

Máster Universitario en Gestión de Personal y Práctica Laboral

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2017 / 2018



universidad
de león

EL TRABAJO DECENTE: UNA APROXIMACIÓN AL CASO ESPAÑOL

***DECENT LABOR: AN APPROACH TO THE
SPANISH SITUATION***

Realizado por el alumno D. Iván González Nieto

Tutorizado por la Profesora Dña. Cristina Hidalgo González

ÍNDICE

RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	6
INTRODUCCIÓN	7
OBJETO.....	9
METODOLOGÍA	10
1. TRABAJO DECENTE.....	11
1.1. ELEMENTOS DEL TRABAJO DECENTE	11
1.2. REPERCUSIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE EN LOS INDICADORES ESTADÍSTICOS	13
2. MEDICIÓN DEL TRABAJO DECENTE.....	15
2.1. LA FACETA DEL EMPLEO	16
2.1.1. Oportunidades de empleo.....	16
2.1.2. El empleo remunerador	18
2.1.3. Condiciones de trabajo	19
2.2. LA FACETA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	20
2.3. LA FACETA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES	23
2.3.1. El trabajo forzoso	23
2.3.2. El trabajo infantil.....	24
2.3.3. La discriminación en el trabajo	25
2.3.4. Libertad de sindicación	26
2.4. LA FACETA DEL DIÁLOGO SOCIAL.....	29
2.4.1. La negociación colectiva.....	29
2.4.2. La democracia económica	30
2.4.3. La participación en el ámbito nacional.....	31
2.5. DE LAS ONCE CATEGORÍAS A LOS 46 INDICADORES	32
3. UNA APROXIMACIÓN DEL TRABAJO DECENTE AL CASO DE ESPAÑA.....	36
3.1. OPORTUNIDADES DE EMPLEO	36

3.2. TRABAJO INADMISIBLE.....	38
3.3. REMUNERACIÓN SUFICIENTE Y TRABAJO PRODUCTIVO	39
3.4. JORNADA LABORAL DECENTE	40
3.5. ESTABILIDAD Y SEGURIDAD EN EL EMPLEO	42
3.6. CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON LA VIDA FAMILIAR	43
3.7. TRATO JUSTO EN EL TRABAJO	45
3.8. SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	45
3.9. PROTECCIÓN SOCIAL	47
3.10. DIÁLOGO SOCIAL Y RELACIONES LABORALES	47
3.11. ENTORNO SOCIECONÓMICO DEL TRABAJO DECENTE.....	51
4. CONCLUSIONES	53
ANEXOS.....	57
BIBLIOGRAFÍA.....	58

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1: Categorías de medición e indicadores del trabajo decente.....	33
Tabla 2: Tasa de desempleo en porcentaje de la población activa en 2017	37
Gráfico 1: Evolución de la tasa de desempleo en un grupo de países en el periodo 2010-2018	37
Tabla 3: Tasa de empleo 2017	38
Tabla 4: Población trabajadora entre 15 y 19 años por sexo en los años 2012 y 2017 (en miles de personas)	39
Tabla 5: Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo en los años 2012 y 2017	40
Tabla 6: Promedio de horas trabajadas por semana por asalariado.....	41
Gráfico 2: Horas trabajadas al año en 2017.....	42
Tabla 7: Porcentaje de trabajadores temporales en los años 2012 y 2017	42
Tabla 8: Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años con o sin hijos en España durante los años 2012 y 2017	44
Tabla 9: Porcentaje de mujeres en puestos altos y medios de dirección	45
Tabla 10: Accidentes de trabajo en España durante los años 2016 y 2017.....	46
Tabla 11: Días perdidos por casos de lesión profesional que llevaron a una incapacidad temporal.....	47
Tabla 12: Gasto total en protección social como porcentaje del PIB en 2012 y en 2015 en un grupo de países	48
Gráfico 3: Evolución del gasto en pensiones por tipo en España como porcentaje del PIB	49
Tabla 13: Cobertura de la negociación colectiva y tasa de sindicalización.....	50
Tabla 14: Personas en riesgo de pobreza o exclusión social	51
Gráfico 4: Porcentaje de la población en riesgo de pobreza o exclusión social en cada país de la Unión Europea en el año 2016.....	52

RESUMEN

Fomentar y promover el trabajo decente ha sido el objetivo esencial y la piedra angular en torno a la cual ha girado la actuación de la OIT desde la aparición de este concepto por primera vez a finales de la década de los 90. Su relevancia como parte primordial de la vida, por el tiempo que ocupa en nuestro día a día y por su importancia como pilar de integración social y autoestima hacen del trabajo decente una faceta esencial de la calidad de vida de una sociedad. Cualquier persona en busca de trabajo o en posesión de uno, independientemente de su país, ocupación o nivel profesional, posee una idea aproximada sobre qué quiere decir que un trabajo sea decente o no. Pero, ¿a qué se refiere este concepto exactamente? En este trabajo definiremos con más precisión cuáles son los matices que hacen de esta noción una idea tan compleja, analizaremos su forma de medirlo y, en último término, procederemos a realizar una aproximación del mismo al caso de España.

Palabras clave: trabajo decente, OIT, trabajadores, indicadores, España.

ABSTRACT

Encouraging and promoting decent labor has been ILO's essential goal and the cornerstone around which their interventions have revolved since the appearance of this notion for the first time at the end of the 90s. Its relevance as a fundamental part of life, due to the time it takes up in our daily lives as well as its importance as a social integration and self-esteem pillar make decent labor an essential facet of a society's quality of life. Any person looking for a job or possessing one, regardless of his country, occupation or professional level, has an approximate idea about what is decent labor and what is not. However, what is the exact meaning of this concept? Throughout the pages of this essay we will define more precisely the hints that make this term such a complex idea, we will analyze the way of measuring it and, lastly, we will proceed to conduct an approach of this concept to the case of Spain.

Keywords: decent labor, ILO, workers, quality indicators, Spain.

INTRODUCCIÓN

El trabajo es el medio principal a través del cual el hombre obtiene los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades y lograr un nivel óptimo de vida. Pero, además de esto, es también una de las actividades principales mediante las que las personas consiguen definir su propia identidad, una herramienta fundamental de desarrollo personal, indispensable para el bienestar de las unidades familiares y el equilibrio social. El trabajo supone la mejor opción de prosperidad a través del esfuerzo personal, un desafío constante, un resquicio de seguridad frente a riesgos en épocas de incertidumbre; la mejor forma de contribuir al bienestar social y un medio de pertenencia a una comunidad.

Sin embargo, el trabajo puede suponer también una fuente de contradicción entre nuestros valores y nuestras necesidades. Determinados trabajos pueden generar una pérdida de derechos, autonomía e, incluso, dignidad para los trabajadores, convirtiéndose en una forma de realizar concesiones inaceptables a cambio de un sustento.

Con frecuencia, los múltiples beneficios derivados de la posesión de un trabajo influyen directamente en el día a día de millones de familias, no solo desde el punto de vista de la satisfacción que genera la obtención de unos ingresos permanentes, con la seguridad que eso conlleva, sino también desde el punto de vista de la calidad de las relaciones personales.

Por el contrario, la ausencia de trabajo genera no solo la inseguridad y frustración de una sola persona, sino a menudo la de toda una familia, donde su inexistencia puede ser síntoma de tensiones, conflictos y, en determinadas ocasiones, violencia y abusos. Su ausencia no solo afecta a los padres; sus efectos se manifiestan también en los niños, víctimas de un entorno inestable, puede llevarlos a situaciones muy poco deseadas como la delincuencia o la drogadicción.

Para muchos, el trabajo es también uno de los indicadores clave del funcionamiento de una economía. Términos como equilibrio presupuestario, inversión o, incluso, globalización, son tan solo ideas abstractas cuya trascendencia real se plasma en los efectos que estos tienen sobre el mercado de trabajo, sobre las posibilidades de poder obtener un empleo y, por ende, unos determinados ingresos.

Por otro lado, el trabajo conforma uno de los temas más relevantes del plano político. Los votantes tomarán sus decisiones en base a las medidas y promesas que los distintos partidos políticos lleven a cabo sobre las posibilidades de crear y garantizar empleos de calidad. En el ámbito empresarial, gran parte de la fama y reputación que posean las empresas se basará en la calidad de sus trabajos. Este hecho se hace todavía más relevante si tenemos en cuenta el actual contexto económico, donde la desregulación y la privatización han reducido el poder de decisión de los entes públicos e incrementado el del sector privado.

En conclusión, todas estas cualidades llevan a afirmar que el trabajo constituye un elemento fundamental de desarrollo de la vida humana. Sin embargo, no debe aceptarse cualquier trabajo como válido.

Así, el objetivo del presente Trabajo de Fin de Máster (TFM) se centrará en el estudio pormenorizado de la idea de trabajo decente y sus características más relevantes. Con este fin, el trabajo podrá dividirse en dos partes.

En la primera de ellas se llevará a cabo un análisis más exhaustivo de dicho concepto. Para ello, en primer lugar trataremos de definir los orígenes del mismo. Revisaremos la literatura existente sobre dicha materia con el objetivo de delimitar con más precisión aquellos elementos que conforman dicho concepto. En segundo lugar, una vez definido con más exactitud lo que se entiende por trabajo decente, pasaremos a analizar las principales categorías que lo conforman, tratando de establecer con fidelidad una serie de indicadores que permitan ser objeto de su medición.

Una vez definido tanto concepto como sus principales indicadores, en la segunda parte del trabajo se llevará a cabo un análisis de los mismos para el caso de España, tratando de esclarecer, mediante una serie de comparaciones con otros países, cuál es su situación en lo que a la existencia de trabajo decente dentro de sus fronteras se refiere. En último término, se procederá a plasmar las conclusiones obtenidas con la realización de dicho trabajo.

OBJETO

La finalidad del presente TFM es variada, pudiéndola agrupar en los siguientes objetivos:

- I. Conocer en profundidad el concepto de trabajo decente. Especificar cuál fue su origen, cuáles son sus elementos definatorios, qué implica cada uno de ellos y qué repercusiones poseen estos en su medición.
- II. Describir de forma exhaustiva las facetas que incluye dicho concepto, tratando de definir la relevancia de cada una de ellas para, a partir de las mismas, exponer una serie de indicadores que pueden ser de utilidad a la hora de llevar a cabo la medición del trabajo decente de una sociedad.
- III. Una vez especificados los indicadores de trabajo decente, llevar a cabo un análisis de los mismos para el caso de España, con el objetivo de realizar una evaluación aproximada del trabajo decente dentro de sus fronteras.
- IV. Tras establecer los elementos definatorios del concepto de trabajo decente, así como sus medidores, y analizados estos para el caso de España, presentar una serie de resultados o consecuencias obtenidos tras la realización del presente trabajo.

De esta forma, teniendo siempre como finalidad la consecución de estos objetivos, podemos dividir este TFM en dos grandes partes o bloques:

- Una primera parte, formada por los puntos uno y dos, donde se llevará a cabo una revisión de la literatura disponible sobre el trabajo decente, tratando de definir sus elementos más característicos y los indicadores más adecuados para su medición.
- Una segunda, integrada por los apartados tres y cuatro, en la que, una vez definidos los indicadores, se realizará un análisis práctico de los mismos para el caso de España, tratando de plasmar una medición aproximada del trabajo decente en la sociedad española. En último término, el cuarto punto incluirá una serie de ideas finales obtenidas tras la realización del trabajo.

METODOLOGÍA

La metodología seguida en el presente TFM se basa esencialmente en la revisión crítica de la literatura académica existente relacionada con los temas anteriormente mencionados. Combinando, a lo largo del desarrollo del mismo, teorías previamente existentes con juicios de valor de índole personal.

Conocer en profundidad la idea de trabajo decente y su situación en España a través de la revisión de la literatura académica requiere de la recopilación de una gran cantidad de información sobre dicho tema. En primer lugar, el proceso de elaboración del TFM consistió en la revisión de la literatura referida al tema en cuestión, encontrada tanto en libros como en artículos y revistas científicas. En segundo lugar, una vez recopilada la información necesaria, se procedió a su lectura y selección para, en última instancia, clasificarla de acuerdo al índice de contenido establecido en las páginas anteriores.

El formato, estilo y estructura del texto se ha elaborado siguiendo las pautas establecidas por el Reglamento sobre Trabajos de Fin de Máster (TFM) de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de León, aprobado por el Consejo de Gobierno el 23 de marzo de 2011 y por acuerdo de la Junta de la Facultad 19 de diciembre de 2013. Por último, tanto la bibliografía como su correspondiente citación se han realizado de acuerdo al Manual de Publicaciones de la American Psychological Association (APA).

1. TRABAJO DECENTE

En palabras de Levaggi (2004), el trabajo decente es *“un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno”*. Para él, no puede considerarse como decente un trabajo que se lleve a cabo sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales. De igual forma, tampoco lo es aquel trabajo que no permita la obtención de un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado en el mismo o aquel que se lleva a cabo sin protección social y excluye al trabajador del diálogo social.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo decente *“resume las aspiraciones en relación a oportunidades e ingresos: derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal: justicia e igualdad de género”* (Sanz Cobos, 2009). Según ésta, el trabajo decente se posiciona en el foco de los esfuerzos por minorar la pobreza, abarcando cuatro grandes áreas estratégicas (Oficina de la Organización Internacional del Trabajo de España, 2015):

- a) Promocionar y garantizar los derechos de los trabajadores.
- b) Creación de más y mejores empleos.
- c) Extender la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad.
- d) Promover el diálogo social.

1.1. ELEMENTOS DEL TRABAJO DECENTE

El término “trabajo decente” fue empleado por primera vez en la Memoria del Director General de la OIT durante la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en 1999.

En dicha memoria, Juan Somavía, director por aquel tiempo, establece como finalidad primordial de la organización la consecución de un trabajo decente para los ciudadanos de todos los países. Concretamente, señala como objetivo principal *“promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”* (Somavía, 1999).

Es precisamente en esta definición donde se hace referencia a una serie de elementos o características a las que abarca el término de trabajo decente (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran & Ritter, 2003):

- I. *Oportunidades de trabajo*: El primero de ellos es las oportunidades de trabajo, la cual hace referencia a la necesidad de que toda persona que quiera trabajar pueda hacerlo. Resulta evidente pensar que no puede existir trabajo decente si, en primer lugar, no se tiene trabajo. Esta noción de trabajo mencionada en la definición es de carácter general. Es decir, abarca todas las formas de actividad económica (trabajo por cuenta propia, trabajo no remunerado en la familia, empleo asalariado, etc), bien sea dentro de la economía regular o de la informal.
- II. *Trabajo productivo*: La segunda idea presente en la definición de Somavía es la de trabajo productivo. Esta faceta es imprescindible para lograr que los trabajadores posean medios de subsistencia razonables para ellos y sus familias. Asimismo, lo es también para que tanto empresas como países logren un desarrollo duradero y puedan ser competitivos.
- III. *Trabajo en condiciones de libertad*: Este concepto remarca el fundamento de que el trabajador ha de poder escoger libremente su trabajo. Es decir, hace hincapié en que el trabajo no debe ser impuesto a las personas, no siendo aceptables determinados sistemas de trabajo como el trabajo en servidumbre, el trabajo en esclavitud y el trabajo infantil; regímenes estos que deben ser erradicados y abolidos por completo en sus distintas formas. Por otro lado, dicho término hace referencia también a la idea de que los trabajadores han de poder tener libertad para afiliarse a distintas organizaciones sindicales y que estén exentos de exposiciones a cualquier tipo de discriminación.
- IV. *Equidad en el trabajo*: Esta noción expresa la necesidad que tienen los trabajadores de disfrutar de un trato justo e igualitario, así como de las mismas oportunidades profesionales. Esto implica la inexistencia de discriminación tanto a la hora de contratar como una vez dentro del puesto de trabajo y la posibilidad de conciliar la vida laboral con la familiar.
- V. *Seguridad laboral*: La idea de seguridad advierte de la necesidad de proteger tanto la salud de los trabajadores como sus pensiones y medios de vida. De igual forma, señala también la relevancia de otorgar una adecuada protección, tanto financiera como de otra índole, en caso de enfermedades u otro tipo de

contratiempos. Reconoce también la necesidad que poseen los trabajadores de que se establezcan límites a la inseguridad que conlleva poder perder tu puesto de trabajo en cualquier momento, y los medios de subsistencia con él.

- VI. *Dignidad laboral*: Por último, la noción de dignidad hace referencia a la imprescindible necesidad de que los trabajadores sean tratados con respeto y honor en sus puestos laborales y que estos puedan expresar sus preocupaciones y ser partícipes en la toma de decisiones que atañen a las condiciones en las que desempeñan sus labores. Un elemento fundamental de ello es la libertad que han de poseer para defender sus intereses de forma colectiva.

Puede afirmarse que, de estas seis facetas o rasgos del trabajo decente, las referentes a oportunidades de trabajar y de hacerlo en condiciones de libertad guardan estrecha relación con el objetivo de que existan empleos suficientes con unas condiciones mínimas exigibles. Por otro lado, las otras cuatro –trabajo productivo, equidad, seguridad y dignidad- señalan el grado en que los trabajos existentes en la actualidad pueden considerarse como “decentes”. Sin embargo, cabe señalar que, aparte de las facetas mencionadas con anterioridad, el entorno socioeconómico juega también un papel fundamental a la hora de calificar un trabajo como “decente” o “no decente”, ya que es éste quién determina hasta qué punto la consecución del trabajo decente mejora los resultados económicos, sociales y laborales de un país.

1.2. REPERCUSIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE EN LOS INDICADORES ESTADÍSTICOS

Antes de comenzar a analizar los indicadores empleados para medir el trabajo decente, conviene señalar las consecuencias fundamentales que genera dicho concepto a la hora de definir sus correspondientes indicadores estadísticos.

Así, siguiendo de nuevo a Anker *et al.* (2003), podemos destacar seis consecuencias esenciales:

- I. En primer lugar, tanto el concepto de trabajo decente como sus indicadores deben referirse a todo el mundo por igual, sin excepción. Es decir, han de incluir tanto a hombres como a mujeres, habitantes de países con rentas altas y de

países con rentas bajas y, por último, a trabajos realizados en los sectores tradicionales y modernos de la economía.

- II. En segundo lugar, es fundamental destacar que existen dos tipos distintos de aspectos referentes al trabajo decente y a su ámbito de aplicación. Por un lado, los absolutos, aquellos a los que se aplicará la misma norma independientemente del país del que se trate (un ejemplo de este tipo serían los derechos laborales fundamentales); por otro, los relativos, aquellos que varían en función de cada país y sociedad, ya que cada uno de ellos elaborará y aplicará normas distintas en función de lo que consideren decente (por ejemplo, el nivel de la remuneración y las condiciones trabajo consideradas decentes varían de un país a otro).
- III. En tercer lugar, el trabajo decente afecta principalmente a los trabajadores más pobres e indefensos, ya que en su propia denominación se refiere a la necesidad de que los trabajadores disfruten de una situación laboral tolerable y adecuada. A su vez, esto implica que sus indicadores no podrán limitarse a calcular los promedios de los trabajadores, sino que deberán tener muy en cuenta las distribuciones estadísticas, valorando especialmente la situación de los trabajadores que peor se encuentren.
- IV. Como cuarta consecuencia, es preciso matizar que el concepto de trabajo decente es de carácter práctico, ya que se refiere a las circunstancias reales y veraces en las que se encuentran los trabajadores. Es precisamente por este motivo por el que sus correspondientes indicadores deberían medir los resultados y las condiciones reales. Al tener en cuenta la tesitura legal de un país o las normas internacionales, estos indicadores deberán evaluar la eficacia de dichas normas y medidas y su grado de cobertura. De igual forma, al ser la mejora de la situación de los trabajadores uno de los objetivos implícitos del trabajo decente, se vuelve fundamental medir las modificaciones que han tenido lugar a lo largo del tiempo para evaluar el progreso realizado en cuanto al logro del propio objetivo.
- V. En quinto lugar, al ser el trabajo decente un objetivo que abarca todos los componentes existentes en su definición es fundamental que sus indicadores reflejen su carácter global. Asimismo, será relevante también revelar en qué grado las distintas facetas del trabajo decente se repiten en trabajadores,

empresas y países y cómo la combinación de sus diferentes aspectos guarda estrecha relación con la pobreza y el crecimiento económico.

- VI. Por último, teniendo en cuenta que tanto los datos como la relevancia de las distintas facetas del trabajo decente varían mucho en función de los países y sociedades, cabe señalar que cualquier conjunto de indicadores de la OIT aceptables a nivel internacional sobre este tema deberá de ser un conjunto mínimo. Sin embargo, es preciso señalar que esto no impide que determinados países o regiones puedan establecer y emplear otros indicadores de trabajo decente, cosa que puede suceder por diversas razones.

2. MEDICIÓN DEL TRABAJO DECENTE

Como hemos visto, el concepto de trabajo decente posee una serie de elementos que deben ser innegociables a la hora de definir un empleo. Con el objetivo de definir de forma más fehaciente dicho concepto podemos agrupar estos elementos en cuatro facetas: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social.

La primera de ellas, el empleo, engloba todo tipo de trabajos. Así, la noción de trabajo decente es apropiada para trabajadores de la economía regular, trabajadores de la economía informal, trabajadores autónomos y trabajadores a domicilio. En este sentido, la faceta de empleo incluye la idea de trabajos suficientes, remuneración, seguridad en el trabajo y condiciones laborales salubres.

Por otro lado, aunque dependan de la capacidad y del grado de desarrollo de cada país, la seguridad social y la seguridad de ingresos son también facetas fundamentales. En último lugar, los derechos fundamentales del trabajo (libertad de sindicación y eliminación del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación laboral) y el diálogo social –entendido como la posibilidad de que los trabajadores puedan ejercer el derecho a expresar sus opiniones, defender sus intereses y establecer negociaciones con distintos agentes sobre temas relacionados con su actividad laboral- tienen como objetivo fortalecer las relaciones sociales de los trabajadores.

A continuación se analizarán todos estos componentes con más detenimiento y extensión, destacando una serie de indicadores que pueden ser efectivos a la hora de medir cada uno de ellos.

2.1. LA FACETA DEL EMPLEO

2.1.1. Oportunidades de empleo

Tradicionalmente, con el objetivo de medir las posibilidades de empleo se han empleado distintos indicadores, siendo los más frecuentes la tasa de actividad¹, la tasa de empleo² y la tasa de desempleo³ (Neffa, Panigo, Pérez & Persia, 2014). En este caso analizaremos exclusivamente las dos últimas (empleo y desempleo), ya que muestran con más fidelidad las oportunidades de trabajo existentes.

En el caso de la tasa de empleo, ésta posee la ventaja de que otorga información sobre la cantidad y el porcentaje de personas en edad de trabajar que se dedican a la producción de bienes y servicios. Al comprender todas las categorías de trabajadores indica si la cuantía de personas ocupadas aumenta o disminuye. De igual forma, revela también el desglose de estos trabajadores por edad y sexo.

El principal inconveniente de usar la tasa de empleo como medidor de las oportunidades laborales se encuentra en que no aporta información sobre las horas trabajadas. En la mayor parte de los casos, se considera que una persona está ocupada si trabaja más de una hora a la semana (Neffa *et al*, 2014). Por otro lado, es necesario tener en cuenta que existen diferencias abismales en función de las distintas clases de empleo. Así, una jornada laboral de ocho horas en una gran compañía formada por un gran número de trabajadores será muy diferente a las rachas esporádicas que caracterizan a

¹ Integrada por aquellas personas que tienen una ocupación o que sin tenerla la están buscando activamente. Está compuesta por la población ocupada más la desocupada. Es el cociente de dividir la población activa entre la población total de un país.

² Formada por el conjunto de personas están ocupadas, es decir, por aquellas que en la semana de referencia han trabajado una hora como mínimo. Su cálculo se realiza dividiendo la población ocupada entre la población total.

³ Hace referencia a aquellas personas que, no teniendo trabajo, lo están buscando de forma activa y se encuentran en disposición de empezar a trabajar. Es el resultado de dividir la población desempleada entre la población activa.

otro tipo de trabajos, como puede ser el caso del trabajo en el campo o de actividades de la economía informal⁴.

Al mismo tiempo, esta tasa de empleo varía tanto en el ámbito nacional como en el internacional por diversos motivos, como pueden ser la inscripción escolar, la edad de jubilación o las variaciones en el desempleo. Sin embargo, una de las causas principales de las grandes diferencias en esta tasa entre los distintos países se encuentra en la tasa de actividad femenina. En concreto, se debe a la forma en la que se define esa “actividad”, ya que no se considera “económicamente activas” a aquellas mujeres que llevan a cabo su actividad dentro de su propia casa, haciéndose cargo de ancianos y niños y realizando las labores del hogar (Ghai, 2003). Una ampliación en la forma en la que se define esa “actividad” que incorporase dichas tareas podría acabar con las grandes diferencias entre las tasas de empleo de mujeres y hombres a nivel mundial.

Por otro lado, como indicador complementario a la hora de medir las oportunidades de empleo tenemos la tasa de desempleo. Por lógica, cuanto mayor sea esta tasa, menos trabajos disponibles existirán. Si observamos los datos presentados en las tablas en páginas posteriores de este trabajo, podemos ver cómo en la mayor parte de los países analizados la tasa de desempleo femenina es más alta que la masculina, aunque su variación es inferior que en el caso de la empleada.

Sin embargo, tanto la disparidad de fuentes y definiciones como los errores de medición hacen que las tasas de desempleo de los distintos países no sean realmente comparables. Por un lado, éstas pueden estar fuertemente influenciadas por severas fluctuaciones, tanto estacionales como cíclicas; por lo que pueden generar una imagen poco fidedigna de las oportunidades reales de trabajo.

En segundo lugar, puede darse el caso de que la tasa de desempleo genere una imagen errónea sobre las oportunidades de trabajo existentes en los países con rentas más bajas. Generalmente, las tasas de desempleo de los países subdesarrollados o en vías de desarrollo suelen ser bajas, ya que sus habitantes, a diferencia de lo que ocurre en los países ricos, no pueden permitirse estar desempleados. La mayor parte de las personas de estos países desempleadas no buscan empleo de forma activa, por lo que

⁴ Según la OIT, el término “economía informal” se emplea para referirse a “el conjunto de actividades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto” (Alter Chen, 2012).

pasan a formar parte de los “trabajadores que han renunciado a buscar empleo” o intentan subsistir en la economía sumergida, lo que se conoce como “desempleo oculto”. Es por esto por lo que en estos países puede darse el caso de que la población desempleada no suponga el sector más pobre de la sociedad.

Como veremos más adelante, un mejor indicador de las oportunidades de empleo en los países en vías de desarrollo es el porcentaje de la población activa que percibe remuneraciones inferiores al umbral de pobreza de una familia (Ghai, 2003). En este sentido, las oportunidades de empleo deberán ser consideradas insuficientes en aquellos países en los que un porcentaje elevado de la población activa se vea obligado a buscar de forma constante unos ingresos inseguros y escasos que le permitan garantizar un nivel de vida mínimo a sus familias, a pesar de que en ellos la tasa de desempleo se baja y la de empleo elevada.

2.1.2. El empleo remunerador

Un rasgo fundamental del trabajo decente es que los trabajadores puedan disfrutar de un trabajo remunerado. Aunque no sea posible establecer una cifra absoluta de remuneración suficiente a nivel internacional -ya que lo que se considere como remuneración suficiente variará mucho en función de la realidad de cada país-, Ghai (2003) establece distintos índices según el tipo de estado del que se trate:

- Si hablamos de países industrializados, estos suelen emplear dos clases de índices para definir una remuneración como suficiente o insuficiente: *el porcentaje de trabajadores cuya remuneración es inferior a la mitad del salario mediano nacional* (índice relativo) y *el porcentaje de la población que vive con menos de 14,40 dólares al día* (índice de pobreza absoluta).
- Por otro lado, en el caso países en desarrollo, un indicador fiable sobre el trabajo remunerado son los *datos acerca de la pobreza absoluta*⁵. En este sentido, el Banco Mundial suele hacer uso del criterio uno y dos dólares por persona y día con el objetivo de calcular el número y el porcentaje de personas que forman parte de la escala de la pobreza absoluta en sesenta y tres naciones.

⁵ Muchos países han confeccionado sus propios umbrales de pobreza.

Aplicando uno de estos conjuntos de datos a la población ocupada pueden conocerse el número y el porcentaje de trabajadores pobres. Es decir, podemos llegar a conocer el número y el porcentaje de trabajadores privados de un empleo “remunerador”, elemento distinto de la calidad del trabajo.

Sin embargo, es preciso tener en cuenta que todos estos cálculos relativos a la pobreza poseen ciertas deficiencias, especialmente a la hora de llevar a cabo comparaciones entre países. Es por ello por lo que todas las cifras referentes a este ámbito deben ser tratadas con gran cautela.

2.1.3. Condiciones de trabajo

El trabajo nocturno, las horas de trabajo, el reposo semanal, las vacaciones pagadas y la seguridad y la salud son elementos claves a la hora de determinar la calidad de las condiciones de un empleo. Sin embargo, para llevar a cabo este apartado nos centraremos exclusivamente en los dos últimos.

Según la OIT, cada año mueren más de dos millones de personas por accidentes en el trabajo o enfermedades laborales (EUROPA PRESS, 2015). Desde su nacimiento, esta organización ha realizado una ardua tarea con el fin de mejorar tanto la salud de los trabajadores como su seguridad en el puesto de empleo. A lo largo del tiempo, sus estados miembro han ido adoptando y ratificando una serie de convenios y recomendaciones que abordan distintas pautas generales referentes a estas condiciones (Aníbal Rodríguez, 2009)⁶.

En este sentido, un indicador muy frecuente para medir la seguridad y la salud en el trabajo es el *número de accidentes y de fallecimientos en el trabajo y su porcentaje sobre la población ocupada*. Aunque son escasos los países en desarrollo que disponen de datos referentes a esta materia, es ampliamente sabido que, con el transcurso del tiempo, ciertos procedimientos de trabajo y el empleo de determinados materiales y

⁶ Aunque el más conocido es el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, existen otros referentes a determinados riesgos causados por la exposición a sustancias y agentes tóxicos o a la protección de los trabajadores de distintos sectores.

máquinas pueden generar graves enfermedades y riesgos para la salud⁷. Asimismo, son también cada vez más conocidos los distintos trastornos que pueden originar la tensión y el estrés de distintos puestos de trabajo. Tanto es así que, actualmente, enfermedades psicosociales como el *mobbing* o el *burn out* son consideradas como el primer problema de salud laboral de este siglo, afectando en torno al 40% de los trabajadores (Ribé, Cleris & Gracia, 2011).

Tanto la mayor parte de los datos existentes como la relevancia de estos problemas sobre seguridad y salud atañen a la economía regular. Sin embargo, en el caso de los países en desarrollo, el ambiente de trabajo suele ser peor en otras actividades, como es el caso de explotaciones agrícolas, barrios caracterizados por el hacinamiento de sus habitantes o pequeñas casas insalubres y llenas de humo. Hechos estos que pueden generar graves consecuencias y sobre los que todavía no recae la preocupación necesaria.

2.2. LA FACETA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Una de las características fundamentales del concepto de trabajo decente es que todo el mundo ha de tener derecho a una protección social básica (OIT, 2001). Por lo tanto, puede afirmarse que la seguridad social es un aspecto fundamental del mismo.

Los regímenes de seguridad social de los países industrializados comenzaron a desarrollarse en la primera mitad del siglo XX. El objetivo de la mayor parte de ellos es proteger a la población de riesgos e imprevistos como el desempleo, la enfermedad, la maternidad, la incapacidad o la miseria en la vejez. Para ello, en su convenio sobre seguridad social, la OIT establece nueve tipos distintos de prestaciones: asistencia médica, prestaciones en caso de enfermedad, desempleo, vejez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, familiares, de maternidad, de invalidez y de sobrevivientes del trabajador fallecido (Humblet & Silva, 2002). De igual forma, los sistemas de seguridad social de los países desarrollados tratan también de mitigar las deficiencias que pueda sufrir la población, especialmente los miembros de los colectivos más indefensos, mediante distintos programas de asistencia social.

⁷ Un ejemplo claro en España es el caso Ardystil. Para más información sobre este caso consultar: http://www.diariodeleon.es/noticias/sociedad/ocho-condenados-sindrome-ardystil-provoco-seis-muertos_88760.html

Si bien es cierto que los regímenes nacionales de seguridad social fueron creados para atender especialmente las necesidades de los trabajadores asalariados de la economía regular, es preciso destacar que en la mayor parte de los países en vías de desarrollo estos trabajadores conforman exclusivamente un porcentaje reducido de la población trabajadora total. Es por ello que, en estos casos, los sistemas de seguridad social no lograrán satisfacer las necesidades de la mayor parte de la población, debiéndose adoptar medidas distintas para hacer frente a las carencias de los sectores más vulnerables y proteger a los trabajadores pobres de los riesgos que puedan sufrir.

Generalmente, con el objetivo de conocer si el sistema de seguridad social de un país es conveniente y suficiente, Ghai (2003) establece dos tipos distintos de indicadores: el gasto público en seguridad social medido en porcentaje del PIB y el porcentaje de trabajadores que están protegidos frente a los diferentes tipos de riesgos e imprevistos anteriormente mencionados.

El primero de ellos mide la cantidad de recursos públicos que se destinan a cubrir las prestaciones sociales. Sin embargo, no aporta ningún tipo de información sobre la eficacia con la que se usan estos recursos. Por otro lado, tampoco tiene en cuenta la existencia de planes privados de previsión social, aunque sí puede proporcionar una idea aproximada del grado de cobertura de la seguridad social del país en cuestión. En este sentido, el gasto en protección social de los países de la Unión Europea ha aumentado de forma considerable durante la última década. En el año 2017 países como Francia destinaron el 34% de su PIB a garantizar este tipo de prestaciones (González, 2017).

El segundo indicador empleado para medir el grado de cobertura de la seguridad social es el porcentaje de trabajadores protegidos frente a imprevistos. En esta línea, con el objetivo de conseguir una información más precisa se desarrollan indicadores más complejos relacionados con el nivel de las prestaciones y la eficacia del régimen de la seguridad social. De acuerdo con esto, es preciso matizar que, aunque en la mayor parte de los países desarrollados los sistemas de seguridad social protegen a prácticamente el total de los trabajadores de estos riesgos, en los países en desarrollo la cobertura se limita a los trabajadores de la economía regular.

Así, puede afirmarse que, por lo general, el primer indicador, el gasto público en seguridad social como porcentaje del PIB, es un buen indicador del grado de cobertura y de las prestaciones existentes en las distintas sociedades. Sin embargo, en uno de sus

múltiples informes la OIT ha observado que la cobertura de la seguridad social de los países desarrollados tiene grandes lagunas, llegando a afirmar que, de todos los trabajadores del mundo y de las personas que de ellos dependen, tan solo el 20% disfrutan de una protección social realmente adecuada (OIT, 2001).

Por último, siguiendo a Ghai (2003), podemos clasificar la seguridad social de los países en desarrollo en tres categorías:

- La que cubre necesidades elementales, como una nutrición suficiente, atención sanitaria básica, enseñanza primaria, agua no contaminada, servicios de saneamiento y vivienda.
- La referente a los riesgos e imprevistos mencionados con anterioridad (enfermedades, accidentes, incapacidad, vejez, etc).
- Una tercera categoría que comprende catástrofes naturales como inundaciones, sequías o terremotos, las cuales originan una descomunal destrucción de bienes, recursos y medio de subsistencia.

La información sobre si los regímenes de seguridad social de los distintos países son adecuados para atender este tipo de necesidades nos la proporcionan dos clases de indicadores: los cuantificadores generales de la pobreza, anteriormente mencionados y entre los que destaca el porcentaje de trabajadores pobres dentro de la población ocupada, y otro tipo de indicadores que sirven para hallar el porcentaje de la población que carece de determinados servicios básicos.

2.3. LA FACETA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

A continuación trataremos un apartado dedicado a los derechos fundamentales de los trabajadores, un tema que, desde el nacimiento de la misma, ha preocupado enormemente a la OIT, y donde se encuadran realidades como el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la discriminación en el trabajo o la libertad de sindicación de los trabajadores.

2.3.1. El trabajo forzoso

La normativa referente a trabajo forzoso de la OIT se recoge fundamentalmente en dos convenios, los cuales amparan a todas las clases de trabajadores: el *Convenio de la OIT sobre el trabajo forzoso* de 1930 y el *Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso* de 1957.

En el primero de ellos, esta organización define el trabajo forzoso, a efectos del derecho internacional, como *“todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”* (OIT, 2005).

Este tipo de trabajo puede adoptar múltiples formas: situaciones de esclavitud, servidumbre, servidumbre por deudas y trabajo de reclusos. Para Ghai (2003), el trabajo forzoso puede basarse también en el trabajo obligatorio requerido para proyectos educativos, comunitarios y estatales. Afirma también que, siempre y cuando éste se imponga con el permiso de las personas conforme a procedimientos democráticos, es generalmente aceptable y un fenómeno muy corriente.

En su convenio de 1957, la OIT (2005) especifica con precisión que *“no se puede recurrir nunca al trabajo forzoso con fines de fomento económico, como medio de educación política o como medida de discriminación, de disciplina en el trabajo o de castigo por haber participado en huelgas”*.

Debido a la ausencia de datos y a la mencionada variedad del trabajo forzoso existen pocos indicadores generales del mismo. Sin embargo, a pesar de ello, han comenzado a desarrollarse una serie de indicadores cualitativos basados en

publicaciones y estudios de la OIT y en informes de distintas organizaciones referentes a los derechos humanos.

2.3.2. El trabajo infantil

El trabajo infantil es un tema que ha preocupado a la OIT desde su nacimiento. En 1919, durante su primer año de existencia, la organización aprobó uno de sus primeros convenios: el *Convenio sobre la edad mínima*. En él, la OIT estableció la edad mínima para poder trabajar en los 14 años y prohibió el uso de mano de obra infantil en todas las empresas industriales. Posteriormente, en una nueva actualización de este convenio, continuó ligando la edad mínima de entrada en el mercado laboral a la edad mínima en que se finalice la enseñanza obligatoria.

Años más tarde, en 1999, los estados miembros de la organización ratificaron un nuevo convenio sobre esta materia, el *Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil*. En dicho documento los miembros firmantes insisten en prohibir y eliminar de forma urgente los casos de niños sometidos a trabajos forzados –entre ellos la trata, la esclavitud y el reclutamiento de niños para conflictos armados-, prostitución, pornografía, tráfico ilícito de drogas y trabajos en los que peligre su seguridad, salud o moralidad (OIT, 1999).

Sin embargo, a pesar de los continuos y desesperados intentos de la organización por poner fin a esta forma de trabajo, el trabajo infantil continúa estando muy extendido en los países en desarrollo. Así, la OIT estima que a comienzos del presente siglo la cifra de niños y niñas sometidos a condiciones de trabajo infantil era de 246 millones, la mayor parte de ellos desempeñando labores en explotaciones agrarias o empresas familiares. En este sentido, una noticia positiva fue la reducción de estas cifras a lo largo de la pasada década, ya que, en el año 2010, la organización situó esta cifra 215 millones (OIT, 2011).

En conclusión, siguiendo a la OIT (2011), podría definirse el trabajo infantil como “*todo trabajo que interfiere con la educación, el desarrollo y los futuros medios de subsistencia de las personas menores de 18 años y compromete su seguridad, su salud, su moralidad y su bienestar*”.

En consonancia con la definición anterior, un indicador que proporcionase datos fiables sobre la tasa de trabajo infantil por países podría encontrarse en el *índice de niños sin escolarizar en la enseñanza secundaria*.

2.3.3. La discriminación en el trabajo

En el artículo 1 de su convenio número 111 de 1958 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, la OIT define ésta como *“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”* (OIT, 2006).

A la hora de analizar la faceta de la discriminación en el trabajo decente, nos centraremos únicamente en la discriminación por motivos de sexo. En este aspecto pueden emplearse distintos indicadores capaces de medir este tipo de discriminación. En concreto, haremos referencia a cuatro clases de medidores: las tasas femeninas de actividad y empleo, la tasa de desempleo, las diferencias de remuneración y la presencia femenina en el trabajo cualificado y en puestos directivos.

Estos cuatro indicadores revelan la presencia de disparidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, las cuales pueden deberse a causas como la discriminación en sí misma, la falta de instrucción o de cualificación profesional o la productividad (Ghai, 2003). Es por ello por lo que deberán considerarse como indicadores aproximados e indirectos del grado de discriminación por sexo en el empleo.

El primero de estos indicadores, las tasas femeninas de actividad y empleo (medidas sobre la población femenina en edad de trabajar), muestra las diferencias en oportunidades que existen entre hombres y mujeres a la hora de conseguir un empleo. No obstante, es preciso matizar que, como mencionamos en las líneas anteriores, los datos extraídos de este indicador pueden generar imágenes distorsionadas, pues no se tiene en cuenta como población activa a aquellas mujeres que trabajan en el hogar. Si estas mujeres fuesen tenidas en cuenta a la hora de contabilizar la estadística seguramente podría observarse como, en lo referente a las tasas de actividad, en la

mayor parte de los países (por no decir en todos), la cantidad de trabajo total realizado por las mujeres sería superior al efectuado por los hombres.

El segundo indicador, las tasas de desempleo de hombres y mujeres, muestra también diferencias entre ambos sexos en este ámbito. Por lo general, el desempleo en los países industrializados suele ser más elevado en el caso de las mujeres que en el de los hombres.

En tercer lugar, en lo que concierne a las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres, son pocos países los que recopilan y publican datos referentes a esta materia. En concreto, según Ghai (2003), apenas la mitad de los países desarrollados y menos de una tercera parte de los países en desarrollo y en transición disponen de estas cifras.

Por último, en referencia a la presencia femenina en el trabajo cualificado y en puestos directivos, es posible encontrar una cantidad de datos considerable en un número elevado de países acerca de los porcentajes de puestos directivos y puestos profesionales y técnicos ocupados por mujeres y por hombres.

2.3.4. Libertad de sindicación

En su artículo 20, la Declaración Universal de Derechos Humanos expone que *“toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas”* (NACIONES UNIDAS, 2015). De esta forma, la libertad de asociación se define como un derecho humano fundamental.

Desde sus comienzos, la OIT ha velado de forma constante por el derecho de empleadores y trabajadores a formar sus propias organizaciones independientes con el objetivo de defender sus intereses, organizar actividades conjuntas y participar en negociaciones y diálogos sobre sus intereses (OIT, 2000). Un hecho significativo que revela su preocupación en esta materia es la gran cantidad de convenios redactados en esta línea: *Convenio sobre el derecho de asociación, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, etc.*

Con el objetivo de valorar esta libertad de sindicación, Ghai (2003) propone dos clases de indicadores: aquellos que miden directamente la libertad de sindicación y los basados en consecuencias o resultados de esa libertad.

El primer grupo de indicadores, los que miden directamente la libertad de sindicación, está conformado por tres medidores distintos:

- El número de naciones que han ratificado los Convenios número 87 y número 98 –*Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, respectivamente-. Es necesario matizar que el hecho de que los hayan ratificado no implica que las condiciones necesarias para la libertad de sindicación existan realmente en estos países.
- Distintos criterios de evaluación referentes a la libertad de sindicación basados en convenios de la OIT. Existen datos sobre estos criterios en fuentes como el *Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales*, publicado por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL); en informes del Comité de Libertad Sindical de la OIT y en informes de distintos países sobre prácticas en el ámbito de derechos humanos del Departamento de Estado de los Estados Unidos (Kucera, 2001). Probablemente, un índice de estas cualidades permita valorar de forma más veraz la libertad de sindicación.
- Alguna clase de índice de derechos civiles elaborado por varios autores y organizaciones. En esta línea, uno de los índices más citados es el índice de libertades civiles confeccionado por la organización sin ánimo de lucro Freedom House, el cual consta de componentes como “el derecho a asociarse y a constituir organizaciones”, “la libertad de expresión y creencias”, “el imperio de la ley y los derechos humanos”, etc⁸.

Por otro lado, el segundo grupo de indicadores se basa en las consecuencias de esa libertad de sindicación, entendido como el número o porcentaje de trabajadores y trabajadoras afiliados a organizaciones que se encarguen de temas laborales.

En este sentido, el indicador más empleado en los países desarrollados para medir esta idea es el *porcentaje de la población activa o de los asalariados que pertenece a*

⁸ Para más información sobre Freedom House consultar: <https://freedomhouse.org/report-types/freedom-world>

algún sindicato, lo que se conoce como *densidad sindical*. Generalmente, cuanto mayor sea esta afiliación a organizaciones sindicales, más eficiente será la defensa de los intereses de los trabajadores y mayor la participación de los mismos en los temas que les incumben. No obstante, es preciso tener en cuenta que la densidad sindical no posee una relación directa con la libertad de sindicación, ya que el tamaño de los sindicatos dependerá de la tradición histórica de cada sociedad, de su orden laboral y de su sistema político (Jose, 2002). Existen países que, a pesar de disfrutar de niveles similares de libertad de sindicación, poseen enormes diferencias de densidad sindical.

En el caso de los países en transición o en vías de desarrollo, la afiliación sindical tiene todavía menos interés como cuantificador de la libertad de sindicación. Esto se debe esencialmente al reducido número de trabajadores que forman parte de la economía regular. En estos países, la mayor parte de los trabajadores son campesinos, empleados del hogar, trabajadores familiares no remunerados o trabajadores por cuenta propia o ajena de la economía informal. Éstos, al tener unos ingresos más inferiores e inseguros que los de los trabajadores de los países desarrollados, poseen también menos capacidad para ser escuchados, por lo que tienen más necesidad de asociarse en organizaciones propias que los representen y negocien en pro de sus intereses comunes (Ghai, 2003).

Con el objetivo de defender los intereses de los trabajadores que todavía no forman parte de ningún sindicato en estos países han nacido agrupaciones de muy variado carácter: organizaciones de campesinos, de mujeres, de comunidades, de trabajadores a domicilio, etc. A pesar de que la información sobre el número de este tipo de agrupaciones y sus miembros está muy fragmentada en la mayor parte de los países, un indicador más veraz sobre la libertad de sindicación en estos países puede basarse en el *número de trabajadores que formen parte de ellas*.

Por último, es necesario destacar que la densidad sindical puede variar mucho entre diferentes países, a pesar de que se trate de sociedades con niveles similares de renta. Es por esto por lo que datos existentes sobre esta materia deben ser interpretados con la mayor de las cautelas.

2.4. LA FACETA DEL DIÁLOGO SOCIAL

El diálogo social es una herramienta esencial para resolver los conflictos de intereses que pueden surgir a raíz de la aplicación de distintas políticas sociales y económicas. Ha de ser entendido como instrumento capaz fomentar la equidad y propulsar el desarrollo económico. En este contexto, puede afirmarse entonces que el diálogo social conforma una característica fundamental de las sociedades democráticas.

Este diálogo se desarrolla en tres direcciones: entre empleadores y trabajadores, entre la dirección de una empresa y sus trabajadores y entre los interlocutores sociales y las autoridades públicas. Es por esto por lo que el grado de diálogo social existente en una sociedad estará estrechamente relacionado con la libertad de sindicación de la misma. La negociación colectiva, la democracia económica y la participación en el ámbito nacional serán los tres conceptos que conformarán esta faceta.

2.4.1. La negociación colectiva

Si preguntamos a los agentes económicos de una sociedad cuál creen que es el elemento más plausible del diálogo social probablemente responderán que aquel que se desarrolla en su entorno laboral más cercano, es decir, aquel que tiene lugar entre los trabajadores de una empresa y las organizaciones que los representan.

En los países desarrollados, este elemento del diálogo social estará formado por los procesos de negociación colectiva que tienen lugar entre los sindicatos y las asociaciones de empleadores. Sin embargo, existen también otro tipo de negociaciones relativas a las condiciones de trabajo y de contratación que se encuentran al margen de la economía regular, como por ejemplo aquellas que tienen lugar entre las agrupaciones de campesinos con sus distribuidores acerca del precio de sus productos, o con los bancos sobre las condiciones de los créditos. En resumen, puede afirmarse que el diálogo social engloba un aspecto superior al del trabajo de la economía formal.

Con el objetivo de medir el grado de diálogo existente en una sociedad podemos valernos de dos clases de indicadores:

- Un primer indicador referente a las prescripciones legales y administrativas, donde el *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de*

sindicación y el *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, complementados con el *Convenio sobre la negociación colectiva*, establecen las normas internacionales sobre los procedimientos y principios de la negociación colectiva (Gernigon, Odero & Guido, 2000). Un buen indicador de la negociación colectiva de cada país sería el índice de ratificación de estos convenios. Por otro lado, podría disponerse de un medidor más preciso analizando las leyes nacionales y los distintos criterios referidos a las negociaciones colectivas, donde los informes de organizaciones como la OIT o la CIOSL serían buenas fuentes complementarias de este tipo de información.

- El segundo indicador haría referencia a el grado de difusión real de las negociaciones colectivas, medido este por el *porcentaje de trabajadores amparados por los acuerdos y convenios colectivos* (Ghai, 2003). En países como Francia o Suecia, prácticamente el total de trabajadores se encuentran protegidos por un convenio colectivo; por el contrario, esta cifra es mucho menor en países como Estados Unidos o Japón.

2.4.2. La democracia económica

Otro elemento fundamental del nivel de diálogo social de un estado es la participación de los trabajadores de una empresa en el funcionamiento de la misma, formen éstas parte de la economía regular o no. En este sentido, la democracia económica puede englobar un abanico muy amplio de actividades, el cual va desde la representación de los trabajadores en los órganos rectores hasta la realización de actividades administrativas en los programas de capacitación y perfeccionamiento de recursos humanos.

Los procedimientos enfocados a garantizar la intervención de los trabajadores en el desarrollo de la compañía son muy heterogéneos. En Alemania por ejemplo, los trabajadores están representados en los consejos de empresa. En países como Francia, Noruega o Finlandia, existen procedimientos similares de participación de los trabajadores; sin embargo, en estos casos la autoridad de los trabajadores es mucho inferior que en el caso alemán.

Si bien es cierto que no existen valoraciones claras enfocadas a medir el grado de democracia económica y que la OIT no ha aprobado directrices concretas en este sentido, el método más fiable para elaborar indicadores de este tipo podría basarse en analizar, país por país, las leyes, instituciones, procedimientos y prácticas concernientes a las facetas anteriormente mencionadas de participación de los trabajadores (Ghai, 2003). En el caso de los países en vías de desarrollo el mecanismo debería ser similar, pero su valoración sería todavía más complicada.

2.4.3. La participación en el ámbito nacional

La participación en el ámbito nacional hace referencia a la intervención de sindicatos, asociaciones de empleadores y otro tipo de organizaciones de agentes económicos en la elaboración y desarrollo de políticas económicas y sociales relevantes tanto en el trabajo como en los medios de subsistencia.

Esta idea puede incluir una amalgama muy amplia de temas, desde la especificación del porcentaje de gasto público e impuestos idóneo hasta la fijación del salario mínimo interprofesional. En este sentido, al margen de la participación indirecta de los ciudadanos mediante su voto en elecciones, un gran número de sociedades fomentan también una participación más directa en la elaboración y puesta en práctica de políticas mediante diversos tipos de sistemas, como la representación de colectivos económicos y sociales en comisiones ministeriales.

Sin embargo, de forma similar a lo que ocurre en la participación en las empresas, todavía no se han elaborado indicadores capaces de medir la eficacia del diálogo social en el marco nacional. Por lo tanto, deberán analizarse las leyes y procedimientos de cada país, así como sus distintas instituciones, composición y funcionamiento, ya que solo un estudio de esta índole permitirá establecer un juicio razonable sobre la eficacia del diálogo nacional en las políticas económicas y sociales.

2.5. DE LAS ONCE CATEGORÍAS A LOS 46 INDICADORES

Así, en base a todas estas facetas y sus correspondientes características mencionadas en líneas anteriores, la reunión tripartita de expertos de la OIT del año 2008 elaboró una lista de diez categorías de medición que, unidas a una undécima de contexto económico y social, constituyen los elementos fundamentales del Programa de Trabajo Decente (CEPAL & OIT, 2013). Estas categorías son:

1. Oportunidades de empleo.
2. Trabajo que se debería abolir.
3. Ingresos adecuados y trabajo productivo.
4. Horas de trabajo decentes.
5. Estabilidad y seguridad del trabajo.
6. Conciliación del trabajo y la vida familiar.
7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
8. Entorno de trabajo seguro.
9. Seguridad Social.
10. Diálogo social y representación.
11. Entorno socioeconómico del trabajo decente.

Con el objetivo de conocer la realidad de una sociedad en materia de trabajo decente se convertirá en indispensable realizar un análisis exhaustivo de estos diez elementos. A continuación se presenta un cuadro con los posibles indicadores que pueden ser empleados para medir cada uno de estos elementos.

Tabla 1: Categorías de medición e indicadores del trabajo decente.⁹

CATEGORÍA DE MEDICIÓN	INDICADORES PROPUESTOS
1. Oportunidades de empleo	1. Tasa de actividad. 2. Tasa de empleo. 3. Tasa de desempleo. 4. Tasa de desempleo juvenil. 5. Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo. 6. Porcentaje de empleo asalariado dentro del empleo no agrícola.
2. Trabajo inadmisibile	7. Niños sin escolarizar, según su situación en el empleo. 8. Tasa de actividad infantil en el trabajo asalariado y por cuenta propia.
3. Remuneración suficiente y trabajo productivo	9. Remuneración insuficiente. ¹⁰ 10. Ingresos medios de determinadas profesiones. ¹¹ 11. Jornada laboral excesiva. 12. Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo. 13. Trabajadores asalariados que han recibido recientemente formación profesional. ¹²
4. Jornada laboral decente	14. Jornada laboral excesiva.¹³ 15. Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo. ¹⁴

⁹ Los indicadores resaltados en negrita serán los empleados para desarrollar el punto 3 del trabajo.

¹⁰ Entendida como el porcentaje de ocupados cuyos ingresos del trabajo son inferiores a la mitad de la mediana o a un mínimo absoluto desglosado según la situación en el empleo.

¹¹ Medidor muy útil para medir las diferencias de salarios entre distintos sectores de trabajadores, como, por ejemplo, hombre y mujeres o trabajadores cualificados y no cualificados.

¹² Entendido como el porcentaje de trabajadores asalariados que han obtenido formación profesional facilitada o financiada por su empleador o por poderes públicos durante los doce meses anteriores.

¹³ Porcentaje de ocupados que trabajan más horas de las admitidas, según su situación en el empleo.

<p>5. Estabilidad y seguridad del empleo</p>	<p>16. Antigüedad inferior a un año.¹⁵ 17. Trabajo temporal.¹⁶</p>
<p>6. Conciliación del trabajo con la vida familiar</p>	<p>18. Tasa de empleo de las mujeres con hijos de edad inferior a la de la escolarización obligatoria. 19. Jornada laboral excesiva.</p>
<p>7. Trato justo en el trabajo</p>	<p>20. Segregación profesional por sexo.¹⁷ 21. Porcentaje de mujeres en puestos superiores de dirección y administración.¹⁸ 22. Porcentaje femenino del empleo asalariado no agrícola. 23. Relación entre los ingresos de hombres y mujeres de determinadas profesiones. 24. Porcentajes o diferencias entre hombres y mujeres en los demás indicadores propuestos.</p>
<p>8. Seguridad en el trabajo</p>	<p>25. Tasa de accidentes de trabajo mortales. 26. Inspección del trabajo. 27. Cobertura del seguro de accidentes de trabajo. 28. Jornada laboral excesiva.</p>
	<p>29. Gasto público en seguridad social.¹⁹ 30. Gasto público en ayudas monetarias a</p>

¹⁴ Porcentaje de ocupados que trabajan menos horas del límite establecido, pero que pueden y quieren trabajar un mayor número de horas.

¹⁵ Hace referencia al porcentaje de trabajadores ocupados que desempeñan su trabajo o empleo desde un periodo inferior al año, separado por edad y situación en el empleo.

¹⁶ Porcentaje de trabajadores asalariados que consideran que su empleo es temporal.

¹⁷ Porcentaje de empleo no agrícola en las ocupaciones en que predominan los hombres o las mujeres e índice de disimilitud.

¹⁸ Proporción con respecto al porcentaje femenino del empleo no agrícola.

¹⁹ Medido en porcentaje del PIB, separado en gasto total, en servicios sanitarios y en pensiones de vejez.

<p style="text-align: center;">9. Protección social</p>	<p>las personas necesitadas.</p> <p>31. Beneficiarios de ayudas monetarias.</p> <p>32. Porcentaje de la población mayor de 65 años que percibe una pensión.</p> <p>33. Porcentaje de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones.</p> <p>34. Pensión mensual media.</p> <p>35. Cobertura del seguro de accidentes de trabajo.</p>
<p style="text-align: center;">10. Diálogo social y relaciones laborales</p>	<p>36. Índice de afiliación sindical.</p> <p>37. Índice de cobertura de la negociación colectiva salarial.</p> <p>38. Huelgas y cierres patronales.</p>
<p style="text-align: center;">11. Entorno socioeconómico del trabajo decente</p>	<p>39. Producción por persona ocupada.</p> <p>40. Aumento de la producción por persona ocupada.</p> <p>41. Inflación.</p> <p>42. Instrucción de la población adulta.²⁰</p> <p>43. Composición del empleo por sector económico.</p> <p>44. Desigualdad de ingresos.</p> <p>45. Pobreza.²¹</p> <p>46. Trabajo en la economía informal.²²</p>

**Fuente: elaboración propia a través de los indicadores propuestos en: La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos.*

²⁰ Entendido como el índice de alfabetización de adultos e índice de titulación de adultos en la enseñanza secundaria.

²¹ Medida como el porcentaje de la población que sobrevive con menos de 1 y 2 dólares estadounidenses al día.

²² Porcentaje del empleo no agrícola o del empleo urbano.

3. UNA APROXIMACIÓN DEL TRABAJO DECENTE AL CASO DE ESPAÑA

A continuación pasaremos a analizar algunos indicadores de cada una de las anteriores categorías de medición del trabajo decente para el caso de España. Con el objetivo de analizar y conocer con más precisión esta situación, realizaremos un análisis comparando la posición de cada indicador en España con su equivalente en algunos países europeos.

En concreto, los países a tratar serán aquellos que resultaron mejor posicionados en una clasificación de Índice de Trabajo Decente (ITD) realizada en el año 2003, siendo estos Suecia, Dinamarca, Finlandia, Francia, Noruega y Alemania, respectivamente. De igual forma, incluiremos también en esta comparativa a Portugal, país peor posicionado en esta misma clasificación que España y cuyo análisis puede resultar interesante por su proximidad geográfica y por observar cuál ha sido su evolución durante la última década²³.

3.1. OPORTUNIDADES DE EMPLEO

La primera categoría objeto de estudio será la referente a las oportunidades de encontrar un empleo en el territorio español. Para analizar dicha categoría usaremos dos tipos de indicadores: la *tasa de desempleo* y la *tasa de empleo*.

En el caso de la primera, observando la tabla número dos puede apreciarse como en el año 2017 España era el país con mayor tasa de desempleo de los países objeto de análisis. En dicho año, la tasa de paro alcanzó el 17,2% de la población activa, lo que supone prácticamente ocho puntos porcentuales más que Francia, segundo país con mayores cifras en este ámbito, y casi diez puntos más que la media de la Unión Europea de los 27 (7,6%). De igual forma, España se posiciona también como el país con mayores diferencias entre tasas de hombres y mujeres, siendo la tasa de desempleo femenina superior en más de tres puntos a la masculina.

²³ Para más información sobre los países mejor clasificados según el Índice de Trabajo Decente ver anexo 1: *Los veinticinco países mejores clasificados según el Índice de Trabajo Decente (ITD)*.

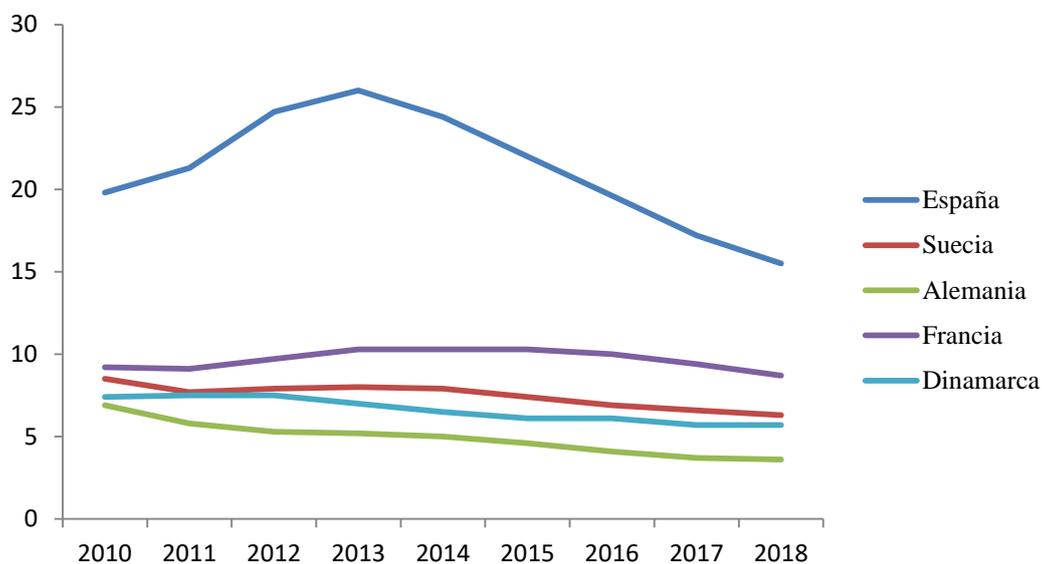
Tabla 2: Tasa de desempleo en porcentaje de la población activa en 2017

País	Total	Hombres	Mujeres
Alemania	3,8	4,1	3,3
Dinamarca	5,7	5,6	5,9
España	17,2	15,7	19
Finlandia	8,6	8,9	8,4
Francia	9,4	9,5	9,3
Noruega	4,2	4,6	3,7
Portugal	9	8,6	9,5
Suecia	6,7	6,9	6,4
Unión Europea 27	7,6	7,4	7,9

**Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de Eurostat.*

El gráfico uno muestra la evolución de la tasa de desempleo de algunos de estos países a partir del año 2010. En él puede apreciarse con mayor precisión las abismales diferencias entre las cifras de desempleo de España y las del resto de países.

Gráfico 1: Evolución de la tasa de desempleo en un grupo de países en el periodo 2010-2018



**Fuente: Elaboración propia con datos del FMI.*

Por otro lado, la tabla número tres arroja resultados similares. Si bien en el caso del desempleo España era el país con mayores tasas, en el caso del empleo se trata del país con menores cifras de empleabilidad, lejos de nuevo de la media de la Unión Europea para el año 2017.

De igual forma, como ocurría en el caso del desempleo, España vuelve a ser el país con mayores diferencias en el empleo entre las tasas de hombres y mujeres, con una distancia de casi once puntos porcentuales.

Tabla 3: Tasa de empleo 2017

País	Total	Hombres	Mujeres
Alemania	75,2	78,9	71,5
Dinamarca	74,2	76,9	71,5
España	61,1	66,5	55,7
Finlandia	70	71,4	68,5
Francia	64,7	68,4	61,2
Noruega	74	75,6	72,4
Portugal	67,8	71,1	64,8
Suecia	76,9	78,3	75,4
Unión Europea 27	67,8	73	62,5

**Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de Eurostat.*

Por lo tanto, en lo que a oportunidades de empleo se refiere, podría concluirse que España, de los países analizados, es el que peores resultados arroja, mostrando unas cifras muy alejadas de los países mejor posicionados en este ámbito.

3.2. TRABAJO INADMISIBLE

En el caso del trabajo inadmisibile -trabajo forzoso y trabajo infantil- no ha sido posible encontrar datos relevantes en esta categoría, ya que al englobar la muestra exclusivamente países desarrollados occidentales, se entiende que este tipo de trabajo es prácticamente inexistente en ellos.

Por ello, con el propósito de realizar una aproximación de datos en lo que a esta categoría se refiere, nos valdremos para analizarla de la población trabajadora

comprendida entre las edades de 15 y 19 años en los países objeto de estudio, cuyas cifras se exponen a continuación en la tabla número cuatro.

Tabla 4: Población trabajadora entre 15 y 19 años por sexo en los años 2012 y 2017 (en miles de personas)

País	2012			2017		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Alemania	1.030	575	456	1.095	607	489
Dinamarca	161	78	83	161	78	83
España	84	48	36	118	70	48
Francia	356	220	136	402	253	148
Finlandia	71	29	41	69	30	39
Noruega	120	55	64	102	49	53
Portugal	31	19	12	37	20	17
Suecia	115	49	66	129	59	71

**Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de OIT.*

En este caso, con el objetivo de mostrar datos aproximados en un amplio periodo de tiempo, utilizaremos las cifras encontradas en los años 2012 y 2017. Así, observando la tabla, puede apreciarse como en el año 2012 en España había 84.000 jóvenes trabajadores de entre 15 y 19 años, una cantidad bastante inferior a la del año 2017, donde esta cifra ascendió a un total de 118.000 personas.

Comparando estos datos con los del resto de países, se aprecia como España se encuentra muy alejada de las cifras de Alemania, donde la población joven trabajadora supera en ambos años el millar de trabajadores. Tan solo Finlandia y Portugal poseen menos población joven trabajadora.

3.3. REMUNERACIÓN SUFICIENTE Y TRABAJO PRODUCTIVO

El indicador del que nos valdremos para analizar la remuneración suficiente y el trabajo productivo en España será la *tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo*, el cual hace referencia a la cantidad de personas que querrían trabajar más horas de las que las hacen, y cuyas cifras se muestran en la tabla número cinco.

Tabla 5: Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo en los años 2012 y 2017

País	2012			2017		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Alemania	5,2	3,3	7,5	3,8	2,5	5,1
Dinamarca	3,7	2,7	4,8	4,4	3,7	5,1
España	10,1	6,8	14,1	8,5	5,5	12,2
Francia	7,5	5,3	10	8,8	6,7	11,1
Finlandia	4,5	3,9	5,2	5,5	4,9	6,2
Noruega	3,3	2,4	4,4	2,8	2,1	3,6
Portugal	10,9	10,1	11,8	8,4	7,5	9,3
Suecia	5	3,5	6,6	3,4	2,6	4,2

**Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de OIT.*

Los datos muestran como en el año 2012 España arroja los mayores porcentajes de tasas de subempleo, solo superada por Portugal (10,1 frente a 10,9%). En este año, la cantidad de mujeres que trabajan menos horas de las deseadas en el mercado laboral español duplica a la de hombres.

Esta tasa es menor en el segundo año de estudio, donde se reduce más de un punto y medio porcentual, pasando del 10,1% de 2012 al 8,5% de 2017. No obstante, en este año España continúa mostrando las cifras más elevadas, solo superada ahora por Francia (8,8%) y manteniéndose muy alejada del 2,8% de Noruega. Así, puede concluirse que los datos existentes en relación con la categoría de remuneración suficiente y trabajo productivo no son del todo positivos.

3.4. JORNADA LABORAL DECENTE

En cuanto a la categoría de la jornada laboral del trabajo decente, ante la imposibilidad de encontrar datos relacionados con el porcentaje de ocupados que trabajan más horas de las admitidas, nos valdremos de una variable que puede ser complementaria por referirse también a la cantidad de horas trabajadas. Así, en este apartado analizaremos el *promedio de horas trabajadas por asalariado* en España en los años 2012 y 2017.

Tabla 6: Promedio de horas trabajadas por semana por asalariado

País	2012			2017		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Alemania	35	39	30	35	38	30
Dinamarca	34	36	32	34	36	31
España	36	39	33	36	38	33
Francia	35	38	33	35	37	33
Finlandia	36	37	34	36	37	34
Noruega	34	37	31	34	37	31
Portugal	39	41	37	38	40	37
Suecia	35	38	33	35	37	34

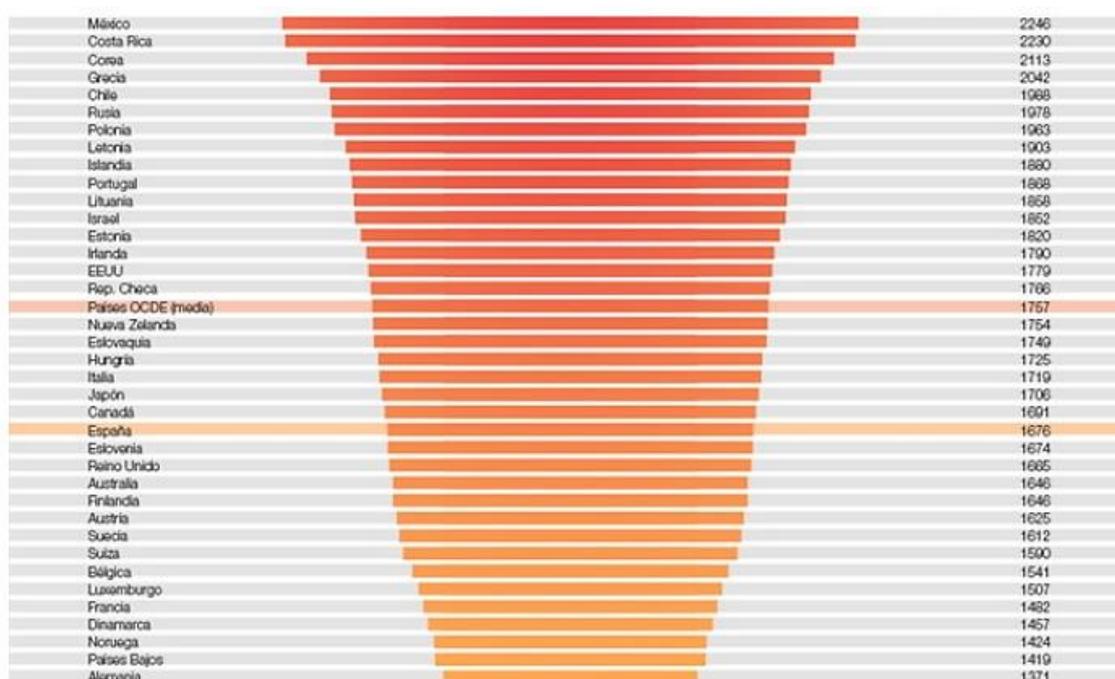
**Fuente: Elaboración propia con datos de la OIT.*

Los datos muestran cómo la cantidad de horas trabajadas por semana se ha mantenido estable en los años 2012 y 2017 para el caso de España. Durante estos años, los españoles asalariados trabajaron una media de 36 horas semanales. Tan solo los asalariados portugueses trabajaron más horas que los españoles en estos años: 39 y 38, respectivamente.

En la misma situación que España se encuentra Finlandia, donde sus trabajadores realizaron también 36 horas de media por semana en ambos años. Sin embargo, en el caso de Finlandia, la media de horas trabajadas por los hombres y la media de las mujeres son más aproximadas que las medias españolas. Por otro lado, los asalariados que menos horas trabajan a la semana son los daneses y noruegos, con una media de 34 horas cada uno.

Estas cifras se ven corroboradas por los datos recogidos en el gráfico número dos sobre el número de horas trabajadas al año en los países de la OCDE en el año 2017. De nuevo, la imagen muestra cómo, de los países analizados en este apartado, tan solo los trabajadores portugueses desempeñan más horas en sus empleos que los españoles.

Gráfico 2: Horas trabajadas al año en 2017



*Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

3.5. ESTABILIDAD Y SEGURIDAD EN EL EMPLEO

Con el objetivo de analizar la situación en España en lo relativo a la estabilidad y seguridad de sus empleos pasaremos a exponer las cifras sobre el porcentaje de trabajadores temporales existentes en los distintos países analizados.

Tabla 7: Porcentaje de trabajadores temporales en los años 2012 y 2017

País	2012			2017		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Alemania	13,7	13,7	13,7	12,8	12,8	12,8
Dinamarca	8,5	7,8	9,3	12,9	11,9	14
España	23,4	22	24,9	26,7	25,9	27,5
Francia	15,3	14,4	16,1	16,9	16,4	17,4
Finlandia	15,6	12,7	18,3	16	13,2	18,8
Noruega	8,4	6,8	10,1	8,4	7,2	9,7
Portugal	20,5	20,7	20,4	22	22,3	21,7
Suecia	16,4	14,3	18,5	16,9	15,3	18,5

*Fuente: Elaboración propia con datos de la OIT.

Observando la tabla anterior, puede apreciarse como tanto en el año 2012 como en el 2017 España era el país con mayor porcentaje de trabajadores temporales, aumentando dicho cuantía en más de tres puntos porcentuales en el segundo año con respecto al primero, donde la cifra de trabajadores temporales alcanzó el 26,7% de la población ocupada.

Por otro lado, prestando atención a estos porcentajes segregados por sexos, se observa también como el trabajo temporal es siempre mayor en el caso de las mujeres españolas, una dinámica que se mantiene constante en el resto de países en ambos años, con excepción de Alemania, donde existe paridad entre las cifras de hombres y mujeres, y Portugal, donde el trabajo temporal es desempeñado en un porcentaje ligeramente superior por los hombres.

Así, puede concluirse que, en lo que a estabilidad y seguridad en el empleo concierne, de los países analizados España es el que peores resultados arroja, con una tasa de trabajadores temporales en el año 2017 que llega a triplicar la de Noruega, donde dicha tasa en este mismo año fue de tan solo un 8,4%. De igual forma, las cifras españolas duplican también las de países como Alemania o Dinamarca (12,8 y 12,9%, respectivamente).

3.6. CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON LA VIDA FAMILIAR

La sexta categoría del trabajo decente hace referencia a las posibilidades que poseen los trabajadores de cada país para coordinar de forma efectiva su vida laboral con su vida más íntima y personal.

En este sentido, debido a la imposibilidad de encontrar datos sobre el resto de países, compararemos el caso de España con el de la Unión Europea de los 28. Para ello, expondremos las tasas de empleo de las personas de entre 25 y 49 años, mostrando cómo influye el hecho de tener un hijo o no tenerlo en el caso de hombres y mujeres a la hora de conseguir o mantener un empleo.

Tabla 8: Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años con o sin hijos en España durante los años 2012 y 2017

	2012		2017	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
ESPAÑA				
Con hijos	59,1	76,7	65,8	84,3
Sin hijos	69,9	66,1	73,1	74,6
Diferencia	-10,5	10,6	-7,3	9,7
UE-28				
Con hijos	68,3	87,9	70,9	90,2
Sin hijos	77,3	78,9	79,0	81,2
Diferencia	-9,0	9,0	-8,1	9,0

**Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del INE.*

Los datos muestran como en el año 2017 la tasa de mujeres que estaba en posesión de un empleo y a la vez eran madres de uno o más niños o niñas era del 65,8%. Sin embargo, este porcentaje ascendía al 73,1% en el caso de las mujeres que no poseían hijos, una cifra notablemente mayor que en el primer caso.

Por el contrario, la dinámica es completamente distinta en el caso de los hombres españoles. En dicho año, la tasa de empleo de los hombres con hijos fue del 84,3%, mientras que la de los hombres que no tenían ningún tipo de responsabilidad paterna era del 74,6.

Así, puede observarse como, mientras en el caso de las mujeres el hecho de ser madre se presenta como un factor que dificulta encontrar o mantener un empleo, en el caso de los hombres la paternidad no solo no les afecta a la hora de trabajar, sino que ayuda a ello. Una dinámica que es también extrapolable para los datos de la media de la Unión Europea.

De esta forma, puede afirmarse que, en España, mientras que la maternidad es una situación que dificulta la posesión de un trabajo, la paternidad no supone ningún impedimento para ello. Es decir, el cuidado de los hijos sigue recayendo de forma mayoritaria sobre las mujeres, ya que son ellas quienes que dejan a un lado su carrera laboral para abordar las tareas familiares.

3.7. TRATO JUSTO EN EL TRABAJO

El *porcentaje de mujeres en puestos altos y medios de dirección* será el indicador que emplearemos para la analizar la categoría de trabajo decente del trato justo en el trabajo. A continuación se muestran los datos de dicho porcentaje para los países analizados en los años 2012 y 2017.

Tabla 9: Porcentaje de mujeres en puestos altos y medios de dirección

País	2012	2017
Alemania	27,1	28,2
Dinamarca	28,8	27,6
España	28,8	30,9
Finlandia	29,7	31,5
Francia	39,2	32,5
Noruega	31,2	36
Portugal	27,9	30,4
Suecia	34,5	39,5

**Fuente: Elaboración propia con datos de la OIT.*

Observando la tabla número nueve, se aprecia cómo mientras que en el año 2012 el porcentaje de mujeres españolas en puestos de dirección era del 28,8%, en el 2017 ascendió a prácticamente el 31%.

A pesar de que estas cifras son superiores en ambos años a las de países como Alemania, Dinamarca o Portugal, se encuentran todavía muy alejadas de los datos de Suecia, donde el porcentaje de mujeres en altos cargos fue del 34,5% en 2012 y de prácticamente un 40% en 2017. Francia, Noruega o Finlandia son países que superan también el porcentaje de mujeres españolas.

3.8. SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Con el objetivo de analizar la seguridad en el trabajo en España nos centraremos en los accidentes de trabajo que tuvieron lugar en ella durante los años 2016 y 2017, expuestos en la tabla número diez. Por otro lado, trataremos de delimitar también la relevancia de los mismos con respecto al resto de países de Europa analizados observando los *días perdidos por casos de lesión profesional que llevaron a una*

incapacidad temporal durante los años 2012 y 2015, los cuales se muestran en la tabla número once.

Tabla 10: Accidentes de trabajo en España durante los años 2016 y 2017

	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIÓN SOBRE EL AÑO ANTERIOR	
	2016	2017	Absoluta	Relativa en %
ACCIDENTES QUE HAN CAUSADO BAJA	555.722	583.425	27.703	5,9
En jornada de trabajo	480.051	503.749	23.698	4,9
<i>In itinere</i>	75.671	79.676	4.005	5,3
ACCIDENTES EN JORNADA DE TRABAJO	480.051	503.749	23.698	4,9
Gravedad				
Leves	476.032	499.469	23.437	4,9
Graves	3.543	3.796	253	7,1
Mortales	476	484	8	1,7
Sexo				
Varones	333.545	354.250	20.705	6,2
Mujeres	146.506	149.499	2.993	2,0

**Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España.*

En el caso de España, el número de accidentes de trabajo en jornada de trabajo que causaron baja en el año 2016 fue de 480.051, una cifra notablemente inferior a la del siguiente año, donde el número de accidentes laborales en el puesto de trabajo motivo de baja ascendió a 503.749, un aumento de casi el 5% con respecto al año anterior.

De todos ellos, 476 fueron mortales en 2016, mientras que cuatro más lo fueron en el año 2017, 484. La mayor parte de estos accidentes laborales fueron de gravedad leve, siendo los hombres en ambos años los mayores perjudicados.

Tabla 11: Días perdidos por casos de lesión profesional que llevaron a una incapacidad temporal

País	2012	2015
Dinamarca	884.139	795.580
España	-	11.002.047
Finlandia	926.515	851.970
Francia	16.109.908	20.212.875
Portugal	3.407.752	4.035.356
Suecia	-	593.487

**Fuente: Elaboración propia con datos de la OIT.*

Tratando de extrapolar estos datos a la escala europea, puede observarse en la tabla número once como, de los países de los que poseemos datos, España es el segundo país donde mayor número de días se han perdido por casos de lesión profesional que condujeron a una incapacidad temporal, con un total de más de 11 millones en el año 2015; unos datos que se encuentran muy alejados de los menos de 600.000 casos de Suecia en ese mismo año. La peor valoración en este ámbito se la lleva Francia, donde los días perdidos por lesión profesional en el año 2015 ascendieron a más de 20 millones.

3.9. PROTECCIÓN SOCIAL

Como mencionamos en líneas anteriores de este trabajo, la seguridad social es un sistema que protege a los trabajadores frente a determinados riesgos y contratiempos, dando lugar a nueve clases distintas de prestaciones: enfermedad, desempleo, vejez, accidente laboral, por familiares a cargo, por maternidad, por invalidez, para sobrevivientes del trabajador fallecido y atención de salud.

En esta línea, un buen indicador del grado de protección social de cada país será el *gasto total en protección social como porcentaje del PIB* de los países objeto de análisis, recogido en la tabla número doce. En este caso, los últimos datos de los que disponemos son los del año 2015.

Tabla 12: Gasto total en protección social como porcentaje del PIB en 2012 y en 2015 en un grupo de países

País	2012	2015
Alemania	28,7	29,1
Dinamarca	32,0	32,3
España	25,5	24,6
Finlandia	30,1	31,6
Francia	33,5	33,9
Noruega	24,5	27,9
Portugal	26,4	25,7
Suecia	29,3	29,2
Unión Europea 27	28,7	-

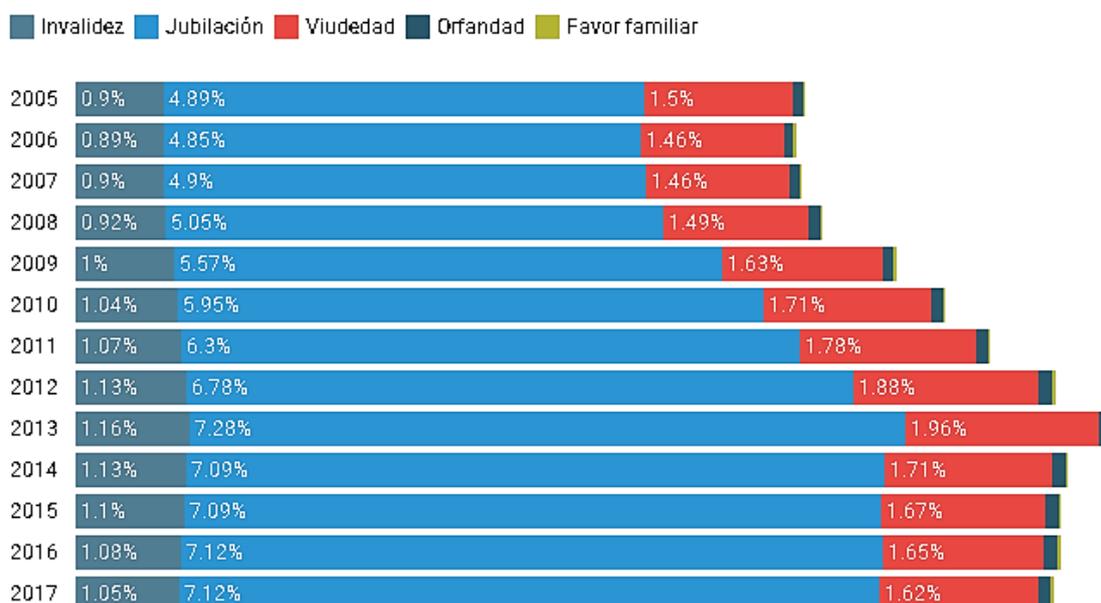
**Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de Eurostat.*

Si observamos la tabla, vemos como de los países estudiados el que realiza un mayor desembolso en el ámbito de la protección social de los trabajadores es Francia, con un gasto total próximo al 34% de su PIB en el año 2015. Le siguen Dinamarca y Finlandia, quienes en ese mismo año invirtieron en protección social un 32,3 y 31,6% de su PIB, respectivamente.

Por el contrario, España se encontraría en último lugar en esta clasificación, ya que en el año 2015 destinó tan solo el 24,6% de su PIB a la protección social de los trabajadores, superada en más de un punto porcentual por el segundo país con menor inversión en este ámbito, Portugal (25,7% del PIB).

Una de las principales partidas de gasto en esta línea son las distintas pensiones públicas: invalidez, jubilación, viudedad, orfandad, favor familiar, etc. El gráfico número tres muestra el desembolso realizado por los distintos gobiernos españoles en este ámbito a lo largo de los últimos doce años. En él, puede observarse como, durante este periodo, las pensiones de jubilación han sido siempre las que han supuesto un mayor gasto público para el Estado.

Gráfico 3: Evolución del gasto en pensiones por tipo en España como porcentaje del PIB



*Fuente: Seguridad Social e INE.

3.10. DIÁLOGO SOCIAL Y RELACIONES LABORALES

El ámbito del diálogo social y las relaciones laborales del trabajo decente vendrá determinado por dos indicadores principales: el *índice de cobertura de la negociación sindical*²⁴ y la *tasa de sindicalización*, ambos expuestos en la tabla número trece.

En cuanto al primero de ellos, el índice de cobertura de la negociación colectiva salarial, los datos existentes relevan como los trabajadores que reciben una mayor cobertura son los franceses, con un índice del 98% en el año 2012, hecho este que contrasta con su reducida tasa de sindicalización. En ese mismo año, tan solo el 8,1% de los trabajadores franceses estaba afiliado a algún sindicato. Sin embargo, la explicación a este hecho la dimos también en líneas anteriores de este trabajo: en Francia, los convenios y acuerdos firmados por los trabajadores sindicados se aplican

²⁴ El índice de cobertura de la negociación hace referencia a la proporción de trabajadores afectados por un convenio colectivo respecto al total de trabajadores existentes. Una variante de este índice sería la tasa de cobertura ajustada, la cual expresa el número de trabajadores cubiertos por acuerdos colectivos sobre el número de trabajadores que poseen derecho a negociar -este último puede calcularse restando el número de trabajadores a los cuales se les ha excluido dicho derecho al total de trabajadores existentes-. (Martínez-Matute, 2016)

automáticamente a todos los trabajadores del sector, a pesar de que estos no lo estén, de ahí que prácticamente el 100% de ellos estén amparados por algún convenio.

Tabla 13: Índice de cobertura de la negociación colectiva y tasa de sindicalización

País	Cobertura negociación colectiva		Tasa de sindicalización	
	2012	2015	2012	2015
Alemania	58,3	56,8	18,3	17,6
Dinamarca	-	84	69,8	68,6
España	77	76,3	17	13,9
Finlandia	89,7	89,3	67,3	66,5
Francia	98	-	8,1	7,9
Noruega	-	67	53,1	52,5
Portugal	73,3	72,3	18,9	16,3
Suecia	-	90	67,5	67

**Fuente: Elaboración propia con datos de la OIT.*

Siguiendo con el índice de cobertura de la negociación colectiva, España ocupa posiciones intermedias en esta tabla. En el año 2015, el 76,3% de sus trabajadores estaba bajo el amparo de algún tipo de convenio, una cifra que se encuentra muy por encima de los 56,8% de Alemania o del 67% de Noruega, pero alejada de la de países como Suecia, Finlandia o Dinamarca (90, 89,3 y 84%, respectivamente).

En el caso de la sindicalización, los datos muestran como este índice descendió de forma notable en el año 2015 con respecto al 2012. Mientras que en 2012 un 17% de los trabajadores estaba afiliado a algún sindicato, en 2015 solo lo hicieron un 13,9% de ellos. Estas cifras contrastan con los elevados índices de países como Dinamarca, Suecia o Finlandia, todos ellos con una tasa de sindicalización próxima al 70%, lo que coloca a España como el país peor posicionado de los analizados en este ámbito²⁵.

²⁵ No tomaremos los índices de sindicalización de Francia como representativos debido a su peculiar caso anteriormente explicado.

3.11. ENTORNO SOCIECONÓMICO DEL TRABAJO DECENTE

Por último, aunque no se trate de una de las facetas incluidas en el concepto de trabajo decente, es preciso tener en cuenta también el entorno social y económico en el que se desarrolla el trabajo decente en cada país. Con el objetivo de analizar esta categoría, entre todos los indicadores posibles hemos seleccionado uno de los más representativos de esta realidad de los distintos países: *las personas en riesgo de pobreza o exclusión social*.

Tabla 14: Personas en riesgo de pobreza o exclusión social (en porcentaje de la población total)

País	2012	2016
Alemania	19,6	19,7
Dinamarca	17,5	16,7
España	27,2	27,9
Finlandia	17,2	16,6
Francia	19,1	18,2
Noruega	13,7	15,3
Portugal	25,3	25,1
Suecia	17,7	18,3
Unión Europea 27	24,7	23,5

**Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de Eurostat.*

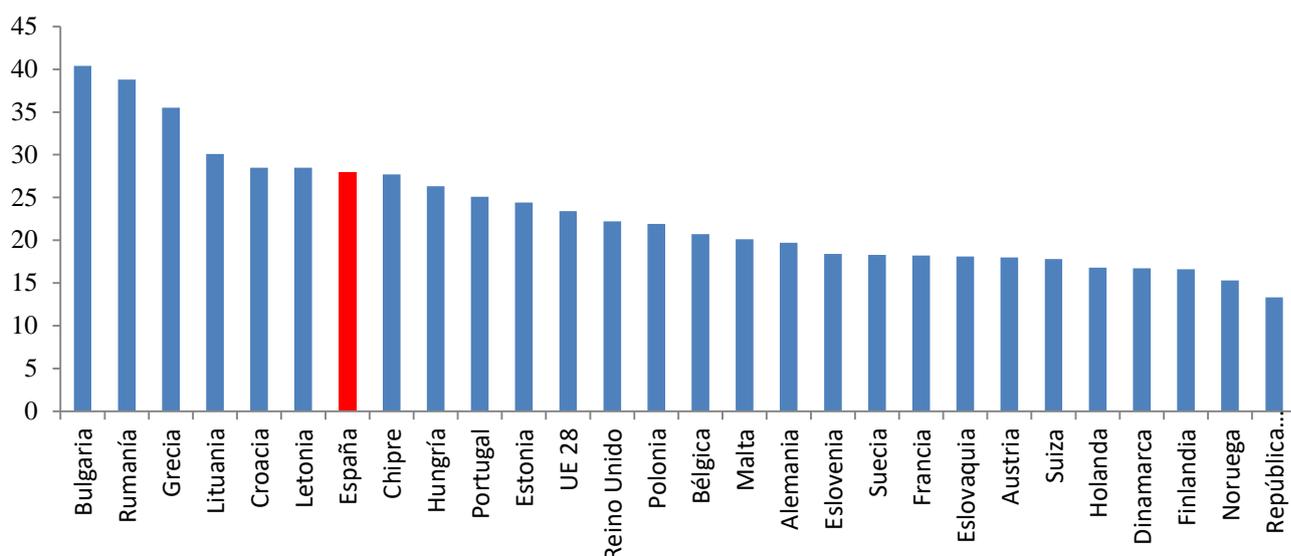
Según la Comisión Europea (Martínez, 2017), una persona está en riesgo de pobreza o exclusión social si:

- No alcanza el 60% del salario mínimo del país a pesar de recibir ayudas del Estado.
- Existe desempleo de larga duración de gran parte de los miembros de la familia.
- No puede acceder a más de cuatro de los nueve elementos que definen la privación severa: pagar el alquiler o las facturas de servicios públicos; tener una calefacción adecuada; no puede enfrentarse a gastos inesperados; no puede comer carne, pescado o proteínas cada dos días; no puede permitirse una semana de vacaciones fuera de casa; no puede permitirse estar en posesión de un coche, una lavadora, una televisión o un teléfono.

Desafortunadamente, observando la anterior tabla, puede apreciarse como España ocupa el primer puesto en esta categoría entre los países analizados, con una tasa de prácticamente el 28% de personas en riesgo de pobreza o exclusión social en el año 2016, superando en 3,5 puntos la media de la Unión Europea de ese mismo año. Los mejor posicionados en este ámbito son los países nórdicos, con porcentajes inferiores al 18% de la población.

De igual forma, si observamos el gráfico número cuatro, el cual se muestra a continuación, puede apreciarse como, de los 28 países que conforman la Unión Europea, España ocupa el séptimo lugar en personas en riesgo de pobreza o exclusión social.

Gráfico 4: Porcentaje de la población en riesgo de pobreza o exclusión social en cada país de la Unión Europea en el año 2016



*Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

4. CONCLUSIONES

En este último apartado se presentarán las reflexiones obtenidas del estudio. Para ello, recordaremos los objetivos iniciales del TFM y trataremos de sacar en claro las ideas alcanzadas con el desarrollo de cada uno de ellos.

- I. En relación a la idea de trabajo decente, hemos podido establecer con precisión cuáles son los elementos que hacen de él un concepto tan complejo, pudiendo destacar principalmente seis características fundamentales: la existencia de oportunidades de trabajo; que se trate de un trabajo productivo; que ese trabajo se desarrolle en condiciones de libertad, entendido éste como la posibilidad del trabajador de escoger libremente su trabajo; que se trate de un trabajo donde las personas pueden disfrutar de un trato justo e igualitario y puedan garantizar su salud y futuro, lo que hace referencia a las nociones de equidad y seguridad laboral y, en último lugar, que se trate de un trabajo digno, que si bien es cierto que este último elemento podría enmarcarse como la característica fundamental de todo lo mencionado hasta ahora, hace especial hincapié en el derecho y la necesidad que poseen los trabajadores de ser tratados con respeto y honor en sus puestos de trabajo.

De esta forma, puede afirmarse que, mientras que los elementos anteriores relacionados con las oportunidades de trabajar y de desarrollar ese trabajo en condiciones de libertad guardan estrecha relación con la necesidad de la existencia de empleos suficientes en condiciones aceptables, los relacionados con la productividad, la equidad, la seguridad y la dignidad se refieren al grado en el que los empleos existentes actualmente pueden definirse como “decentes”. En último lugar, cabe señalar que la idea de trabajo decente ha de ser entendida como un concepto global, que si bien ha de referirse a todos los trabajadores y trabajadoras por igual, independientemente de su lugar y renta, ha de tener en especial consideración a los más desfavorecidos, ya que son estos quienes más ansiarán la existencia de los elementos que definen tal concepto.

- II. En referencia a la medición de este trabajo decente, hemos establecido las cuatro facetas a tener en consideración para poder llevarla a cabo con precisión: el empleo, la seguridad social, los derechos fundamentales de los trabajadores y el diálogo social.

La primera de ellas, el empleo, la cual engloba todo tipo de trabajos, matiza la existencia de trabajos suficientes, justamente remunerados y en condiciones seguras y salubres.

Aunque la segunda de ellas, la seguridad social, dependa principalmente del grado de desarrollo y de la capacidad de cada nación, se consolida también como una faceta fundamental para definir la dignidad o la decencia de cualquier puesto de trabajo, imprescindible en la economía del estado del bienestar.

En tercer lugar, la faceta de los derechos fundamentales puede entenderse como la referente a la dignidad inalienable de los trabajadores. Dentro de ella se enmarcan condiciones tan necesarias como la abolición del trabajo forzoso y del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación laboral de los trabajadores por cualquier causa y, por último, la libertad de sindicación, la cual forma parte del derecho fundamental de las personas a asociarse libremente, recogido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

En último término, el diálogo social -entendido como un atributo esencial de cualquier sociedad democrática y un mecanismo de resolución de conflictos sociales y económicos- incluye el derecho de los trabajadores a negociar sus condiciones de trabajo de forma colectiva, a ser partícipes en las decisiones de la deriva que pretende llevar su compañía -democracia económica- y a la posibilidad de los mismos de organizarse y participar libremente en organizaciones sindicales de todo tipo.

De esta forma, una vez analizadas estas cuatro facetas con sus correspondientes elementos, hemos podido establecer una serie de categorías necesarias para poder llevar a cabo la medición del trabajo decente de cada país. En concreto, hemos delimitado once categorías distintas, diez de ellas directamente relacionadas con los anteriores elementos del trabajo decente, y una undécima referida al entorno socioeconómico en el que se desarrolla ese trabajo decente, la cuál variará en función de las condiciones sociales y económicas de cada país.

Una vez delimitadas dichas categorías, hemos establecido una serie de indicadores que permitan evaluar cada una de ellas, con el fin de poder aplicar estos medidores a cada país y así poder analizar su situación en lo que a la presencia de trabajo decente concierne.

III. En tercer y último lugar, analizando algunos de los indicadores correspondientes a las categorías de medición del trabajo decente anteriormente mencionadas, hemos podido delimitar de forma aproximada la situación del trabajo decente en el caso de España.

Comparando estos indicadores con sus equivalentes en los países europeos mejor posicionados en materia de existencia de trabajo decente según el Índice de Trabajo Decente (ITD), hemos podido obtener varias conclusiones:

- En materia de oportunidades de empleo, España arroja los peores resultados posibles, con tasas de desempleo abismalmente superiores a la media de la Unión Europea y tasas de empleo muy por debajo. Asimismo, es el país con mayores diferencias entre las tasas de hombres y mujeres.
- En relación a la remuneración suficiente y el trabajo productivo, en el año 2017 España era el país con la segunda mayor tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo (8,5%), solo superada por Francia. De nuevo, las tasas correspondientes a mujeres vuelven a ser mucho más elevadas que las de los hombres.
- No obstante, las diferencias no son tan elevadas si hacemos mención a la cantidad de horas trabajadas, donde en horas trabajadas semanalmente los asalariados españoles se encuentra en posiciones similares a los de Finlandia, mientras que en horas anuales se posicionan en valores por debajo de la media de la OCDE.
- Los datos vuelven a ser negativos si hablamos de estabilidad y seguridad en el empleo. En el año 2017, de los países analizados España ocupaba el primer puesto en porcentaje de trabajadores temporales; un 26,7% de sus trabajadores lo hacían de forma temporal, datos estos que se encuentran muy alejados de los 8,4% de trabajadores temporales que tenía Noruega ese mismo año.
- Las conclusiones obtenidas tras estudiar el trabajo inadmisibles no son muy esclarecedoras. Bien es cierto que, si hacemos referencia a la población joven trabajadora (entre 15 y 19 años), las cifras de España se encuentran muy por debajo de las de países como Alemania o Francia. La situación es similar en el caso de la conciliación del trabajo con la vida familiar, donde, ante la falta de estadísticas para el resto de países, hemos podido concluir que la existencia de hijos perjudica mucho más a la empleabilidad de las

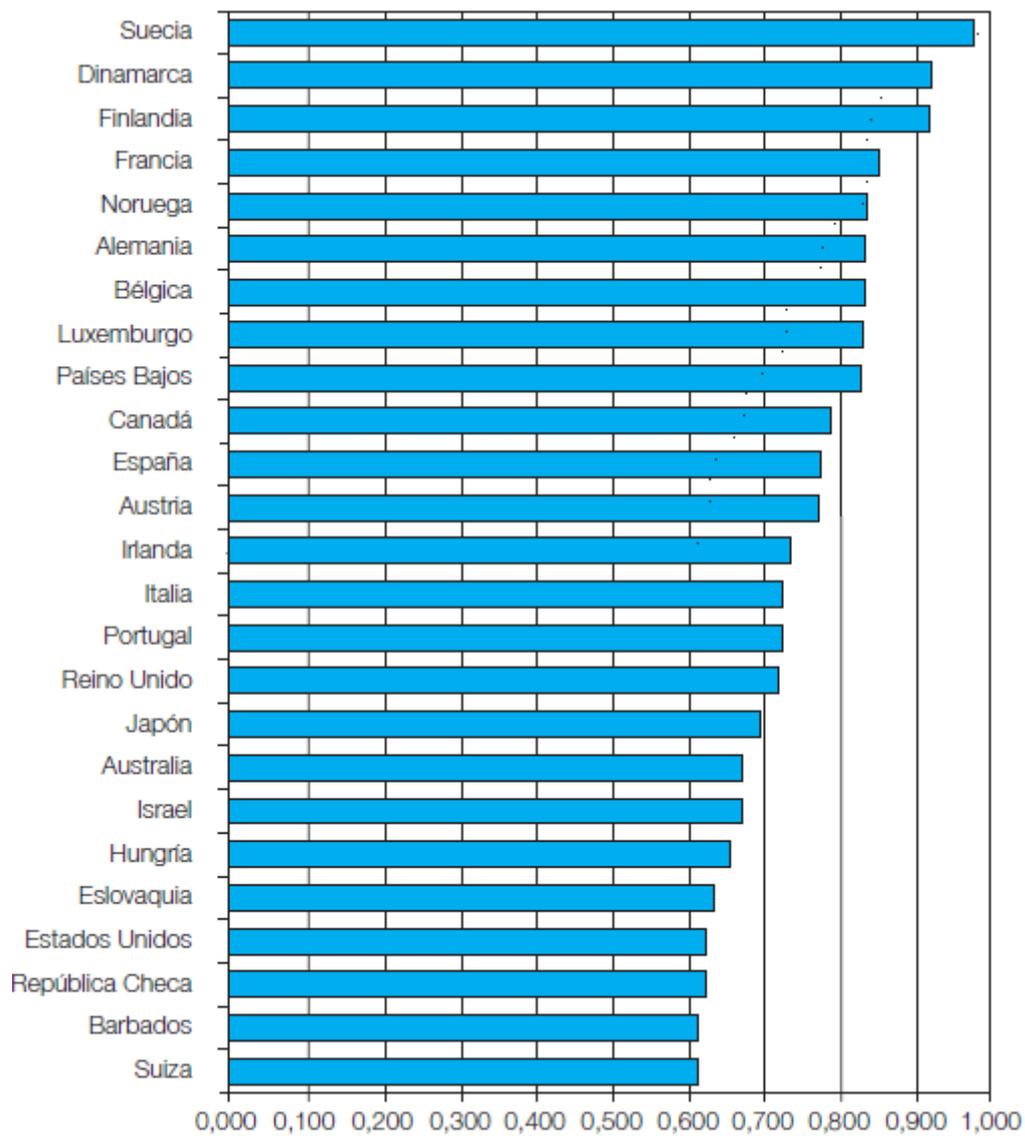
madres frente a la de los padres. Son ellas las que siguen dejando a un lado su vida laboral para hacerse cargo de los hijos.

- En cuanto al trato justo en el trabajo, hemos observado cómo en el año 2017 tan solo un 30,9% de mujeres ocupaba puestos altos y medios de dirección en España. Si bien es cierto que este porcentaje es superior al de países como Alemania o Dinamarca, se encuentra todavía muy alejado del casi 40% de Suecia. Por otro lado, los datos son también mejorables en lo que a la seguridad en el trabajo se refiere, donde en el año 2017 se registró la muerte de 484 trabajadores.
- España vuelve a situarse en la cola en el campo de la protección social. En 2015 fue el país que menos gasto realizó en protección social: tan solo un 24,6% de su PIB. Países como Dinamarca, Finlandia o Francia superaron la barrera del 30% ese mismo año, y otros como Alemania o Suecia se quedaron a las puertas.
- En cuestión de diálogo social y relaciones laborales, en el año 2015 España contaba con un índice de cobertura de la negociación colectiva del 76,3%, lo que llama la atención si tenemos en cuenta que ese mismo año tan solo el 13,9% de sus trabajadores estaban afiliados a un sindicato.
- Por último, analizando el entorno socioeconómico del trabajo decente obtenemos unos datos catastróficos. En el año 2016, España poseía la mayor tasa de personas en riesgo de pobreza o exclusión social de los países analizados, con una cifra de prácticamente el 28% de la población, ocupando también el octavo puesto de todos los países de la Unión Europea.

En resumen, la realidad del trabajo decente en España no es buena. Todavía le quedan numerosos retos a los que enfrentarse y un largo camino que recorrer si pretende establecer algún tipo de mejora en este ámbito.

ANEXOS

Anexo 1: Los veinticinco países mejores clasificados según el Índice de Trabajo Decente (ITD).



**Fuente: Una familia de índices de trabajo decente (Bonnet, Figueiredo & Standing, 2003).*

BIBLIOGRAFÍA

- Alter, M. (2012). *La economía informal: definiciones, teorías y políticas*. Documento de Trabajo de WIEGO número 1. Consultado en mayo de 2018. Disponible en: <http://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Chen-Informal-Economy-Definitions-WIEGO-WP1-Espanol.pdf>
- Aníbal, C. (2009). *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Centro Internacional de Formación de la OIT. Consultado en mayo de 2018. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. & A. Ritter, J. (2003). *La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos*. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122, núm. 2. Consultado en mayo de 2018. Disponible en: http://guia.oitinterfor.org/sites/default/files/experiencias/La_medicion_del_TD_con_indicadores_estadisticos.pdf
- Baeza, R., Rocha, F. & Llopis, E. (2011). *El trabajo decente en España. 2011*. Fundación 1º de Mayo. Área de Políticas Públicas, Sociales y Estado del Bienestar. Consultado en mayo de 2018. Disponible en: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe41.pdf>
- Bonnet, F., Figueiredo, J.B. & Standing, G. (2003). *Una familia de índices de trabajo decente*. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122, núm. 2. Consultado en mayo de 2018. Disponible en: https://www.guystanding.com/files/documents/Una_familia_de_indices_de_trabajo_decente.pdf
- CEPAL & OIT (2013). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: avances y desafíos en la medición del trabajo decente*. Santiago de Chile. Consultado en mayo de 2018. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_213795.pdf

- EUROPA PRESS (2015). *La OIT denuncia que 2,3 millones de trabajadores mueren cada año por accidente laboral o enfermedad laboral*. Consultado en mayo de 2018. Disponible en:
<http://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-oit-denuncia-23-millones-trabajadores-mueren-cada-ano-accidente-enfermedad-laboral-20150427201240.html>
- Gernigon, B., Odero, A. & Guido, H. (2000). *Principios de la OIT sobre la negociación colectiva*. Revista Internacional del Trabajo, vol. 119, núm. 1. Consultado en mayo de 2018. Disponible en:
<http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf>
- Ghai, D. (2003). *Trabajo decente: concepto e indicadores*. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122, núm. 2. Consultado en mayo de 2018. Disponible en:
<http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>
- González, J.S. (2017). “*El gasto social en España está por debajo de la media europea*”. Diario El País. Consultado en mayo de 2018. Disponible en:
https://elpais.com/economia/2017/12/08/actualidad/1512760238_837565.html
- Humblet, M. & Silva, R. (2002). *Normas para el siglo XXI: seguridad social*. Oficina Internacional del Trabajo. Consultado en mayo de 2018. Disponible en:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_088021.pdf
- Jose, A.V. (2002). *Organized labour in the 21st century*. Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales. Consultado en mayo de 2018. Disponible en:
http://www.metiseurope.eu/content/pdf/8_vs_syndicalisme_orglabour_BIT_2002.pdf
- Kucera, D. (2001). *The effects of core workers' rights on labour costs and foreign direct investment: Evaluating the 'conventional wisdom'*. Documento de trabajo núm. 130, Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales. Consultado en mayo de 2018. Disponible en:
<http://people.umass.edu/econ797f/Syllabus%20and%20Readings/Readings/kucera.ilo.fdi.pdf>

- Levaggi, V. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Organización Internacional del Trabajo. Consultado en mayo de 2018. Disponible en:
http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- Martínez-Matute, M. (2016). *La cobertura de la negociación colectiva en España: una nueva propuesta de medición*. Revista de Economía Laboral, vol. 13, núm. 2. Consultado en junio de 2018. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6038676>
- Martínez, S. (2017). *El riesgo de pobreza y exclusión social se dispara en España*. El Periódico. Consultado en junio de 2018. Disponible en:
<https://www.elperiodico.com/es/economia/20171016/el-riesgo-de-pobreza-y-exclusion-social-se-dispara-en-espana-6356366>
- NACIONES UNIDAS (2015). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Consultado en mayo de 2018. Disponible en:
http://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- Neffa, J.C., Panigo, D., Pérez, P. & Persia, J. (2014). *Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones*. Ciudad de Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones. Consultado en mayo de 2018. Disponible en:
<http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2014/08/Neffa-Panigo-Perez-Persia-Actividad.pdf>
- OFICINA DE LA OIT PARA ESPAÑA (2015). *Estado del trabajo decente en el mundo*. Consultado en mayo de 2018. Disponible en:
http://www.ugt.es/Publicaciones/Informe_OIT_Trabajo_Decente_en_el_Mundo.pdf
- OIT (1999). *Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación*. 81ª reunión Conferencia Internacional del Trabajo. Consultado en mayo de 2018. Disponible en:
http://www.acnur.es/PDF/2176_20120417175901.pdf

- OIT (2000). *Organización, negociación y diálogo para el desarrollo en el contexto de la mundialización*. Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización. Ginebra. Consultado en mayo de 2018. Disponible en:
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb279/pdf/sdg-2.pdf>
- OIT (2001). *Seguridad social: temas, retos y perspectivas*. Informe VI a la 89ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. Consultado en mayo de 2018. Disponible en:
http://white.lim.ilo.org/ssos/acervo/pdf/temas_retos_y_perspectivas_doc_base.pdf
- OIT (2005). *Una alianza global contra el trabajo forzoso*. Informe del Director General. Informe I a la 93ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. Consultado en mayo de 2018. Disponible en:
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-i-b.pdf>
- OIT (2006). *Promoviendo la igualdad de género: convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres*. Santiago de Chile. Consultado en mayo de 2018. Disponible en:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf
- OIT (2011). *Manual para empleadores y trabajadores sobre trabajo infantil peligroso*. Ginebra. Consultado en mayo de 2018. Disponible en:
https://www.ilo.org/legacy/spanish/buenos-aires/trabajo-infantil/resource/bibliografia/industria/8_manual_empleadores_peligroso.pdf
- Ribé, J.M., Cleris, C. & Gracia, J. (2011). *'Trastornos mentales' del ámbito socio-laboral: ¿son las personas responsables de su malestar o depende también del contexto?* Revista Norte de Salud Mental, volumen 9, número 41. Consultado en mayo de 2018. Disponible en:
<file:///C:/DATOS/descargas/Dialnet-TrastornosMentalesDelAmbitoSociolaboral-3923607.pdf>
- Somavía, J. (1999). *Trabajo decente*. Memoria del Director General de la OIT. 87.^a reunión Conferencia Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra. Consultado en mayo de 2018. Disponible en:
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Páginas webs oficiales:

Página oficial de la Oficina Europea de Estadística (Eurostat). Consultada en mayo y junio de 2018. Información disponible en:

<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Página oficial del Fondo Monetario Internacional (FMI). Consultada en mayo y junio de 2018. Información disponible en:

<http://www.imf.org/external/ns/cs.aspx?id=28>

Página oficial de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Consultada en mayo y junio de 2018. Datos disponibles en:

<https://data.oecd.org/>

Página oficial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Consultada en mayo y junio de 2018. Información disponible en:

<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>