecánica y la tecnología.

Hablar simplemente de la dignidad del trabajo no nos ayudará en nada. Se deben emprender medidas concretas para consolidar este ideal como realidad social. En tanto que las normas y los valores sociales sean definidos de forma arbitraria por personas que no conocen verdaderamente el ámbito del trabajo, los progresos en la práctica de la dignidad del trabajo serán limitados. La educación del trabajador, una mejor toma de conciencia social de los derechos de los trabajadores y la enunciación de una base espiritual para la educación en el respeto del trabajo constituyen factores clave para lograr tal progreso. Es necesario rechazar la actual concepción, errónea, según la cual los que trabajan son despreciados y los que se comportan como parásitos tienen derecho a la gloria y los honores. Dignificaríamos el trabajo en mayor medida si considerásemos indignos a los que desdeñan el trabajo. Debemos armarnos de valor para decir que los que comen sin trabajar son ladrones, *dasyus*.

El trabajo infantil y el trabajo forzoso

Swami Dayanand, el principal promotor de los valores védicos y fundador del movimiento mundial Arya Samaj, así como el Mahatma Gandhi, que no sólo ha encarnado tales valores védicos, sino que ha hecho de ellos armas en la lucha no violenta contra el colonialismo y todas las formas de explotación, evocaron una visión moral y espiritual del desarrollo humano.

Esta visión védica se puede considerar una dura crítica al paradigma de desarrollo dominante en la actualidad, enraizado en el neocolonialismo, el consumismo y la teocracia de un mercado que exalta el beneficio obtenido a costa de explotar a las personas. Gandhi lo expresó de forma magnífica cuando sostuvo la *producción por las masas* en contra de la *producción de masas*. En efecto, defendía la *cultura industrial* por oposición a la *cultura industrial*. Inspirándose a la vez en John Ruskin y en León Tolstoi, Gandhi defendió una filosofía radical en su ensayo “A este último”, según el cual el último de los últimos, el más pobre de los pobres, el mas “indefenso y sin derechos” debería constituir el punto de partida de toda actividad de desarrollo moral y material y todo juicio posterior sobre el desarrollo debería medir la mejora o, por el contrario, la degradación, de las condiciones de vida de los pobres.

Según la tradición espiritual de los vedas, Gandhi era un escéptico incorregible y desconfiaba enormemente de la teoría de la filtración de la renta. Desgraciadamente, los gobiernos sucesivos de la India abandonaron los preceptos éticos simples de Gandhi y los sustituyeron por teorías adoptadas a alto nivel, lo que condujo a resultados desastrosos. Actualmente, la India es el país con el mayor índice de trabajo forzoso, servidumbre por deudas y trabajo infantil.

El indicio más fiable del carácter y la cultura de una sociedad es la manera en que trata a los niños, no sólo a aquellos de la población rica, sino a los niños en general. El derecho a la infancia se reconoce internacionalmente como un derecho sagrado e inalienable. En todo el mundo, el niño se celebra en la literatura como un símbolo de espontaneidad, belleza e inocencia, características que constituyen la esencia de la vida humana. La infancia es el despertar de nuestra humanidad. Unos comienzos malhadados son una pesadilla. Todos nosotros deseamos tener un buen comienzo en la vida y, sin embargo, no respetamos ese mismo deseo de los demás. Es como un enorme signo de interrogación que nos sale al paso.

El abandono o la explotación continuos de millones de niños de entre 6 y 14 años de edad ensucian la imagen de este gran país. Tales prácticas se burlan de nuestra herencia espiritual, empañan nuestro perfil cultural y comprometen nuestro dinamismo económico. Un país que permite que los niños se apaguen en la prisión del subdesarrollo, hipoteca su futuro y se condena a la pobreza generalizada. Es tiempo de atajar de forma urgente y decidida esta enfermedad crónica.

Esta situación perpetúa la pobreza e impide el progreso. Para Gandhi, el progreso de una nación se debe medir en función de la situación crítica del último de los últimos de esta sociedad. Este concepto presupone la adopción de un punto de vista espiritual. Con la escalada del materialismo, la sociedad se hace cada vez más insensible a las dificultades de los pobres e hipersensible a los caprichos de los ricos y las élites. El hecho de que en este país los gobiernos sucesivos hayan renunciado a asumir su responsabilidad con los niños de los pobres resulta trágico y lamentable. Esta situación funesta debe acabar de una vez por todas.

Es necesario crear un entorno cultural y espiritual en el que los niños no se consideren únicamente un medio de generar riqueza. Ello es posible únicamente mejorando la situación de los que viven por debajo de un umbral de pobreza y deshumanización abyecto. Mientras la vida no sea valorada ni estimada, los niños tampoco lo serán. Las niñas, por ejemplo, se desprecian en razón de la pesada carga económica que suponen. Es necesario atajar esta actitud desde su raíz, pero eso no se puede hacer hasta que no se atribuya un orden de valores diferente a las diferentes clases y castas.

Además, no se puede atajar el grave problema del trabajo infantil sin elaborar una política de salario mínimo nacional razonable y sin ponerla en práctica de forma decidida. Así, las leyes indias y las sentencias de referencia dictadas por el Tribunal Supremo de la India refuerzan el punto de vista según el cual recibir menos del salario mínimo se debería considerar una servidumbre económica y, por consiguiente, un trabajo forzoso. En consecuencia, la OIT debe vincular el trabajo decente a un salario decente para vivir. Se debería luchar contra todo sueldo inferior a tal salario como una forma de explotación salvaje y, a decir verdad, una forma contemporánea de esclavitud.

Algunas observaciones a modo de conclusión

El concepto de trabajo decente se debería apoyar en una serie de consideraciones:

- *Dios es un trabajador.* Desde un punto de vista espiritual, Dios es el que asigna el trabajo. Dios es, en efecto, el arquetipo del trabajador. En él, el trabajo se convierte en el medio de expresión del amor divino.
- *La percepción del trabajo.* El trabajo se debe considerar como:
 - (a) un medio de ser fiel a Dios;
 - (b) un medio de desarrollar y perfeccionar nuestra personalidad más que un medio de adquisición;
 - (c) un puente entre los seres humanos.Hay que crear las condiciones necesarias para la consecución de esos objetivos.
- *El concepto de comunidad.* El trabajo es el punto de encuentro de todos los seres humanos. Sus frutos deben enriquecer a la comunidad en su conjunto. Un enfoque del trabajo encerrado en sí mismo e individualista no satisface los deseos más profundos del hombre.
- *La primacía del valor humano.* No se debería determinar el valor de un ser humano en función del tipo de trabajo que realiza, como en el caso del sistema de castas. El valor humano debe prevalecer sobre el del trabajo. Todo trabajo se debe considerar un medio de desarrollo humano y de servicio social.
- *La gestión de los recursos.* El instinto de posesión socava el trabajo razonable. El problema que Marx identificó (la cuestión del excedente de valor) resulta esencial en este sentido. Los frutos del trabajo del hombre se deben considerar

recursos para toda la comunidad. El capitalismo degrada el espíritu de gestión y lo convierte en espíritu de posesión, lo que tiene unas repercusiones importantes par la teología, la sociología y la psicología del trabajo. La posesión transforma la necesidad en avidez y, por consiguiente, hace que el trabajo se convierta en explotación.

Si nos atenemos a lo esencial, el trabajo decente es el trabajo que permite a una persona ganarse la vida decentemente. Pero los seres humanos no son sólo cuerpos vivos, también tienen una personalidad compleja a la que se une toda una serie de necesidades sociales, psicológicas y metafísicas. El trabajo es fundamental para la naturaleza y el destino humanos y se sitúa en diferentes ámbitos de nuestra existencia humana. La idea del trabajo decente debería, por consiguiente, tomar en consideración las necesidades y las expectativas de los trabajadores a todos esos niveles. La clave para lograrlo es volver a adoptar una perspectiva espiritual y holística del trabajo y de lo que significa para cada trabajador, así como para la familia humana, en un ámbito global emergente.

Dignidad, autorrealización y sentido del servicio: principios y prácticas del trabajo decente

Gayatri Naraine, representante ante las Naciones Unidas en Nueva York de la Universidad Espiritual Mundial Brahma Kumaris

La Universidad Espiritual Mundial Brahma Kumaris apoya el Programa de trabajo decente de la OIT y sus objetivos relativos a la promoción de los principios y los derechos fundamentales del trabajo, el aumento de las oportunidades de empleo obtención de ingresos y la protección y el diálogo sociales. Todos esos objetivos se apoyan en una red de valores interconectados como el respeto, la responsabilidad y la justicia. El trabajo constituye inevitablemente el vehículo de los valores éticos, puesto que se trata de una actividad humana y el ser humano es un todo formado por diversos componentes que incluyen los ámbitos ético y espiritual e incluso encuentran justamente en ellos su origen. La dimensión humana del trabajo es a la vez individual y colectiva, de modo que el trabajo decente debe serlo no sólo para el trabajador sino también para la familia y la comunidad. Mientras que la base ética del trabajo decente parece ser intangible, los beneficios derivados de tal trabajo son ciertamente, sin embargo, de orden práctico. El hecho de poner a las personas en el centro del Programa de trabajo ejerce algo más que una influencia personal inmediata y positiva: permite igualmente la integración de las políticas económicas y sociales de tal manera que se conviertan en pilares que soporten el dintel de una puerta que se abre hacia un mundo mejor y no en objetivos contradictorios o secundarios.

El valor del trabajo

El trabajo es la expresión de la dignidad personal y la autorrealización. El derecho a un trabajo digno es una de las expresiones más esenciales del valor humano. Se trata del derecho a llevar a cabo acciones constructivas y determinadas, por lo que el trabajo es una de las características esenciales de la identidad humana. Negar ese derecho a los demás es negar su dignidad y privar a la sociedad de las ventajas que representa su potencial. Un trabajo adecuadamente remunerado permite al individuo satisfacer sus necesidades fundamentales y las de su familia. Un trabajo no remunerado, que se lleva a cabo por ejemplo en el círculo familiar o tiene carácter voluntario, constituye una de las mayores expresiones de las cualidades personales y el compromiso con una causa que supera al individuo. El trabajo desempeña asimismo un papel importante en el desarrollo y el perfeccionamiento de la persona a través de la expresión y la puesta en práctica de sus competencias, sus conocimientos y su potencial.

Sin embargo, el trabajo no dignifica si conlleva la explotación o la discriminación, o si la individualidad de una persona, sus esfuerzos y su compromiso no se reconocen en su justa medida. Cada individuo tiene una identidad y una existencia bien distintas y cada uno de nosotros es un actor de una fase de la vida que incluye también a otros muchos actores. De este modo estamos vinculados los unos a los otros. Entablamos relaciones y efectuamos intercambios con otras personas físicas o jurídicas como la familia, la comunidad, el gobierno, el Estado o la sociedad mundial. En esas relaciones el trabajo representa una fuerza creadora y duradera. La salud y el bienestar comunes de toda la sociedad dependen, por consiguiente, en gran parte de la medida en que tales relaciones laborales y los derechos y responsabilidades aparejados a ellas se basan en consideraciones éticas. Por otro lado, una sociedad se enriquece con la contribución creadora y la participación productiva de hombres y mujeres que aplican su talento y sus competencias a diferentes disciplinas. Para un individuo, ser parte integrante de una sociedad optimiza la materialización de sus esfuerzos y aumenta su sentimiento de satisfacción y de estima personales.

Un déficit de decencia: demasiadas ideas falsas

A pesar de los formidables éxitos logrados, la imagen de la sociedad se ha empañado debido a las prácticas laborales abusivas y las aspiraciones profesionales no satisfechas. Entre las numerosas divisiones que comporta el mundo globalizado, existe una en el ámbito del trabajo: mientras que algunos se lamentan de la cantidad de trabajo, la tensión, el estrés y la presión que genera el agotamiento por cansancio excesivo y que comporta alteraciones de la vida personal, familiar y social, muchos otros, millones de ellos, serían felices si tuviesen aunque sólo fuese una pequeña parte de ese trabajo y de la remuneración que le acompaña.

Existe un déficit de trabajo decente. Ello significa que existe un déficit de justicia social y de voluntad política y que demasiados trabajadores de la economía informal todavía se encuentran privados de reconocimiento o de identidad jurídica. La raíz de las desigualdades sociales y económicas se puede encontrar en unos conceptos equivocados del trabajo y en las representaciones erróneas que existen del trabajo y el valor del ser humano. En un mundo de pobreza material en el que, a pesar de todo, los recursos humanos abundan, el hecho de que las personas no tengan un trabajo decente significa que de alguna manera se les ha excluido. El trabajo forzoso y la servidumbre por deudas, la esclavitud, la inferioridad de las mujeres y el trabajo infantil son completamente incompatibles con el valor humano y deberían figurar en los libros de historia en el capítulo de “lo que no se debe hacer y es inaceptable”. Parecería lógico esperar que los textos sagrados describiesen a los trabajadores como “los guardianes del jardín” o los “administradores del mundo”. Sin embargo, las escrituras o las ideas religiosas a veces se han malinterpretado para justificar unas prácticas

de trabajo abusivas y deshumanizantes y se ha llegado a afirmar que tales prácticas tenían un aspecto positivo, ciertas ventajas o algún tipo de valor y que las personas que llevaban a cabo tal trabajo eran más santas o que era el destino que se les había reservado (como, por ejemplo, la discriminación de las mujeres por “motivos religiosos”).

Una actitud de desprecio y despersonalización de los trabajadores, a los que se trata como un medio para enriquecerse, hacen del trabajo una experiencia inhumana e indigna para gran número de personas. Aún queda mucho por decir sobre una economía justa, libre y abierta, pero no debemos permitir que las fuerzas materialistas hagan de la economía de mercado una sociedad de mercado y que los seres humanos se valoren únicamente en términos económicos. Se ha dicho que tratar a una persona con amabilidad y sin segundas intenciones económicas significa encontrar la respuesta a todas las cuestiones económicas.

Lo que es cierto es que dividir el mundo por razones económicas utilizando las castas como principio de organización para estructurar a la sociedad constituye una forma particularmente evidente de trabajo indecente que puede tener consecuencias desastrosas para el bienestar de toda la sociedad. He aquí lo que el Mahatma Gandhi decía sobre “la economía de la justicia”:

La verdadera economía no milita jamás contra las normas éticas más elevadas, al igual que toda verdadera ética, para ser digna de ese nombre, debe ser al mismo tiempo una buena economía. Una economía que inculca el culto del Mal y que permite a los fuertes acumular riquezas en detrimento de los débiles es una ciencia falaz y funesta. Extiende la muerte. La verdadera economía se alía con la justicia social, favorece el bien de todos los individuos, incluidos los más débiles, por igual y resulta indispensable para llevar una vida decente.

Trabajar significa cuidar y compartir

Para garantizar a todos un trabajo decente es necesario no sólo poseer un espíritu de inclusión, de equidad y de equilibrio, sino también reconocer la identidad de todos y llegar a las poblaciones marginadas y sometidas a abusos para integrar a todos los individuos en una comunidad activa de cooperación caracterizada por los cuidados mutuos y la distribución entre todos los miembros. Las condiciones de trabajo, entre las que se incluyen los horarios, deben ser humanas y todo trabajo debería ser adecuadamente remunerado o reconocido. Las prácticas laborales, por otra parte, deben seguir los valores éticos y promover unas relaciones de respeto así como la responsabilidad social y medioambiental. El trabajo en sí mismo debería ser variado y productivo y debería permitir a los trabajadores controlar su tiempo y sus capacidades mentales y disponer de la libertad de asociarse entre sí.

Los gobiernos pueden contribuir a la construcción de tal sociedad emprendiendo medidas para crear un entorno social y empresarial que atraiga las inversiones adecuadas y la

libre y justa circulación de los capitales, bienes y mano de obra. La acumulación de riqueza hace que un individuo o una empresa sean responsables en relación no sólo con los accionistas, los inversores y los empleados, sino también con la sociedad en la que se acumulan los beneficios. El trabajo y sus beneficios se deben repartir de forma justa con toda la sociedad. Los individuos, por su parte, deben también estar preparados para ayudarse a sí mismos tomando la iniciativa de buscar activamente trabajo y mejorar sus competencias. Al proporcionar trabajo a los que buscan un empleo, se debe intentar considerar a los desempleados más como socios potenciales de desarrollo que como beneficiarios pasivos e impotentes de ayudas sociales o de obras de beneficencia. Su situación se atribuye típicamente en mayor medida a un mal gobierno, una discriminación institucionalizada o a desigualdades estructurales más que a una falta de aptitudes.

Un diálogo real en el seno de los gobiernos, los medios empresariales y los trabajadores entre otros, así como entre estos interlocutores sociales, ayudaría a que se reconociesen las perspectivas, las aspiraciones legítimas y las necesidades de todos los actores en el seno de la sociedad civil. Los lugares de trabajo y los lugares públicos de reunión se deben convertir en espacios fértiles en los que no se tengan en cuenta las jerarquías y en los que todas las voces se dejan oír. Ello permitiría hacer hincapié sobre el hecho de que cada eslabón de la cadena de trabajo es importante y debería reconocerse como tal con vistas a reforzar y construir la capacidad de actuar.

Todo ello nos conduciría a concebir de forma diferente la globalización, como creación de una familia unificada, un vínculo ininterrumpido de compasión y de interés por los otros. En ese tipo de mundo global, la miseria humana que afecta a una parte de los miembros de la gran familia de los hombres debe ser absolutamente inaceptable para los demás miembros, quienes deben realizar todos los esfuerzos necesarios para restablecer el bienestar, la paz y la prosperidad en toda la familia con vistas a tender hacia un todo bien integrado. Debemos estar dispuestos a escuchar nuevas voces, no sólo las de las personas cultivadas y los supuestos “expertos”, sino también las voces que se alzan en las comunidades, las voces de los hombres y las mujeres corrientes, en las ciudades, los pueblos y las aldeas.

El retorno a la noción de servicio

Numerosas personas llevan a cabo actividades significativas y constructivas pero que, en la mayoría de los casos, no se reconocen ni se remuneran, a pesar de su evidente contribución al bien común de la sociedad. En el seno de diferentes tradiciones religiosas, el trabajo se ha descrito como un servicio, una oración, un sacrificio y una purificación. En este momento, sería necesario un retorno a la noción de servicio que nos haga comprender que el trabajo

puede tener un valor y una utilidad social que se miden en términos diferentes de lo exclusivamente económico y monetario. Un trabajo de esas características es, por consiguiente, un servicio que se ofrece a los demás, a la comunidad, la sociedad o la humanidad en su conjunto y que permite a las personas ser autosuficientes y alcanzar la perfección y la dignidad a través de la expresión de su capacidad innata de creación y de don.

En su artículo titulado “Elevation and the positive psychology of morality”, Jonathan Haidt, de la Universidad de Virginia, nos hace partícipes de un estudio llevado a cabo con sus estudiantes sobre el sentimiento de “elevación”. El Sr. Haidt les mostró una película sobre la Madre Teresa de Calcuta y comprobó que “estaban más dispuestos a declarar que deseaban ayudar a los demás, ser mejores ellos mismos, relacionarse con los demás... y desarrollar competencias y relaciones que les ayudasen a largo plazo”. El servicio no tiene nada que ver con una caridad y unos dones que se ofrecen por un sentimiento de culpa. El servicio consiste en realizar una labor de voluntariado sin esperar una recompensa material o satisfacer algún interés a cambio. Se trata más bien de un acto motivado por la conciencia de la existencia del otro y el reconocimiento de que se nos recompensará por haber llevado a cabo tal acto en forma de elevación espiritual o de generosidad del espíritu que no se pueden medir con ningún instrumento material. Tal dimensión del servicio altruista se debe incluir en el trabajo remunerado para llegar a una “revalorización equilibrada de la naturaleza y el potencial humanos”. Ello mostrará igualmente de forma clara cómo las personas son buenas, amables, respetuosas y compasivas con los demás, no sólo en sus propias comunidades, sino también en comunidades diferentes.

El servicio es una religión universal. El servicio consiste en dar algo de sí mismo y dedicar el tiempo a tareas más importantes de forma voluntaria. Sin embargo, estar al servicio de millones de personas marginadas por la falta de trabajo o por la carencia de recursos, que van perdiendo poco a poco el respeto de sí mismas y la dignidad, requiere humildad y elevación.

Por consiguiente, el servicio se refiere a las relaciones que las personas entablan entre sí, con Dios, con el tiempo, la naturaleza y el mundo que les rodea. Uno de los papeles esenciales del trabajo será siempre generar una recompensa financiera, pero ésta sólo se debe considerar un medio de lograr una calidad de vida mejor para el individuo y su familia y no como una finalidad en sí misma. Añadir la dimensión del servicio al trabajo situará a las personas en el corazón mismo de esa actividad, lo que les proporcionará un sentido y un propósito del que a menudo aparentemente carecen. En efecto, el trabajo sólo tiene, a fin de cuentas, un rostro humano y una dignidad si el valor y la dignidad del trabajador son reconocidos, incluso por parte del propio trabajador.

La dignidad es un valor intrínseco

La Declaración Universal de los Derechos Humanos constituye un punto de referencia para todos los esfuerzos que realizamos y que tienen por objeto defender la dignidad humana. Recoge las normas que debemos respetar para apoyar o fomentar el espíritu de la dignidad humana, expresando claramente en sus diferentes artículos los derechos que tal dignidad confiere a todos los seres humanos. La Declaración no especifica la naturaleza de la dignidad, pero, si se debe proteger, merece la pena examinar justamente la naturaleza y el origen de la dignidad y el valor humanos.

Todos los hombres están dotados de facultades como la razón, las pasiones y el espíritu, además de poseer una serie de aptitudes físicas, competencias y talentos. Por consiguiente, todos nosotros nacemos con un inmenso potencial, pero, sin una conciencia de nuestro propio valor, dicho potencial no podrá nunca explotarse de una forma verdaderamente plena. Las personas que se sienten útiles ellas mismas y que efectivamente lo son a los ojos de las personas que les rodean tienen más oportunidades de encontrar una manera de expresar sus cualidades innatas y también de reconocer esas mismas cualidades en los demás.

Una persona realizada es una persona que es consciente de la dignidad inherente a su propia persona y de la dignidad de los otros. Tal persona sabrá que la dignidad es un valor intrínseco de su ser, que no procede del mundo, sino que tiene un origen que trasciende a todo lo que es físico. Las religiones no dignifican, sino que únicamente nos recuerdan nuestras propias verdades. Las declaraciones, las convenciones y demás documentos jurídicos subrayan la importancia de defender la dignidad de los individuos y crean las condiciones que permitirán hacerlo, pero no pueden otorgar tal dignidad. La forma en la que la sociedad funciona actualmente parece ser a menudo una conspiración contra la conciencia que cada individuo tiene de sí mismo como persona naturalmente dotada de un valor y una dignidad determinados. Por el contrario, a veces se sobreentiende que la dignidad se debe adquirir o que es otorgada por la sociedad únicamente a los ricos o a los que ocupan una posición influyente o a los que están dotados de alguna autoridad. El trabajo constituye, de este modo, una expresión de nuestro valor y no su fundamento. En realidad, todo individuo tiene derecho a saber que la dignidad es inherente a lo que significa el ser humano y todas las personas tienen la responsabilidad de velar por que tal derecho espiritual se respete y se exprese.

Las personas elaboran a menudo el sentido de su identidad en relación con sus interacciones con los demás. Por consiguiente, no es sorprendente que muchos fundamenten su identidad en factores como el trabajo, la etiqueta, la vestimenta, la nacionalidad, el color de la piel, el género, la edad, el estrato social, las ideologías y la riqueza. Dado que tales

factores son, en cierta medida, de naturaleza transitoria, tal sentido de la identidad necesita una atención, educación y protección permanentes. Se dedican, por consiguiente, muchas energías a la construcción y defensa de tal identidad. Cuando las personas se identifican con las condiciones exteriores o los papeles que representan, se sienten inevitablemente inferiores o superiores a los demás y, en consecuencia, no sienten un respeto auténtico por sí mismos. Toda persona consciente de lo que significa el ser humano sentirá que tiene un derecho natural a llevar una vida digna, en la que se satisfagan todas las necesidades fundamentales y los derechos humanos. Por el contrario, cuando un individuo se encuentra oprimido o se ve obligado a vivir en condiciones degradantes, experimenta un sentimiento de humillación y su dignidad se resiente enormemente de ello. Sin embargo, dado que la dignidad es inherente al ser humano, no podrá arrebataarse nunca del todo al individuo en tanto que éste conserve su dignidad interiormente. Ser conscientes de que la dignidad es intrínseca al ser humano puede, en consecuencia, proporcionar valor y esperanza y ser un instrumento poderoso para ayudar a superar indignidades como el desempleo, la pobreza y la pérdida de libertad u oportunidades.

El trabajo representa una gran parte de lo que somos, pero somos seres humanos antes que trabajadores. Seguir siendo fieles a nosotros mismos requiere que nuestras acciones, incluido el trabajo, sean una fiel expresión de la verdad fundamental según la cual cada uno de nosotros es un ser espiritual por naturaleza, así como que sean compatibles con dicha verdad. Gracias a esta identidad común, todos nosotros compartimos los derechos universales y podemos reivindicar nuestra pertenencia a una familia humana. El espíritu de fraternidad que se deriva de ello y al que el artículo 1 de la Declaración de Filadelfia hace referencia precisa que nuestras relaciones, personales, laborales o de otro tipo, se basan en valores éticos.

Colocar a las personas en el centro del trabajo decente

El déficit de trabajo decente refleja una carencia en el espíritu humano en general y una pobreza de valores que equivale a una falta de respeto por la dignidad intrínseca de las personas como individuos o como miembros de una colectividad. Por consiguiente, resolver el problema implica tanto realizar una elección moral como formular nuevas políticas y nuevos programas económicos y sociales.

La verdadera cuestión es saber cómo aplicar y poner en práctica el sistema de valores implícito que subyace al derecho al trabajo decente. En este sentido, al poner en práctica un marco conceptual y definir objetivos ya se ha avanzado bastante. El derecho al trabajo se garantiza en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y nos hemos puesto de acuerdo en gran medida sobre qué características y prácticas de los diferentes tipos de trabajo son aceptables y cuáles no lo son.

Sería conveniente que en la próxima etapa se crease un grupo de trabajo que reuniese a representantes de tradiciones religiosas y espirituales, así como a una serie de organizaciones de trabajadores y otras personas implicadas. Las prioridades de tal grupo de trabajo serían las siguientes:

- estudiar atentamente cuáles son los valores que subyacen al trabajo decente opuesto a cualquier otro tipo de trabajo, formulando claramente la definición de trabajo decente y trabajo indecente y la relación existente entre ambos, así como los valores y la falta de valores correspondientes. Consideramos que, en resumen, concentrar nuestra atención sobre los factores humanos permite distinguir el trabajo decente de las demás formas de trabajo;
- identificar una base común para tales factores humanos, en concreto para los valores éticos y la naturaleza del espíritu humano que constituye la esencia del individuo. El consenso en relación con tal base permitiría sentar unas bases sólidas para elaborar un modelo de trabajo decente que reconozca no sólo que las personas deben colocarse en el centro de las prácticas y programas laborales y constituir los beneficiarios de éstos, sino también que la espiritualidad constituye el núcleo de lo que significa realmente el ser humano. Ello constituiría, por consiguiente, la base de un sentido compartido de la identidad y el reconocimiento mutuo;
- considerar los diferentes elementos que permiten expresar tales valores en el ámbito del trabajo y establecer una serie de vínculos entre valores, políticas y derechos;
- establecer unas normas comunes basadas en valores que ayuden a los individuos no sólo a definirse y evaluarse y a hacer lo mismo con su trabajo, sino también a expresarse refiriéndose más a su dignidad inherente y a sus valores que a su riqueza, salario u otras condiciones y circunstancias físicas exteriores; Ello restituirá al trabajo el espíritu olvidado del mismo y propondrá principios y normas significativos y adecuados que permitirán calibrar la decencia del trabajo;
- retornar al sentido del servicio e integrarlo en el trabajo remunerado.

Indicadores espirituales basados en valores

Ciertamente, elaborar unos indicadores espirituales basados en valores que sean completos, generalmente admitidos y evaluables constituirá una labor a largo plazo. Sin embargo, se supone que tales indicadores servirían de brújula fiable para realizar unos esfuerzos sensatos a largo plazo que beneficiasen realmente a los individuos. En efecto, los puntos de vista empiezan a coincidir de forma significativa en este sentido y los signos de la aparición de una ética global, basados en una serie de valores comunes, son evidentes. Las sociedades, los gobiernos y los mercados pueden funcionar correctamente porque se basan en determinadas

cualidades morales como la confianza, la justicia, el respeto, el tratamiento justo, la responsabilidad, la solidaridad y la honradez. Tales valores constituyen la base de todos los objetivos que pretenden fomentar el trabajo decente y construir un mundo mejor.

El trabajo decente: una perspectiva budista

Damien Keown, responsable de la enseñanza del budismo en el Departamento de Estudios Históricos y Culturales del Goldsmiths College, Universidad de Londres

La presente reflexión aporta una serie de respuestas a cinco preguntas relativas al trabajo decente. La respuesta a la primera pregunta será bastante más extensa que las otras cuatro, puesto que proporciona también una introducción general a la perspectiva budista sobre el trabajo.

1. *¿El trabajo decente encuentra un eco en su tradición religiosa (si es así, de qué forma), en concreto en relación con:*

(a) el valor ético del trabajo, considerando los derechos y deberes de los individuos, de la comunidad y del Estado y

(b) la forma en que el trabajo crea vínculos y, por consiguiente, construye la sociedad (en el lugar de trabajo, en el seno de la familia o en la comunidad)?

Tras haber enseñado durante 45 años, Buda falleció de forma apacible tras un breve periodo de enfermedad a la edad de 80 años, hacia finales del siglo IV a.C., y sus últimas palabras son especialmente pertinentes en relación con el tema que nos ocupa. Según las primeras escrituras, las últimas palabras de Buda fueron “*appamādena sampadetha*”, que quiere decir “esforzaos con aplicación” o “trabajad concienzudamente”. Tales palabras tal vez pueden parecer sorprendentes dada la concepción ampliamente difundida del budismo como creencia quietista o apartada del mundo cuyos fieles pasan la mayor parte de sus vidas en un estado de abstracción meditabunda. Este estereotipo, como muchos otros, es engañoso. En realidad, el budismo considera el trabajo, definido como cualquier actividad manual o intelectual productiva, como una dimensión central de la vida humana y el principal instrumento de la educación personal y el progreso humano.

¿Qué quería decir Buda invitando a los que le rodeaban a trabajar concienzudamente? ¿Trataba simplemente de exhortar a sus monjes a continuar con sus deberes monásticos con renovado vigor? Eso parece poco probable, porque, cuando Buda murió, a su alrededor se encontraban tanto los habitantes del pueblo como los monjes que viajaban normalmente con él. Su exhortación al trabajo concienzudo debería, por consiguiente, comprenderse más bien como algo dirigido a la sociedad en su conjunto y no simplemente a la élite monástica. Al mismo tiempo, Buda pensaba ciertamente sobre todo en la dimensión religiosa del trabajo.

No era un político ni un economista, sino un filósofo itinerante y un maestro religioso. Por otra parte, no ejercía una profesión laica, pero su vida, según las escrituras, giraba en torno al trabajo y las actividades destinadas a elevar continuamente el nivel moral y espiritual de la sociedad en la que vivía.

La sociedad en la que su influencia se dejó sentir fue en primer lugar la de los creyentes budistas, conocidos en las primeras fuentes como la “comunidad (*sangha*) de las cuatro direcciones” que reunía a los cuatro grupos sociales (los monjes, los religiosos, los laicos y las laicas). La sociedad fuera de esta comunidad budista era la de las castas, un sistema rígido de estratificación social que existía desde hacía alrededor de mil años antes de la llegada de Buda. En el sistema de castas, el trabajo de cada individuo se encuentra determinado en función de la casta a la que se pertenece. Ello significa que el trabajo, más que expresar la dignidad del ser humano, se impone a este último por casualidad en virtud de su nacimiento, de forma arbitraria y rígida, lo que obliga a menudo a los individuos a trabajar en condiciones próximas a la esclavitud. El sistema de castas, así como las estructuras sociales jerárquicas y represivas que derivan de él, son deshumanizantes en el sentido de que subordinan el individuo al trabajo que realiza y no al contrario. Buda criticó el sistema de castas a lo largo de toda su vida y su exhortación al trabajo asiduo se debe comprender como la voluntad de hacer de lo que se ha denominado la “dimensión subjetiva”, según la cual un individuo libre y consciente elige el trabajo que le permite expresar su humanidad, una prioridad, por oposición a la “dimensión objetiva” que se mide simplemente en relación con los bienes materiales producidos. Se podría afirmar que en el sistema de castas el hombre está hecho “para trabajar”, puesto que el individuo se encuentra subordinado a su ocupación. En la doctrina budista, sin embargo, el trabajo está “hecho para el hombre” y se impregna de su renovación y su desarrollo espirituales.

En las estructuras sociales represivas como el sistema de castas el trabajo funciona como una barrera que fragmenta y divide a la comunidad humana, limita las oportunidades y aísla a los individuos los unos de los otros. Por el contrario, en el budismo, el trabajo se considera un elemento que une a las personas haciendo de ellas amigos o compañeros de fatigas que trabajan para promover el bien común. Buda reconocía que los individuos se encuentran vinculados los unos a los otros a través de una red de relaciones recíprocas. En el *Sigālovāda Sutta*, ilustra todo esto recurriendo a la metáfora de las seis direcciones (norte, sur, este, oeste, cenit y nadir), que representan a los amigos y compañeros (el norte), las enseñanzas (el sur), los padres (el este), la esposa y los hijos (el oeste), los maestros religiosos (el cenit) y los servidores, trabajadores y ayudantes (el nadir). El individuo se sitúa en el centro de todas ellas y contrae una serie de obligaciones con cada uno de tales grupos.

El rechazo del sistema de castas no es incompatible con el reconocimiento de la necesidad de especialización de la mano de obra humana. La división general de la sociedad, prevista por el budismo, en laicos y monjes constituye un ejemplo general de la división del trabajo mencionada. En el seno de la primera comunidad laica de los fieles de Buda se mencionan diversas profesiones: médico, comerciante, contable, prestamista, artesano, soldado, administrador, etc. En el seno de la comunidad monástica misma se produce una división entre los que se especializan en el estudio de la transmisión de las escrituras y las enseñanzas (*ganthadhura*) y los que dedican su tiempo a la meditación y los ejercicios espirituales (*vipassanādhura*). Al contrario de lo que sucede en el sistema de castas, sin embargo, esas especializaciones se eligen en función del temperamento, las aptitudes y la idoneidad de la persona en relación con la ocupación en cuestión y como medio para que los individuos desarrollen su talento y sus aptitudes.

En la sociedad contemporánea son necesarias numerosas y variadas nuevas especializaciones, por ejemplo en ciencias, informática e ingeniería. Sin embargo, desde la perspectiva sobre el trabajo decente, el budismo nos recuerda, con las otras religiones, que el trabajo no constituye únicamente una actividad secular rutinaria cuyo valor es puramente pecuniario. El trabajo se debe colocar en el contexto de lo que se podría denominar una teología del trabajo dentro de la cual constituye un medio para lograr una finalidad más importante que se encarna progresivamente en el mundo a través de los esfuerzos que realizan hombres y mujeres.

Desde el punto de vista budista, esta finalidad a largo plazo implica que se debe forjar una comunidad humana global mediante acciones motivadas por el amor (*karunā*) sobre la base de la comprensión (*prajñā*). Aunque no exista un dogma sobre la naturaleza del trabajo en las primeras escrituras budistas, encontramos en el budismo Mahāyāna, que aparece algunos siglos más tarde, los comienzos de una posible metafísica del trabajo en la cual los budas, y más a menudo los santos budistas (*bodhisattvas*) se describen trabajando sin descanso, una vida tras otra, para alcanzar el objetivo de la iluminación universal para todos los seres. Empiezan por hacer el juramento de no flaquear ni cejar en su empeño hasta que todos los seres hayan alcanzado el nirvana, el *summum bonum* budista. Constituye el objetivo último del trabajo, el bien común trascendente hacia el que se orienta toda actividad del trabajo humano, por muy banal que éste pueda ser.

En este sentido, el budismo comparte con las religiones teístas el concepto de trabajo dotado de un fin último espiritual. Sin embargo, difiere de algunas de ellas porque no basa la obligación del trabajo en la vocación de la humanidad por administrar el orden natural y dominar sobre los órdenes inferiores de la creación. En el budismo, la naturaleza se ve menos como la materia prima depositada sobre el banco de trabajo del hombre, que le dará forma en

función de sus necesidades, que como la matriz de la que él mismo ha surgido y a través de la cual se encuentra vinculado orgánicamente a las demás formas de vida. En determinadas escuelas de Asia Oriental, esos lazos abarcan a la vez la naturaleza inanimada y el mundo de los seres vivos que pueblan los reinos animal, humano y divino, de conformidad con la cosmología budista tradicional. En un análisis final, sin embargo, el trabajo para todas las escuelas budistas constituye una dimensión personal, social y trascendental y se considera siempre potencialmente como un acto de colaboración o de solidaridad universal.

2. ¿Su concepción de los valores fundamentales se encuentra reflejada en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, que, en el Programa de trabajo decente, sirven de núcleo social a la economía mundial? Los elementos clave de la Declaración son los siguientes:

- (a) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;*
- (b) la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;*
- (c) la eliminación efectiva del trabajo infantil;*
- (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.*

La libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva revisten una importancia fundamental si los trabajadores quieren defender sus intereses en los diversos sectores. Tales organizaciones pueden desempeñar un papel esencial en la lucha por la justicia social. Sin embargo, es necesario recordar que los objetivos de tal lucha se subordinan al bien común de la sociedad en sentido amplio y no son objeto de una batalla en la que una clase o grupo social pretenden dominar a los demás.

El trabajo forzoso u obligatorio es deshumanizante y hace del lugar de trabajo un campo de trabajo. Actualmente existen muchas personas en esta situación, en concreto en los países ocupados o no democráticos. Tal situación no puede ser aceptable en modo alguno.

La eliminación del trabajo infantil constituye un objetivo importante. El trabajo corona un proceso de humanización que inicia en los primeros pasos de la educación. Los niños deben ir al colegio para poder elegir con conocimiento de causa en relación con las carreras profesionales y el mundo laboral. El trabajo infantil actúa como una especie de cortocircuito de esta fase necesaria y arruina la vida de los niños puesto que priva a los jóvenes de una formación necesaria para desarrollar su verdadera vocación potencial. Buda fijó la edad mínima necesaria para una incorporación plena en la vida monástica en los 19 años. Con ello se sobreentiende que, para iniciar cualquier profesión es necesario un cierto grado de juicio y madurez que los niños y los jóvenes no poseen. Forzar prematuramente a

los niños a trabajar significa paralizar el potencial que hubiesen podido explotar para su desarrollo profesional posterior.

La eliminación de la discriminación constituye una exigencia fundamental de justicia. La discriminación por motivos de raza, color de la piel o género supone la incapacidad de respetar la dignidad de las personas y constituye una violación de los derechos humanos fundamentales. Como ya se ha mencionado, Buda rechazó la discriminación institucionalizada del sistema de castas y la discriminación en el lugar de trabajo sería inaceptable para los budistas por los mismos motivos.

3. *¿Qué opina, en relación con su tradición religiosa, sobre los cuatro objetivos estratégicos fijados por la OIT para la consecución de la meta del trabajo decente, que son:*

- (a) promover la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo;*
- (b) crear nuevas oportunidades de empleo e ingresos para hombres y mujeres;*
- (c) propagar la protección social y mejorar la seguridad en el trabajo;*
- (d) promover el diálogo social sobre el trabajo entre los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y los demás interlocutores de la sociedad civil.*

Un juicio budista sobre los cuatro objetivos estratégicos de la OIT podría comenzar subrayando que parece que no existe nada en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo que suscite la oposición del budismo y que los puntos con los que el budismo coincide son numerosos. Ello implica que la promoción de la propia Declaración (objetivo a) y su promoción en términos de diálogo entre los gobiernos, empleadores y trabajadores (objetivo d)) constituyen objetivos deseables para concienciar sobre la importancia del trabajo decente. Los dos objetivos tendentes a crear nuevas oportunidades de empleo e ingresos (objetivo b) y a propagar la protección social y mejorar la seguridad en el trabajo (objetivo c) son loables por ofrecer posibilidades de empleo y garantías a los trabajadores.

Se podría subrayar que tales objetivos son totalmente laicos y no se refieren de ningún modo a la dimensión del trabajo que podríamos calificar de “trascendental”. Una perspectiva religiosa podría insistir sobre esta dimensión. Por ejemplo, en el budismo, el trabajo realizado por un monje se considera la mayor y mejor forma de trabajo, puesto que expresa los ideales espirituales más intensamente que cualquier otra ocupación. Sin embargo, los cuatro objetivos estratégicos no parecen tener relación con tal ocupación. Tal vez se deberían completar añadiendo otro objetivo, a saber, que el trabajo debe tener un sentido y tender hacia la autorrealización del trabajador, en lugar de constituir simplemente un “empleo”. En

Occidente, numerosas personas tienen empleos estables y bien remunerados y trabajan en excelentes condiciones y, sin embargo, se confiesan insatisfechas y descontentas. Sus sueños no giran en torno a la búsqueda de un trabajo decente, sino que consisten, más bien, en “abandonarlo todo” para adoptar un estilo de vida alternativo.

4. ¿Qué valores apoyan y relacionan tales objetivos en su tradición religiosa? ¿Cómo calificaría la naturaleza de las relaciones entre esos objetivos? ¿Se podría considerar la posibilidad de clasificarlos por orden de prioridades? ¿Es posible perseguirlos de forma simultánea?

Los valores del budismo que subyacen y vinculan entre sí a los objetivos mencionados anteriormente ya se han puesto de manifiesto anteriormente, en concreto en la respuesta a la primera pregunta. Tales valores se fundamentan sobre la base de dos elementos igualmente importantes: a) la dignidad de la persona y b) la concepción del trabajo como medio de poner en práctica progresivamente los valores materiales y espirituales que encarnan el bien común. En lo que respecta a la naturaleza de la relación entre los cuatro objetivos, se puede observar que dos de ellos tienen que ver con la promoción (a y d) y los otros dos son de naturaleza práctica (b y c). Saber si se pueden clasificar por orden de prioridades depende de la misión de la OIT y de sus prioridades y recursos. Los objetivos parecen estar ampliamente relacionados entre sí y tal vez sería mejor intentar ponerlos en práctica de forma simultánea y no independiente.

5. ¿Qué pasos es necesario dar hacia una base común para crear una coalición de grupos de interés con vistas a lograr la consecución del objetivo del trabajo decente? ¿Qué actividades y programas propondría para poner en práctica esta cooperación?

En lo que se refiere a la base común para una coalición de grupos de interés, existen diferentes ejemplos en los países budistas que podrían ser instructivos al respecto y ponen en tela de juicio de alguna manera la hipótesis según la cual, por una parte, los grupos de interés son definidos únicamente en virtud de las categorías de empleadores, empleados y gobiernos y, por otra parte, el trabajo decente significa únicamente empleo remunerado. Uno de esos ejemplos es el movimiento *Sarvodaya Shramadana* de Sri Lanka que, desde sus inicios hace cuarenta años, se ha convertido en el movimiento para el desarrollo de las comunidades más importante del mundo. Actualmente, más de 11 600 localidades se encuentran activamente implicadas en los proyectos de *Sarvodaya* y alrededor de un tercio de las localidades de Sri Lanka cuentan con su propia sociedad *Sarvodaya* independiente.

El movimiento descansa en la reunión de los esfuerzos de las aldeas y comunidades locales para la construcción de carreteras, canales de irrigación y escuelas y para el suministro de equipos básicos. Se anima a los individuos y grupos de interés implicados a aunar esfuerzos, en el seno de una serie de redes de ayuda mutua, para avanzar hacia la construcción de sociedades de las que se haya eliminado la pobreza y la escasez. El modelo tripartito de las relaciones profesionales adoptado por la OIT hace de los gobiernos, empleadores y sindicatos los principales actores de la cooperación. Esta estructura ha sido la adecuada para la cooperación en las sociedades industriales, pero empieza a quedarse atrás debido al crecimiento del sector servicios y la disminución del número de trabajadores sindicados. Por el contrario, en la organización *Sarvodaya* no existen patronales, empleados, sindicatos ni representantes del gobierno. El objetivo espiritual subyacente al movimiento, según las palabras de A. T. Ariyaratne, su fundador, en el discurso pronunciado con ocasión de la entrega del Premio Gandhi de la paz, es “una transformación total de la conciencia humana”, necesaria para “el progreso de la humanidad hacia la paz y la justicia”. Para el fundador del movimiento, es necesario luchar contra la violencia estructural que oprime a las poblaciones pobres en el mundo de forma no violenta, lo que requiere una transformación de las relaciones humanas para que se vean inmersas en la bondad y el amor (*metta*). Según sus propias palabras, “*metta*, o la caridad hacia todos los seres sensibles, es la conciencia espiritual fundamental que puede transformar el conjunto de las relaciones humanas de forma que éstas giren en torno a la no violencia de pensamiento, palabra y obra”. Tal vez este propósito pueda parecer utópico. Sólo el tiempo dirá si el proyecto continuará su camino. En todo caso, tal propósito ilustra una perspectiva budista característica sobre la forma en que se pueden formar las coaliciones y deja entrever una alternativa a las luchas por el poder entre los grupos de interés convencionales, a menudo demasiado arraigadas en el dogma político e ideológico que impide la promoción del trabajo decente en lugar de favorecerla. La estrategia de *Sarvodaya*, el menos, coloca los valores religiosos en el centro de la cooperación, mientras que en el modelo actual de la OIT tales valores se subordinan a una serie de objetivos de carácter no religioso.

El trabajo en la tradición judía

François Garaï, rabino, Comunidad Israelí Liberal de Ginebra

La tradición judía

Nuestra tradición se articula alrededor de dos ejes: la tradición escrita y la tradición oral. La primera está formada por el Pentateuco, los cinco libros atribuidos a Moisés, libros que habría escrito siguiendo el dictado del propio Dios, y más generalmente la Biblia judía. El Pentateuco también se denomina *Torá*, que quiere decir “enseñanza”. Por otra parte, la tradición oral se ha desarrollado a partir de la tradición escrita durante siglos. Tal tradición oral se compone de los comentarios rabínicos y la jurisprudencia judía hasta nuestros días. Evidentemente, es necesario tomar en consideración la realidad histórica, puesto que nuestra tradición cubre un periodo de varios milenios y las condiciones, tras una lenta evolución, se han modificado en las últimas décadas. En los países occidentales, dicha transformación ha sido radical y la aceleración de los cambios también ha afectado al resto del mundo.

La tradición judía y la noción del trabajo

El concepto de trabajo se expresa en hebreo con dos términos diferentes. El primero, *melakhá*, tiene la misma raíz que la palabra utilizada para designar al enviado de un rey, *mal'akh*, y también se emplea para hacer referencia a los ángeles al servicio de Dios. El segundo término es *avodá*, que significa “servicio divino” y expresa a la vez la relación entre los individuos y Dios y el papel que los seres humanos pueden desempeñar en el perfeccionamiento del mundo. *Avodá* también puede ser el trabajo de un empleado y el servicio en el Templo, y se utiliza desde hace poco tiempo para referirse al ritual de la sinagoga. Esta ambigüedad aparente demuestra que pueden existir similitudes entre el trabajo del empleado y el servicio que se presta a Dios. Sobre la base de esta relación podemos afirmar que todos nosotros, a través de nuestra acción en el mundo, es decir, nuestro trabajo, participamos en la glorificación de Dios creador. Por este motivo, entre otros, la *Torá* comienza por la narración de la creación del universo. En el Génesis (2:3), se dice que Dios creó el mundo en seis días y al séptimo descansó. Ello implica que Dios ha dejado su obra inacabada para dejarla abierta al *devenir*. Por ello, los exegetas de la Biblia afirman que Dios deja a cada uno de nosotros la posibilidad de aportar su contribución a tal devenir y al perfeccionamiento de nuestro universo. Actuar en el mundo se convierte, en consecuencia en un acto de asociación con Dios.

La palabra *avodá* evoca también el término *évèd* “esclavo”. Algo que es esencialmente positivo se puede convertir en una pesadilla. El trabajo puede resultar una prisión para el individuo tanto por imposición exterior como por inmersión en un mundo de

olvido de sí mismo a la busca de un resultado cuantitativo o cualitativo. Las relaciones entre empleadores y trabajadores reflejan muy a menudo una concepción concreta de la sociedad humana; sin embargo, la consideración de que todos los seres humanos son esencialmente iguales implica la desaparición de la esclavitud. La coerción revela un concepto fundamentalmente no igualitario de la sociedad y los pueblos. El peligro de caer en tal servidumbre es real y sólo un cambio radical de nuestras concepciones de base del individuo puede hacer que se desvanezca. Si creemos en la única pareja creada y en Adán, progenitor del hombre y la mujer, debemos aceptar que todos los pueblos son fundamentalmente iguales, puesto que todos nosotros somos sus descendientes. Por este motivo, la tradición judía defiende no sólo las obligaciones del empleador (y del trabajador), sino también los derechos de los trabajadores.

Los principios y derechos fundamentales al trabajo siempre han estado presentes claramente en nuestras escrituras, como demuestran los ejemplos que se presentan a continuación.

Asimismo, el trabajo se percibe como un medio para independizarse. Los rabinos incluso llegan a decir que “aquel que se deleita en su trabajo tiene más mérito que el que se contenta con temer a Dios” (Talmud de Babilonia Berakhot 8a). El Rabino Judá, un gran maestro que acudía siempre a la escuela portando un objeto voluminoso que debía entregar a alguien con vistas a dar ejemplo a sus alumnos, declaraba: “grande es el trabajo, pues honra a quien lo realiza” (Talmud de Babilonia Nedarim 49b). Por consiguiente, la ociosidad se considera algo negativo y los rabinos afirman que puede ser origen de degeneración moral (Mishná Ketubot 5:5). Ello, por otra parte, les lleva a decir que “una persona que está ociosa debe encontrar algún patio que barrer” (Abot de Rabino Natán 11:44). Por ello, “el que no enseña a su hijo una profesión es como si le enseñase a convertirse en ladrón” (Tosafot Kidushin 1:11). El trabajo puede incluso preferirse al estudio, puesto que “el que está trabajando no está obligado a levantarse ante un sabio” (TB Kidushin 33a), y sabemos que el sabio, en la tradición judía, ocupa un lugar privilegiado. Sin embargo, la búsqueda de la sabiduría por la sabiduría no se considera un fin en sí mismo: “el estudio de la sabiduría sin formación o sin trabajo es inútil y conduce al error” (Tratado de los Padres 2:2).

¿A qué edad se comienza a trabajar? Nunca se ha fijado una norma definitiva, pero podemos leer en el Tratado de los Padres 5:21 que “con dieciocho años debemos casarnos”, lo que supone una autonomía financiera que sólo se puede lograr trabajando, y el mismo texto precisa que “con veinte años debemos iniciar una actividad”, lo que implica que a esa edad todos tenemos la capacidad de volar con nuestras propias alas y de construir profesionalmente y financieramente nuestro futuro. Sin embargo, este enfoque no tiene en cuenta el hecho de que en esa época las personas empezaban a trabajar antes y que con

dieciocho años a menudo eran trabajadores estacionales. No obstante, los textos mencionados revelan al menos una división de tareas según las edades.

Por consiguiente, nuestra tradición estima enormemente el trabajo, por lo que a lo largo de los siglos se ha debatido acerca de las obligaciones de los empleados y los empleadores.

Examinemos ahora los diferentes aspectos de la ley judía en lo que se refiere al trabajo y la relación existente entre empleado y empleador.

Salarios

Desde los primeros textos de nuestra tradición, se prescribe que el salario del jornalero se debe pagar por la tarde de la jornada de trabajo. De este modo, podemos leer: “En su día le darás su jornal, y no se pondrá el sol sin dárselo: pues es pobre, y con él sustenta su vida: porque no clame contra ti á Jehová, y sea en ti pecado” (Deuteronomio 24:15 y cf. Levítico 19:13). Esta obligación es ineludible, porque “el que retenga el salario de su empleado será acusado de quererle mal durante toda su vida” (TB Baba Metzia 112a). La remuneración puede ser mensual si así se ha acordado entre el empleado y el empleador o bien si así lo establece el contrato que ambos hayan firmado y si tal es el modo habitual de remuneración donde se lleva a cabo el trabajo. Si el contrato se firma por un tiempo inferior a un mes, el salario se deberá abonar al término del mismo (TB Baba Metzia 65a).

Por otra parte, el salario deberá pagarse en efectivo y no en especie, a no ser que se deba disponer de bienes de primera necesidad, especialmente alimentos, en cuyo caso lo entregado en especie deberá ser al menos equivalente a la suma pendiente (cf. Maharan de Rotemburgo en *Mordejai* BK1).

Asimismo, el trabajador goza de otro derecho, a saber, consumir el producto de los campos que trabaja: “Cuando entres en la viña de tu prójimo, comerás uvas hasta saciar tu deseo: mas no pondrás en tu vaso. Cuando entres en la mies de tu prójimo, podrás cortar espigas con tu mano; mas no aplicarás hoz a la mies de tu prójimo” (Deuteronomio 23:25-26). Si el contrato precisa que el empleador debe alimentar a su empleado, debe hacerlo correctamente o proporcionarle una compensación correspondiente a sus gastos de alimentación.

¿El trabajador puede, pues, servirse de los bienes que está produciendo? Este tipo de “ventajas” están permitidas, pero no deben exceder las necesidades del trabajador. El trabajador no está autorizado a vendimiar, recoger o cosechar para vender el producto de tales actividades. Podrá recoger o cosechar sólo lo que sea necesario para su alimentación a fin de proseguir con su trabajo en las mejores condiciones. Por encima de esta cantidad, se considerará un robo.

¿Cuál debe ser el salario? El salario debe ser conforme a los que se pagan donde se efectúa el trabajo y si existe alguna variación para el mismo trabajo el nuevo empleado recibirá el salario mínimo que se paga en el sector en el que se le contrata (véase Alfassi sobre el TB Baba Metzia 76a).

Contrato y obligaciones de las partes

Para emplear a un trabajador, es necesario que ambas partes revisen y firmen un contrato. Evidentemente, ello ha variado en su aplicación a lo largo de los siglos. En la época bíblica y rabínica, el simple hecho de iniciar un trabajo se consideraba como la aceptación de los términos del contrato (TB Baba Metzia 76a), así como el hecho de recibir una herramienta para llevar a cabo un determinado trabajo (Rabenu Tam Tosafot. En Baba Metzia 48a).

Tal contrato debe recoger el tipo de trabajo y la duración del mismo. El responsable no podrá ordenar al trabajador que lleve a cabo otra tarea, aunque ésta sea más sencilla, a no ser que lo haya acordado previamente con el empleado y ello no signifique una disminución de salario. Por otra parte, tampoco podrá “prestar” al trabajador a otro empleador (Tosafot Baba Metzia 7:6). Por consiguiente, el empleador contrae un compromiso con su empleado y viceversa. Así, este último no puede encontrar un sustituto sin el acuerdo de su empleador, puesto que el contrato se firma con un solo individuo.

El empleado será el único dueño de sus movimientos y decisiones. Obligar a un empleado a mantener una relación contractual forzosa no es lícito, ya que todo ser humano es libre y debe serlo en todo momento. Nadie puede convertirse en *servidor de otro servidor* como afirma nuestra tradición. ¿Qué significa esto? La tradición judía considera que todos nosotros somos *servidores* de Dios, dueño de todos los seres humanos (TB Baba Metzia 10a). El empleador o el patrón no pueden, por consiguiente, considerar a sus trabajadores como un bien de consumo que se puede plegar a sus deseos o necesidades. Si llevamos este enfoque hasta un extremo, deberemos considerar al trabajador un colaborador y no una persona que depende totalmente de su empleador y que está a su merced. De ello se deriva la idea de que el trabajador puede en todo momento romper la relación contractual que le liga a su empleador. Si esta ruptura conlleva un perjuicio para el empleador como consecuencia directa de la interrupción del trabajo, el importe del daño que sufra el empleador se deducirá del salario pendiente, aunque el empleado no estará obligado a prestar el servicio para el que se le había contratado (TB Baba Metzia 10a y Jazón Ish BK 23:6).

Los rabinos son perfectamente conscientes de que a menudo los empleados pueden relajarse en su trabajo. De hecho, a menudo señalan que durante las primeras horas de la jornada los empleados trabajan con determinación, pero que tal determinación comienza a desvanecerse tras algunas horas de trabajo y el “rendimiento” varía según las horas del día

(cf. Génesis Rabá 70:20). Por consiguiente, el empleado tiene el deber de respetar los términos del contrato que le vincula a su empleador y proporcionar el mejor servicio posible. Por ello es necesario que se alimente correctamente para poder trabajar en las mejores condiciones (Tosafot Baba Metzia 8:2) y no debe escatimar esfuerzos (Yad Sekhirut 13:7). Tanto él mismo como su empleador deben tener en cuenta su salud física y mental.

Por otra parte, el empleador no podrá interrumpir la validez de un contrato argumentando que puede encontrar en el mercado de trabajo otros empleados que acepten una remuneración inferior ni afirmando que el empleado provoca disensiones con otras personas, ni porque el trabajo se haya efectuado en menos tiempo de lo que especificaba el contrato (TB Baba Metzia 76b-77a). En este último caso, el empleador podrá colocar al empleado en otro puesto de trabajo a condición de que este último no sea más difícil ni pesado que el anterior. El empleado deberá respetar los términos del contrato hasta su finalización, salvo en caso de desacuerdo grave sobre la naturaleza del nuevo puesto de trabajo.

Si se interrumpe un contrato de trabajo a causa de un perjuicio causado por un tercero, el empleador deberá abonar la mitad del salario restante como compensación por el despido o encontrarle otro trabajo equivalente hasta el final del contrato, salvo en el caso en que el daño haya sido causado por algún desastre natural (TB Baba Metzia 77a).

Asimismo, el empleado podrá interrumpir su relación contractual sólo si el perjuicio que sufriría el empleador no sería irreversible y si este último puede encontrar a otra persona. Si el empleador encuentra a otro empleado, pero le debe pagar un salario mayor, la diferencia entre los dos salarios se deducirá de lo que el empleador debe a su primer empleado y si no, abonará el salario teniendo en cuenta el número de días trabajados (TB Baba Metzia 76b-7a). No obstante, el empleado será responsable de los daños que puedan causar su partida y la ruptura del contrato. Todo ello se asemeja al caso de alguien que pierde o daña un objeto que se le ha prestado. Aquel al que se ha confiado el objeto deberá compensar su pérdida. Pues bien, en este caso, el trabajo se asemeja a un objeto confiado al empleado. Este último es, por consiguiente, responsable ante su empleador del bien que se le ha confiado y deberá reparar todo daño que se pueda producir. Ciertamente, es necesario demostrar que la ruptura del contrato es voluntaria y consecuencia de una decisión unilateral. En caso de controversia entre el empleado y el antiguo empleador, los jueces encargados del asunto deberán prestar un oído relativamente más conciliante al empleado que al empleador, puesto que el primero depende más del segundo que a la inversa, a menos que ello no desemboque en un conflicto que se extienda más allá del caso en cuestión. (TB Baba Metzia 83a).

Daños y perjuicios

El empleador no podrá firmar un contrato de trabajo con una persona a la que sepa, con anterioridad, incapaz de poder cumplirlo. Por consiguiente, no podrá contratar a una persona cuya capacidad física no le permita llevar a cabo la misión para la que ha sido contratada y si el empleado resultase herido y discapacitado por ello, la responsabilidad del daño causado recaerá únicamente sobre el empleador (Tosafot Baba Metzia 7:10).

Si, en el transcurso del trabajo, el empleado resulta herido y la responsabilidad de ello no puede imputarse a su empleador, este último no se considerará responsable del accidente ni deberá asumir las consecuencias del mismo. Esta medida puede parecer rigurosa e injusta para el empleado en la actualidad. Sin embargo, es necesario recordar que se considera al empleado una persona completamente capaz de tomar decisiones, que su trabajo para un empleador constituye un compromiso contraído libremente y que él es el único dueño de su destino y de sus actos. Si el empleador es responsable de la elección del procedimiento seguido para llevar a cabo el trabajo en cuestión, entonces resultará parcialmente responsable del daño y deberá asumir una parte de su resarcimiento que será proporcional a su grado de responsabilidad (cf. Sefer Teshuvot HaRashba 20).

La tradición judía es famosa por su estricta observancia del Sábado, es decir, el séptimo día de la semana en el que empleados y empleadores deben descansar para “regenerar” su cuerpo y su espíritu. Durante el año sabático (cada siete años) las personas debían dejar de trabajar. Durante el año del jubileo (cada 49 años) se devolvía su patrimonio a los que se habían visto obligados a hipotecarlo y se manumitía a los esclavos (hoy se podría hablar de la anulación de los contratos de trabajo abusivos). Los profetas vituperaban a aquellos que se negaban a respetar las obligaciones impuestas en los años sabáticos y el año jubilar (Levítico 25).

Conclusión

Hay que señalar que las leyes de la tradición judía relativas al trabajo nunca han encontrado un ámbito de aplicación. ¿Acaso se trata de leyes superadas en la actualidad? Ciertamente, si se las considera de manera literal. Pero tales leyes recuerdan que el empleador no tiene derecho de propiedad sobre su empleado, que no es su “propietario”, que el empleado es libre y puede determinar su presente y su futuro y que es dueño de su tiempo, de su cuerpo y de su espíritu. La liberación de la esclavitud de Egipto se rememora constantemente y sirve de telón de fondo a la evolución de la concepción judía del trabajo y de la relación entre empleado y empleador. El trabajo no puede considerarse, por consiguiente, una relación de dependencia, sino que debe constituir una asociación entre dos personas libres. Este concepto respeta la libertad de ambas partes señalando al mismo tiempo la existencia de sus derechos y

deberes recíprocos. El trabajo instituye, en consecuencia, una asociación entre los seres humanos que es reflejo de la asociación de cada uno de nosotros con nuestro Creador.

Como el trabajo se considera un medio para participar en la perfección de la creación divina, debe estar disponible y ser enriquecedor para todos y no únicamente en sentido material. El trabajo tiene una dimensión social, puede modelar tanto a un individuo como a la sociedad considerada en su conjunto. Se trata de un instrumento de desarrollo humano que santifica al Creador. En nuestra tradición, esta responsabilidad hacia nuestro Creador nos conduce a comprender que los demás son nuestros semejantes. Es un mensaje difícil de transmitir, puesto que presupone creer en el Creador. Tal vez deberíamos acordarnos de las palabras de Hillel el Viejo cuando decía que todo el judaísmo se podía resumir en una simple verdad: “No hagas al prójimo lo que no quieras que te hagan a ti”.

El Programa de trabajo decente y la tradición protestante reformada o presbiteriana

William A. McComish, Deán de la Catedral de Ginebra, Tesorero General, Alianza Mundial de las Iglesias Reformadas

El Programa de trabajo decente encaja perfectamente en la tradición religiosa protestante reformada. En efecto, muchos de los conceptos que se refieren al trabajo decente proceden de esta forma de cristianismo. Ello es debido en gran medida al hecho de que el protestantismo reformado comenzó su andadura en el seno de los círculos urbanos de la joven Europa moderna en la Ginebra del siglo XVI.

Ginebra, como muchas otras ciudades en las que se extendió la fe reformada, era una ciudad preindustrial que contaba con un determinado número de industrias, entre las que se encontraban las imprentas. Se trataba de una ciudad que había adquirido importancia desde el punto de vista comercial a finales de la Edad Media, cuando las personas comenzaban a liberarse rápidamente de la servidumbre agraria característica del periodo feudal. Ello constituía en parte un efecto a largo plazo de la peste negra o peste bubónica. El antiguo sistema económico se había colapsado y la escasez de trabajo estimulaba la industria. Apareció una nueva clase media, compuesta por personas cultivadas en busca de una posición de poder a la vez en el seno de la Iglesia y del Estado, dependiente del comercio, la industria y el sector bancario, que acumulaba riqueza en efectivo más que en forma de bienes raíces. En Ginebra, el nacimiento de las Iglesias reformadas es inseparable del republicanismo; las mismas personas deseaban y obtenían un puesto de responsabilidad a la vez en la Iglesia (como miembros del Consejo) y el Estado (como miembros del Gran Consejo). Los protestantes comprometidos podían leer su propia Biblia y escuchar con espíritu crítico los sermones de Calvino. La misma clase, dotada de una movilidad social ascendente, a menudo se ha visto atraída por el protestantismo, en el pasado y en la época actual, en Europa y fuera de sus fronteras.

El protestantismo reformado nació con la revolución mercantil y gozaba de mejores relaciones con la economía monetaria que otras Iglesias más antiguas (Roma) o religiones (Islam), herederas de la mentalidad reinante en la Edad Media o en el desierto, radicalmente diferente de la de un campesino místico como Lucero, en quien el protestantismo germinó en un entorno totalmente diverso. El calvinista típico era un hombre de negocios inmerso en el mundo del comercio y las finanzas y no sospechaba *a priori* del capitalismo. La economía natural había cedido el puesto a una economía monetaria. El capital, el crédito y los bancos formaban parte de la vida cotidiana de los calvinistas.

En la Europa del siglo XVI, el joven brillante era protestante y, dadas las condiciones sociorreligiosas de la época, su fe estaba íntimamente ligada a su ocupación. Como el entorno era urbano y comercial o industrial, la relación era evidente. Un Programa de trabajo decente era parte integrante de la realidad. Incluso en la Ginebra de Calvino se podía observar claramente la existencia de una teología de los derechos de los trabajadores, pero ello no debe considerarse de forma separada de la más amplia cuestión del desarrollo de los derechos humanos, que ha constituido siempre una preocupación de la Iglesia reformada.

Los calvinistas adoptaron una actitud típica de la revolución preindustrial hacia los abusos económicos, entre ellos los que afectaban a los derechos de los trabajadores. La competencia despiadada y la excesiva avaricia se desaprobaban porque descomponían el orden natural de la sociedad económica. El valor ético del trabajo aparece claramente en las exégesis propuestas por Calvino de textos como el de Proverbios 10:4, “la mano negligente hace pobre, mas la mano de los diligentes enriquece”, que sostiene de ese modo la dignidad del trabajo y, por consiguiente, el derecho de los trabajadores a disfrutar de su trabajo y obtener los beneficios correspondientes. El trabajo duro se consideraba una virtud y una ciudad como Ginebra se veía como un lugar de regeneración moral, donde la dimensión cristiana se debía desarrollar a través de las instituciones sociales que, a su vez, se apoyaban en la responsabilidad de los individuos.

El trabajo siempre se contempló como un medio para establecer relaciones en el seno de la familia y la comunidad, pero no se consideraba el objetivo más importante, ya que el propósito fundamental era proclamar la gloria de Dios en la comunidad reformada del siglo XVI, en la que se debía garantizar la división del trabajo, así como la dignidad de cada uno de los miembros de la comunidad. Ello dio como resultado la institución del ministerio cuádruplo de la Iglesia de la doctrina calvinista, compuesto por pastores (dedicados a la predicación), doctores (encargados de la enseñanza), ancianos (que se ocupaban del gobierno) y diáconos (para ocuparse de los jóvenes, los pobres, los ancianos y los enfermos). En el comentario del propio Calvino a la segunda epístola a los Tesalonicenses 3:10, “si alguno no quisiere trabajar, tampoco coma”, se condena claramente a los que viven de rentas y se alaban todas las formas de trabajo, entre las que se incluyen el trabajo doméstico y las demás formas de trabajo no remunerado, que se consideran igual de importantes que las actividades remuneradas. Si la familia o la comunidad vivían en armonía era porque sus miembros trabajaban con y para los demás.

La negociación colectiva y la libertad de asociación constituyen los aspectos económicos y los derechos políticos básicos. El derecho de un grupo a la negociación colectiva es un tema recurrente entre los pensadores reformados a lo largo del siglo XVI y los siglos siguientes. En el tratado titulado *Defense of liberty*, Languet afirma que es necesario,

para defender las libertades, que exista una forma de contrato entre los que representan a la autoridad y los que se someten a la misma, y Buchanan, en su famoso *De jure regni*, insiste sobre el hecho de que todos los gobernantes deben someterse al principio de la legalidad. El mayor pensador político de la época, el protestante reformado francés Jean Bodin, concibe el poder soberano como un poder que no tiene en cuenta ningún tipo de interés individual. En el documento clave del siglo XVIII sobre los derechos humanos, que se titula *El Contrato Social*, escrito por Jean-Jacques Rousseau, bautizado en la catedral de Calvino en Ginebra, se desarrollan las teorías contractuales del gobierno que se aplican necesariamente a las relaciones laborales. Los derechos de los trabajadores, así como la totalidad de los derechos humanos, encuentran su fundamento tanto en la teoría política reformada como en la teología.

La teología y la praxis reformadas denuncian inmediatamente el trabajo forzoso u obligatorio, puesto que se opone a las ideas fundamentales del reformismo como los derechos humanos y la responsabilidad del individuo. Se trata de un concepto que data de los orígenes de la conciencia reformada. El *De jure belli ac pacis* (1625) publicado por Hugo Grotius, un protestante reformado danés, propone una codificación famosa de ello. En este libro, su autor habla del derecho de la guerra y aborda inevitablemente el tratamiento de los prisioneros y su explotación física. A los ojos de ciertos calvinistas, la privación del derecho al trabajo se habría interpretado incluso como un castigo. La explotación de los prisioneros se prohíbe en la Convención de Ginebra, de obligado cumplimiento, que procede de la inspiración reformada y es en gran parte el fruto del trabajo del Presidente estadounidense Woodrow Wilson y el ginebrino Henri Dunant, fundador de la Cruz Roja, quienes oían misa en la Catedral de Ginebra. La legislación sobre las situaciones de conflicto no tiene una aplicación concreta si se separa de la legislación que rige en tiempos de paz.

El trabajo infantil nunca ha sido aceptado por los protestantes reformados. El hecho de que el Departamento de Educación pública de Ginebra se fundase en la misma semana en que la ciudad decidió convertirse al protestantismo lo demuestra de forma evidente. Los niños y más tarde también las niñas debían ser educados de forma gratuita por la comunidad. Los huérfanos también debían recibir una educación gratuita. Ello prueba que los niños se consideraban esenciales para la sociedad y para la Iglesia. Los niños también comulgaban en tiempos de Calvino. No se les debía explotar, sino que debían ser preparados para llevar una vida de trabajo con visas a integrarse como personas responsables en la Iglesia y el Estado.

Los opositores reformados siempre han denunciado la discriminación en el trabajo. Para ser eficaz, este tipo de oposición depende de otros factores como la libertad de prensa; de hecho, por otra parte, el poeta John Milton (otro protestante reformado amigo de Galileo) escribió el famoso *Areopagitica* sobre ese tema. El presbiteriano Horace Greeley, redactor

jefe de un periódico, era uno de los grandes opositores americanos a la esclavitud. Esta práctica, como todas las demás formas de discriminación, se consideraba incompatible con la voluntad de Dios. También se puede mencionar al respecto la denuncia del comercio de esclavos de Thomas McCabe, un presbiteriano de Belfast. Las formas modernas de discriminación, como el apartheid en Sudáfrica, nunca se han aceptado. La Alianza Mundial de las Iglesias Reformadas siempre las ha denunciado y se opuso a ellas en el Consejo General celebrado en Nairobi en 1970 y durante los años siguientes, todavía numerosos, que habrían de seguir. He aquí algunos ejemplos, entre otros, de la larga lista de esfuerzos emprendidos para mejorar la sociedad suprimiendo las prácticas discriminatorias. Las decisiones tomadas por los órganos eclesiásticos son importantes, pero la mayoría de los testimonios sociales proceden de hombres y mujeres protestantes reformados guiados por su sentido personal de la responsabilidad social hacia las injusticias jurídicas, como parte integrante de su testimonio cristiano.

Como la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se inscribe, en gran medida, en una tradición intelectual y social reformada, no debería existir ningún problema en que el Departamento de cooperación y testimonio de la Alianza Mundial de las Iglesias Reformadas la adopte y la presente en el próximo Consejo General que se celebrará en Accra, Ghana, en 2004. Los delegados que participarán en dicho Consejo podrían a continuación proponerla a las Iglesias presbiterianas, congregacionistas y reformadas.

El mejor modo para que las Iglesias reformadas puedan crear nuevas oportunidades de empleo y de unos ingresos justos para hombres y mujeres consiste en continuar trabajando para lograrlo a través de los sermones y la acción. La urgencia de la situación se debería colocar constantemente en el centro de la atención del pueblo de Dios. Los protestantes reformados pueden recobrar fuerzas pensando en los largos años en los que han llevado el testimonio de Dios en situaciones de injusticia. Uno de los compañeros de Martin Niemöller, que predicaba en la Catedral de Ginebra a finales de la Segunda Guerra Mundial, le preguntó: “Hermano, ¿por qué estás en prisión?” y Niemöller, encarcelado por sus sermones antinazis, respondió: “Hermano, ¿por qué no lo estás tú?”. El protestante reformado debe estar preparado para luchar por el objetivo del trabajo decente aunque sea una decisión que le cueste dinero, pues ya no es suficiente continuar hablando de problemas claros para todos. Es necesario actuar. Se pueden mostrar numerosos documentos reformados modernos para apoyar la acción de la Iglesia reformada, como, por ejemplo, el informe de James L. Cairns, un estadounidense presbiteriano, en relación con la Conferencia mundial sobre los derechos humanos celebrada en Viena en 1993, en el que afirmaba claramente que la actitud de los protestantes reformados en lo que respecta a los derechos humanos debía siempre ser

holística, compasiva, racional y, sobre todo, teológica. Para los protestantes reformados, los derechos humanos no son sólo un programa político o un problema de conveniencia económica. Se trata del rostro humano de la justicia divina. Otro texto importante es el editado por C. S. Song, un teólogo taiwanés, titulado *Covenanting por peace and justice* (1998), que se podría actualizar y reeditar muy fácilmente para ser estudiado por las Iglesias reformadas, en colaboración con otros órganos religiosos, que podrían encontrar en él algunas orientaciones importantes para la acción. En 1997, la reunión en Debrecen de la Alianza Mundial de las Iglesias Reformadas giraba en torno al tema “Romper las cadenas de la injusticia” y disponemos de un cierto número de decisiones y textos pertinentes en ese sentido.

Propagar la protección social y mejorar la seguridad en el trabajo constituyen preocupaciones tan importantes que no se pueden confiar únicamente a las Iglesias u órganos internacionales institucionales. La forma más eficaz de promover el cambio social sería enviar folletos que hablen de la seguridad social y la seguridad en el trabajo a todas las congregaciones locales. Tales folletos se deberían redactar desde el punto de vista de la teología reformada, como ya se ha sugerido en otras ocasiones.

La teología y la praxis reformadas pueden contribuir a promover el diálogo social entre los empleadores, los trabajadores y los demás grupos. La naturaleza no jerárquica de la administración de las Iglesias reformadas, que no es una fuerza patriarcal y, por consiguiente, puede negociar sin agresión, facilita las cosas. Todos los creyentes reformados están llamados a expresar su responsabilidad individual. Por otra parte, los protestantes reformados evitan caer en numerosas trampas como la de los evangelistas del siglo XIX, que a menudo predicaban una doctrina que hacía de la resistencia contra la miseria social un ataque a la providencia divina. Asimismo, los protestantes reformados evitan predicar un “evangelio de la prosperidad” que enseña que la riqueza es un signo del favor de Dios y el enriquecimiento un símbolo de la conversión al cristianismo. La teología posmoderna y existencialista, cada vez más característica de las Iglesias reformadas, aporta una contribución importante en ese sentido, puesto que valora un enfoque múltiple, en el que la verdad no es un punto fijo sino que oscila entre ciertos límites. También merece la pena mencionar la teología feminista reformada asiática, característica de las profesoras Chung Hyun Kung y Lee Sun Ai. Ambas mujeres han revolucionado la teología cristiana partiendo de la base más que de la cúspide y construyendo la verdad sobre las experiencias personales.

Los valores del Programa de trabajo decente se difunden íntegramente en la tradición reformada. Las Iglesias reformadas son conscientes de la diversidad cultural de sus miembros, por lo que es evidente que los enfoques “globales” occidentales o de otro punto geográfico no van a ser la solución adecuada. Todos los aspectos se deben tratar de forma

simultánea, pues si no las personas sólo se interesarán por los que sirven a sus propios intereses. Pero, como dijo Cairns, el testimonio reformado debe ser holístico y teológico. En lo que se refiere al pensamiento reformado, todos los objetivos se deben perseguir simultáneamente y no es necesario clasificarlos por orden de prioridades, sino que la acción debe adaptarse a las costumbres locales, culturales, económicas y sociales.

No debería resultar muy difícil encontrar una base común, entre los principales elementos de las religiones del mundo, en relación con las cuestiones relativas al Programa de trabajo decente y sería importante difundir los testimonios comunes existentes. Debido a su estructura poco jerárquica, las Iglesias reformadas tienen menos dificultades que otras organizaciones religiosas para cooperar sin tener la sensación de perder un poco de su soberanía. En el mundo entero, las organizaciones religiosas se encuentran en fases de desarrollo intelectual diversas y las diferencias culturales residen más a menudo en unos elementos difíciles de definir, como la teoría política, que en la pura teología. A causa de su monoteísmo, los protestantes reformados piensan que Dios escucha las necesidades y las oraciones de todos y que trabajar para mejorar la sociedad humana constituye una manera de trabajar para ensalzar la gloria de Dios. Por otra parte, formulan instintivamente la misma gran pregunta que el sociólogo Bronislaw Malinowski: ¿qué papel desempeña la religión en la sociedad? Los papeles observados en diferentes tradiciones espirituales no son siempre fáciles de describir, pero la actitud de la Iglesia reformada tiene el mérito de ser simple. Para satisfacer las considerables necesidades de la humanidad, todos los grupos espirituales deben trabajar juntos y, más aún, deben dar un testimonio común. Los creyentes reformados están dispuestos a trabajar con los demás por el bien de la comunidad.

La creación de una ética del trabajo interreligioso representa una oportunidad para las diferentes tradiciones religiosas de trabajar juntas en la época que nos ha tocado vivir.

Una perspectiva protestante sobre el trabajo decente

François Dermange, profesor ordinario de ética en la Facultad Autónoma de Teología Protestante de la Universidad de Ginebra y Director del *Institut Romand d'Éthique* de Ginebra

A continuación se reproducen algunos fragmentos de las memorias del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, Juan Somavía, elaboradas con ocasión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1999 y 2001:

El trabajo decente es sinónimo de trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos.

El trabajo decente es una *meta*, que refleja en un lenguaje claro una aspiración universal de la gente en todo el mundo y establece un vínculo con sus expectativas de conseguir un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. A pesar de los cambios que transforman el mundo del trabajo, la esencia de lo que la gente quiere permanece constante, a través de las culturas y los niveles de desarrollo. Es a la vez una meta personal para la gente y una meta de desarrollo para los países.

El tipo de futuro que la gente quiere es un futuro que pueda ofrecer oportunidades de trabajo decente en un entorno sostenible. Quien dice trabajo decente dice también igualdad de reconocimiento, dignidad y seguridad. Se trata de tener una voz, de la igualdad de género y de la solidaridad. La honda preocupación con respecto al inmenso déficit global de trabajo decente refleja las diversas desigualdades de nuestras sociedades.

La tradición a la que pertenezco siempre ha valorado el trabajo e incluso tal vez lo ha sobrevalorado. Sin embargo, según la concepción de lo que el trabajo debería ser, tal tradición no se aleja nunca demasiado del concepto de trabajo decente. En relación con la presente reflexión, comenzaría por abordar algunos de los principales aspectos de la tradición protestante para relacionarlos a continuación con los análisis y convicciones de Juan Somavía.

La tradición protestante del trabajo

El trabajo siempre se ha valorado en extremo y sus objetivos son de tipo personal, social y espiritual

- Objetivos personales: el trabajo se considera un elemento importante de la antropología protestante. Impedir que alguien trabaje significa impedir al ser humano ser una persona. Ello se opone no sólo a los ideales griegos o romanos antiguos, que dictaban que sólo los esclavos y las mujeres debían trabajar, sino también a la antigua imagen tradicional de Jesucristo, pobre y mendicante. La tradición protestante

promueve la dignidad humana por la que el trabajador puede tener una vida familiar, criar a sus hijos y participar en la vida social en pie de igualdad con las demás personas. Por este motivo, nunca se ha considerado que el trabajo pudiese ser comparado a la tierra o al capital. Se trata de un derecho fundamental y no de un factor de producción, o bien, según el análisis realizado por Adam Smith en su obra *La riqueza de las naciones*, la tierra y el capital no son factores de producción y su rendimiento debería ser menor que el del trabajo, puesto que el terrateniente y el capitalista no trabajan.

- **Objetivos sociales:** el trabajo nos sitúa a todos en una situación de reciprocidad o de dependencia que no se considera negativamente, puesto que la dignidad no significa independencia. Para todo en la vida necesitamos del trabajo de los demás y el mercado es el responsable de habernos hecho tan ciegos que no reconocemos esta dependencia. Por ello, la tradición protestante siempre ha reforzado el concepto de utilidad, no en el sentido restringido de utilitarismo, sino en el sentido de que todo trabajo debería servir a los demás. El trabajo es el mejor medio de luchar contra la pobreza y la caridad, sospechosa de mantener a las poblaciones desfavorecidas en su estado de pobreza. Con el desarrollo del trabajo, la productividad debería aumentar, permitiendo así a un mayor número de personas vivir de forma decente.
- **Objetivos espirituales:** el trabajo deriva de la actividad divina y se inspira en ella. Ello significa que el mismo Dios trabaja y que, más que ser la consecuencia de la caída del hombre, el trabajo humano sirve de prolongación o de intermediación para la actividad divina. ¿Qué hace posible Dios con su trabajo? Nos facilita la vida. Esta referencia a Dios fija, no obstante, también el límite del trabajo: el trabajo no es la última palabra de Dios. Dios descansa.

¿Qué consecuencias podemos extraer de este breve análisis? En primer lugar, existe la obligación de dar un puesto de trabajo a los desempleados, algo que se llevó a cabo en la Ginebra del siglo XVI, así como de prohibir la mendicidad. Esta obligación se aplica a los ricos: su dinero es sólo un préstamo y se debe utilizar para crear empleos para los demás. En segundo lugar, la educación gratuita y obligatoria constituye una necesidad (saber por lo menos leer, escribir y contar y, por supuesto, disponer de medios concretos en cada cultura y sociedad para que cada cual ejerza su libertad económica y política). En tercer lugar, es legítimo cambiar de trabajo para lograr un empleo mejor, así como liberar a los demás de la esclavitud (en contra de lo que predica la primera epístola a los Corintios 7:20: “Cada uno permanezca en la condición en que fue llamado”).

Vocación

El concepto de vocación ofrece en alguna medida una síntesis de la teología protestante del trabajo (no exactamente en el sentido propuesto por Max Weber, sino más bien en relación a lo que se podría leer en los escritos de Calvino y en los de William Perkins, por ejemplo). Cada uno de nosotros recibe una vocación o una llamada de Dios y, al mismo tiempo, somos fundamentalmente iguales a los ojos de Él (no hay estados específicos de la perfección como el de sacerdote o la vida religiosa como era el caso en la teología medieval). Pero, ¿cómo podemos saber cuál es la voluntad de Dios o cuál es su llamada? La teología protestante proporciona cuatro criterios:

- nuestro deseo (lo que deseamos; es el criterio más importante, pero debe permanecer en el secreto de nuestras plegarias);
- nuestra capacidad o aptitud, reconocida por un título de estudios o un diploma, etc.;
- la utilidad (en sentido amplio);
- el reconocimiento, por parte del entorno, de que nos encontramos en el lugar adecuado.

El trabajo tiene sus límites

El descanso del Sábado, o el Domingo, es un mandamiento, mientras que el trabajo no lo es, como tal (aunque el puritano Richard Steele haya defendido que el mandamiento del descanso del Sábado implica la obligación de trabajar durante los otros seis días de la semana). El trabajo es algo bueno, pero no es la fuente de la salvación, del mismo modo que tampoco lo son la ética y la moralidad. El sentido de nuestra existencia no se debería fundamentar en nosotros mismos, sino que se debería considerar y recibir como un don desinteresado de Dios.

El Sábado significa también que lo que producimos es en realidad un don de Dios y que perdemos lo que poseemos desde el momento en que lo consideramos una propiedad exclusiva. Por ello, el trabajo debe cesar durante las vacaciones, periodo en el que se debe ofrecer una parte de los frutos del trabajo a los demás.

El criterio no es saber si el trabajo es productivo o no lo es, sino más bien ver si dicho trabajo es de alguna utilidad a los demás. Ello significa que hay que reconocer que existen otras formas de trabajo aparte de las actividades productivas. Por consiguiente, se considera que ser un padre o una madre, un magistrado o un funcionario o un pastor en una Iglesia es una vocación aunque no tenga por finalidad la producción.

La tradición protestante también tiene sus inconvenientes

- la utilidad se ha considerado a menudo en términos de productividad;
- el trabajo coercitivo: en Ginebra se realizaba antiguamente una inspección semanal en el hospicio general para enviar a las personas válidas a trabajar;
- el trabajo se sobrevaloraba: la consigna “el trabajo era su vida” se encuentra a menudo grabado en las lápidas de los cementerios.

El trabajo decente desde un punto de vista protestante

Volvamos sobre algunos de los puntos del análisis de Juan Somavía:

El trabajo decente refleja una aspiración universal en todo el mundo

La pregunta que surge de forma natural es: ¿tal aspiración es realmente universal? Existen ciertamente otros modos de sentirse satisfecho aparte del trabajo. Esta frase supone, por ejemplo, que el individuo se debe considerar antes que la comunidad, ¿es eso cierto en todas partes? Asimismo, supone que el interés por el trabajo, como medio para mejorar la condición del individuo, es universal, algo que no tiene por qué ser así necesariamente. Por otra parte, supone también una correspondencia entre los objetivos personales de los individuos, de las familias y de los Estados.

El trabajo decente es sinónimo de trabajo productivo

Hay que tener cuidado para no hacer del carácter económico el único criterio del reconocimiento de la persona. Numerosas actividades, como la vida familiar, la religión, el arte y la literatura no son productivas, pero se podrían reconocer como trabajo. En este sentido, ¿cómo reconocer la dignidad de los que no pueden trabajar porque son demasiado jóvenes o demasiado ancianos o están demasiado enfermos, por ejemplo? Debemos tener cuidado para no sobrevalorar el trabajo. El vínculo entre reconocimiento y dignidad se debe reconsiderar: ¿Quién merece ser reconocido? ¿Dónde reside la dignidad?

Protección de los derechos

El hecho de concentrar nuestra atención sobre los derechos se apoya en el principio de que todos los seres humanos deberíamos gozar de los mismos derechos. Ello es muy importante y se refiere a los valores de igualdad y reciprocidad, como, por ejemplo, la igualdad entre hombres y mujeres. No obstante, debemos velar, al promover la igualdad, por el respeto de las situaciones específicas de las personas y sus diferentes culturas. Por ejemplo, la protección y la seguridad social deben tomar en consideración las cuestiones de género. Ello

también podría ser cierto para las culturas y los Estados que no comparten exactamente la misma visión de lo que es bueno y de lo que no lo es. ¿Cuáles son tales derechos? El criterio para determinar lo que es justo y lo que no lo es debe ser universal, aunque se debe permitir que se exprese desde diferentes puntos de vista.

Unos ingresos suficientes

¿En qué consisten unos ingresos suficientes? ¿Tales ingresos son suficientes en todas partes? Adam Smith, por ejemplo, plantea la pregunta de saber si las clases inferiores debían llevar zapatos o no. Respondió afirmativamente en el caso de los hombres y las mujeres en Inglaterra, consideraba que sólo los hombres deben ir calzados en Escocia y decía que en Francia no era necesario puesto que no se trataba de una cuestión de dignidad. En este sentido introduce el concepto de trabajo decente: “por necesario entiendo no sólo los productos básicos indispensables para vivir, sino también todo lo que la costumbre del país haga que sea indecente que las personas honorables no posean, incluso las personas que pertenecen a las clases más humildes”. Por otra parte, especifica que unos ingresos suficientes deben cubrir por lo menos los gastos vinculados a la educación, la vida familiar y el riesgo de perder el puesto de trabajo.

Una protección social adecuada

El principio de subsidiariedad se debe respetar. Sea, pero hay que tener cuidado para no hacer de las personas unos seres permanentemente dependientes. El llamamiento a la solidaridad universal administrada directamente por el Estado a favor del individuo no es algo positivo. Es necesario tener cuidado para no destruir las redes de solidaridad que ya existen, como, por ejemplo, el núcleo familiar o las redes que se crean entre vecinos.

El trabajo decente en un entorno sostenible

El concepto de sostenibilidad genera una serie de tensiones y conflictos entre la justicia social (es decir, conceder prioridad a los pobres), el crecimiento económico y el respeto del medio ambiente. En este sentido, debemos identificar mejor esta tensión y preguntarnos cómo solucionar el problema en lugar de suponer que todo funciona del mismo modo.

Trabajo decente: una perspectiva católica

Dominique Peccoud, Consejero especial del Director General para las cuestiones sociorreligiosas de la Oficina Internacional del Trabajo³³, Ginebra

La doctrina social de la Iglesia católica supone una reflexión sobre las realidades complejas de la existencia humana en la sociedad, a la luz de la fe que se ha transmitido en la tradición de la Iglesia. Su principal objetivo es interpretar tales realidades y determinar su conformidad con las enseñanzas del evangelio sobre el ser humano y su vocación, una vocación terrena aunque trascendental. Tal doctrina tiene por objeto guiar el comportamiento cristiano y, por consiguiente, pertenece al ámbito de la teología y más concretamente al de la teología moral³⁴.

Reflejo del Programa de trabajo decente en la tradición católica: el importante valor ético vinculado al trabajo

En el pensamiento católico, el trabajo tiene un valor ético profundo, puesto que trabajando una persona se gana el pan con el sudor de su frente. Del libro del Génesis, la Iglesia toma la convicción de que el trabajo constituye una dimensión fundamental de la existencia humana en la tierra. El ser humano ha sido creado a imagen y semejanza de Dios y se ha colocado en el centro del universo para dominar la tierra³⁵. Aunque no se hace una referencia explícita al trabajo, ello muestra que, desde el principio, el ser humano está llamado a desarrollar una actividad en el mundo. Por otra parte, ello revela igualmente la esencia más profunda del ser humano, a saber, haber sido creado a imagen de Dios, en parte debido al mandato recibido del Creador de someter y dominar la Tierra. Al cumplir tal mandato, cada ser humano refleja la acción misma del Creador del universo. El trabajo es un deber y un mandamiento divino para completar la creación de Dios. El trabajo distingue, por consiguiente, al ser humano de las otras criaturas y ello implica que el trabajo es el elemento distintivo de la humanidad. Tal

³³ Los puntos de vista expresados en la presente reflexión son exclusivamente los del autor y no los de la Oficina Internacional del Trabajo. Asimismo, tampoco reflejan ni pretenden reflejar la posición oficial de la Iglesia Católica. El autor agradece a Georges Ruysen la ayuda prestada; no obstante, asume cualquier error u omisión.

³⁴ La presente reflexión se basa en gran medida en una serie de pasajes de las principales encíclicas sobre la doctrina social de la Iglesia. He evitado la utilización de entrecomillado para no interrumpir la lectura. Los dos principales textos doctrinales empleados son las encíclicas *Laborem Exercens* y *Centesimus Annus*. La publicación del Consejo Pontifical “Justicia y Paz” titulado *L’Agenda social, une collection de textes du Magistère* (Ciudad del Vaticano, Libreria Editrice Vaticana, 2000) me ha sido de gran ayuda.

³⁵ Respectivamente Génesis 1:27: “Creó, pues, Dios al hombre a imagen suya (...); varón y hembra los creó”, y Génesis 1:28-29: “Sed fecundos y multiplicaos, y llenad la tierra y sojuzgadla”.

distinción constituye la naturaleza misma del trabajo. En consecuencia, el trabajo se considera, ante todo, una actividad creativa y transitiva (es decir, tiende a hacer el bien en beneficio de los demás y de uno mismo).

A través del trabajo, una persona honra los dones y talentos que ha recibido del Creador. El trabajo constituye, pues, una especie de administración del talento, ya que según los designios de Dios cada ser humano está llamado a desarrollarse y perfeccionarse en la vida. A través de la educación, así como del trabajo, el hombre es responsable de hacer fructificar los talentos latentes y las aptitudes que se le han concedido. En consecuencia, el hombre crece en humanidad, aumenta su valor personal y se convierte en un ser cada vez más “a imagen y semejanza de Dios”. He aquí las palabras de Juan Pablo II en su encíclica *Laborem exercens*, que retoma con voz decidida y regular, en 1983 en Ginebra, invitado a la Conferencia Internacional del Trabajo:

El hombre debe someter la tierra, debe dominarla, porque como “imagen de Dios” es una persona, es decir, un ser subjetivo capaz de obrar de manera programada y racional, capaz de decidir acerca de sí y que tiende a realizarse a sí mismo. *Como persona, el hombre es pues sujeto del trabajo.* Como persona él trabaja, realiza varias acciones pertenecientes al proceso del trabajo; éstas, independientemente de su contenido objetivo, han de servir todas ellas a la realización de su humanidad, al perfeccionamiento de esa vocación de persona, que tiene en virtud de su misma humanidad.

De este modo, como persona, el ser humano es sujeto del trabajo, es decir, por una parte es dueño de su trabajo y, al mismo tiempo, su trabajo delimita su perfil personal. En este sentido, la persona, como sujeto del trabajo, tiene una prioridad absoluta sobre el propio trabajo y éste es un medio para acceder a la santificación, puesto que a través de su trabajo el hombre colabora con Dios, es decir, está en sinergia con Dios, para dirigirse al destino que le ha reservado el Creador. El trabajo conforma en gran medida la redención en relación con la “labor” de la salvación y redención de Jesucristo. Por consiguiente, una persona se manifiesta discípulo de Cristo al llevar la cruz, cotidianamente, en el trabajo que está llamada a realizar. Ello se puede resumir citando la encíclica *Laborem exercens* (nº 257): “El hombre debe trabajar bien sea por el hecho de que el Creador lo ha ordenado, bien sea por el hecho de su propia humanidad, cuyo mantenimiento y desarrollo exigen el trabajo”.

El trabajo de una persona se relaciona de forma natural con el trabajo de los demás. En efecto, cuando el trabajo es una obra común, reúne y aúna firmemente las voluntades, los espíritus y los corazones de las personas. Por otra parte, una persona también debe trabajar para los demás, especialmente para su familia, pero igualmente para la sociedad a la que pertenece, su país y la familia humana al completo de la que es miembro.

En eso consiste la obligación moral del trabajo

Puntos de vista sobre los valores que garantiza la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)

En su doctrina social, la Iglesia llama la atención sobre la dignidad y los derechos de los que trabajan y no duda en condenar las situaciones en las que tal dignidad y tales derechos no se respetan. Es evidente que todos los hombres, mujeres y niños poseen una dignidad inalienable³⁶, independientemente de su género, su origen racial o étnico, su cultura, su nacionalidad o sus creencias religiosas. La doctrina, por otra parte, subraya la importancia de emprender unas reformas justas que puedan devolver la dignidad al trabajo en términos de libertad de acción, puesto que un ser humano no debería pasar por la experiencia de ver cómo su dignidad se degrada.

Sin embargo, el trabajo se puede convertir en un medio de opresión por el que los seres humanos se convierten en un simple instrumento o una mercancía que se utilizan para el crecimiento de la empresa. Si la organización de la vida económica supone que no se respeta la dignidad de los trabajadores o que se les niega la libertad de acción, la Iglesia no duda en calificar de injusto tal orden económico, aunque se produzca una gran cantidad de bienes. El sistema económico debe favorecer el desarrollo de una sociedad libre con unos entornos laboral, empresarial y de participación óptimos. Por otra parte, un salario justo debería ser el medio concreto de comprobar hasta qué punto el sistema socioeconómico es justo y funciona equitativamente³⁷.

³⁶ Según la doctrina de la Iglesia católica, la dignidad de una persona se debe considerar en función del origen y el destino del ser humano, que Dios ha creado a su imagen y semejanza. En lo que se refiere a la Trinidad, Dios se incluye en la relación fundamental existente entre las tres personas divinas: el Padre, el Hijo y el Espíritu Santo, que procede de la relación entre el Padre y el Hijo y, al mismo tiempo, vincula y refuerza sus lazos. Jesús es completamente humano y se manifiesta como Cristo, el hijo bendito del Padre en referencia al concepto de Dios explicado anteriormente. Asimismo, todos los seres humanos están llamados a incorporarse a esta relación fundamental y a compartir, por adopción, el lugar que Jesucristo, el Hijo, ocupa por naturaleza. Por este motivo, cualquier violación de la dignidad de la persona constituye una ofensa que se hace a Dios.

³⁷ La cuestión del salario justo es fundamental en la doctrina social de la Iglesia. Un salario no es únicamente la expresión del respeto y la consideración de la dignidad del trabajador y de los esfuerzos realizados para efectuar el trabajo, sino que también constituye el fruto legítimo de tal trabajo. Negar o retener el salario de una persona, o bien estafarle en relación con dicho salario constituye un delito grave. La remuneración del trabajo se encuentra vinculada, pues, a la cuestión de la dignidad, puesto que el salario debería garantizar a una persona la posibilidad de acceder a un medio de vida digno para sí mismo y su familia, en los ámbitos material, social, cultural y espiritual. Aunque exista un contrato firmado entre el empleado y el empleador, el Estado debe garantizar unos niveles de remuneración justos que permitan satisfacer las necesidades del trabajador y su familia. Ello requiere no sólo un esfuerzo continuo para mejorar la formación y empleabilidad de los trabajadores para que su trabajo sea más cualificado y productivo, sino también mayores y más cuidadosos controles y medidas adecuadas para eliminar las formas de explotación vergonzosa.

Libertad de asociación y de negociación colectiva

Para promover la participación del mayor número de personas en la vida de la sociedad es necesario fomentar la creación de asociaciones y de instituciones voluntarias. Esta socialización es una expresión del parecido de la humanidad con lo divino en referencia a las tres Personas de la Trinidad y a su relación. En consecuencia, los seres humanos se asocian unos con otros para alcanzar los objetivos que no pueden lograr individualmente. Tal asociación desarrolla las cualidades de las personas, mejora su sentido de la iniciativa y la responsabilidad y contribuye a garantizar sus derechos³⁸. La Iglesia apoya claramente la existencia de asociaciones y sindicatos, que reflejan la especificidad de cada ocupación. Cada uno de nosotros puede unirse a un sindicato o no, siempre que tal sindicato sea un sindicato libre. Por otra parte, la Iglesia considera que los trabajadores no solo *tendrán* más, sino que, sobre todo, *serán* algo más y se realizarán como seres humanos de forma más plena. Al facilitar el desarrollo de una cultura del trabajo auténtica, los sindicatos constituyen un elemento indispensable de la vida social. Son los portavoces de la lucha por la justicia social y tal lucha se debe considerar un esfuerzo natural para promover la justicia y no una lucha *en contra* del prójimo. Aunque la lucha adquiriera la forma de la oposición a los demás³⁹, sus objetivos son, no obstante, la consecución de la justicia social. Los sindicatos siguen siendo un factor constructivo del orden social y la solidaridad, aunque no se debería hacer nunca de ellos símbolo de un “egoísmo” de grupo o de clase.

La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

La doctrina de la Iglesia se opone firmemente al trabajo forzoso u obligatorio, puesto que se trata de un trabajo contrario a la libertad y ésta constituye una de las características de la verdadera naturaleza de los seres humanos. Como la libertad hunde sus raíces en la dignidad que Dios le ha conferido, el ser humano no puede prescindir de ella y ninguna fuerza exterior podrá quitársela nunca. El trabajo forzoso menoscaba la naturaleza humana, puesto que la persona es un individuo libre y tal trabajo reduce al ser humano a la categoría de instrumento o mercancía. La Iglesia invita a todas las instituciones públicas y privadas a respetar la dignidad y las metas del hombre y lucha encarnizadamente contra todas las formas de esclavitud, económica, social o política. Asimismo, aunque todos los recursos y el potencial

³⁸ La Iglesia no duda en declarar que negar o limitar los derechos humanos, como la libertad de organizarse y crear sindicatos, empobrece a la persona tanto o más que la privación de bienes materiales. En efecto, la Iglesia considera que el derecho más fundamental, sobre el que se fundamenta la mejora del trabajo y las condiciones de vida, es la libertad de asociación y de creación de sindicatos.

³⁹ La doctrina de la Iglesia reconoce en este sentido como legítimo el derecho de huelga o de interrupción del trabajo. Como se trata de un último recurso, no se debe abusar de él, sobre todo por motivos políticos. El abuso de la huelga como arma es contrario a las condiciones necesarias para el bien común de la sociedad.

de los que dispone la humanidad encuentran su guía en los conceptos morales y se orientan hacia el verdadero bien de la humanidad, tales recursos pueden volverse fácilmente contra las personas para oprimirlas. Los seres humanos se convierten entonces en esclavos de los objetos, los sistemas económicos, la producción e incluso sus propios productos.

Eliminación del trabajo infantil

La oposición de la doctrina social de la Iglesia a toda forma de trabajo infantil está vinculada a la dignidad humana⁴⁰, puesto que tal trabajo menoscaba y degrada la dignidad del niño. La Iglesia subraya la importancia de la educación de los niños. A través de la educación, el niño recibe la ayuda necesaria para crecer y para llevar una vida plena y poder llevar a cabo su vocación de estar hecho “a imagen de Dios”. El trabajo infantil elimina la educación de los niños y les priva de las oportunidades y los medios para desarrollarse como personas libres, atentando de este modo contra su dignidad.

La Iglesia reconoce que el trabajo y la diligencia con que se lleva a cabo influyen en la educación en el seno de la familia. A través del trabajo todas las personas se desarrollan para convertirse en seres humanos integrados, y tal es el propósito fundamental de la educación⁴¹. Aunque la Iglesia acepta que todos los miembros de la familia deben contribuir a satisfacer las necesidades de ésta según la capacidad de cada uno de ellos, abusar de los años de infancia se considera un grave error. Por consiguiente, es importante que los padres reciban un salario adecuado y justo, que pueda cubrir las necesidades básicas de la familia, para evitar tener que recurrir al trabajo infantil.

La eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación

El hincapié que la Iglesia hace sobre los derechos humanos procede de la convicción de que todas las personas son iguales debido a su dignidad natural (creados a imagen y semejanza de Dios, todos los seres humanos tienen la misma naturaleza y el mismo origen). Por ese motivo, ningún tipo de discriminación, independientemente del hecho de que sea cultural, por

⁴⁰ La Iglesia no duda en calificar de “mal intrínseco” todo lo que atenta contra la dignidad humana, como las condiciones de vida infrahumanas, la esclavitud, la prostitución y la trata de mujeres y niños, así como las condiciones de trabajo degradantes que hacen de los trabajadores simples instrumentos de obtención de ingresos y no personas responsables y libres.

⁴¹ Sería interesante desarrollar la importancia de la familia en la doctrina social de la Iglesia. La familia constituye una de las referencias más importantes en la conformación del orden social y ético del trabajo humano. La familia es simultáneamente para cada uno de nosotros una comunidad que se materializa gracias al trabajo y el hogar familiar constituye la primera escuela del trabajo.

motivos de género, raza⁴², color, condición social, lengua o religión se puede justificar y tal discriminación se debe eliminar, puesto que se opone al proyecto de Dios. El acceso al empleo se debe procurar a todos sin discriminación injusta: hombres y mujeres, discapacitados o no⁴³, autóctonos e inmigrantes.

En su doctrina social, la Iglesia insiste sobre la igualdad de los géneros y es consciente de que aún queda mucho por hacer para eliminar la discriminación de las mujeres. Los hombres y las mujeres son seres humanos de igual condición: los dos han sido creados a imagen y semejanza de Dios⁴⁴, ambos han recibido la misión de dominar la tierra. La Iglesia considera que una mayor presencia de las mujeres en la sociedad sería extremadamente preciosa. Ello ayudaría a descubrir y superar las contradicciones presentes en numerosas sociedades organizadas únicamente según el criterio de la eficacia y la productividad y obligaría a las sociedades a reorganizarse de manera que se favoreciese el proceso de humanización y la civilización del amor. Asimismo, es necesario lograr una igualdad auténtica en todos los ámbitos: igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor, protección de las madres que trabajan, igualdad de oportunidades en las carreras profesionales o igualdad de los esposos en relación con los derechos familiares. La igualdad en términos de dignidad y de responsabilidad entre hombres y mujeres justifica plenamente el acceso de las mujeres a la función pública, pero según la Iglesia la verdadera promoción de las mujeres implica también un reconocimiento claro de su papel como madres y en el seno de la familia, de forma paralela a los demás papeles y ocupaciones públicas. El valor del trabajo de las mujeres en el hogar debería, por consiguiente, considerarse y respetarse de forma integral. La Iglesia reconoce especialmente el papel específico de las mujeres como madres y el de los hombres como padres en la educación de los hijos.

En lo que se refiere a los trabajadores inmigrantes, la Iglesia es completamente consciente de la enorme discriminación que sufren. Cuando los trabajadores proceden de otros países y participan en el progreso económico de una nación mediante el trabajo, es necesario evitar toda discriminación en los salarios o las condiciones de trabajo. Se invita a

⁴² En lo que se refiere al racismo, la Iglesia es muy clara: se deben condenar el racismo y los actos racistas. Sería oportuno aplicar medidas legislativas, disciplinarias y administrativas. Cf. el Consejo Pontifical “Justicia y Paz”: *la Iglesia y el racismo: hacia una sociedad más fraternal* (1989).

⁴³ Hay que señalar que la doctrina social de la Iglesia también tiene en cuenta la cuestión de las personas con discapacidad y su inserción laboral. El hecho de invitar sólo a las personas que no son discapacitadas a participar en la vida de la comunidad y, por consiguiente, a trabajar, constituiría una forma grave de discriminación. Se debería ofrecer un trabajo a las personas discapacitadas en función de sus capacidades en las empresas o entornos denominados “protegidos”, puesto que su dignidad como *sujetos del trabajo* lo exige.

⁴⁴ Génesis 1:27: “Creó, pues, Dios al hombre a imagen suya, a imagen de Dios lo creó; varón y hembra los creó”.

las autoridades públicas a tratar a los trabajadores inmigrantes como a seres humanos y no como a simples herramientas de producción.

Una vez que ha quedado claro que todas las personas que trabajan tienen los mismos derechos y responsabilidades, la discriminación entre los diferentes tipos de trabajo y ocupación deja de existir.

Evaluación de los cuatro objetivos estratégicos fijados por la OIT para la consecución de la meta del trabajo decente

La promoción de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

La doctrina social de la Iglesia reconoce que la consecución de los derechos de los trabajadores no puede ser simplemente el resultado de sistemas económicos esencialmente guiados por el criterio del máximo beneficio. El respeto de los derechos objetivos y la dignidad del trabajador deben constituir el criterio primario y fundamental que conforme la economía. En este sentido, la Iglesia subraya la importancia y la influencia del papel de organizaciones como la OIT, a la que hace a menudo referencia en su doctrina social. Durante la planificación y la organización del trabajo, el principio orientador debe ser la revalorización constante del trabajo, tanto en lo que respecta a su resultado *objetivo* como en relación con la dignidad de la persona como *sujeto del trabajo*. El progreso debe ser obtenido por y para el hombre y el parámetro que permite medir tal progreso es el respeto cada vez más universal de los derechos inherentes al trabajo de conformidad con la dignidad del ser humano, el sujeto del trabajo. Ello encuentra un fiel reflejo en el primer objetivo estratégico del Programa de trabajo decente de la OIT: la promoción y el respeto de los principios y derechos fundamentales y de mejores normas en el ámbito del trabajo.

En este sentido, el Papa Juan Pablo II hace literalmente referencia a esos objetivos en su encíclica *Centesimus Annus*:

Una cierta abundancia de ofertas de trabajo, un sólido sistema de seguridad social y de capacitación profesional, la libertad de asociación y la acción incisiva del sindicato, la previsión social en caso de desempleo, los instrumentos de participación democrática en la vida social, dentro de este contexto deberían preservar el trabajo de la condición de “mercancía” y garantizar la posibilidad de realizarlo dignamente⁴⁵

La mejor ilustración sigue siendo el llamamiento del Papa a una coalición mundial a favor del trabajo decente, lanzada en respuesta a la presentación de la estrategia relativa al trabajo

⁴⁵ *Centesimus Annus*, n° 19.

decente realizada por Juan Somavía, Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con ocasión del “Jubileo de los Trabajadores” el 1 de mayo de 2000 en Roma.

Crear nuevas oportunidades de empleo e ingresos para hombres y mujeres

Todos tenemos derecho a emprender iniciativas económicas y deberíamos legítimamente explotar nuestro talento para contribuir a la abundancia de la que todos nosotros sacaremos provecho. De este modo, en la doctrina social de la Iglesia, el trabajo constituye un derecho fundamental de todos los seres humanos, a pesar del número considerable de desempleados o de personas que tienen un empleo precario, algo que, según la Iglesia, demuestra que hay algo que no funciona bien en la organización del trabajo y el empleo.

La doctrina de la Iglesia considera el desempleo como un mal⁴⁶ que, cuando alcanza un determinado nivel, se transforma en desastre social. Por consiguiente, es responsabilidad de los empleadores indirectos, como el Estado, pero también de las organizaciones internacionales, garantizar un puesto de trabajo a todas las personas y proteger a los trabajadores del desempleo, por una parte mediante políticas económicas dirigidas a un crecimiento equilibrado y el pleno empleo o la promoción de la actividad durante los periodos de ralentización económica y, por otra parte, gracias a los subsidios de desempleo y la elaboración de programas de reconversión que garanticen una transferencia no traumática de los trabajadores de los sectores en crisis hacia los sectores en expansión. Se trata, en efecto, de un deber moral que tiene su origen en el principio de la utilización común de los bienes y del derecho a vivir y subsistir y a percibir subsidios para que tanto los desempleados como sus familias puedan subsistir.

El salario debería garantizar a las personas la posibilidad de acceder a unos medios de subsistencia dignos para los trabajadores y sus familias a nivel material, social, cultural y espiritual y cada empleo debería, por consiguiente, representar para los trabajadores y sus familias la oportunidad de percibir un salario justo y equitativo⁴⁷. La sociedad y el Estado deben garantizar unos niveles salariales y unas posibilidades de ingresos adecuados para cubrir las necesidades de los trabajadores y sus familias, lo que significa también que se deben realizar algunas economías.

⁴⁶ Génesis 1:28-29: el ser humano debe trabajar debido al mandato divino de dominar la tierra.

⁴⁷ La doctrina social de la Iglesia desarrolla la noción de “ingresos familiares”, es decir, un salario único que se proporciona al cabeza de familia por su trabajo y que debe ser suficiente para mantener a la familia sin que el cónyuge se vea obligado a ejercer una actividad remunerada fuera del hogar. Los subsidios familiares para las madres que se dedican exclusivamente a su familia podrían también constituir otra fuente de ingresos (de conformidad con la insistencia de la Iglesia en emprender una nueva evaluación social del papel de la madre). Tales subsidios deberían ser suficientes para cubrir las necesidades reales de la familia.

Propagar la protección social y mejorar la seguridad en el trabajo

El fundamento de la protección social y la seguridad en el trabajo supone que los hombres y las mujeres deben gozar del derecho a la vida, a la integridad física y espiritual y al acceso a los medios de procurarse lo esencial para lograr una calidad de vida razonable: alimentos y vestidos, un techo bajo el que cobijarse y descansar y la atención médica y los servicios sociales necesarios, entre los que se pueden enumerar el derecho a un subsidio en caso de enfermedad, imposibilidad de trabajar, viudedad, vejez y desempleo. Todos estos derechos se derivan de la dignidad del ser humano como parte de la creación⁴⁸. Aparte de los salarios, está claro que la Iglesia subraya la importancia de las diferentes prestaciones sociales que garantizan la vida y la salud de los trabajadores y sus familias. Al tiempo que se respeta la legítima autonomía de cada sector (principio de subsidiariedad⁴⁹), la Iglesia invita al Estado a encontrar una solución a las condiciones de vida de los pobres o los débiles, porque el Estado tiene el deber de velar por el bien común y garantizar que todos los ámbitos de la vida social contribuyan a alcanzar el bien común. Sin embargo, la Iglesia no pretende que el Estado resuelva absolutamente todos los problemas sociales. Aunque la intervención del Estado pueda estar justificada en algunos casos, el poder público debería evitar suplantar las funciones propias de las comunidades más limitadas o aumentar su intervención en detrimento de la libertad económica y civil.

Promoción del diálogo social

La necesidad de diálogo proviene de la naturaleza social del hombre. Las personas no se pueden desarrollar en plenitud sin los demás. El progreso de la persona y el de la sociedad dependen el uno del otro. La doctrina social de la Iglesia explica claramente que la solidaridad y el diálogo social deben constituir características permanentes del mundo en el que vivimos y, por consiguiente, del mundo del trabajo. La solidaridad y el diálogo social, que comienzan en el seno de la familia, se extienden después a las naciones, pero incluyen también a los actores sociales de la sociedad civil, como las ONG, los consumidores y las organizaciones de inversores.

⁴⁸ Es necesario señalar la importancia de la caridad cristiana y la preferencia de la Iglesia por los pobres como telón de fondo de su doctrina social en lo que se refiere a la protección y la seguridad sociales. Ambas apuntan hacia la responsabilidad social del cristiano para comprometerse con el bienestar de los demás, especialmente la protección de los pobres, las personas ancianas, los discapacitados y las personas vulnerables o débiles de la sociedad.

⁴⁹ El principio de subsidiariedad supone que una comunidad de orden superior no debería inmiscuirse en la vida interna de una comunidad de orden inferior para privarla de sus funciones. Por el contrario, debería prestarle apoyo en caso de necesidad y contribuir a coordinar su actividad con las del resto de la sociedad sin perder de vista el bien común.

En el seno de la OIT, la cultura del diálogo incluye el tripartidismo que reúne a trabajadores, empleadores y gobiernos. La Iglesia subraya que, en los conflictos socioeconómicos, se deben hacer esfuerzos para lograr una resolución pacífica y que ante todo es necesario recurrir al diálogo sincero entre las partes, especialmente antes de iniciar una huelga, que se debería considerar siempre como el último recurso. Sería necesario buscar en todo momento el medio de entablar negociaciones y llegar a una conciliación de todos los intereses a través del diálogo. La doctrina social de la Iglesia está en contra de hacer de los trabajadores y el trabajo y de los empleadores y el capital dos fuerzas independientes y antagónicas⁵⁰. La unidad de la sociedad humana no se puede construir si perduran las divisiones entre las clases. En efecto, Jesús ruega a Dios “para que todos sean uno, como tú, ¡oh Padre!, estás en mí y yo en ti, que también ellos estén en nosotros (...)” (Juan 17:21), lo que, en lo que se refiere a la resolución de los conflictos, establece un cierto paralelismo entre la unidad de los hijos de Dios en la verdad y la caridad y la unión de las Personas divinas de la Trinidad. Ciertamente, los evangelios manifiestan que la relación que unía a Jesús con el Padre era una relación dinámica en la cual las tensiones aumentaban progresivamente y a continuación encontraban una solución.

Resumen: los valores subyacentes de la tradición católica en relación con los objetivos estratégicos de la OIT

Resumiendo, los valores subyacentes a la posición de la Iglesia católica en relación con los objetivos estratégicos de la OIT son:

- la dignidad del ser humano como *sujeto del trabajo*, creado a imagen y semejanza de Dios;
- la dimensión personal del trabajo: el valor pedagógico, creativo y meritorio del trabajo (*bonum arduum*), que acrecienta la dignidad de hombres y mujeres al permitir cumplir con la misión que están llamados a desempeñar; cualquier forma de trabajo o explotación que disminuya la dignidad de los hombres, mujeres o niños se opone a tal concepción;
- la dimensión familiar del trabajo: el trabajo como fundamento de la familia y base de la educación en el seno de ésta;
- la dimensión social del trabajo: a través del trabajo se desarrollan la herencia y el bien común de toda la familia humana;

⁵⁰ Todo conflicto, oposición o subyugación entre el trabajo y el capital como dos fuerzas impersonales, algo que, en la historia, se convirtió en un conflicto ideológico entre liberalismo y marxismo, o una forma de lucha de clases, es rechazado tajantemente por la Iglesia como un error del economismo y el materialismo. La Iglesia responde invocando el principio de prioridad del trabajo sobre el capital debido a la primacía del hombre sobre las cosas y del ser humano, el sujeto del trabajo, sobre el capital.

- la dimensión cósmica del trabajo: Dios ordena al hombre que trabaje para dominar la tierra y, por consiguiente, participar en su actividad creadora y apresurar el advenimiento de su Reino;
- el trabajo como medio de participar en el misterio de la redención, es decir, a la luz de la encarnación, de la cruz y de la resurrección de Jesucristo;
- la prioridad de la dimensión subjetiva del trabajo sobre la dimensión objetiva;
- la prioridad del trabajo sobre el capital y la primacía de los seres humanos sobre las cosas, de ahí la eliminación de la oposición o la separación entre trabajo y capital. La posesión de los medios de producción debe servir al trabajo (es decir, a los trabajadores) y no se debe privilegiar en detrimento del trabajo;
- el trabajo como deber y, por consiguiente, fuente de derechos para los trabajadores (protección social, subsidio de desempleo, seguridad en el lugar de trabajo, salarios justos, etc.). De ahí la importancia de revalorizar constantemente el trabajo del ser humano en relación con sus dimensiones objetivas y subjetivas;
- la importancia de la solidaridad entre trabajadores (a través de los sindicatos y el derecho de asociación) y el diálogo entre trabajadores y empleadores, que proviene de la naturaleza social del ser humano y de la unidad de la familia humana;
- la consideración hacia las mujeres (no discriminación) y las madres (revalorización de su papel educativo), los trabajadores inmigrantes (no discriminación) y los discapacitados (el derecho a trabajar según sus capacidades), puesto que todos son seres humanos creados a imagen y semejanza de Dios.

Los cuatro objetivos estratégicos de la OIT tienen la misma importancia y se encuentran estrechamente vinculados entre sí, de forma que no se deberían clasificar por orden de prioridad a la hora de llevarlos a la práctica. Por otra parte, el propósito de tales objetivos es el fomento de la dignidad del ser humano, hecho a imagen y semejanza de Dios.

La Iglesia católica se siente especialmente comprometida con su contribución a la problemática del trabajo a través de su doctrina social y alimenta la esperanza de que los miembros de las otras tradiciones religiosas, espirituales, morales y laicas participen igualmente en el debate social sobre el fundamento ético que necesita el trabajo. En el transcurso de los años, la Iglesia ha repetido constantemente que la persona y la sociedad no sólo necesitan bienes materiales, sino también valores espirituales y religiosos. El hecho de afirmar que los principales problemas sociales no se pueden resolver más que a través de la cooperación entre todas las fuerzas se ha convertido en un elemento permanente de la doctrina social de la Iglesia. Al final de su encíclica *Centesimus Annus*, el Papa Juan Pablo II lanza un llamamiento a las Iglesias cristianas y a todas las religiones del mundo, invitándolas

“a ofrecer el testimonio unánime de las comunes convicciones acerca de la dignidad del hombre, creado por Dios. Por otra parte, la disponibilidad al diálogo y a la colaboración incumbe a todos los hombres de buena voluntad y, en particular, a las personas y los grupos que tienen una específica responsabilidad en el campo político, económico y social, tanto a nivel nacional como internacional”⁵¹.

A los ojos de la Iglesia católica, no debería ser difícil encontrar entre las religiones del mundo las bases comunes a las cuestiones relativas al trabajo decente tal como propone la OIT. Se podría adelantar el hecho de que los puntos de acuerdo sobre las principales concepciones de una ética del trabajo son numerosos⁵². La Iglesia católica podría, de este modo, respaldar la elaboración de una ética del trabajo que se aplique a las diferentes confesiones por parte de un grupo que incluyese representantes de las diversas tradiciones religiosas y espirituales, así como de organizaciones del trabajo (como la OIT) y de otras organizaciones (como, por ejemplo, el Banco Mundial, la FAO, la CNUCED o el PNUD). Las personas se sitúan en el centro del trabajo y constituyen también el núcleo de la doctrina social de la Iglesia, así como el del Programa de trabajo decente de la OIT.

⁵¹ *Centesimus Annus*, nº 19.

⁵² Considerando las dimensiones sociales, éticas, espirituales e incluso trascendentales del trabajo, las principales religiones y tradiciones religiosas deberían mostrarse ampliamente de acuerdo con el Programa de trabajo decente de la OIT, bien en relación con los cuatro objetivos estratégicos, o bien con la Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, desde el punto de vista de la dignidad del ser humano.

El trabajo decente y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, especialmente en relación con el Islam

Zafar Shaheed, Director del Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración de la Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra, Suiza¹

Introducción

Hemos honrado a los hijos de Adán.

Hemos creado al hombre dándole la mejor complexión.

Luego, hemos hecho de él el más abyecto,

Excepto quienes crean y obren bien, que recibirán una recompensa ininterrumpida.

(el Sagrado Corán)

El hombre nace libre, pero en todas partes se encuentra encadenado.

(Jean-Jacques Rousseau: *El Contrato Social*).

Las declaraciones de principios y derechos, individuales y universales, intentan dar una respuesta a este carácter paradójico de la condición humana, es decir, gozar, en principio, de una dignidad, honor y libertad inherentes a su naturaleza pero, en la práctica, no ser libres e iguales. La libertad y la igualdad son ideales a los que aspiramos esforzándonos por resolver de la mejor manera posible la paradoja, por no llamarla contradicción, que existe entre la prescripción normativa y la realidad actual.

En la línea de tales proclamaciones universales, la OIT adoptó en 1998 una Declaración relativa a los principios y los derechos fundamentales en el trabajo que recogía los cuatro principios (libertad de asociación y de negociación colectiva, eliminación del

¹ El presente artículo se basa en las siguientes fuentes: Joseph Schacht, "Islamic religious law" y A.K.S Lambton, "Islamic political thought", en Joseph Schacht y C.E. Bosworth (ed.): *The legacy of Islam* (Oxford, Oxford University Press, 1979); Albert Hourani, "A history of the Arab peoples" (Nueva York, NY, Warner, 1991); Mahnaz Afkhami (ed.): *Faith and freedom: Women's human rights in the Muslim world* (Syracuse, NY, Syracuse University Press, 1995); fragmentos de Suras (versos) del Sagrado Corán; *El último sermón del Santo Profeta*; La Declaración de El Cairo sobre los Derechos Humanos en el Islam, 1990. Asimismo, algunas personas se han prestado amablemente a leer la primera versión de la presente reflexión y han remitido una serie de valiosos comentarios y sugerencias: Kamran Fannizadeh, A.V. Jose, Shahid Mehmood Khan, Enrique Marin, Francis Maupain, Val Moghadam, Muneto Ozaki, Janine Rodgers, Georges Ruysens, Manuela Tomei, Ahmar Toure y Edward Yemin. Muchos de tales comentarios no se recogen aquí, pero resultarán preciosos para otros trabajos más extensos del autor. Por supuesto, el hecho de haber leído un versión anterior y haber realizado algunos comentarios no implica necesariamente que se esté de acuerdo con los puntos de vista expresados en el presente artículo, que contiene las opiniones del autor y no necesariamente las de la OIT ni las de cualquier otra escuela de pensamiento islámico.

trabajo forzoso, eliminación del trabajo infantil y eliminación de la discriminación) como principios y derechos fundamentales que los Estados miembros deben promover, respetar y poner en práctica. La OIT sostiene que instaurar el respeto universal de esos principios y derechos resulta esencial para lograr el objetivo de lo que denomina “el trabajo decente”. El Informe del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo en el 89º periodo de sesiones de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2001 titulado *Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global*, reconoce esta expectativa que comparten los ciudadanos de todo el mundo: “Cada país, cualquiera que sea su nivel de desarrollo, deberá fijar sus propios objetivos para reducir el déficit de trabajo decente (*la brecha entre los principios y los derechos* se incluye en el marco político) teniendo debidamente en cuenta sus circunstancias y posibilidades específicas, y la comunidad internacional deberá apoyar ese esfuerzo”

Este proyecto universal implica una mejor comprensión de las situaciones y posibilidades específicas, a menudo determinadas por unas culturas inmersas en creencias espirituales y religiosas, que van mucho más allá del marco formal, jurídico y de relaciones limitado de las políticas sociales y las relaciones profesionales modernas. Es importante ir hacia una concepción de esas características si queremos abordar el argumento, a menudo planteado por diferentes corrientes de la sociedad global para oponerse a la universalidad de los derechos sociales, según el cual el proyecto universal no se adapta en absoluto a sus condiciones específicas nacionales o regionales, culturales o religiosas. Tal convicción se encuentra muy probablemente en el origen de la iniciativa del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo de reunir un grupo como el nuestro para examinar en qué medida los principios y derechos subyacentes a todo proyecto relativo al trabajo decente son compatibles con las ideas y principios de las diversas tradiciones filosóficas, espirituales y religiosas.

De este modo, se pueden buscar en las diferentes creencias las fuentes y orígenes de los principios y los derechos en el trabajo y, en términos más generales, los derechos humanos. La presente reflexión plantea en este sentido, como hipótesis, que los intentos de proporcionar interpretaciones analógicas entre las proclamaciones procedentes, por una parte, de las instituciones multilaterales y, por otra, del ámbito espiritual y las religiones, parecerían ser no sólo fructíferas, sino también necesarias, sobre todo si deseamos promover la consecución de tales derechos en los diferentes ámbitos socioculturales de todo el mundo. Se trata de realizar un esfuerzo para comenzar a examinar los marcos sociales específicos determinados por las ideas y los preceptos islámicos. A continuación, la presente reflexión pasa revista a ciertos fundamentos estructurales de los principios y derechos tal como se

establecen en la ley islámica e intenta después establecer una serie de analogías entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las diferentes proclamaciones realizadas y adoptadas por los musulmanes.

Fuentes de los principios y derechos en el Islam

Las enseñanzas del Islam se fundamentan principalmente en:

- el Corán;
- la Suna: la práctica (palabras y obras) del Santo Profeta y sus seguidores;
- los hadith: las tradiciones derivadas de dicha práctica.

Los comentarios de los hadith y su interpretación desempeñan, en la práctica, un papel fundamental en el desarrollo de los derechos y la ley en el Islam. La primera recopilación se realizó durante la vida del Profeta Mahoma (“La paz sea con él”) y se titula *Saadiqah*. Las diversas escuelas religiosas consolidaron los hadith en el transcurso de los siglos II y III de la era musulmana (VIII y XIX d.C.). Se trata en primer lugar de narraciones, obras o palabras del Santo Profeta. En segundo lugar figuran una serie de testimonios que se remontan a alguno de los seguidores del Profeta que ha visto sus obras o ha escuchado sus palabras.

El contenido jurídico de la ley islámica (la *sharía*) tiende a sistematizarse por analogía y asociación. La *sharía* es un código vivo y cambiante y es el fruto de un proceso de reflexión o comprensión (*fiqh*) que desemboca en el consenso (*ijma*) y más tarde genera la jurisprudencia (*usul-e-fiqh*). La jurisprudencia islámica no nace de una ley ya existente y, de hecho, los eruditos han analizado minuciosamente las diferentes componentes religiosas de las leyes en Arabia, así como de numerosas doctrinas tomadas de los territorios conquistados. Ha sido más bien la jurisprudencia la que ha creado la ley. En este sentido, se trata de una ley de juristas elaborada por una serie de especialistas piadosos. Cuando se enfrentaban a una situación nueva, los antiguos eruditos de la comunidad (los ulemas, los depositarios del saber) empleaban la analogía (*qiyas*) para poder interpretarla. La analogía desempeña, pues, un papel clave en el desarrollo de los derechos y la ley en el Islam y conduce a la búsqueda de un elemento en la situación contemporánea que sea similar, de forma pertinente, a un elemento de una situación para la que ya se ha dictado una sentencia.

Diferentes escuelas religiosas han abordado este proceso desde diversos puntos de vista y con diferentes grados de rigor e imaginación. Por ejemplo, Al-Shafí (767-820), conocido por su versión de los hadith, concedía en sus interpretaciones tanta importancia al

Corán como a la Suna. En los primeros hadith, se sostiene que la comunidad en su conjunto comprende el sentido del Corán, de la Suna y de la analogía (*quiyas*). Bastante más tarde las escuelas empezaron a sostener que el único *idjma* (consenso) válido era el de los ulemas, los únicos cualificados para practicar la *ijtihad* (un ejercicio disciplinado de sentido/interpretación), durante un periodo concreto.

Analogías entre los preceptos islámicos y los derechos y principios fundamentales en el trabajo

Puesto que el hecho de establecer analogías es tan importante en el Islam, podría ser útil intentar establecer una analogía entre los preceptos islámicos y los principios y derechos relativos al trabajo, tomando en consideración la evolución de las condiciones económicas y sociales. El propósito de tales analogías sería el de permitir un intercambio de información y de puntos de vista y proponer ideas para recomendar reformas y cambios cuando ello pueda resultar necesario.

Con vistas a ilustrar este punto de vista, presento a continuación un cierto número de analogías posibles entre los principios y los derechos fundamentales en el trabajo y algunos textos del Islam, con vistas a fomentar en mayor medida la reflexión sobre este tipo de cuestiones. Me refiero al Corán y a las palabras pronunciadas por el Santo Profeta Mahoma y los primeros padres del Islam. Las citas extraídas del último sermón del Profeta, pronunciado ante alrededor de 100 000 personas en el valle de Arafat, en la Meca, en el mes de febrero del año 632 d.C., resultan especialmente preciosas en este sentido, puesto que se considera generalmente como un manifiesto de los derechos humanos y un código de conducta moral y social. Asimismo, me refiero también extensamente a la Declaración sobre los Derechos Humanos en el Islam, adoptada por todos los Estados miembros de la Organización de la Conferencia Islámica el 5 de agosto de 1990 en El Cairo (también conocida con el nombre de Declaración de El Cairo). La razón que me lleva a hacer hincapié sobre esta Declaración es que constituye una respuesta reciente de los Estados islámicos para demostrar que los derechos humanos se encuentran en el centro de su estilo de vida y, de hecho, una gran parte del texto se basa en el Corán, la Suna y los hadith. Aunque los textos de fuentes islámicas que se indican se colocan en una categoría determinada, es evidente que algunos de ellos son válidos para más de uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva

Se trata del concepto más moderno y para el que se encuentran menos referencias directas en los textos islámicos. Sin embargo, parece que existen ciertas posibilidades de encontrar analogías.

El Corán:

(Sura 49:13): Para Alá, el más noble de entre vosotros es el que más Le teme.

(Sura 49:9): Si dos grupos de creyentes combaten unos contra otros, ¡reconciliadles! Y si uno de ellos oprime al otro, ¡combatid contra el opresor hasta reducirle a la obediencia de Alá! Y cuando sea reducido, ¡reconciliadles de acuerdo con la justicia y sed equitativos! Alá ama a los que observan la equidad.

La Declaración de El Cairo:

Artículo 1 b): Todas las criaturas son siervos de Alá. El más caro a sus ojos es aquel que más provechoso es para Sus hijos, y ninguno tiene supremacía sobre otro sino en la piedad mostrada hacia Alá y en las buenas obras.

En cualquier analogía que vaya desde los conceptos de comportamiento, piedad y buenas obras hasta el derecho de asociación y de negociación colectiva será necesario considerar las acciones de los individuos que, en sus buenas obras, desempeñen un papel de guía, representante y líder. Ello debería incluir el hecho de defender el derecho de los demás a asociarse para realizar buenas obras. Para apoyar esta iniciativa, sería necesario demostrar que luchar por los derechos de asociación es una buena obra que beneficia a la sociedad en su conjunto y, por consiguiente, ser un representante o un líder de otros individuos constituye una buena obra.

El artículo 1, apartado b) podría utilizarse como base de los demás principios, a saber, eliminar el trabajo forzoso, prevenir la discriminación en el trabajo y garantizar que los niños van al colegio y no a trabajar.

El artículo 13 es el único artículo de la Declaración de El Cairo que trata del trabajo como tal. La última frase dice: “En caso de discrepancias entre el trabajador y el dueño del trabajo, el estado deberá intervenir para arreglar litigios, enmendar la injusticia, sentar derecho y hacer justicia con imparcialidad”.

Sería necesario entablar un debate para mostrar que es preferible que tal intervención venga precedida por un esfuerzo voluntario para resolver el desacuerdo entre trabajadores y

empleadores y entre sus representantes (véase más abajo) y que el acuerdo es el mejor medio de evitar litigios y conflictos.

Artículo 8: Todo ser humano gozará capacidad legal con respecto a obligaciones y necesidades, conforme a lo estipulado por la sharía. Si dicha capacidad se ve mermada o se extingue, el *uali* correspondiente ocupará su lugar.

Se puede sostener que la capacidad jurídica se ve mermada o se extingue si el empleado se encuentra en una posición contractual que revela una seria desventaja. En tales situaciones, es posible establecer una analogía entre un representante y el *uali* o tutor correspondiente. De este modo, en las circunstancias actuales, cuando el empleado se encuentra a menudo en una posición contractual que implica una serie de desventajas significativas se podría decir que el recurso a un representante o a una organización representativa podría constituir una vía segura, puesto que tal circunstancia se podría considerar análoga a una situación en la que la capacidad jurídica se encuentra mermada.

Por otra parte, para que los empleados puedan gozar de su capacidad jurídica en las numerosas situaciones en que el poder socioeconómico se encuentra en manos del empleador y el empleado constituye la parte débil, es necesario permitir a los empleados asociarse para lograr instaurar una mayor igualdad.

En lo que se refiere a los derechos de las partes que firman el contrato de trabajo, el respeto de los contratos, el respeto de la propiedad de los resultados de trabajo y el principio general de justicia, se pueden encontrar unos precedentes significativos en el Corán y la Suna. Sin embargo, se puede afirmar que tales principios se respetan en mayor medida aplicando una serie de instrumentos y procedimientos modernos como la libertad de asociación, la negociación colectiva y los procesos de las relaciones laborales que se encuentran vinculados a tales instrumentos.

Eliminación de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio

El Corán:

Resulta útil observar que los esclavos fueron de los primeros en convertirse al Islam en tiempos del Profeta y que el esclavo manumitido Bilal fue el primer muecín (el que llama a los fieles a la plegaria) de la primera mezquita del Islam construida en la Medina. Para los primeros musulmanes, una buena obra, prescrita en el Corán (90:13) como parte del progreso de la humanidad (que se define a su vez como un conjunto de buenas obras) consistía en

comprar y manumitir esclavos que pertenecían a los no musulmanes. Ello se consideró como un acto revolucionario por el clan dirigente de la Meca en aquella época.

En su último sermón, el Santo Profeta dijo a propósito de los esclavos: “Quien tenga a alguien bajo su mando debe alimentarlo con lo que él mismo coma y debe vestirlo de lo mismo que él viste”.

Se trata de una orden de enormes repercusiones y que se podría interpretar como un medio de superar rápidamente y de forma definitiva las diferencias materiales que contribuyen a crear y perpetuar la explotación del hombre por el hombre. Si se aplican tales palabras a una relación laboral entre trabajadores libres y empleadores, se convierten en ideas más revolucionarias si cabe cuando se consideran los derechos que confieren en términos de tratamiento (también resulta útil tenerlas en cuenta desde el punto de vista de “la libertad de asociación y de negociación colectiva” recordadas anteriormente y de “la discriminación” que se trata más adelante).

La segunda declaración que se refiere a los esclavos en el último sermón es la siguiente: “Escuchad y obedeced incluso si un esclavo negro con una cabeza semejante a un grano de uva es investido de autoridad sobre vosotros”.

Ello tiene un alcance aún mayor si consideramos las implicaciones que tiene para un concepto del liderazgo fundado en la piedad y las buenas obras más que sobre cualquier otra base heredada de la tradición y que confiera un poder político como el de la propiedad, la posición social, la familia, etc. Como los esclavos a menudo constituían tribus, naciones, religiones y lenguas enteramente diferentes, ello tiene unas repercusiones extremadamente importantes sobre la cuestión de la “discriminación” que se trata más adelante.

La Declaración de El Cairo:

Artículo 11 a): El ser humano nace libre. Nadie tiene el derecho de esclavizarlo, someterlo, sojuzgarlo o explotarlo. No hay sumisión sino hacia Alá el Altísimo.

Se trata de una declaración que se opone claramente al trabajo forzoso u obligatorio. Asimismo, se puede interpretar que reconoce el derecho a no ser oprimido, explotado y acosado y se podría utilizar para legitimar el derecho de asociación y de negociación colectiva, así como la eliminación del trabajo infantil.

La eliminación efectiva del trabajo infantil

La Declaración de El Cairo:

Artículo 7 a): (...) Todo niño, desde su nacimiento, tiene derecho a [sus] dos progenitores. La sociedad y el estado proveerán cuidado, educación y asistencia material, sanitaria y educativa.

Podemos deducir de ello que una educación y una protección moral adecuadas necesitan un mínimo de años de educación y de cuidados antes de que la persona pueda entrar en el mundo del trabajo.

Véanse igualmente los artículos 1 b) y 11 a) mencionados anteriormente.

La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

El Corán:

(Sura 5:48): A cada uno os hemos dado una norma y una vía. Alá, si hubiera querido, habría hecho de vosotros una sola comunidad, pero quería probaros en lo que os dio. ¡Rivalizad en buenas obras! Todos volveréis a Alá. Ya os informará Él de aquello en que discrepabais.

(Sura 30:22): Y entre sus Signos está el haberos creado esposas nacidas entre vosotros, para que os sirvan de quietud, y el haber suscitado entre vosotros el afecto y la bondad. Ciertamente, hay en ellos signos para gente que reflexiona.

(Sura 42:15): (La sura anterior se refiere a las divisiones entre los que heredaron la Escritura) Así, pues, llama. (...) y di: “Nosotros responderemos de nuestros actos y vosotros de los vuestros. Alá nos reunirá... ¡Es Él el fin de todo!”.

En su último sermón, el Santo profeta dijo: “¡Vosotros! tenéis derechos sobre vuestra esposa y vuestra esposa tiene derecho sobre vosotros”.

Comenzó su sermón citando el Corán: “¡Hombres! Os hemos creado de un varón y de una hembra y hemos hecho de vosotros pueblos y tribus, para que os conozcáis unos a otros. Para Alá, el más noble de entre vosotros es el que más Le teme”. Y continuó: “Toda la humanidad proviene de Adán y Eva. Nadie tiene supremacía sobre otro sino en la piedad mostrada hacia Alá y en las buenas obras”. Ello ofrece una base evidente y concluyente en relación con la igualdad de trato.

En lo que respecta a la discriminación, también resulta útil traer a colación las siguientes palabras, escritas por Hazrat Alí, el cuarto califa (y yerno del Profeta) al gobernador de Egipto, para enseñarle cómo dirigir con indulgencia y tolerancia: “Haz de la

acción leal tu tesoro máspreciado. Llena tu corazón de indulgencia, amor y bondad hacia tus súbditos, porque se trata bien tus hermanos de religión, bien tus iguales en la creación”. Esto puede considerarse una exhortación para prevenir toda forma de discriminación por motivos de raza, color, género, creencia religiosa, filiación política u origen nacional o social, realizada en una época de fervor conquistador durante la cual los líderes victoriosos ciertamente hacían la vista gorda en relación con tal discriminación. Aunque no se refiera especialmente a las situaciones relativas a la ocupación o el empleo, se puede establecer una analogía fácilmente.

La Declaración de El Cairo:

Artículo 1: La humanidad entera forma una sola familia unida por su adoración a Alá y su descendencia común de Adán. Todos los seres humanos son iguales en el principio de la dignidad humana, así como en el de las obligaciones [para con Alá] y las responsabilidades sin distinción de raza, color, lengua, sexo, creencia religiosa, filiación política, nivel social o cualquier otra consideración.

Artículo 6: La mujer es igual al hombre en dignidad humana, y tiene tantos derechos como obligaciones; goza de personalidad civil así como de ulteriores garantías patrimoniales, y tiene el derecho de mantener su nombre y apellidos.

Artículo 13: El trabajador tendrá derecho (sin distinción entre hombre y mujer) a recibir un salario justo a cambio de su trabajo, sin retrasos; y obtendrá las vacaciones, promociones y estipendios que merezca.

Artículo 19: Todos los hombres son iguales ante la sharía, sin distinción entre gobernantes y gobernados.

En lo que respecta no sólo a la discriminación, sino también a otros principios y derechos fundamentales en el trabajo, el estatuto de las minorías y los no musulmanes sigue siendo una cuestión particular en numerosos países musulmanes que podría necesitar de la revisión de la doctrina islámica clásica relativa a las minorías no musulmanas, como las personas denominadas “protegidas” (*dhimmi*). De hecho, los textos islámicos contienen una postura completamente diferente de la de las exhortaciones y prácticas del Santo Profeta. Hay pasajes coránicos que afirman que Alá eligió crear un mundo con diferentes naciones y tribus (véanse, por ejemplo, las Suras 5:48 y 30:22, citadas anteriormente) y que se podrían citar para apoyar el pluralismo. Asimismo, es necesario subrayar que la palabra *dhimma* no aparece en el Corán, sino en los hadith. Más que sobrentender una ciudadanía de segunda clase, este término puede hacer referencia a contratos de protección especial entre musulmanes, cristianos y judíos firmados por el Santo Profeta y otras personas a comienzos de la era

musulmana. Por otra parte, podría referirse únicamente a la forma de un contrato y no a su contenido, que se podría redefinir hoy a la luz de la realidad actual.

Conclusión

La presente reflexión ha intentado poner de manifiesto el potencial de analogías existente entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT y ciertos textos de la tradición islámica fácilmente accesibles. Tal potencial parece ser grande si la analogía se establece de manera sistemática. En efecto, determinados movimientos de mujeres en los países musulmanes han adoptado un enfoque similar consistente en revisar las interpretaciones de la sharía en los diferentes contextos nacionales, desde Marruecos a Indonesia y Malasia. Tales movimientos han escogido las aplicaciones nacionales de la ley islámica que se pueden interpretar según las orientaciones más útiles para defender su causa, extraer lecciones y respaldar sus acciones en otros países².

Por consiguiente, resultaría útil fomentar los intercambios entre los eruditos y las personas implicadas en las políticas sociales, sobre una base escogida en ciertos países, así como a escala regional, con vistas a buscar nuevas maneras de llegar al *ijma* (consenso) sobre temas específicos en relación con los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Para ello es necesario dar un gran salto, no tanto en la concepción cuanto en lo que se refiere a las implicaciones sociopolíticas para los grupos religiosos de los ulemas que tienden a gozar del monopolio de la interpretación de las normas y las leyes desde las escrituras de los primeros padres del Islam.

Podemos sostener que las sociedades islámicas están muy acostumbradas a la ley y son receptivas por motivos históricos y estructurales a la máxima democrática: “El gobierno y el imperio de la ley (y no de las personas)”. Como la ley se encuentra por encima de todos, pero sin embargo se apoya en la comunidad, sólo ésta última es capaz de cambiarla. Ello plantea la cuestión de saber cuáles son las personas y las cosas que constituyen la comunidad (la *umma*). ¿Quién puede abordar los debates y las interpretaciones de los derechos y la ley en las sociedades y regímenes islámicos? ¿Se limita a un grupo restringido de eruditos religiosos o incluye también a otros musulmanes que desean entablar un debate sobre la ley? ¿Se reserva

² Véase Farida Shaheed: “Networking for change: The role of women’s groups in initiating dialogue on women’s issues”, en Afkhami, op.cit.

únicamente a los hombres, o bien las mujeres también están incluidas? ¿Se limita a los ciudadanos o es posible entablar el debate para considerar los puntos de vista y los intereses de los que no lo son? Por último, ¿se reserva a los musulmanes o se puede abrir en cierto modo a las minorías no musulmanas en un contexto de pluralismo creciente en la sociedad?

Ciertamente, se trata de cuestiones difíciles, cargadas de implicaciones sociopolíticas. Es necesario abordarlas en la tradición del debate abierto que ha caracterizado al pensamiento islámico. En este sentido, surgirán elementos complementarios entre los principios islámicos y los adoptados por la comunidad de las naciones en su conjunto. Algunos de ellos se han identificado anteriormente. Uno de los conceptos más significativos que merecen subrayarse es que: “Para Alá, el más noble de entre vosotros es el que más le teme” (49:13) y el más caro a sus ojos es aquel que “más provechoso es para sus hijos, y ninguno tiene supremacía sobre otro sino en la piedad mostrada hacia Alá y en las buenas obras” (artículo 1 b) de la Declaración de El Cairo). Este concepto se puede interpretar como medio no sólo de colocar a los que actúan en ese sentido por encima de los otros a los ojos de Dios, sino también de insistir sobre la legitimidad y la importancia moral y social de las acciones (entre las cuales se encuentran el desarrollo y la aplicación de principios y obligaciones) que son “útiles” y “buenas” en el contexto de las actuales situaciones económicas y sociales de los diferentes países. Por último, al decidir sobre lo que es “útil” y “bueno” en el contexto actual, parece pertinente considerar igualmente las normas, entre las que se citan los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, desarrolladas por la comunidad de las naciones.

El trabajo decente: a la búsqueda de un marco ético común

Farah Daghistani, Directora ejecutiva del Fondo Hachemita Jordano para el desarrollo humano

Ampliación de las cuestiones relativas a los derechos humanos

El debate en torno a los derechos humanos se ha ampliado para incluir a los derechos económicos y culturales, lo que indica que el derecho al trabajo y a mantener la identidad cultural empieza a aceptarse como en su momento lo fueron las nociones de libertad civil y política, más antiguas y más conocidas. Tales derechos de “segunda” y de “tercera generación” se acompañan de un intento por desarrollar las normas universales sobre lo que se considera aceptable, a escala internacional, en el lugar de trabajo y en otras partes en las que se protegen los derechos del individuo y las comunidades.

No obstante, la pobreza creciente, el desempleo y las presiones y levantamientos que se producen actualmente en todas las sociedades del mundo hacen que las personas tengan cada vez más dificultades para alcanzar un nivel de vida decente. Se han realizado esfuerzos considerables a escala internacional con vistas a elaborar marcos legales y de otro tipo que promuevan una distribución justa y equitativa de los bienes, los recursos y los derechos. A pesar de los esfuerzos mencionados por fomentar la participación social de todas las personas, no todos han logrado aún alcanzar en la realidad tales derechos, considerados, sin embargo, aplicables en todo el mundo.

Derechos universales y ética local: en busca de una base común

Para responder a los desafíos a los que las sociedades se deben enfrentar en todo el mundo, cada vez somos más conscientes de que las soluciones no pueden proceder únicamente del crecimiento económico. A pesar de que la prosperidad económica constituye indudablemente un motor clave en la búsqueda de un desarrollo social justo y sostenible, se debe acompañar de un programa más amplio que sitúe a la dignidad humana por encima de los índices cuantitativos del progreso. En el momento actual de la globalización, donde las economías se fusionan y los mercados se liberalizan, las amenazas al bienestar de los grupos vulnerables son numerosas en todas partes. Al tiempo que ofrece innumerables oportunidades para la creación de empleos y la expansión de los mercados, la economía mundial amenaza los

antiguos modos y medios de vida de numerosas personas que, por motivos diferentes, no se pueden integrar rápidamente en el mercado mundial.

El proceso de globalización económica no sólo es desigual, sino que también pone en peligro potencialmente unos cimientos sociales y medioambientales irremplazables en nuestro mundo. A pesar de la complejidad que entraña, comenzamos a asistir a una reacción cada vez mayor en contra de esta amenaza y a un reconocimiento creciente de la pertinencia de una dimensión ética en la definición del rumbo que debe tomar la humanidad. Para muchas personas, esta dimensión ética hunde sus raíces en el legado religioso que han heredado numerosas sociedades a lo largo de los tiempos. Aunque el debate sobre los derechos humanos puede proporcionar un impulso importante a la promoción de la dignidad humana para todos, también las tradiciones religiosas de las sociedades garantizan y respaldan la dignidad de la humanidad. Por este motivo, es importante que todas las sociedades reflexionen sobre estos valores culturales y religiosos tradicionales. Tales tradiciones corresponden a menudo a la dimensión ética del discurso sobre los derechos internacionales, que debería a su vez dictar la orientación de los esfuerzos de desarrollo globales.

Aunque la “universalidad” de los derechos humanos se critica y se pone en tela de juicio debido a sus orígenes europeos, la noción de principios y de ética es un concepto que todas las culturas pueden reivindicar, aunque de formas diferentes. Por consiguiente, parece que merece la pena realizar un esfuerzo para defender esos puntos comunes entre los principios éticos y reflexionar sobre ello. La naturaleza discordante y a menudo contraproducente del debate que rodea a los derechos humanos universales e internacionales podría, en efecto, beneficiarse de evaluaciones internas y colectivas de los valores éticos de las sociedades, que pueden sustentar los derechos de los individuos y las comunidades.

El papel de los valores tradicionales en la época de la globalización: el ejemplo de la religión

La promoción de un desarrollo humano sostenible se reconoce a menudo como la del acceso de los individuos y las comunidades a una serie de bienes y de derechos. La comunidad del desarrollo concede una atención cada vez mayor a los bienes no materiales de las sociedades. En otras palabras, no sólo se trata del capital financiero, físico y natural que influye sobre los medios de vida de las personas, sino también del capital social y humano del que gozan o del que se les priva. Los enfoques relativos a unos medios de vida sostenibles que actualmente se están adoptando en el marco de numerosas estrategias de reducción de la pobreza y de

desarrollo en el mundo, reconocen la forma explícita las dinámicas normativas, culturales y tradicionales que operan en el seno de las sociedades, susceptibles tanto de favorecer como de obstaculizar el respeto de los derechos de las personas.

En el caso de las sociedades islámicas, las prácticas y actitudes religiosas tradicionales se perciben a menudo desde el exterior como discriminatorias hacia las mujeres y reductoras de su papel en la sociedad. En este sentido, se puede considerar que tales interpretaciones y aplicaciones concretas de la fe islámica están en contra de las normas de igualdad y justicia defendidas en el marco de los derechos humanos internacionales. Evidentemente, resulta importante observar que, en el seno de las sociedades islámicas y ciertamente en el de las sociedades árabes, las interpretaciones de la religión son extremadamente diferentes. Se comprueba que la religión se utiliza de forma contradictoria, lo que indica que los orígenes de tales actitudes son sociales y a la vez hunden sus raíces en algún decreto o precepto religioso original.

Por otra parte, se observa que los valores religiosos y tradicionales pueden desempeñar un papel esencial en la creación de redes de seguridad social para la protección y la cohesión de la familia y despertar el sentimiento compartido de responsabilidad que los miembros de la sociedad experimentan los unos hacia otros. *Takaful* es un término islámico tradicional que hace referencia a la responsabilidad social habitual en numerosas sociedades, gracias a la que se evita que las personas vivan en la calle o se encuentren en otras situaciones difíciles, a pesar de que tales comunidades sean pobres.

Repercusiones locales positivas y negativas de la globalización: una invitación a la revalorización

De forma paralela a la necesidad vital de hacer del trabajo decente una meta y un objetivo para el desarrollo y de intentar aumentar las oportunidades de trabajo, es igualmente importante observar que la necesidad que tienen las personas de ganarse la vida significa que podrían desear renunciar a determinados derechos a fin de obtener ingresos. La globalización y el libre intercambio exponen a menudo a las comunidades y, especialmente, a los grupos vulnerables de las mismas a unas prácticas discriminatorias que violan sus derechos y su dignidad humana. Tales grupos no son muchas veces conscientes de sus propios derechos y pueden dar la impresión de que no son capaces de poder ejercerlos. Se puede citar como ejemplo interesante en este sentido las Zonas Industriales Cualificadas que existen desde hace

poco en Jordania. Dichas zonas ilustran de forma patente los tipos de presiones y de fuerzas que promueven el trabajo decente al tiempo que atentan contra él.

Mientras que el libre intercambio ofrece nuevas oportunidades de empleo a una mano de obra que antiguamente no tenía la oportunidad de disfrutar de ellas, las condiciones de trabajo son a menudo peores que las que se garantizan en el marco de una ética del trabajo decente. En esas zonas se explota a menudo a las mujeres y, como tales, se las considera dóciles y pasivas. Por consiguiente, carecen en gran medida de seguridad en materia de empleo, se les paga mal y no disfrutan de prácticamente ninguna ventaja. Por otra parte, se ven expuestas a amenazas no sólo por parte de sus empleadores, a menudo empresas extranjeras, sino también del entorno social y religioso en el que viven. Los hombres consideran a menudo la necesidad creciente de mano de obra femenina en ciertas industrias manufactureras como una amenaza. Así, se ha observado que, tras los sermones del viernes de las mezquitas, se denuncia a las mujeres que trabajan en las Zonas Industriales Cualificadas.

Por otra parte, resulta igualmente interesante observar que, cuando comparamos las entrevistas que se realizan a mujeres empleadas en esas Zonas con las de las mujeres empleadas en fábricas locales que no forman parte de ellas, estas últimas manifiestan un mayor grado de satisfacción en su trabajo. Parece que la razón de ello es que los empleadores locales se sienten responsables en mayor medida del bienestar de sus empleados y comunidades.

Al considerar un país como Jordania, es igualmente importante ser conscientes del contexto histórico y la estructura del empleo cambiante que han influido en la vida de las personas. Los términos y condiciones que permitían a las personas vivir han cambiado de forma significativa desde que el país se convirtió en Estado nación. Antaño una sociedad esencialmente nómada, actualmente depende en gran medida de la protección del Estado. Aunque las oportunidades en materia de educación han permitido a algunos buscar trabajo en el extranjero, los levantamientos geopolíticos regionales han mostrado que, por el momento, los jordanos tienen numerosos problemas en relación con el trabajo.

Desafíos y obstáculos vinculados a la consecución del trabajo decente para todos

En todas partes, los desafíos y los obstáculos para lograr un trabajo decente son numerosos. En Jordania, como se ha mencionado, tales barreras proceden, en el interior, de la propia sociedad, de sus actitudes y cultura y, en el exterior, de las presiones y necesidades de la economía global. La sociedad civil desempeña claramente un papel fundamental y necesario

en la protección y la promoción del derecho de los individuos y las comunidades a gozar de los beneficios del trabajo decente. Los sindicatos constituyen un mecanismo evidente que permite a los individuos reivindicar y trabajar para hacer valer sus derechos. No obstante, los intereses de las mujeres pueden a menudo no encontrarse representados de forma adecuada en los sindicatos y entre sus dirigentes. En Jordania, el papel y la voz de los sindicatos pueden limitarse en numerosas ocasiones a causa de las tensiones políticas.

La instauración de un clima adecuado para la realización del tipo de reformas necesarias para la promoción del trabajo decente y de las normas de trabajo puede alterarse en los periodos de inestabilidad política y en las zonas donde reina la agitación política. El tipo de acción radical que ha permitido mejorar considerablemente el trabajo y el derecho al trabajo en las naciones industrializadas es difícilmente aplicable a las sociedades en desarrollo, en las que a menudo se ejerce una fortísima presión interna y externa para mantener la estabilidad, frecuentemente a expensas del proceso democrático. El parlamento y los sindicatos se ven afectados en igual medida por esta particularidad del debate político. Un cierto grado de estabilidad y de confianza políticas constituye una condición necesaria para lograr la aplicación de normas de trabajo decente y para favorecer el derecho al empleo.

El entorno exterior a menudo es causa de inestabilidad y fluctuación en la mano de obra. Como han demostrado los acontecimientos tras los atentados del 11 de septiembre, el clima político mundial puede tener terribles consecuencias en las industrias del turismo en países como Jordania. En un país como éste, demográficamente joven (el 70 % de la población tiene menos de 20 años), las implicaciones políticas del desempleo son igualmente graves. Para poder lograr la estabilidad y la prosperidad en la zona, los jóvenes deben poder tener la posibilidad de aspirar a una vida tranquila y productiva y a gozar de sus derechos. El caso de Gaza constituye un grave ejemplo de la violencia y los problemas que pueden surgir cuando se priva a las personas de su derecho fundamental a gozar de oportunidades de empleo y llevar una vida decente.

Es necesario formar coaliciones de grupos de interés para lograr propagar el trabajo decente. La experiencia de Jordania ha demostrado que incluso las cuestiones más controvertidas se pueden abordar de forma constructiva a través del diálogo y la participación. La sociedad civil ha contribuido de forma evidente a continuar con el debate sobre las repercusiones del crecimiento de la población implicando a los líderes religiosos en los programas de planificación familiar. Es necesario hacer lo mismo en relación con los derechos vinculados al trabajo de las mujeres. Los sindicatos también favorecen tal diálogo y negociación, pero es igualmente necesario incluir en ellos a todos los grupos.

La escena internacional también tiene que desempeñar un papel fundamental en esta coalición entre grupos de interés. Los tratados internacionales, entre los que se encuentran los de la OIT, son instrumentos claves que es necesario aplicar. La comunidad internacional también debe reconocer, por otra parte, su responsabilidad en relación con el respaldo y la promoción de entornos políticos y económicos que favorezcan un crecimiento equitativo, justo y sostenible en todo el mundo. Las políticas de condicionalidad y el doble rasero que observamos demasiado a menudo representan un obstáculo para toda cooperación global real.

Dado que los antiguos sistemas de protección social y las estructuras familiares se encuentran debilitados, las condiciones de vida modernas ejercen una presión enorme sobre las comunidades. Los grupos más vulnerables y marginados son los primeros que sufren las consecuencias. Por consiguiente, es necesario conceder una atención especial a las mujeres, los niños y los ancianos. Asimismo, es necesario promover la aplicación de los recursos y las fuerzas existentes en el seno de los grupos. Las mujeres han demostrado su propensión a contribuir de forma dinámica a la economía informal. Una serie de intervenciones financieras, jurídicas y sociales pueden prestarles apoyo. Los jóvenes tienen una vitalidad desbordante y una facultad de innovación que se debería fomentar y desarrollar.

Un enfoque interorganismos resulta, en este sentido, fundamental. No obstante, también es crucial que el proceso implique a todas las personas concernidas. Como las amenazas no cesan de aumentar y empañar el futuro del planeta, parece inevitable que deberemos esforzarnos más para llegar a un acuerdo. Para ello, parece igualmente obligatorio trabajar para que las sociedades no busquen únicamente en su seno su fundamento ético y sus principios propios. Tales fundamentos y principios deben compartirse con el resto del mundo. Nos encontramos en una época en la que debemos compartir sólo lo mejor de nuestras sociedades. De hecho, no cabe hacer nada más.

Una perspectiva musulmana sobre el trabajo decente

Tidjane Thiam, Director del Grupo Estrategia y Desarrollo de Aviva plc, Londres

Habría que distinguir claramente entre el mensaje que contiene el libro santo del Islam, el Corán, y la forma en que el texto se ha aplicado a lo largo del tiempo en el contexto físico e histórico de numerosos países y sociedades significativamente diferentes. En este sentido, mis comentarios girarán principalmente en torno al pensamiento y la filosofía originales del Islam sin intentar, por otra parte, abordar la extrema diversidad de las realidades musulmanas contemporáneas.

El valor ético del trabajo

En el Islam, el trabajo se considera la única base legítima de toda forma de riqueza o de propiedad. Existe a un tiempo un derecho al trabajo y un derecho sobre el producto de tal trabajo. El trabajo debe siempre tener una componente ética, tanto si es intrínseca a él como si se encuentra vinculada a su resultado (por ejemplo, una obra de caridad que beneficia a la comunidad).

En el Islam, el beneficio es siempre legítimo y se considera una meta deseable siempre que se obtenga gracias a la inversión y a unos riesgos compartidos. El Islam diferencia claramente entre los beneficios lícitos (*halal*) y los ilícitos (*haram*). El préstamo con intereses para lograr beneficios o lucrarse con la usura (*riba*), en concreto, se considera ilícito porque supone un pago fijo, sin participación en el riesgo inherente a toda aventura empresarial: “Quienes usurean no se levantarán sino como se levanta aquél a quien el Demonio ha derribado con sólo tocarle” (sura 2:275), o “¡Creyentes! ¡No usureéis, doblando una y otra vez!” (sura 3:130).

En cierto modo, el Islam está en contra de la financiación de créditos y a favor del modelo de accionariado que financia las empresas. Ello tiene una serie de implicaciones para el trabajo. La idea de que hay que reembolsar el préstamo a toda costa, incluso cuando el deudor atraviesa un periodo difícil, es contrario a los principios islámicos: “Si vuestro deudor está en apuros, concededle un respiro hasta que alivie su situación” (sura 2:280).

De hecho, el fundamento ético de todas las actividades humanas se fundamenta en la distinción entre el *halal* y el *haram*. El contexto de cada acción (y ello es especialmente válido para la relación empleador/empleado), tomando en consideración los intereses de la

comunidad y los derechos de todos los individuos implicados, determina si se debe considerar como *halal* o como *haram*.

El Islam plantea en cierto modo la obligación clara y explícita de encontrar el equilibrio a la vez entre los intereses de los individuos y los de la comunidad.

Trabajo y sociedad

El Islam considera el trabajo al tiempo un derecho y un deber, creando de este modo una red de relaciones entre los individuos y las comunidades. No deberíamos olvidar que, en la sociedad árabe del siglo VII, los negocios se basaban esencialmente en los intercambios y el comercio. El comercio es, por naturaleza, origen de relaciones sociales, lo que no es el caso del préstamo con intereses. Por otra parte, algunos consideran que el único propósito del comercio es obtener el mayor beneficio posible: “Y eso por decir que el comercio es como la usura, siendo así que Alá ha autorizado el comercio y prohibido la usura” (sura 2:275).

El Islam se define como una forma de gobierno y como una estructura social y una norma reguladora de las relaciones interpersonales. El ámbito de los negocios no se considera, por consiguiente, una esfera específica separada de los otros ámbitos de la vida social. Forma parte de la vida humana, con la misma carta de naturaleza que cualquier otro tipo de actividad, puesto que el Islam adopta un enfoque holístico de las relaciones interpersonales.

Perspectiva musulmana del conjunto de los valores esenciales recogidos en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

El mensaje transmitido por la religión islámica sería ciertamente compatible con estos cuatro objetivos:

- libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- eliminación de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio;
- eliminación efectiva del trabajo infantil;
- eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El Islam subraya que todos los seres humanos son “hermanos” e invita a los musulmanes a actuar siempre del mejor modo posible como grupo. El Islam considera que toda actividad realizada en grupo es siempre mejor que la misma actividad realizada de forma individual.

Ello es válido tanto para la oración como para cualquier otra forma de actividad social. Por ese motivo se fomenta la negociación colectiva.

Aunque el Islam no abolió la esclavitud, dejó claro que no aprobaba esta práctica apoyando activamente la manumisión de esclavos. Bilal, uno de los primeros musulmanes y uno de los seguidores más cercanos a Mahoma era un esclavo africano manumitido. El Corán recomienda tratar bien a los esclavos: “Sed buenos con vuestros padres, parientes, huérfanos, pobres, vecinos (parientes y no parientes), el compañero de viaje, el viajero y vuestros esclavos” (sura 4:36). Además, Mahoma ha dicho en un hadith¹: “Tus esclavos son tus hermanos que Dios ha puesto bajo tu mando. Quien tenga a alguien bajo su mando debe alimentarlo con lo que él mismo coma y debe vestirlo de lo mismo que él viste”. O bien: “Quien golpee o maltrate a uno de sus esclavos no tiene otro medio de reparar el daño que manumitir a su esclavo”.

El Corán considera que la manumisión de un esclavo es una de las mejores obras que el ser humano puede realizar. Ello insta a los musulmanes a comprar la libertad de los esclavos a sus propietarios. Asimismo, sucede del mismo modo en relación con el trabajo infantil. Uno de los objetivos del *zakat* (una especie de impuesto para obras de caridad) es financiar la manumisión de esclavos: “Las limosnas son sólo para los necesitados, los pobres, los limosneros, aquellos cuya voluntad hay que captar, los cautivos, los insolventes” (sura 9:60).

La discriminación constituye un desafío mayor para el Islam, especialmente en relación con las mujeres. Aunque el mensaje transmitido por el Islam era bastante progresista para el contexto histórico de la época, no ha seguido evolucionando. Numerosos aspectos se podrían considerar discriminatorios actualmente. Se trata de una cuestión que los musulmanes deben abordar para poner fin a la discriminación, demasiado frecuente en numerosos países musulmanes.

Perspectiva musulmana sobre los cuatro objetivos estratégicos fijados por la OIT para la consecución de la meta del trabajo decente

- promover la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- crear nuevas oportunidades de empleo e ingresos para hombres y mujeres;

¹ Para una definición del término hadith, véase Zafar Shaheed: “El trabajo decente y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, especialmente en relación con el Islam”, p. xx del presente volumen.

- propagar la protección social y mejorar la seguridad en el trabajo;
- promover el diálogo social sobre el trabajo entre los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y los demás interlocutores de la sociedad civil.

Me gustaría concentrar la atención de la presente reflexión sobre el segundo objetivo: crear nuevas oportunidades de empleo e ingresos. Este objetivo se debería vincular estrechamente con la OMC y las cuestiones relativas al comercio internacional. En la mayor parte de los países musulmanes, predomina aún el trabajo en la agricultura. El mercado de los productos agrícolas es uno de los más inestables del mundo. Los países miembros de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) han gastado más de 300 mil millones de dólares al año en subvenciones agrícolas.

¿Por qué resulta pertinente esta observación en relación con el segundo objetivo de la Declaración? Porque las subvenciones a la exportación de los países desarrollados empobrecen e incluso causan la muerte de los agricultores en los países en desarrollo. Porque la Unión Europea exporta harina subvencionada y las poblaciones pobres de las ciudades africanas comen pan (nuestra querida barra de pan) en lugar de comer la mandioca local. Los campesinos africanos no pueden competir de ninguna manera con esta harina que se vende a un precio muy inferior a sus costes de producción y de transporte. Cualquier intento de los países en desarrollo de oponerse a tales subvenciones o de impedir que los productos subvencionados entren en su territorio ha sido rechazado por el Banco Mundial y el FMI so pretexto de que se trata de “barreras ilícitas al comercio”. ¿Qué significa “crear nuevas oportunidades de empleo e ingresos” en ese contexto?

En lo que respecta a la *protección social*, seguirá siendo un objetivo ilusorio para África mientras la crisis del VIH/SIDA siga descontrolada.

En cuanto al *diálogo social*, se trata de una condición previa y absolutamente necesaria para cualquier tipo de progreso.

Los valores subyacentes al Islam en relación con los objetivos estratégicos de la OIT

Todos esos objetivos se encuentran relacionados de forma evidente. Un concepto central en la tradición religiosa a la que pertenezco es la noción de respeto. En mi opinión, la noción de respeto recorre los cuatro objetivos. El Islam considera al individuo como el destinatario y el servidor de la voluntad de Dios sobre la tierra. El sentido de la dignidad, el orgullo y el honor

individuales constituyen elementos centrales del Islam y, por otra parte, también se aproximan al Programa de trabajo decente.

En el Islam la rectitud es algo que se da por sentado y una ventaja excesiva se considera indigna. La justicia es a la vez un medio y un fin, independientemente de las realidades y las limitaciones prácticas. La honradez no es una virtud, sino una característica que se espera de todo musulmán. Estos valores culminan en el diálogo social (todos los musulmanes son iguales y deben, por consiguiente, hablar en pie de igualdad), la protección social (ninguna ventaja excesiva), así como unas mayores oportunidades para obtener ingresos (la dignidad para todos).

Personalmente, si tuviese que clasificar los objetivos, iniciaría con el de la *creación de nuevas oportunidades de empleo e ingresos*, puesto que para las poblaciones pobres la libertad y la autoestima comienzan con la posibilidad de percibir un salario.

Acciones y programas recomendados para la formación de una coalición de grupos de interés

El punto de partida debe ser la creación de más bases comunes entre las partes implicadas, que, a su vez, se sustentarán en un diálogo reforzado. Los comentarios siguientes encuentran su inspiración gracias a mis experiencias en África y, por consiguientes, son pertinentes para los países africanos. Otras regiones del mundo pueden tener prioridades diferentes.

En mi opinión, los programas clave se deberían concentrar en las cuestiones siguientes:

- eliminar las subvenciones agrícolas. Esta sería la única manera de permitir a los países pobres de África empezar a obtener ingresos. Por otra parte, precisaría de una acción concertada entre la sociedad civil de los países desarrollados, los agricultores y sus organizaciones en los países en desarrollo, los gobiernos de ambos, los medios de comunicación, la OMC, la OIT y el sector privado, que podría obtener beneficios en última instancia. Por otra parte, los agricultores y la industria agroalimentaria en los países desarrollados, que perderían muchos de sus privilegios a corto plazo, también deberían desempeñar un papel clave;
- promover el comercio justo en términos más generales. Por ejemplo, si se suprimiesen determinadas subvenciones para el algodón, los precios serían más elevados y existirían menos motivos para recurrir al trabajo infantil en el África Occidental. Se podrían poner numerosos ejemplos de este tipo;

- luchar contra el VIH/SIDA. Actualmente, este problema hace fracasar cualquier tipo de protección o seguridad social en la mayoría de los países de África. La sociedad civil, las compañías farmacéuticas y los gobiernos deberían trabajar juntas para combatir este flagelo;
- promover la inversión directa extranjera (IDE). Tal vez pueda parecer contradictorio, pero he comprobado personalmente que las multinacionales proporcionan trabajo y suelen aplicar unas normas medioambientales que ayudan a mejorar la situación en los países en los que invierten. El sector privado y los gobiernos deberían dar ejemplo;
- promover la libertad de los medios de comunicación y, de forma aún más importante, su independencia financiera.

Todos estos programas sólo tendrán efecto si se elaboran y se ponen en práctica en forma de asociaciones entre las partes implicadas.

Cuarta parte

Conclusión

Evaluación de la consulta sobre el Programa de trabajo decente de la OIT

El objeto de esta consulta era el de debatir el Programa de trabajo decente, ya formulado y aprobado, desde una perspectiva filosófica y espiritual. A continuación se presenta el enfoque práctico adoptado. No podemos sino recomendar que se aplique el mismo tipo de proceso para debatir futuros anteproyectos de instrumentos internacionales.

Selección de los participantes

- No fue fácil encontrar a personas que se ajustaran al perfil deseado, es decir, profundamente enraizadas en su tradición y con conocimientos sobre el tema en cuestión. Por ello no fue posible crear un grupo acorde con unos criterios predeterminados, como la igualdad entre hombres y mujeres o el equilibrio entre personas del Norte y el Sur. Sin embargo, nunca perdimos de vista la necesidad de tal equilibrio.
- En lo que respecta a la composición del grupo, por desgracia algunas tradiciones no estuvieron representadas en la reunión, lo que pudo a veces limitar el alcance del debate. Esto se explica por dos motivos: en primer lugar, algunas tradiciones no fueron invitadas a fin de mantener un grupo de tamaño manejable. En segundo lugar, varios invitados que inicialmente habían aceptado la invitación la declinaron en el último minuto.

La reunión

- El lugar de reunión se eligió con cuidado. Se necesitaba un entorno residencial, alejado de distracciones exteriores, en un marco tranquilo y seductor. Ello permitió crear una sensación de compenetración y de estar viviendo un momento excepcional.
- Las conversaciones informales, por ejemplo durante las comidas, fueron tan útiles como las que se produjeron durante las sesiones (fue interesante experimentar la diversidad cultural en los hábitos alimenticios y de vestimenta).
- Los cinco o diez minutos anteriores a cada sesión eran muy importantes: un momento de auténtica compenetración entre los participantes. Incluso un participante ateo destacó la importancia de esta costumbre y tomó la decisión de incluir en adelante algunos minutos de silencio en las reuniones que organizara.

- La naturaleza amistosa de la reunión condujo a una culminación simbólica, un auténtico apogeo.

Contribuciones escritas

- Puesto que las personas que se ajustan al perfil deseado no abundan, suelen estar muy ocupadas. Por ello algunos miembros del grupo no pudieron preparar una contribución por escrito.
- Algunos participantes hallaron dificultades para escribir su contribución, aunque demostraron una profunda convicción en las intervenciones orales. Así, algunos no hicieron sino presentar un texto breve en forma de notas que se tuvo en cuenta en la síntesis final, pero que no se ha publicado como contribución escrita específica.
- Demasiados pocos participantes reescribieron su contribución para ofrecer una versión publicable, pese a los compromisos asumidos durante la reunión.

Presentación del informe

- Al redactar el texto final, realizar una síntesis del contenido del debate, incluyendo tanto las conversaciones como las diversas contribuciones escritas, orales y en forma de notas, fue todo un reto.
- Terminada la reunión, se había previsto realizar una conferencia virtual para proseguir el debate entre los participantes sobre temas más específicos relacionados con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de las discriminaciones. Convinimos en invitar a otras personas a participar, pero hubo grandes dificultades para organizar la conferencia. Por consiguiente, en vista del limitado número de respuestas, decidimos no proseguir. Es interesante observar que, durante la conferencia virtual, la mayor parte de las contribuciones las hicieron personas que no habían participado en la reunión. Esto destaca la importancia de la propia reunión como momento privilegiado.

Visión de conjunto de los beneficios obtenidos del proceso de consulta

El proceso tuvo dos principales beneficios: por un lado, las conversaciones permitieron a los participantes comparar su propia tradición con el Programa de trabajo decente y aprobar los

principales elementos de este último. Cabe así esperar que, tras regresar a sus casas, los participantes difundan el trabajo de la OIT y la den a conocer. Por otro lado, algunos comentarios realizados por participantes podrían generar la necesidad de perfilar el Programa, lo cual, si se tiene en cuenta, acrecentaría la eficacia de las políticas de la OIT. Por ello nos proponemos dar continuidad a esta experiencia de manera sistemática, lo que permitirá un verdadero intercambio y una consulta de opiniones que podrían ser interesantes para asegurar la universalidad de las políticas e instrumentos jurídicos de la OIT.

Anexo I

El Programa de trabajo decente: un breve resumen

El Programa de trabajo decente formula claramente una aspiración universal de las personas, en los cuatro rincones del planeta. Se refiere a la esperanza que todos tenemos de acceder a un trabajo productivo en unas condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Es a la vez un objetivo personal de las personas y un objetivo de desarrollo de los Estados.

El Programa de trabajo decente es un marco de desarrollo que se apoya en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Esos objetivos, estrechamente interconectados y que se consolidan entre sí, buscan:

- (a) crear nuevas posibilidades de empleo y de obtención de ingresos tanto para hombres como para mujeres;
- (b) lograr el respeto universal de los principios y los derechos fundamentales en el trabajo;
- (c) extender la protección social;
- (d) alentar el diálogo social.

El argumento de base que subyace a la política de la OIT es que la lucha por los derechos humanos y por el progreso económico deben ir a la par. Hacer que se respeten los derechos fundamentales no es sólo un objetivo en sí mismo, sino que influye de manera determinante en la capacidad de las personas para poder responder a sus aspiraciones. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tal como se exponen en la *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, aprobada por la OIT 1998, constituyen el fundamento esencial, la “plataforma” sobre la que construir el trabajo decente.

En su memoria titulada *Reducir el déficit de trabajo decente – un desafío global*, presentado en la 89ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2001, el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, Juan Somavía, señalaba:

“La mejor expresión de la meta del trabajo decente es la visión que tiene de él la gente. Se trata de su puesto de trabajo y sus perspectivas futuras, de sus condiciones de trabajo, del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, de la posibilidad de enviar a sus hijos a la escuela o de retirarlos del trabajo infantil. Se trata de la igualdad de

género, de la igualdad de reconocimiento y de la capacitación de las mujeres para que puedan tomar decisiones y asumir el control de su vida. Se trata de las capacidades personales para competir en el mercado, de mantenerse al día con las nuevas calificaciones tecnológicas y de preservar la salud. Se trata de desarrollar las calificaciones empresariales y de recibir una parte equitativa de la riqueza que se ha ayudado a crear y de no ser objeto de discriminación; se trata de tener una voz en el lugar de trabajo y en la comunidad. En las situaciones más extremas, se trata de pasar de la subsistencia a la existencia. Para muchos, es la vía fundamental para salir de la pobreza. Para muchos otros, se trata de realizar las aspiraciones personales en la existencia diaria y de manifestar solidaridad para con los demás. Y en todas partes, y para todos, el trabajo decente es un medio para garantizar la dignidad humana.”⁵³

El Programa de trabajo decente, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y los diez compromisos adoptados por los gobiernos durante la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas sobre Desarrollo Social, organizada en Copenhague en 1995, están estrechamente relacionados.

En la economía global, el objetivo del trabajo decente se enfrenta a considerables obstáculos, sobre todo en los países en vías de desarrollo. El proceso de globalización ha introducido profundos cambios en el mundo del trabajo. En las sociedades industrializadas, el concepto de “estructura normal del empleo”, caracterizada por empleos a tiempo completo y por una estabilidad laboral, y regulada por instrumentos de política laboral, está siendo sometido a una seria prueba. La afluencia masiva de trabajadores atípicos relacionados con la subcontratación, el trabajo temporal, el trabajo autónomo o a tiempo parcial, no ha hecho sino perturbarlo un poco más. Lo que es más importante, la globalización económica ha beneficiado a algunos en detrimento de otros. Por un lado, hay trabajadores que cuentan con nuevas competencias o cualificaciones profesionales, en relación con las tecnologías más avanzadas, y, en el extremo opuesto, una creciente mayoría de trabajadores poco cualificados y vulnerables, que viven en la inseguridad y a menudo son duramente explotados.

Este doble efecto de la globalización plantea otras cuestiones importantes. ¿Qué sentido dar al trabajo en este entorno cambiante? ¿Qué repercusiones tiene la seguridad de los en los trabajadores y sus familias? ¿Cómo reaccionan ante el fenómeno actual de la exclusión las personas que se interesan por la humanidad y que se preocupan por la justicia social?

⁵³ pp. 7-8

¿Cómo pueden dichas personas contribuir a la construcción de una sociedad justa y equitativa y a la mejora de las condiciones de vida para todos?

En el contexto de la globalización económica y en vista de las consecuencias que ésta trae consigo para la vida de las personas en todo el mundo, pensamos que el Programa de trabajo decente merece una atención y un apoyo particulares. Puesto que el nuevo Programa de la OIT hace hincapié en la persona, querríamos contemplar la posibilidad de trabajar unidos en ese sentido, con el apoyo y la participación de las principales religiones y grupos filosóficos y espirituales de diferentes países. La reunión preparatoria prevista para enero de 2002 se va a celebrar con el objetivo de preparar la colaboración.

Los organizadores de esta reunión desearían presentar algunos temas relativos al tema del trabajo decente, e invitar asimismo a los participantes a reflexionar acerca de estos temas, volviéndolos a situar en el contexto de sus propias percepciones religiosas y culturales.

Anexo II

Instrucciones sobre las contribuciones de los participantes

Las diferentes culturas consideran e interpretan el trabajo en función de unas características únicas. El trabajo es considerado, por ejemplo, como un medio de asegurarse unos ingresos y un nivel de vida, un medio de expresión, de creatividad, de plenitud. Da la posibilidad de afirmar la propia identidad, la individualidad y la pertenencia a una colectividad. Es, igualmente, un instrumento del orden social.

Las opiniones de la gente acerca del trabajo tienen un denominador común: en todas las sociedades el trabajo tiene una dimensión ética, la cual se centra principalmente en los derechos de la persona que lo realiza. El Programa de trabajo decente de la OIT reconoce la primacía de esta dimensión ética. Ello implica adoptar un enfoque en cuanto a los derechos del desarrollo, según el cual los derechos humanos fundamentales, que pertenecen al ámbito más amplio de la ética social, se consideran a un tiempo fines y medios del desarrollo.

Le invitamos a que prepare una contribución por escrito sobre el Programa de trabajo decente, haciéndola llegar antes del 15 de diciembre de 2001 y que no sobrepase las 2000 palabras. Al preparar dicha contribución, puede tener en cuenta los siguientes temas relativos a la problemática del trabajo decente:

1. ¿Encuentra un eco el trabajo decente en su tradición religiosa (de ser así, de qué manera), en particular en lo que se refiere a:

- (c) el valor ético del trabajo, considerando los derechos y los deberes de las personas, la comunidad y el Estado?
- (d) la manera en la que el trabajo crea vínculos y, por lo tanto, construye la sociedad (en el lugar de trabajo, en el seno de la familia o en la comunidad)?

2. ¿Cuál es su concepción de los valores fundamentales que figuran en la Declaración de la OIT relativa a los principios y los derechos fundamentales en el trabajo de 1998, que, en el Programa de trabajo decente sirven de fundamento social a la economía mundial? Los elementos clave de la Declaración son:

- (e) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- (f) la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio;
- (g) la abolición efectiva del trabajo infantil;

(h) la eliminación de la discriminación laboral y profesional.

3. Su opinión, desde el punto de vista de su tradición, sobre los cuatro objetivos estratégicos establecidos por la OIT con el fin de lograr el trabajo decente, y que son:

- (e) promover la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- (f) crear nuevas posibilidades de empleo y de ingresos para hombres y mujeres;
- (g) ampliar la protección social y mejorar la seguridad en el trabajo;
- (h) fomentar el diálogo social sobre el trabajo entre los gobiernos, los empresarios, los trabajadores y demás interlocutores sociales de la sociedad civil.

4. En su tradición religiosa, ¿cuáles son los valores que sustentan e interconectan estos objetivos? ¿Cómo calificaría usted la naturaleza de las relaciones entre los mismos? ¿Cabe clasificarlos por orden de prioridad? ¿Es posible perseguirlos simultáneamente?

5. ¿Cómo se podría evolucionar hacia una base común para una coalición de grupos de interés en pos del trabajo decente? ¿Qué actividades y que programas propondría usted para poner en marcha una cooperación de este tipo?

Anexo III

Relación de participantes

Sr. Swami Agnivesh,
Presidente del Fondo Fiduciario de
Contribuciones Voluntarias de las
Naciones Unidas para luchar contra las
formas contemporáneas de la esclavitud,
Presidente del Bondage Labour Liberation
Front,
Líder del movimiento Arya Samaj,
Nueva Delhi, la India

Sr. André Beteille,
Profesor del Departamento de Sociología,
Universidad de Delhi,
Nueva Delhi, la India

Sra. Farah Daghistani,
Directora Ejecutiva del Fondo Hashemita
Jordano para el Desarrollo Humano,
Ammán, Jordania

Sra. Wanda Deifelt,
Profesor de la Escuela Superior de
Teología de Sao Leopoldo,
Sao Leopoldo, Brasil

Sr. François Dermange,
Profesor Ordinario de Ética en la Facultad
Autónoma de Teología Protestante de la
Universidad de Ginebra, Director del
Institut Romand d'Éthique,
Ginebra, Suiza

Sra. Audrey Esposito,
Oficina de Relaciones y Asociaciones
Exteriores,
Oficina Internacional del Trabajo,
Ginebra, Suiza

Sr. François Garaï,
Rabino de la Comunidad Israelita Liberal
de Ginebra,
Ginebra, Suiza

Sra. Aruna Gnanadason,
Coordinadora del Equipo de Justicia, Paz y
Creación,
Coordinadora del Programa sobre la
Mujer,
Consejo Mundial de Iglesias,
Ginebra, Suiza

Sr. Padmanabh Gopinath,
Consejero Especial del Director General,
Oficina Internacional del Trabajo,
Ginebra, Suiza

Sr. Damien Keown,
Encargado de la Enseñanza sobre el
Budismo en el Departamento de Estudios
Históricos y Culturales,
Goldsmiths College, Universidad de
Londres,
Londres, Reino Unido

Sra. Berma Klein-Goldewijk,
Directora de Programa en el Centro para la
Dignidad y los Derechos (CEDAR),
La Haya, Países Bajos

Sr. Sam Kobia,
Director General,
Grupo de Cuestiones y Temas
Consejo Mundial de Iglesias,
Ginebra, Suiza

Sr. Eddy Lee,
Director del Grupo de Política
Internacional,
Oficina Internacional del Trabajo,
Ginebra, Suiza

Sr. Diarmuid Martin,
Nuncio Apostólico,
Misión de la Santa Sede ante las Naciones
Unidas,
Ginebra, Suiza

Sra. Carolyn McComish,
Comisión de Fé y Constitución,
Consejo Mundial de Iglesias,
Ginebra, Suiza

Sr. William McComish,
Deán de la Catedral de Ginebra,
Parroquia de Saint Pierre-Fusterie,
Tesorero General, Alianza Mundial de
Iglesias Reformadas,
Ginebra, Suiza

Sr. Tarek Mitri,
Coordinador del Equipo de Relaciones y
Diálogo Interreligiosos,
Consejo Mundial de Iglesias,
Ginebra, Suiza

Sra. Gayatri Naraine,
Representante ante las Naciones Unidas de
la Universidad Espiritual Mundial de los
Brahma Kumaris,
Nueva York, Estados Unidos

Sr. Dominique Peccoud,
Consejero Especial del Director General
para los Asuntos Sociorreligiosos,
Oficina de Relaciones y Asociaciones
Exteriores,
Oficina Internacional del Trabajo,
Ginebra, Suiza

Sr. Konrad Raiser,
Secretario General,
Consejo Mundial de Iglesias,
Ginebra, Suiza

Sr. Martin Robra,
Secretario Ejecutivo de Ética y Ecología,
Equipo de Justicia, Paz y Creación,
Consejo Mundial de Iglesias,
Ginebra, Suiza

Sr. Ashim Kumar Roy,
Investigador y militante social por los
derechos humanos y laborales,
Centre for Education and Communication,
Centre for Workers Management, Nueva
Delhi,
Centro de Control para Asia, Hong Kong,
China,
Presidente de la Fundación Eklavya,
Ahmedabad, la India

Sr. Georges Ruysen,
Oficina de Relaciones y Asociaciones
Exteriores,
Oficina Internacional del Trabajo,
Ginebra, Suiza

Sr. Dominic Sachsenmaier,
Profesor Adjunto,
Universidad de California, Santa Bárbara,
Estados Unidos

Sra. Helen Sayers,
Representante ante las Naciones Unidas de
la Universidad Espiritual Mundial de los
Brahma Kumaris,
Ginebra, Suiza

Sr. Alfredo Sfeir-Younis,
Representante Especial del Banco Mundial
ante las Naciones Unidas y la
Organización Mundial del Comercio,
Ginebra, Suiza

Sr. Zafar Shaheed,
Director,
Programa Específico para el Fomento de la
Declaración,
Oficina Internacional del Trabajo,
Ginebra, Suiza

Sr. Juan Somavía,
Director General,
Oficina Internacional del Trabajo,
Ginebra, Suiza

Sr. Lee Swepston,
Jefe del Servicio de Igualdad y Empleo,
Oficina Internacional del Trabajo,
Ginebra, Suiza

Sr. Tidjane Thiam,
Director del Grupo de Estrategia y
Desarrollo,
Aviva plc,
Londres, Reino Unido

Sr. Francis Wilson,
Director, Data First Resource Unit,
Centre for Social Science Research,
Universidad de El Cabo, Sudáfrica

Sr. Jose Varkey,
Coordinador del Programa de Educación y
Diálogo,
Instituto Internacional de Estudios
Sociales,
Oficina Internacional del Trabajo,
Ginebra, Suiza