

Pere J. Beneyto | Universidad de Valencia

## Globalización y trabajo decente

La desigualdad es, en sus múltiples dimensiones (demográfica, económica, social, institucional), el principal factor explicativo del actual proceso de globalización que se desarrolla en un escenario caracterizado por sus enormes desequilibrios inter e intra regionales.

Europa y América del Norte, donde vive sólo el 18,5% de la población mundial (tabla 1), concentran más de dos tercios (64,3%) de la riqueza mundial y un porcentaje aún superior (81,1%) de la inversión financiera transnacional.

En la región Asia-Pacífico (incluyendo Oriente Medio y Oceanía) la relación entre dichos indi-

cadadores se invierte claramente, representando el 61% de la población pero sólo el 30,7% de la riqueza mundial y el 20,1% de la inversión financiera exterior.

Más desigual resulta aún la situación de África, que aporta casi el quince por cien de la población y apenas el 1,1% de la riqueza y el 0,6% de la inversión financiera, mientras que en Latinoamérica los desajustes resultan algo menores (5,6% de la población, 3,8% de la riqueza y 3,1% de la inversión).

En cuanto al empleo, el último Informe sobre el trabajo en el mundo de la OIT fija en un 60,2%

Tabla 1. Distribución de la población y la riqueza mundial, 2013

	POBLACIÓN		RIQUEZA	
	(en millones de personas)	(%)	(en miles de millones USD)	(%)
Europa	780,2	10,5	76.254	31,6
Norteamérica	598,1	8,0	78.898	32,7
Latinoamérica	411,6	5,6	9.139	3,8
Asia-Pacífico	4.550,1	61,0	73.879	30,7
África	1.115,6	14,9	2.711	1,1
TOTAL	7.455,6	100,	240.881	100,

Fuente.- Naciones Unidas y Global Wealth Report

Tabla 2. El empleo en el mundo: estructura ocupacional

Total empleo (en millones)	DISTRIBUCIÓN (EN %)				
	Asalariados	Empresarios	Autónomos	A. familiar	
ECONOMÍAS AVANZADAS					
EA	468,7	86,3	3,6	9,1	1,0
PAÍSES EN DESARROLLO (DC)					
LDC	381,2	18,1	1,2	53,2	27,6
LMI	987,2	31,6	2,1	50,5	15,7
EE	1.290,3	58,2	2,2	29,0	10,6
Total DC	2.658,7	42,6	2,0	40,5	14,9
TOTAL					
EA+DC	3.127,4	49,2 (1.537,0)	2,2 (70,5)	35,8 (1.118,6)	12,8 (401,6)

Fuente.- OIT: Word of Work Report 2014

Tabla 3. El empleo en el mundo

	TOTAL		DISTRIBUCION SECTORIAL		
	millones	%	Agricultura	Industria	Servicios
UE y econom. desarrolladas	475,0	15,1	3,6	22,5	73,9
Resto Europa	165,0	5,2	18,3	27,1	54,6
Este de Asia	828,1	26,3	31,2	30,2	38,6
Sureste de Asia -Pacífico	307,5	9,8	40,3	19,2	40,5
Sur de Asia	630,4	20,1	47,2	22,9	29,9
Latinoamérica y Caribe	278,4	8,8	15,5	20,9	63,5
Oriente Medio	68,1	2,2	14,8	27,4	57,7
Norte de África	61,9	1,9	30,0	21,1	48,9
África subsahariana	330,3	10,5	61,3	8,9	29,9
<b>TOTAL</b>	<b>3.144,7</b>	<b>100,0</b>	<b>31,8</b>	<b>23,0</b>	<b>45,1</b>

Fuente.- OIT: Global employment trends 2014

Tabla 4. Empleo vulnerable, trabajadores pobres y desempleo

	EMPLEO VULNERABLE		TRABAJ. POBRES		DESEMPLEO		
	millones	%	millones	%	millones	%	%SD*
UE y econom. avanz.	47,4	10,0	---	---	44,7	8,7	76,4
Resto Europa	31,6	19,2	6,0	3,6	14,8	8,4	84,2
Este de Asia	379,2	45,8	111,6	13,5	39,4	4,6	
Sureste Asia-Pacífico	181,4	59,0	93,9	30,5	13,6	4,3	19,6
Sur de Asia	480,0	76,1	387,8	61,5	26,0	4,0	
Latinoamérica-Caribe	88,0	31,6	18,5	6,7	19,3	6,6	29,4
Oriente Medio	17,2	25,2	5,0	7,4	8,3	11,1	
Norte de África	22,1	35,6	8,8	14,2	8,6	12,5	17,8
África subsahariana	255,7	77,4	207,4	62,8	27,2	7,7	3,2
<b>TOTAL</b>	<b>1.566,2</b>	<b>47,8</b>	<b>839,0</b>	<b>26,7</b>	<b>201,8</b>	<b>6,1</b>	<b>31,9</b>

Fuente.- OIT.- Global employment trends 2014 y World employment and social outlook 2015

(\*) Cobertura del seguro de desempleo.

la tasa de actividad de la población mundial y un volumen de empleo total de 3.127,4 millones de personas (tabla 2), de las que sólo un 15% corresponde a las economías avanzadas (AE, en sus siglas en inglés) agrupadas mayoritariamente en la OCDE, con una renta per capita superior a los 12.000 dólares/año. Por su parte, los países en desarrollo (DC) se distribuyen, conforme a los criterios del Banco Mundial, en tres grupos según su nivel medio de renta per capita: 49 países menos desarrollados (LDC), con una renta media inferior a los 1.000 dólares por persona/año y que representan el 12,2% del empleo mundial; 44 con

ingresos medios (LMI) de entre 1.000 y 4.000 dólares per capita y el 31'6% del empleo y, finalmente, 52 economías emergentes (EE), cuya renta media se sitúa entre los 4.000 y los 12.000 dólares/año y aportan el 41,2% del empleo global.

Atendiendo a su distribución ocupacional se constata que la mitad, prácticamente, del empleo mundial es por cuenta ajena (1.537 millones de personas), si bien la tasa de asalarización formal resulta muy desigual, oscilando entre el 86,3% de las economías avanzadas y el 18,1% de los países menos desarrollados, predominando en ellos y, en proporciones menores, en el resto de econo-

Tabla 5. Salario mínimo en el mundo

SALARIO MÍNIMO EN PPP\$*		SALARIO MÍNIMO EN PPP\$*	
Holanda	1.606	Argentina	896
Australia	1.597	Turquía	609
Reino Unido	1.507	Marruecos	371
Bélgica	1.492	Perú	334
Francia	1.443	Brasil	286
Canadá	1.325	China	173
Japón	944	México	170
España	911	India	121
Portugal	618	Viet-Nam	85
Rumanía	320	Bangladesh	58

Fuente.- OIT: *Informa mundial de salarios 2010-2011*

(\*) Dólares internacionales, en paridad de poder adquisitivo

mías en desarrollo, las modalidades más informales de empleo (autónomos, ayuda familiar).

Sólo el 45% de la población asalariada mundial (equivalente a algo menos de la cuarta parte del empleo global) dispone de contrato permanente y a tiempo completo, mientras que el resto trabaja conforme a relaciones contractuales precarias de duración determinada y/o jornada parcial, lo que supone que el modelo de empleo estándar está experimentando profundas transformaciones que la crisis no ha hecho sino agravar.

Respecto de su distribución sectorial (tabla 3), casi un tercio del empleo total corresponde a la agricultura, con importantes oscilaciones entre las diferentes regiones (desde el 61,3% en el África subsahariana al 3,6% de las economías más desarrolladas), el 23% a la industria y el 45,1% de media al sector terciario, datos todos ellos que ponen de manifiesto el desigual grado de desarrollo y modernización de las áreas respectivas.

Con ser significativa la distribución cuantitativa del empleo, lo es mucho más su dimensión cualitativa para cuyo análisis utilizaremos los indicadores definidos por la OIT (tabla 4), cuyos últimos informes demuestran que, además de los 200 millones de parados (de los que apenas un tercio recibe algún tipo de prestación social), casi la mitad del empleo total puede considerarse como “vulnerable” (trabajadores informales, con bajos salarios y escasa protección social) y más de una cuarta parte “pobre” (con ingresos inferiores a los 2 dólares/día), siendo también muy desigual la distribución regional de dichas variables.



**S**ólo el 45% de la población asalariada mundial (equivalente a algo menos de la cuarta parte del empleo global) dispone de contrato permanente y a tiempo completo, mientras que el resto trabaja conforme a relaciones contractuales precarias de duración determinada y/o jornada parcial.

Tabla 6. Índice global de derechos laborales y sindicales

	Distribución de la población según IGD (en %)					No ev.
	1	2	3	4	5	
Europa	35,4	41,0	10,8	---	2,7	10,0
América	0,4	14,1	66,8	10,4	6,5	1,8
África	5,7	11,2	28,4	16,8	35,4	2,5
Oriente Medio	---	---	3,4	67,5	29,1	---
Asia-Pacífico	---	3,5	1,8	14,9	76,4	3,4
Total	4,9	10,3	15,8	14,6	50,7	3,7

Fuente.- CSI: Índice Global de Derechos OIT: Ilostat database  
Elaboración propia

Aunque ambas magnitudes han evolucionado positivamente en las dos últimas décadas, poniendo de manifiesto la correlación positiva existente entre empleos de calidad y desarrollo económico, la brecha de la desigualdad sigue siendo aún muy grande, tanto en términos ocupacionales como salariales y sociales, operando de hecho como un factor de dumping social al estimular, por una parte, la transferencia de la producción por las multinacionales de países con salarios más altos y regulaciones laborales más garantistas a los que tienen salarios más bajos y normativas más laxas y, por otra, los flujos migratorios en la dirección inversa (en 2013 más de 230 millones de personas vivían en un país distinto al de su origen, lo que representa un 27,8% más que los registrados en 2000).

Es aquí donde adquiere todo su sentido el programa de “trabajo decente” definido por la OIT a propuesta sindical y que incluye la defensa y promoción de objetivos cuantificables en materia de empleo, salarios, protección social, etc. y otros definidos como “derechos habilitadores” de difícil cuantificación (libertad sindical y de negociación colectiva) pero necesaria articulación para garantizar unas relaciones laborales modernas que contribuyan a transformar el crecimiento económico en progreso social.

En cuanto al salario mínimo, se trata de una institución casi universal, presente en más del 90 por cien de los países, que opera como un suelo garantista de la prestación laboral, si bien su definición conceptual y cuantificación económica resultan altamente polémicas. Como criterio general se considera que el salario mínimo debe si-

tuarse entre el 40 y el 60 por cien del salario medio de cada país por lo que, en función de su nivel de desarrollo económico, la diferencia llega a ser, por término medio, de 1 a 10 o incluso más (tabla 5), no alcanzándose siquiera en muchos casos, especialmente en los menos desarrollados, el umbral inferior de la horquilla, lo que constituye un factor clave para el desplazamiento hacia dichos países de gran parte de la producción intensiva en mano de obra.

**E**n cuanto al salario mínimo, se trata de una institución casi universal, presente en más del 90 por cien de los países, que opera como un suelo garantista de la prestación laboral, si bien su definición conceptual y cuantificación económica resultan altamente polémicas.

Con objeto de mejorar las condiciones laborales en los países en desarrollo y frenar el dumping social que presiona también a la baja los salarios en los desarrollados, los sindicatos plantean avanzar hacia la fijación de lo que definen como salario digno, promoviendo una metodología alternativa para su determinación y estrategias de negociación colectiva para su consecución.

Se trata de operativizar el concepto de salario que recoge la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU, cuyo artículo 23.3 establece que “ Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia

conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

Partiendo de dicha definición, la Asia Floor Wage Alliance, una coordinadora internacional de sindicatos y organizaciones sociales, viene publicando desde 2011 sus cálculos sobre salario digno en la industria textil asiática en base a una metodología que incorpora las necesidades básicas de una familia de cuatro miembros en materia de alimentación, vivienda, ropa, educación, atención médica, etc., dando como resultado indicaciones salariales que duplican (China), triplican (India) e incluso quintuplican (Bangladesh) los salarios mínimos actualmente vigentes, sirviendo asimismo de referencia para las demandas ante los Estados y la negociación colectiva con las empresas.

Por su parte, la evaluación de los “derechos habilitadores” (libertad de asociación sindical y de negociación colectiva, fundamentalmente) resulta más compleja, debiendo distinguirse entre indicadores que evalúen su desarrollo normativo y los que permitan cuantificar sus respectivas coberturas. En el primer caso, la normativa de referencia global son los Convenios de la OIT de aplicación al ámbito de las relaciones laborales, especialmente los referidos a la libertad sindical (Convenio n.º 87, promulgado en 1948) y al derecho de negociación colectiva (Convenio n.º 98, de 1949) cuyo grado de ratificación por los Estados y consiguiente traslado a su legislación nacional, resulta dispersa y desigual, razón por la cual la OIT aprobó en 1998 la Declaración relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo mediante la que sistematizaba sus ocho convenios fundamentales y establecía la aplicación universal de los mismos para todos los Estados miembro, aún cuando no hubieran ratificado los convenios aludidos, y cuyo contenido básico se articula en torno a cuatro ejes: a) libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) abolición efectiva del trabajo infantil, y d) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Tomando como referencia normativa dichos principios y convenios fundamentales, la Confederación Sindical Internacional elabora anual-



**L**a evaluación de los “derechos habilitadores” (libertad de asociación sindical y de negociación colectiva, fundamentalmente) resulta más compleja, debiendo distinguirse entre indicadores que evalúen su desarrollo normativo y los que permitan cuantificar sus respectivas coberturas.

mente el Índice Global de Derechos en base a información cualitativa sobre un total de 97 indicadores agrupados en cinco categorías (libertades civiles, derecho de afiliación, reconocimiento de la actividad sindical, derecho de negociación colectiva y de huelga), clasificando a los países evaluados por grado de cumplimiento de los principios fundamentales de la OIT, en una escala que oscila del 1 (muy positivo) al 5 (muy negativo). En la tabla 6 hemos distribuido dichos resultados por regiones mundiales y calculado la población que representan por cada área y nivel, lo que pone de manifiesto la muy desigual distribución que resulta de cruzar dichos datos.

En términos globales, el ejercicio de los derechos laborales y sindicales, básicos para la configuración del “trabajo decente”, está mínimamente

garantizado sólo para un tercio de la población mundial (niveles 1, 2 y 3 del IGD), mientras que en los dos tercios restantes se registran, en mayor o menor grado, diferentes restricciones cuando no prohibición total de los mismos (niveles 4 y 5). Por áreas geográficas, las más altas cotas de libertad sindical corresponden a Europa, mientras que en el polo opuesto se sitúan la mayor parte de los países de Asia y Oriente Medio, ubicándose en posiciones intermedias los del área americana y, en menor medida, africana, si bien la casuística resulta en todos los casos muy amplia, por lo que los datos de referencia tienen sólo carácter orientativo, aunque no por ello resulten menos significativos.

Finalmente, se estima que la tasa de cobertura de la negociación colectiva se sitúa en torno al 20% sobre el total de trabajadores asalariados y la de afiliación sindical entre el 10 y el 13 por cien, si bien ambas variables presentan una distribución muy heterogénea, tanto inter como intracontinental, y un alto grado de correlación con los principales indicadores de equidad y bienestar social de los países respectivos. ✓

#### NOTAS:

<sup>1</sup> El concepto de trabajo decente fue utilizado por primera vez por el Director General de la OIT, Juan Somavía, en su informe a la 87ª Conferencia Internacional celebrada en 1999, al identificar como finalidad primordial de la Organización la de "...promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad hu-

mana". Casi diez años después, la 90ª Conferencia de la OIT aprobó, el 10 de junio de 2008, su Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa en la que se institucionalizaba el proyecto de trabajo decente ([http://www.ilo.org/global/docs/WCMS\\_099768/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_099768/lang-es/index.htm)), basado en cuatro objetivos estratégicos: i) promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible; ii) adoptar y ampliar medidas de protección social; iii) promover el diálogo social y el tripartismo, y iv) respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo..., "teniendo en cuenta que la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de estos cuatro objetivos; y que la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede invocarse ni utilizarse de modo alguno como ventaja comparativa legítima y que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas" En 2000 la Asamblea General de la ONU decidió incorporar el del trabajo decente como uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (<http://www.undp.org/content/undp/es/home/mdgoverview.html>), concretamente la meta 1.B

<sup>2</sup> <http://www.cleanclothes.org/livingwage/asia-floor-wage-alliance>

<sup>3</sup> El Convenio 87 ha sido ratificado por 153 de los 182 países miembros de la Organización, y el 98 por 164, con ausencias tan significativas como las de Estados Unidos, China, Irán, Arabia Saudí, lo que según cálculos de la propia Organización (OIT, 2012) supone que más de la mitad de la población mundial vive en países que no reconocen plenamente la libertad sindical y de negociación colectiva.

<sup>4</sup> <http://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>

<sup>5</sup> <http://survey.ituc-csi.org/ITUC-Global-Rights-Index.html>.