



Oficina  
Internacional  
del Trabajo

# Convergencias: el trabajo decente y la justicia social en las tradiciones religiosas



PONTIFICIUM CONSILIUM  
DE IUSTITIA ET PACE



**Convergencias:  
el trabajo decente y la justicia social  
en las tradiciones religiosas**



Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifro.org](http://www.ifro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

*El trabajo decente y la justicia social en las tradiciones religiosas*

Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2012

ISBN: 978-92-2-325816-0 (papel)  
978-92-2-325817-7 (pdf)

Publicado también en árabe: ISBN 978-92-2-625816-7 (papel) y 978-92-2-625817-4 (pdf), Ginebra, 2012; en francés *Convergences : travail décent et justice sociale dans les traditions religieuses* ISBN 978-92-2-225816-1 (papel) y 978-92-2-225817-8 (pdf), Ginebra, 2012; y en inglés: *Convergences: decent work and social justice in religious traditions - a handbook* ISBN 978-92-2-125816-2 (papel) y 978-92-2-125817-9 (pdf), Ginebra, 2012.

*Datos de catalogación de la OIT*

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---



## Prólogo

“La paz permanente sólo puede basarse en la justicia social.” En 1919, los fundadores de la OIT demostraron su visión de futuro al establecer la premisa de esta nueva Organización. Con esas palabras, la Constitución de la OIT reconocía que la paz no debe reducirse únicamente a la ausencia de guerra. Había una amplia comprensión de que se trataba también de preservar la dignidad humana y de librar una guerra contra la miseria y la desigualdad.

La creación de la OIT fue fruto de luchas de la vida real destinadas a lograr que la equidad en el trabajo sea el alma que da aliento a la economía y a la sociedad. En el trabajo, la problemática de la dignidad humana y del bienestar y la estabilidad de las familias, las comunidades y las sociedades se imbrica con el sistema productivo.

Después de los estragos causados por la Primera Guerra Mundial, la OIT representaba la esperanza y la promesa de un sistema económico dotado de contrapesos y salvaguardias que permitiera lograr la justicia social, con el trabajo como principal instrumento de este proceso. Su misión está condensada en el concepto de trabajo decente. A lo largo de los últimos decenios, el mundo ha experimentado los trastornos de un proceso de globalización que ha resultado provechoso para muchos, pero que no ha aportado beneficios a una gran mayoría. La reacción era previsible y tras la peor crisis registrada desde la Gran Depresión se ha llegado a un punto en que cada día es mayor el número de personas que estiman que son insignificantes y carentes de importancia, que la dignidad humana no cuenta para mucho y que la globalización está desprovista de un fundamento ético. Hay un creciente sentimiento de ira y desasosiego.

Los efectos negativos de la globalización se hacen sentir de ordinario en el mundo del trabajo: bajos salarios, malas condiciones de trabajo, desempleo, subempleo, trabajo forzoso, trabajo infantil, explotación en las fábricas, reducción o desaparición de la protección social, restricciones al derecho de organización, y la lista es interminable.

Hoy en día, el objetivo del trabajo decente para todos - la promoción de oportunidades de trabajo en formas que respeten la dignidad humana y en el

contexto de cada sociedad - es un imperativo para restablecer el equilibrio y lograr que los valores humanos ocupen el lugar que les corresponde en las decisiones políticas.

El Sr. Olav Fykse Tveit, Secretario General del Consejo Mundial de Iglesias, se reunió conmigo en 2010. En aquella ocasión, coincidimos en que nuestras organizaciones deberían obrar concertadamente en una labor basada en la certeza y la conciencia de que la paz, la justicia social y el mundo del trabajo están íntimamente entrelazados.

Este manual es el primer resultado de ese encuentro. Nos congratulamos cuando nuestro proyecto se vio reforzado con la participación del Pontificio Consejo para la Justicia y la Paz y de la Organización Islámica para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

La espiritualidad y los valores son esenciales en la búsqueda de una globalización equitativa. Este libro demuestra una gran convergencia de valores entre las diferentes religiones y tradiciones espirituales en lo que se refiere al trabajo. La dignidad humana, la solidaridad y, sobre todo, los vínculos entre trabajo, justicia social y paz nos llevan a un terreno común. Son muchas las fuentes de inspiración y orientación para la acción futura.

Este manual es un primer paso. Veo muchas posibilidades de colaboración en el futuro para acelerar la llegada de una nueva era de justicia social basada en nuestros valores compartidos.

Abrigo la esperanza de proseguir nuestra colaboración.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Juan Somavia', with a horizontal line underneath the name.

Juan Somavia  
Director General of the ILO

# Índice

<i>Introducción .....</i>	<i>2</i>
<i>Una organización basada en valores .....</i>	<i>4</i>
<i>La religión en el diálogo: una contribución a la paz y la justicia social.....</i>	<i>10</i>
<i>El sentido del trabajo en las tradiciones religiosas.....</i>	<i>16</i>
<i>Los valores fundamentales de la OIT en las tradiciones religiosas.....</i>	<i>21</i>
<i>El Programa de Trabajo Decente en el diálogo con las tradiciones religiosas.....</i>	<i>32</i>

## Introducción

### *La paz y la justicia social en la era de la globalización*

Los efectos de la globalización se hacen sentir hoy en día. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y su Programa de Trabajo Decente pueden aportar una valiosa contribución para forjar una globalización más equitativa mediante sus valores claramente articulados y sus objetivos concretos con el fin de mejorar las condiciones laborales y del mercado.

Partiendo de este contexto, hemos proseguido el diálogo con organizaciones y comunidades religiosas. A lo largo de los años hemos tenido una continua interacción con el Consejo Mundial de Iglesias (CMI) y la Iglesia Católica a través del Pontificio Consejo “Justicia y Paz”. En el diálogo ha participado también la Organización Islámica para la Educación, la Ciencia y la Cultura (ISESCO), que forma parte de la Organización de la Cooperación Islámica (OIC) y eruditos musulmanes. Como cabría esperar, las discusiones se han centrado en nuestros valores fundamentales: las cuestiones de la dignidad humana, la solidaridad y la seguridad, la paz y la justicia social - valores consagrados en el Programa de Trabajo Decente.

### *Con los líderes religiosos, una preocupación común para el futuro*

Al participar en el diálogo, los líderes religiosos no sólo reflejan sus tradiciones y patrimonio, sino que manifiestan también su compromiso con la sociedad. En esas conversaciones, el futuro de nuestra humanidad común se convierte en el punto de interés central.

Las comunidades religiosas comparten la vida y las preocupaciones de sus fieles. Reconocen que el trabajo es la piedra angular de la dignidad humana de todas las personas. El trabajo decente - trabajo realizado en condiciones dignas y seguras – proporciona el sustento de los trabajadores, sus familias, niños y jóvenes, y contribuye también a la atención a las personas de mayor edad. Promueve el bienestar de los trabajadores y sus familias, la comunidad, la sociedad y el medio ambiente.

### *Convergencia global en cuanto a los valores*

En respuesta a la crisis económica y a otros cambios acaecidos en el mundo, organizamos una serie de seminarios con líderes religiosos. En todas partes, Addis Abeba, Dakar, Ginebra y Santiago, observamos una notable convergencia, que se ve reflejada en este manual.

Convergencia implica respeto de las distintas tradiciones. No era nuestra intención iniciar un debate ético demasiado global que, en última instancia, no respetara la historia y voluntad de cada comunidad. Por consiguiente, decidimos evitar la síntesis



general y preferimos presentar cada tradición en sus propias palabras y desde su propia perspectiva. Las diferentes tradiciones recogidas en esta publicación reconocerán fácilmente sus referencias y fuentes.

Convergencia significa también enriquecimiento mutuo. Muchos grupos ya han iniciado el diálogo interreligioso y han experimentado su valioso aporte para lograr una mejor comprensión, así como la importancia que el diálogo cultural puede tener para la paz. Por otra parte, han constatado los límites de ese tipo de ejercicio. Con todo, el diálogo sobre el trabajo ha sido en cierto sentido una experiencia totalmente nueva. La diversidad de puntos de vista recogidos en este manual constituye una invitación para seguir alentando el diálogo.

Por último, la convergencia lleva a la creación de asociaciones fructuosas. Este manual cuenta con el apoyo del CMI, el Pontificio Consejo “Justicia y Paz” y la ISESCO. Asimismo, contamos con la asistencia de eruditos de la Universidad Yeshiva y de la Unión Budista Europea. A nivel local, los delegados de Chile han decidido crear un Consejo interreligioso para la promoción del trabajo decente. A medida que nuestros seminarios se extiendan a otras regiones, abrigamos la esperanza de que se creen más plataformas, que servirán de base para una futura cooperación.

Con el fin de explorar nuevas convergencias, invitaremos a participar en la discusión a muchas otras tradiciones religiosas. Ello nos ayudará a lograr una comprensión más profunda de los distintos modos de ver. Abrigamos la sincera esperanza de que este primer paso facilite la cooperación futura. Nuestra red podría también ampliarse para contar con la participación de universidades y especialistas en estos profundos debates sobre la ética en el mundo del trabajo.

### *Hacia proyectos concretos*

Este manual responde también a otros empeños. La convergencia de valores que refleja es la mejor prueba de que podemos trabajar más resueltamente para promover la paz - la paz mediante la justicia social. El trabajo tiene resonancias en la vida de la mayoría de las personas. Este es un hecho que reconocen las comunidades religiosas y sus líderes, muchos de los cuales se sienten preocupados, sobre todo por sus jóvenes. Asimismo, muchos de ellos han expresado su deseo de que la dignidad, la seguridad y las aspiraciones por un futuro mejor lleguen a ser elemento fundamental de la vida de todos los seres humanos. El proceso que hemos iniciado tiene la finalidad de promover el diálogo y tender puentes en la búsqueda de soluciones a estos problemas. ¿Seremos capaces de encontrar soluciones que representen un futuro mejor para nuestros jóvenes? ¿Seremos capaces de crear y fomentar la protección social adecuada para todos? El futuro lo dirá, pero nos sentimos alentados por la convergencia observada.

## Una organización basada en valores

En la actualidad, el mandato de la OIT encuentra su más plena expresión en el Programa de Trabajo Decente. El trabajo decente se define por cuatro objetivos estratégicos de la misma importancia: crear empleo; garantizar los derechos de los trabajadores; extender la protección social, y promover el diálogo social. Estos objetivos son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente. La labor de la OIT se centra en estos campos, manteniendo así el compromiso contraído hace casi un siglo de promover respuestas basadas en valores para hacer frente a los desafíos en el mundo del trabajo.

Los valores fundamentales de la OIT fueron definidos en dos documentos fundamentales: la Constitución de la OIT (1919) y la Declaración de Filadelfia (1944). Asimismo, hay dos importantes textos que tratan de la globalización en relación con esos valores: la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) y la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008). Ambas declaraciones definieron los objetivos para mejorar las condiciones de los trabajadores y la contribución del trabajo a la economía mundial, acorde con los valores que propugna la Organización.

### **La Organización Internacional del Trabajo**

La Constitución de la OIT de 1919 es el documento fundacional de la Organización. Desde la adopción de la Constitución, tres Declaraciones de la OIT han plasmado los valores de la Organización y sus programa y prioridades:

- Declaración de Filadelfia, 1944
- Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo 1998
- Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008



## La paz y la justicia social: Los valores en la historia de la Organización

### *La Constitución de la OIT*

La búsqueda de la paz por medio de la justicia social y la mejora de las condiciones de los trabajadores son los dos valores que han animado la labor de la OIT a todo lo largo de su historia, valores fundamentales para la visión y el mandato de la Organización. El Tratado de Versalles (1919) sentó las bases de la Constitución de la OIT. Fruto de la creciente toma de conciencia en el período de posguerra acerca de la interdependencia económica de todos los países, la Constitución es una respuesta a la necesidad de cooperación internacional para lograr condiciones de trabajo comparables en todo el mundo. La OIT fue la primera organización tripartita que reunió a gobiernos, empleadores y trabajadores. Para citar el preámbulo de la Constitución:

*“Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social”;*

Reconocimiento de que la mejora de las condiciones de trabajo incide directamente en la realización de la paz.

*“Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones”;*

Esas mejoras pueden alentar una cooperación más amplia y sostenida entre los países, facilitada por la Organización.

*“Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.”*

Esos valores fundamentales reflejaban el objetivo común de la Organización y han regido sus actividades e iniciativas desde su creación.

## *La Declaración de Filadelfia*

Durante la Segunda Guerra Mundial, la Organización reafirmó esos principios. Este compromiso se confirmó en la Declaración de Filadelfia, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1944, que declara con firmeza que:

- El trabajo no es una mercancía;
- La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- La pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el que los representantes de los trabajadores y los empleadores, en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y decisiones democráticas con miras a la promoción del bien común.

Además, la Organización reiteró su compromiso con la justicia social, articulando con mayor vigor sus valores y objetivos:

- Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica e igualdad de oportunidades.

El logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado “debe ser el propósito central de la política nacional e internacional”. Corresponde a la Organización evaluarlas desde esa óptica. Es significativo que el bienestar material y el “desarrollo espiritual” son un aspecto esencial de la Declaración y una cuestión primordial del mundo del trabajo.

Tras la Declaración de 1944, en el marco de la Guerra Fría, la Organización adoptó importantes convenios que modificaron el panorama de las relaciones laborales y lograron elevados niveles de ratificación. De hecho, durante el período comprendido entre 1930 y 1999, se adoptaron seis de los ocho convenios fundamentales de la OIT. Al mismo tiempo, la OIT creó y amplió la cooperación técnica, allanando el camino para su futura labor en ámbitos como la justicia social y la globalización.



## Los valores en la era de la globalización

En los primeros años de este nuevo siglo, la expansión de la globalización y la reciente crisis social y financiera han dado lugar a nuevos desafíos. En vista de ello, la Organización Internacional del Trabajo se ha visto obligada a reexaminar el papel que le corresponde como organización basada en valores y a definir su papel en la escena internacional.

### *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998*

La necesidad de adoptar una nueva Declaración que especifique las obligaciones de los miembros de la OIT obedeció al auge de la globalización en un contexto en que “el crecimiento económico por sí solo no es suficiente para asegurar la equidad y el progreso social y para erradicar la pobreza”. Con este fin, la Declaración de 1998 resume los principios y derechos fundamentales en el trabajo:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición efectiva del trabajo infantil;
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Los principios contenidos en los convenios fundamentales de la OIT fueron incorporados así en la Declaración.



### *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008)*

El contexto actual de la globalización se caracteriza por la difusión de nuevas tecnologías, los flujos de ideas y de capitales, el intercambio de bienes y servicios y la internacionalización del mundo de los negocios y de sus procesos. Además, la globalización ha ido aparejada de una mayor circulación de personas, especialmente de trabajadoras y trabajadores. Todos estos cambios han modificado profundamente el mundo del trabajo. Este proceso de cooperación e integración económicas ha ayudado a que algunos países se beneficien de altas tasas de crecimiento económico y creación de empleo. Además, esas naciones han sido capaces de incorporar a muchos pobres de las zonas rurales en la economía urbana moderna mientras progresan respecto de sus objetivos de desarrollo y fomentan la innovación en la elaboración de productos y la circulación de ideas. Por otra parte, la integración económica mundial ha llevado a muchos países y sectores a enfrentar grandes desafíos en lo relativo a la desigualdad de ingresos, los altos niveles de desempleo y pobreza persistentes y la vulnerabilidad de las economías ante las crisis externas. Asimismo, la globalización ha contribuido al aumento tanto del trabajo no protegido como de la economía informal. Ello, a su vez, ha influido en la relación de trabajo y la protección que ésta puede ofrecer (Declaración de la OIT sobre la justicia social).

La preocupación por los efectos de la globalización llevó en 2008 a la adopción de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa y a la

“La OIT milita por un trabajo decente. No se trata solamente de crear puestos de trabajo, sino que éstos han de ser de calidad aceptable. No cabe dissociar la cantidad de empleos de su calidad. Todas las sociedades tienen sus propias ideas de lo que es un trabajo decente y la calidad del empleo puede tener diferentes acepciones. Puede referirse a distintas formas de trabajo y también a muy diversas condiciones de trabajo, así como a conceptos de valor y satisfacción. Hoy en día, es indispensable crear sistemas económicos y sociales que garanticen el empleo y la seguridad, a la vez que sean capaces de adaptarse a unas circunstancias en rápida evolución, en un mercado mundial muy competitivo.”

*Juan Somavía, Director de la OIT, 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1999.*



La meta del empleo pleno y productivo y del trabajo decente también ha sido ampliamente reconocida en el escenario mundial. En la Cumbre Mundial de la ONU de 2005, 150 líderes mundiales decidieron que debería ser una meta central de sus políticas y estrategias nacionales e internacionales. Este compromiso fue reafirmado en 2006 en el Consejo Económico y Social, que instó a los órganos de las Naciones Unidas y a las instituciones financieras internacionales a integrar este objetivo en sus políticas, programas y actividades.

reafirmación de los valores fundamentales de libertad, dignidad humana, justicia social, seguridad y no discriminación. Se ha postulado que esos valores son fundamentales para el desarrollo social y la eficiencia económica sostenible. Esos valores sustentan el Programa de Trabajo Decente y ponen de relieve el espíritu de las actividades y los compromisos de la OIT.

La Declaración sobre la justicia social se basa en el concepto de trabajo decente plasmado en el Programa de Trabajo Decente. Los valores de la OIT están articulados ahora a través de los cuatro objetivos estratégicos planteados en la Declaración: el empleo, la protección social, el diálogo social y los derechos en el trabajo, que tienen como objetivo transversal la igualdad de género.



© OIT/Marcel Crozet



© OIT/Marcel Crozet



© OIT/Mirza

## La religión en el diálogo: una contribución a la paz y la justicia social

El diálogo interreligioso es un instrumento eficaz e importante para la construcción de la paz y la justicia a nivel local, nacional e internacional. Animada por ese objetivo, la OIT ha venido promoviendo el diálogo interreligioso como parte de su continua exploración del significado del trabajo y la justicia social. El diálogo de la OIT con sus interlocutores de la sociedad civil, incluidas las organizaciones religiosas, ha llevado a la definición de valores y objetivos comunes. Esas discusiones han permitido alcanzar una comprensión más profunda de las cuestiones relacionadas con el trabajo y la justicia social y encontrar nuevas soluciones para alentar la inclusión de estas cuestiones en todos los niveles. Por otra parte, la cooperación interreligiosa se ha traducido en un mayor reconocimiento de los valores universales del trabajo decente, redoblando los esfuerzos para hacerlo realidad.

En la etapa preparatoria de este proyecto, hubimos de reunir una copiosa información sobre las perspectivas religiosas, filosóficas y espirituales que guardan relación con el trabajo y la justicia social. La información recopilada ha sido fundamental tanto para facilitar la comparación de las respuestas de las distintas confesiones a estas cuestiones como para identificar los puntos de convergencia y las diferencias filosóficas acerca de cuestiones de interés común como el trabajo infantil, el salario mínimo, el trabajo forzoso y los derechos de maternidad. Por otra parte, el trabajo con esas instituciones nos ha estimulado a reflexionar sobre el significado del diálogo interreligioso en sí y su contribución al desarrollo internacional.

El primer diálogo interreligioso de carácter amplio organizado por la OIT tuvo lugar poco tiempo después de la adopción del Programa de Trabajo Decente. Tras un año de consultas, y en colaboración con el Consejo Mundial de Iglesias (CMI), en febrero de 2002 se organizó en Ginebra un seminario internacional sobre las perspectivas religiosas y espirituales del trabajo decente. El seminario contó con la presencia de expertos y activistas de muchos países en representación de diferentes religiones y tradiciones filosóficas, que expusieron sus puntos de vista sobre el trabajo decente. Esa iniciativa tuvo como fruto el establecimiento de relaciones con una comunidad internacional interconfesional y llevó a la publicación del informe de la OIT/CMI *Perspectivas filosóficas y espirituales acerca del trabajo decente*.

Desde el diálogo de 2002, la OIT ha seguido ampliando sus contactos con



interlocutores interesados en aportar su contribución a un continuo análisis religioso y filosófico comparativo del trabajo. Algunas de esas instituciones participaron en un segundo seminario que tuvo lugar en Ginebra en abril de 2011, organizado con la cooperación del CMI y globethics.net. Los participantes abordaron los temas del compromiso con la justicia social, el enfoque basado en derechos, la ética del trabajo y el significado del trabajo en las distintas tradiciones. Por su parte, los especialistas de la OIT han hecho exposiciones detalladas sobre los desafíos actuales en materia de empleo de los jóvenes, el trabajo infantil, y la protección social, y han explicado las normas de la OIT.

Por otra parte, la OIT ha ampliado recientemente este diálogo interreligioso a diversas regiones del mundo. En diciembre de 2009 se celebró en Dakar, Senegal, el seminario, “El trabajo decente: perspectivas interreligiosas”, organizado por la OIT en cooperación con la Organización para la Cooperación Islámica. En julio de 2011, la Oficina de la OIT en Santiago de Chile, conjuntamente con el Consejo Mundial de Iglesias y el Pontificio Consejo “Justicia y Paz” organizaron una reunión en la que se debatieron perspectivas basadas en la fe acerca del Programa de la OIT en el contexto chileno, reunión que contó con la participación de representantes de las tradiciones católica, evangélica y judía. Al término de esa reunión se dio a conocer una declaración que propone la creación de la Comisión Interreligiosa para el trabajo decente en Chile, con el propósito de fomentar en ese país el diálogo social acerca del trabajo decente. En noviembre de 2011, tuvo lugar en Addis Abeba, Etiopía



© Grigory Kubatyan

otro diálogo interreligioso sobre justicia social y trabajo decente, en el que participaron representantes de las comunidades ortodoxa, musulmana, luterana y evangélica.

En conjunción con ese diálogo, la OIT también ha venido colaborando con centros de investigación y de estudios religiosos con vistas a facilitar el acceso a publicaciones académicas, datos, investigaciones y actas de conferencias por parte de especialistas en cuestiones de justicia social dedicados al diálogo interreligioso. Entre los interlocutores de la sociedad civil de la OIT desde hace muchos años se cuenta el CMI, y ambas organizaciones han colaborado en la organización de seminarios interreligiosos y en publicaciones conjuntas. El CMI sigue proporcionando orientación y apoyo a la OIT en las cuestiones relativas al diálogo interreligioso.

Por supuesto, la OIT no es la única organización que fomenta el diálogo interreligioso para la promoción de la justicia social. El diálogo interreligioso, o interconfesional, es un medio muy respetado para promover la comprensión entre diversos grupos en una comunidad globalizada pluralista. El Consejo Mundial de Iglesias viene impulsando desde hace muchos años un programa sobre diálogo interreligioso y cooperación. Su manual *Consideraciones ecuménicas sobre el diálogo y las relaciones con creyentes de otras religiones* (2003) establece los principios rectores sobre la manera de abordar la pluralidad religiosa y aboga por la unión “en una búsqueda común de la justicia y la paz y en una acción constructiva en bien de todos los seres humanos”. Asimismo, el CMI ha participado periódicamente en diálogos bilaterales con otras tradiciones religiosas. Durante la última década, el CMI ha prestado especial atención a la labor interreligiosa con organizaciones musulmanas. En noviembre de 2010, el CMI organizó una consulta de gran alcance con dos importantes instituciones musulmanas, centrada en el papel de la educación para favorecer la apertura y el diálogo interreligioso. Asimismo, el CMI ha colaborado con el Pontificio Consejo para el Diálogo Interreligioso (PCDI) y la Alianza Evangélica Mundial (AEM). Estas tres organizaciones han publicado un “código de conducta” que establece principios para un apropiado testimonio cristiano. Por su parte, la Iglesia católica ha creado el Pontificio Consejo para el Diálogo Interreligioso (PCDI), su principal órgano para la promoción del diálogo interreligioso, con el fin de promover la comprensión mutua, el respeto y la colaboración entre las diferentes religiones y de alentar el estudio de la religión y fomentar el diálogo. En los últimos años, ha venido colaborando con el Real Instituto de Estudios Interreligiosos, institución creada bajo el patrocinio del Príncipe El Hassan bin Talal. Las investigaciones de ese Instituto, centradas inicialmente en el cristianismo en la sociedad árabe e islámica, se han ampliado para abarcar la diversidad de culturas y civilizaciones a nivel regional



y mundial. El Real Instituto y el PCDI han venido cooperando en un proyecto de educación, tomando como punto de partida ambas tradiciones para la discusión y el debate sobre las nociones de la educación humana y religiosa.



### Las tradiciones protestantes

La principal fuente de referencia es la Biblia.

El movimiento ecuménico ha organizado periódicamente conferencias mundiales en las que ha manifestado su compromiso con la justicia social. Antes de la fundación del Consejo Mundial de Iglesias (CMI), estas conferencias incluyeron:

- la Conferencia Cristiana Universal de Estocolmo en 1925: Informe del Consejo Universal de la Vida y del Trabajo
- la Conferencia de Acción y Vida celebrada en Oxford en 1937: las iglesias examinaron sus tareas y presentaron un informe a la Conferencia

A partir del nacimiento del CMI, se han organizado Asambleas periódicas: Amsterdam 1948, Evanston, 1954, Nueva Delhi, 1961; Uppsala, 1968, Nairobi, 1975, Vancouver, 1983; Canberra, 1991; Harare, 1998 y Porto Alegre, 2006.



### La tradición católica

La principal fuente de referencia es la Biblia. Los textos más importantes de la doctrina social de la Iglesia son:

- Concilio Vaticano II, *Gaudium et Spes*, 1965, GS
- Encíclicas Papales:
  - León XIII: *Rerum novarum* (RN), 1891
  - Pio XI: *Quadragesimo anno*, 1931
  - Juan XXIII: *Mater et Magistra*, 1961; *Pacem in terris*, 1963
  - Pablo VI: *Popularum progressio*, 1967 (PP), *Octogesima adveniens*, 1971
  - Juan Pablo II: *Laborem exercens*, 1981 (LE), *Centesimus annus*, 1991 (CA)
  - Benedicto XVI: *Caritas in veritate*, 2009 (CV)
- Pontificio Consejo “Justicia y Paz”: Compendio de la doctrina social de la Iglesia (CDSI)



### La tradición islámica

El texto central de la fe islámica es el Corán, que para los musulmanes contiene la palabra literal de Dios revelada al Profeta Mahoma. La Sunna y los Hádices recogen ejemplos e ilustraciones. El Sagrado Corán es el documento que constituye la guía espiritual y moral de la doctrina, la ley y la ética islámicas. La Sunna es la ley deducida de las prácticas normativas establecidas por el Profeta. Da forma concreta a las enseñanzas coránicas -- diversos grados de restricción o permisibilidad. Los Hádices recogen las prácticas normativas del Profeta relacionadas por sus compañeros. Hay cinco preceptos, o pilares, del Islam obligatorios para todos los musulmanes: 1) la profesión de fe, 2) la oración, 3) el ayuno, 4) la limosna y 5) la peregrinación a La Meca al menos una vez en la vida (si uno se lo puede permitir).



### La tradición judía

La principal fuente es la Torá (conocida también como el Pentateuco), compuesta por cinco libros: Génesis, Éxodo, Levítico, Números y Deuteronomio.

Además de los cinco libros de la Torá, hay otros 19, que hacen un total de 24.

- Nevi'im (los Profetas) se compone de 8 libros
- Ketuvim (los Escritos) se compone de 11 libros

El Tanaj es el conjunto de estas tres partes - la Torá, Nevi'im y Ketuvim.

El Talmud ("enseñanza", "instrucción") es la colección de comentarios rabínicos, el debate y la discusión sobre la ley, la ética, la filosofía, las costumbres y la historia del pueblo judío. Se divide en dos componentes: 1) la Mishná (hacia el año 200 d.C.), que es un compendio escrito de la ley judía, y 2) la Guemará (hacia el año 500 d.C.), que es una discusión sobre la Mishná y el Tanaj. Dos centros de erudición judía produjeron dos Talmud: el Talmud de Jerusalén, la compilación más antigua (siglo IV de nuestra era, Israel), y el Talmud de Babilonia (hacia el año 500 d.C.), que es el más conocido.



## El Budismo

El **budismo** es una religión y filosofía basada principalmente en las enseñanzas de Siddhartha Gautama, también conocido como el Buda (“el Iluminado”). El Buda vivió y enseñó en el subcontinente indio entre los siglos VI y IV antes de nuestra era. En la filosofía budista hay tres diferentes “yana” (vehículos o caminos hacia la iluminación): Mahayana (el gran vehículo), Hinayana (el pequeño vehículo), y Vajrayana (el vehículo diamantino). Cada uno estipula diferentes requisitos para pasar de la ignorancia a la iluminación. Mahayana es el “gran vehículo”, ya que es el más accesible y el más ampliamente practicado. Se ha propagado en todo el Este de Asia y hoy en día se practica en China, Japón, Corea y Vietnam. Asimismo, es la forma del budismo más conocida en Europa.

© Scupstock



© Elena Ray



© Fotolia



© Imaginando



## El sentido del trabajo en las tradiciones religiosas

El trabajo incide en muchos aspectos de la vida de los seres humanos. El tipo de trabajo que realizan las personas y el trato que reciben repercute directamente en su sentido de dignidad, su solidaridad, su vida familiar y su participación en la comunidad. Una idea cabal del significado del trabajo en las diversas tradiciones religiosas nos permite comprender mejor las diferentes perspectivas sobre las responsabilidades y relaciones entre trabajadores y empleadores, así como las diferentes concepciones de la protección social y la justicia. En esta sección se presentan sucintas exposiciones acerca del sentido del trabajo en cuatro tradiciones: el protestantismo, el catolicismo, el judaísmo y el Islam. A pesar de la brevedad de estos párrafos, es posible encontrar nexos entre estas religiones, lo que a su vez podría contribuir a sentar las bases para el diálogo.

© OIT/Jacques Maillard



© OIT/Marcel Crozet



© OIT/Khemka



© OIT/Progov





## Protestantismo



El compromiso del movimiento ecuménico con cuestiones relativas al trabajo y la justicia social se remonta a la etapa anterior a la fundación del CMI en 1948. Más de una década antes, la Conferencia de Acción y Vida celebrada en Oxford en 1937 ratificó decididamente los derechos sociales y económicos de los trabajadores. Ello se basaba en la creencia de que en cada persona se puede encontrar la imagen de Dios, razón por la que debe ser tratada con dignidad. Esta creencia ha impregnado muchas de las actividades del CMI relacionadas con el trabajo, que han abordado cuestiones como la discriminación por motivos de raza, casta o género; la migración, tanto por motivos económicos como resultado de conflictos y, sobre todo, la búsqueda de un orden económico internacional justo. Ya en la década de 1980, el Grupo Asesor de Trabajo y Empleo sobre temas económicos planteó la cuestión del “crecimiento sin empleo”. En la Asamblea de Harare de 1996, el CMI recomendó que el problema de la globalización económica debía ocupar un lugar central en la labor ecuménica y exhortó a “adoptar un enfoque más coherente frente a esas amenazas, y a promover una vida digna en el marco de comunidades justas y viables”. En años posteriores, el CMI ha criticado los supuestos en que está basado el actual orden económico, incluida la feminización de los problemas laborales, las políticas comerciales, las repercusiones del cambio climático sobre los medios de subsistencia de los pueblos indígenas y los efectos de la globalización del capital sobre el desempleo y la agricultura. Ello se ha traducido en una serie de campañas, incluida la campaña mundial de 2002 sobre “el comercio al servicio de las personas”, que propugnó “el reconocimiento de que los derechos humanos y los acuerdos sociales y ambientales tienen prioridad sobre los acuerdos comerciales”.

## Catolicismo



En la doctrina católica, el significado del trabajo se deriva del significado de la vida del ser humano. El hombre y la mujer son llamados a participar en la Providencia divina respecto a las otras cosas creadas, la naturaleza, el medio ambiente y todo lo “visible y lo invisible”. Esa relación abarca todas las actividades humanas como la agricultura, la industria y los servicios de la administración pública. Ello fue reiterado por Juan Pablo II en *Laborem exercens* (LE): “En la palabra de la divina revelación está inscrita muy profundamente esta verdad fundamental, que el hombre, creado a imagen de Dios, mediante su trabajo participa en la obra del Creador, y según la medida de sus propias posibilidades, en cierto sentido, continúa desarrollándola y la

completa, avanzando cada vez más en el descubrimiento de los recursos y de los valores contenidos en todo lo creado.”(LE 25).

El trabajo aporta alegría y satisfacción, pero también va acompañado de dolor y sufrimiento. “Si bien es verdad que el hombre se nutre con el pan del trabajo de sus manos, es decir, no sólo de ese pan de cada día que mantiene vivo su cuerpo, sino también del pan de la ciencia y del progreso, de la civilización y de la cultura, entonces es también verdad perenne que él se nutre de ese pan con el sudor de su frente; o sea no sólo con el esfuerzo y la fatiga personales, sino también en medio de tantas tensiones, conflictos y crisis que, en relación con la realidad del trabajo, trastocan la vida de cada sociedad y aun de toda la humanidad” (LE 4). La doctrina social católica siempre ha prestado mucha atención a las condiciones de trabajo y a la manera de incorporar los principios de la justicia en el trabajo.

La solución más apropiada para incorporar los principios de la justicia en el trabajo es prestar atención a la dimensión subjetiva del trabajo. La dimensión objetiva experimenta cambios radicales con el paso del tiempo, con el desarrollo y la expansión de la tecnología, la producción industrial, la comunicación y el comercio. Sin embargo, el “ser humano es el sujeto del trabajo” y la finalidad de toda acción humana es la de servir y nutrir a la humanidad. Por lo tanto, el trabajo no es una mercancía, ni puede ser tratado como tal. Sin embargo, hay un riesgo en considerar el trabajo como una especie de “mercancía” o una “fuerza impersonal” como advirtiera el Papa Juan Pablo II.

Por último, una expresión del sentido del trabajo se puede encontrar en el debate sobre los salarios. La doctrina social de la Iglesia ha insistido siempre en que el salario justo no puede limitarse solo a la tarea realizada. Los salarios deben garantizar a los trabajadores y sus familias una subsistencia por encima de la línea de la pobreza, que les permita disponer de lo necesario para satisfacer las necesidades de alimentación, alojamiento y descanso, y para hacer frente a las responsabilidades familiares, incluida la educación de sus hijos.

## Islam



En árabe, el equivalente de “trabajo” es “*amal*”, palabra que hace referencia a una forma de adoración en un amplio sentido islámico. Desde esta perspectiva, en el Islam los rituales de culto no se satisfacen solamente con la oración, el ayuno y la peregrinación, sino que incluyen también el trabajo lícito. En el Corán leemos que: “realmente a los que creen y practican las acciones de rectitud, el Misericordioso les dará amor» (19/96). Varios hadices (dichos del profeta Mahoma) reiteran este punto de vista. Como dijera el Profeta: “quien, al final del día, está agotado



por el trabajo realizado con sus manos, recibe el perdón divino” (Tabarani). En el sentido estricto de la palabra, no se anima a los musulmanes a dejar de trabajar y ganarse la vida, incluso para adorar a Dios.

Otro equivalente cercano en árabe de la palabra trabajo es “*sum*” que significa la creación y producción de artesanía. En la tradición islámica, hay diferencias significativas entre los actos de Dios y los de los seres humanos. A diferencia de los actos divinos, los actos humanos no son en ningún caso creación ex nihilo, sino transformación, a veces de manera creativa: materia en materia, materia en energía, energía en materia o energía en energía. Por otra parte, Dios no espera recompensa. Sin embargo, el trabajo humano está motivado por la recompensa y se lleva a cabo a cambio de salarios (denominados *ajr* en árabe) que proporcionan el sustento de los trabajadores y sus familias. El trabajo también puede incluir obras de caridad no remuneradas; la bondad se ve recompensada en el más allá.

En la tradición islámica, el trabajo representa un esfuerzo y se considera una carga positiva, no una carga negativa. Toda actividad se considera trabajo si tiene un sentido, está guiada por un fin y se lleva a cabo de manera lícita. Es ilegal toda actividad perjudicial, incluso si produce considerable riqueza.

## Judaísmo



La perspectiva del judaísmo acerca del sentido del trabajo está basada en tradiciones orales y escritas cuyo conjunto determinan las perspectivas judías sobre la justicia social y laboral. Para el judaísmo, el trabajo es un privilegio y una obligación. Las personas tienen un sentido de dignidad cuando tienen un trabajo acorde con sus capacidades y su creatividad. El trabajo es un derecho fundamental que garantiza el sustento personal y es un medio para servir a Dios.

En hebreo hay dos palabras relacionadas con el concepto de trabajo - *melakhah* y *avodá*. La primera significa “el enviado de un rey” y puede emplearse para describir a los ángeles que trabajan al servicio de Dios. La segunda puede hacer referencia tanto al trabajo de un peón como al servicio en el Templo. De hecho, la palabra *avodá* puede referirse también al trabajo de los esclavos. El vínculo entre trabajo y esclavitud que encierra esta palabra demuestra el posible desplazamiento semántico entre trabajo destinado a glorificar a Dios y trabajo destinado a servir a un amo. El ser prisionero del trabajo puede ser elección individual u obedecer a un factor externo. En cualquier caso, el judaísmo rechaza la esclavitud, principio que tiene su raíz en la esclavitud de los judíos en el Antiguo Egipto. Se cree que el trabajo bajo coacción es causa de desigualdades sociales. Como medio de lograr la igualdad, la tradición judía describe los derechos y las obligaciones de

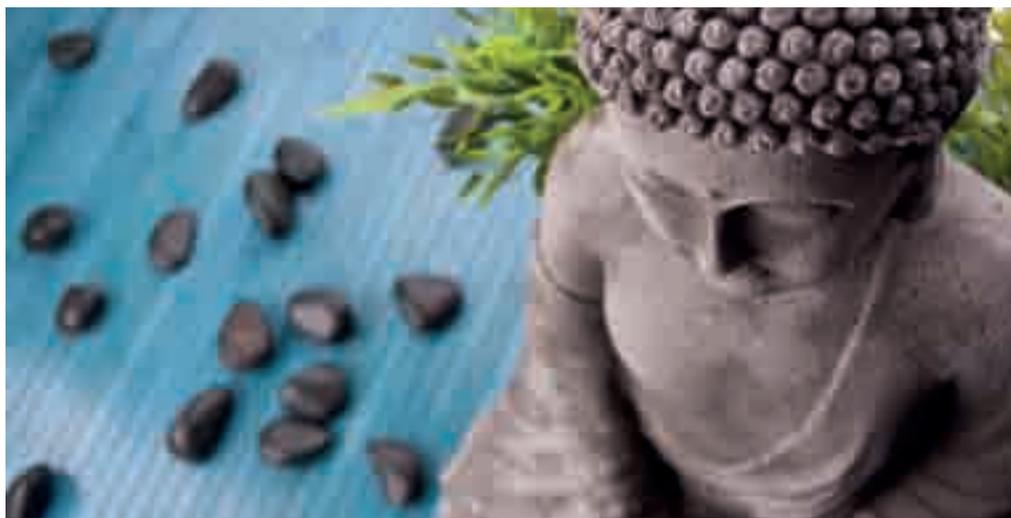
los empleadores y de los trabajadores. Tomados en conjunto, los significados de *melakhah* y *avodá* muestran la fluidez del concepto del trabajo en el judaísmo. El trabajo permite tanto glorificar a Dios como aportar una contribución a este mundo.

## Budismo



Muchos budistas reconocen que el trabajo tiene dos funciones principales. En primer lugar, permite a la persona ganarse su sustento y garantiza su autonomía. Los budistas consideran que la independencia financiera es un acto de generosidad, porque el resto de la comunidad no asume la carga que supondría mantener a la persona. Esta generosidad se manifiesta también cuando el trabajo permite a las personas mantener a sus hijos en condiciones sanas y estables. En segundo lugar, el trabajo promueve el desarrollo y el crecimiento personal. Buda aconsejó a sus seguidores poner diariamente a prueba sus enseñanzas y examinar continuamente el significado de las mismas. Las tensiones en la vida cotidiana y las acciones en campos como la política, la economía y la vida familiar provocan reacciones emocionales. A través de esas tensiones, los creyentes experimentan la veracidad de las enseñanzas del Buda.

El significado que atribuimos al trabajo depende en gran medida de la intención que lo anima. Si bien la evaluación constante de las responsabilidades y las contradicciones de la vida puede resultar algo agotador, este proceso también nos permite comprender el sufrimiento, tanto propio como ajeno. A través de ese sufrimiento podemos darnos cuenta de hasta qué punto estamos en contacto con nuestro ser interior y comprender cómo las emociones pueden obnubilar nuestro juicio.





## Los valores fundamentales de la OIT en las tradiciones religiosas

*“El objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que mujeres y hombres puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana”*

*Juan Somavía Director General de la OIT*

Tres valores - la dignidad humana, la solidaridad y la seguridad y la justicia social – son consustanciales a las actividades de la OIT. Desde 1919, año en que se redactó la Constitución, esos valores se han ido refinando, añadiéndose nuevos matices para reflejar las luchas de los diferentes momentos históricos y para dar cuenta de la evolución de la economía y la globalización del mundo. Este enfoque basado en valores que promueve el respeto de los trabajadores también ha sido un factor esencial en muchas tradiciones religiosas. De hecho, al igual que ocurre en la OIT, la posición de muchas tradiciones religiosas está basada en profundos exámenes de la dignidad humana, la solidaridad y la seguridad y la justicia social.

### *La dignidad humana*

Todas las actividades de la OIT se derivan del principio de que “el trabajo no es una mercancía.” Enunciado por primera vez en la Declaración de Filadelfia de 1944, este concepto ha sido determinante en la definición de la dignidad humana que da la OIT. Como el trabajo pleno y productivo es un factor esencial para garantizar la dignidad humana, reviste suma importancia el respeto de los trabajadores y del trabajo. El Preámbulo de la Declaración define los siguientes requisitos básicos del trabajo:

*...La reglamentación de las horas de trabajo, la fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas.*

La OIT no está sola en su definición de los derechos laborales y la dignidad humana. La mayoría de los derechos consagrados en la Declaración de Filadelfia y

en declaraciones posteriores de la Organización son congruentes con los textos y comentarios religiosos, que señalan que el trabajo es un derecho fundamental que contribuye a la realización personal y garantiza la independencia:



**Tradición protestante:** el trabajo es un llamado de Dios y también un deber. Como leemos en la primera epístola de Pedro 4:10, cada persona tiene una vocación concedida por Dios: “Que cada cual ponga al servicio de los demás la gracia que ha recibido, como buenos administradores de las diversas gracias de Dios.” Cada persona es responsable de desarrollar esta vocación para llegar a ser un miembro activo de la sociedad. De este modo, las personas viven con dignidad manteniendo a su familia y a su comunidad.



**Tradición católica:** Las enseñanzas religiosas explican el papel y la importancia del trabajo como parte de la experiencia humana. Este concepto está vinculado con la tradición de personalismo que coloca al ser humano en el centro de la Creación en relación con Dios y también en el centro de la cuestión social. “El trabajo es un derecho fundamental y un bien para el hombre: un bien útil, digno de él, porque es idóneo para expresar y acrecentar la dignidad humana. La Iglesia enseña el valor del trabajo no sólo porque es siempre personal, sino también por el carácter de necesidad” (CSDC 287). En su apoyo al Programa de Trabajo Decente, el Papa Benedicto XVI expresó claramente que, en cualquier sociedad, el trabajo debe ser “expresión de la dignidad esencial de todo hombre o mujer: un trabajo libremente elegido, que asocie efectivamente a los trabajadores, hombres y mujeres, al desarrollo de su comunidad; un trabajo que, de este modo, haga que los trabajadores sean respetados, evitando toda discriminación” (CV 63).



**Tradición islámica:** En árabe, la palabra *karama* significa dignidad. El Corán, y en varias ocasiones el Profeta, aseveran, sin lugar a equívoco, que el trabajo debe realizarse en un entorno y en condiciones que permitan preservar la dignidad de los seres humanos. El Islam prohíbe los trabajos serviles o degradantes, especialmente los que objetivan y deshumanizan a los trabajadores en aras de la productividad y la búsqueda de beneficios. Sobre la dignidad del trabajo y los derechos de los trabajadores en el Islam, el Profeta dijo: “Tus siervos son tus hermanos. Dios los ha puesto bajo tu cuidado, por lo tanto, dales la misma comida que tú comes, vístelos con las mismas ropas que tú vistes, y no les asignes tareas que no pueden soportar; si lo haces, ayúdalos en su dura faena” (Sahih al-Bukhari). Por lo tanto, las condiciones



de trabajo dignas y el respeto de la dignidad humana son obligaciones en el Islam.



**Tradición judía:** Las Escrituras reiteran el valor del trabajo y la dignidad que éste aporta a los trabajadores. En el Talmud de Babilonia, Berajot 8<sup>a</sup>, se afirma que: “quien deriva placer de su trabajo es más digno que aquel que se contenta con el temor de Dios.” Deuteronomio 24:14-15 explica que todos los trabajadores deben ser respetados y remunerados por su trabajo, independientemente de quienes sean: “No explotarás al jornalero humilde y pobre, ya sea uno de tus hermanos o un forastero que resida en tus ciudades. Le darás cada día su salario, sin dejar que el sol se ponga sobre esta deuda; porque es pobre, y para vivir necesita de su salario. Así no apelaré por ello a Yahveh contra ti, y no te cargarás con un pecado.”



**Tradición budista:** Buda enseñó que los empleadores deberían proporcionar buenas condiciones de trabajo a sus empleados, prestando especial atención al fomento de la decencia y la dignidad. Asimismo, hizo hincapié en que los trabajadores deberían contribuir al desarrollo de su lugar de trabajo en la medida de sus capacidades. Con ello, subrayaba la interdependencia de todas las partes en la relación de trabajo. En estos tiempos de desregulación, existe la tendencia a concentrarse en los intereses personales y los beneficios a corto plazo; sin embargo, con el tiempo, la interdependencia es inevitable. La falta de respeto a la dignidad de los demás obedece a una causa: la falta de voluntad o la incapacidad de colocarse totalmente en el lugar del otro. Abrumados por las preocupaciones superficiales en el mundo del trabajo, las personas se ven asaltadas constantemente por torrentes de emociones y buscan satisfacción inmediata para encontrar consuelo. Las injusticias en el trabajo no obedecen al odio, sino que más bien son fruto de la ceguera ante el hecho de que las personas no perciben la forma en que están interconectadas.

Si bien cada tradición tiene una perspectiva singular sobre el significado del trabajo, no cabe duda de que todas, implícitamente, están de acuerdo en que el trabajo es un derecho fundamental para todas las personas. Cuando pueden hacer uso de ese derecho, las personas tienen un sentido de dignidad a través del trabajo y pueden subvenir a sus necesidades y a las de sus familias. Este punto general en común brinda apoyo implícitamente al principio rector de la OIT del empleo pleno y productivo para todos y traza una vía para promover confianza mutua entre las instituciones sociales y religiosas y la OIT.

## Solidaridad y seguridad

La OIT reconoce que la solidaridad entre las naciones y la seguridad de los trabajadores son cruciales para el bienestar de todos. La dimensión social del trabajo indica que los trabajadores deben unirse y cooperar para realizar su trabajo. Cuando se permite organizarse a los trabajadores y los empleadores, su voz colectiva se convierte en un poderoso defensor de los derechos que se derivan de ese reconocimiento. El derecho fundamental a la libertad de asociación y la libertad sindical fue plasmado en la Constitución de la OIT y reafirmado más tarde en la Declaración de Filadelfia, que lo consideró “esencial para el progreso constante”. Se traduce en seguridad no sólo en el lugar de trabajo, sino también para las familias y la comunidad. Por otra parte, desde su nacimiento, la OIT ha reconocido que esa seguridad no puede garantizarse a menos que la cooperación y la solidaridad entre las naciones cuenten con el respaldo de una organización internacional. La creación de la OIT deriva de ese reconocimiento. En su calidad de organización tripartita, la OIT ha integrado profundamente el diálogo social en su estructura. Sus actividades están destinadas a apoyar a los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores, mediante el establecimiento de normas internacionales del trabajo y la prestación de cooperación técnica. La labor de la OIT ha contribuido a la promoción de la solidaridad y la seguridad desde fines de la Primera Guerra Mundial.

Las posiciones de las tradiciones religiosas en materia de solidaridad y seguridad en el mundo del trabajo tienen sus raíces en los textos de cada confesión y se han materializado en su aplicación a lo largo de la historia en diversas regiones.



La **tradición protestante** tiene un historial de promoción de la solidaridad mediante la defensa de los derechos y la dignidad de los trabajadores para que puedan disfrutar y sacar provecho de su trabajo. De hecho, los pensadores de la Reforma coincidían en que los derechos de los trabajadores y la libertad de asociación eran derechos políticos básicos. Hoy en día, el sistema no jerárquico de las tradiciones protestantes ofrece una buena posición desde la que se puede alentar el diálogo social.



La **doctrina social católica** reconoce que las actividades de las personas, e incluso del conjunto de las sociedades, son cada vez más interdependientes. Ello también ocurre en el caso del trabajo: las personas



© OIT/Marcel Crozet

no sólo trabajan para sí mismas sino también para los demás. Juan XXIII señaló esa tendencia como una de las razones positivas para el desarrollo de los derechos económicos y sociales (*Mater et Magistra*). Sin embargo, hay dos obligaciones que se derivan de esta tendencia: en primer lugar, elaborar y reforzar la cooperación entre los Estados y entidades políticas para que la solidaridad no se vea limitada por las fronteras. En segundo lugar, es necesario fortalecer la responsabilidad de la protección. El Papa Benedicto XVI hizo hincapié en esta dimensión en una alocución ante las Naciones Unidas. Por lo tanto, se debe prestar especial atención a los pobres, así como a la erradicación de la pobreza.



En la **tradición islámica**, la palabra árabe *haqq* combina la noción de derechos y deberes. Uno de los cinco pilares del Islam es el *zakāt* – la donación de cierta proporción de su riqueza anualmente a causas benéficas. El *zakāt* es un proceso obligatorio para los musulmanes destinado a purificar física y espiritualmente sus ingresos anuales superiores a sus necesidades esenciales. También puede tomar la forma de trabajo voluntario útil no remunerado. En la tradición islámica, estos trabajos son premiados en este mundo y en el más

allá. El *zakāt* ayuda a promover una relación más equilibrada entre ricos y pobres y demuestra cómo la equidad, el respeto mutuo y la consideración por el prójimo son nociones intrínsecas en las enseñanzas morales del Islam. La relación empleador/trabajador debe estar basada también en estos mismos principios.



En el **judaísmo**, el fundamento de la solidaridad tiene sus raíces en la ley talmúdica, que contiene leyes específicas que apoyan los derechos del trabajador. La creencia general era que los trabajadores necesitaban tanto protección como libertad para organizarse, y que el diálogo social es un elemento esencial para forjar solidaridad. En el siglo XX, se pusieron en práctica leyes talmúdicas destinadas a fomentar la solidaridad cuando se crearon poderosas organizaciones de trabajadores judíos, primero en Europa y más tarde en los Estados Unidos. Si bien en la práctica esas organizaciones eran laicas, estaban inspiradas en las leyes y los valores judíos tradicionales.



Un concepto clave tanto del **budismo** como de la globalización es el de la interdependencia: la exclusión puede tener un efecto perjudicial en la solidaridad en el lugar de trabajo, sobre todo cuando la competencia es alimentada por el conflicto, el orgullo y la codicia. Para hacer frente a esta situación, algunas organizaciones suelen reclamar autoridad en nombre del bien común pero, al hacerlo, crean una división más profunda entre los trabajadores. Sólo la solidaridad es capaz de fusionar las energías individuales para permitir que todo el grupo se mueva en la misma dirección. Sin embargo, cabe preguntarse ¿cómo estimular la cooperación colectiva cuando la moral o la ética han fracasado? No existe una única solución para lograr la solidaridad laboral. El apoyo a los esfuerzos colectivos no puede obtenerse por decreto y las actitudes éticas positivas sólo provienen del compromiso individual. Una posibilidad es ayudar a las personas a reconocer su envidia y demostrar que ésta puede ser perjudicial, devastadora e insaciable. Otra posibilidad estriba en animar a las personas a estar totalmente presentes en su trabajo y ayudarles a tomar mayor conciencia de sus emociones, tanto las propias como las del prójimo. Si bien es difícil mantener a diario este estado de conciencia, debería cultivarse cuando se alcanza. El reconocer esta conciencia de sí mismo deja espacio para la construcción de la solidaridad. Por otra parte, cuando crece la solidaridad también se eleva la seguridad: la seguridad física aumenta porque las personas se protegen las unas a las otras, y la seguridad psicológica se incrementa cuando las personas están cada vez más en sintonía con sí mismas.



## Justicia social

*“Vengo hacia ustedes, de la Organización Internacional del Trabajo, con un llamamiento laico a todas las personas de fe: necesitamos actuar ya, ahora mismo, con urgencia. Para comenzar, que cada uno de nosotros viva sus valores e incorpore los principios de justicia, lealtad, igualdad y compasión en su vida diaria, desde la intimidad de nuestros hogares hasta nuestra interacción con el mundo que nos rodea. Que utilicemos, con plena conciencia, nuestro sentido moral para adoptar decisiones e influir en las que se adopten. Para que nuestras voces se escuchen. Para promover una solidaridad sin fronteras.”*

*Declaración del Director de la OIT, Sr. Juan Somavia, ante el Papa Juan Pablo II y los asistentes al Jubileo de los Trabajadores el 1 de mayo, Ciudad del Vaticano, Italia.*

Incluso antes de la crisis financiera y económica mundial, la OIT había venido planteando la preocupación por la manera en que la globalización iba reestructurando el mundo del trabajo. La Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa es la respuesta de la OIT a la creciente desigualdad en todo el mundo, que en parte obedece a la mayor globalización de la economía. En la Declaración, la globalización está caracterizada por “la difusión de nuevas tecnologías, los flujos de ideas, el intercambio de bienes y servicios, el incremento de los flujos de capital y financieros, la internacionalización del mundo de los negocios y de sus procesos y del diálogo, así como de la circulación de



© OIT/Marcel Crozet

personas, especialmente de trabajadoras y trabajadores”. Las medidas y recomendaciones contenidas en el documento estaban destinadas a los líderes y a los responsables de adoptar decisiones a nivel local, nacional e internacional para mejorar las condiciones de vida y el sustento de todos. En estos momentos, debido a la crisis mundial, estas recomendaciones son aún más imperiosas para poder ayudar a los trabajadores, los pobres, los desempleados y los subempleados y sus familias.

La Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa y el Programa de Trabajo Decente representan las formulaciones actuales de la OIT en cuanto a la forma de lograr cambios en el mundo. Como se ha indicado en esta sección, cada tradición religiosa ha formulado también su propia interpretación de la justicia social, que se manifiesta en sus definiciones de la dignidad humana, en los comentarios sobre las responsabilidades personales y comunitarias y en el establecimiento de derechos y reglas en el mundo del trabajo. En muchos casos, esas formulaciones religiosas están basadas en siglos, y en algunos casos milenios, de reinterpretación textual. Con todo, al igual que la OIT, esas religiones siguen evolucionando, reflexionando sobre las condiciones actuales, redefiniendo sus respectivas posiciones sobre temas de justicia social y replanteándose su lugar en el mundo.



**La tradición protestante:** A lo largo de su historia, el movimiento ecuménico ha reflexionado sobre la justicia social y establecido compromisos al respecto. En estos momentos, su principal organización es el Consejo Mundial de Iglesias, la más amplia y la más incluyente de las diversas expresiones organizadas del movimiento ecuménico moderno, que busca la unidad visible de la iglesia. Fundado en 1948, comprende la mayoría de las iglesias ortodoxas del mundo, las iglesias viejas católicas y Mar Thoma; las iglesias de tradiciones denominacionales históricas, como la anglicana, la bautista, la luterana, la metodistas y la reformada; muchas iglesias unidas y en vías de unión; e iglesias como la menonita, la cuáquera (los amigos), la congregacionalista y la de los discípulos. Para alcanzar su objetivo principal, el CMI promueve el compromiso con el servicio cristiano atendiendo a las necesidades humanas mediante programas de justicia social destinados a eliminar las barreras que separan a los seres humanos, esforzándose por alcanzar la justicia y la paz. Su mandato incluye contribuir al diálogo interreligioso, reconociendo el papel vital que puede desempeñar en la solución de los conflictos, la búsqueda de la justicia y la construcción de la paz. Con este fin, promueve encuentros y diálogos multilaterales y bilaterales destinados a establecer relaciones de confianza y a hacer frente mediante la cooperación a problemas comunes y a cuestiones controvertidas que son causa de división.



La **tradición católica**: La encíclica *Laborem Exercens* afirma que “el compromiso a favor de la justicia debe estar íntimamente unido con el compromiso a favor de la paz en el mundo contemporáneo.” Desde finales del siglo XIX, tras la Revolución Industrial, la tradición católica ha revisado en múltiples ocasiones su compromiso con la justicia social. La encíclica *Rerum Novarum* (“cosas nuevas”) del Papa León XIII, subtitulada “Sobre la situación de los obreros”, promulgada el 15 de Mayo de 1891, fue la primera respuesta moderna de la Iglesia al conflicto social derivado de la Revolución Industrial. Contiene una detallada discusión sobre temas de justicia que guardan relación con el trabajo. Después de la *Rerum Novarum*, la Iglesia emitió numerosos documentos que ahondaron en estas cuestiones, abordadas más explícitamente en *Laborem Exercens* (1981) del Papa Juan Pablo II y recientemente en la encíclica “*Caritas in veritate*” del Papa Benedicto XVI, promulgada en 2009. A partir de Juan XXIII, la Iglesia Católica ha expresado su apoyo a la labor de la OIT en múltiples ocasiones. Este compromiso con la justicia social también está asociado estrechamente a un compromiso con la paz. De acuerdo con la doctrina social de la Iglesia, la justicia social representa un verdadero y propio desarrollo de la justicia general, reguladora de las relaciones sociales según el criterio de la observancia de la ley. La justicia social es una exigencia vinculada con la cuestión social, que hoy se manifiesta con una dimensión mundial; concierne a los aspectos sociales, políticos y económicos y, sobre todo, a la dimensión estructural de los problemas y las soluciones correspondientes (CDSI, 201).



En la **tradición islámica**, la justicia social incluye la valoración del trabajo y la protección de los trabajadores. *Wajib*, el equivalente común de “deber” en árabe, abarca la noción de obligación legal. Parte del deber de un trabajador es cumplir con un contrato legal de trabajo. En el Corán leemos: “¡Vosotros que creéis! ¡Cumplid los contratos!” (5/1). A cambio de ello, los trabajadores gozan de ciertos derechos. Como dice el Corán: “Todo el que hace una buena acción y que es al mismo tiempo creyente, que sea hombre o mujer, le concederemos una vida feliz y le concederemos la más hermosa recompensa digna de sus obras” (16/99). El Profeta Muhammad dijo: “Dad al trabajador su salario antes de que se haya secado su sudor” (Ibn Majah), y “yo mismo enjuiciaré al empleador que no da su salario al trabajador”. Por otra parte, el Estado islámico desempeña un papel importante para garantizar los derechos de los trabajadores y los empleadores, además del bienestar de la sociedad. Esas obligaciones mutuas están destinadas a crear una coexistencia pacífica, condición previa para la prosperidad económica y social sostenida y el buen gobierno. El Islam

prohíbe toda forma de agresión y de violencia, salvo en casos de legítima defensa, y alienta aceptar la paz con el enemigo cuando es posible. Si bien el Islam permite que los autores de un crimen comparezcan ante la justicia, también aboga por el perdón después del arrepentimiento. La fe islámica anima a todas las personas a promover la justicia, incluso si ello significa ir en contra de la familia, los ricos y los poderosos. El mal debe ser contrarrestado por las buenas acciones.



El concepto **judío** de *tikkun olam*, que significa “reparar el mundo”, es otro prisma que nos permite comprender la justicia social en esa fe. Alrededor del siglo II de nuestra era, la palabra *olam*, el mundo, tenía un significado filosófico vinculado a la noción de eternidad. Mucho más tarde, *tikkun olam* fue objeto de reinterpretación y el significado de *olam* se amplió para incluir el mundo físico. Durante los últimos cincuenta años, algunos pensadores, en su mayoría del movimiento de la Reforma, han desarrollado la noción de *tikkun olam*, y este concepto ha tocado una fibra sensible en las comunidades en todo el mundo. En la actualidad, se recurre frecuentemente a esta noción para insistir en que todas las personas pueden ser agentes de cambio y que todos poseemos los medios para mejorar nuestro mundo y las vidas de todos.



En el **budismo**, el compromiso con la justicia social se demuestra mediante palabras y acciones y, por lo general, está impulsado por un sentido humanista. Las acciones de las personas pueden obedecer a la empatía o al miedo, lo que determina en cada caso una actitud diferente en cuanto a la justicia social e impregna la ética individual. En la tradición budista hay dos formas principales de participación social. Una de ellas es relacionarse con quienes comparten los mismos ideales para apoyar a los desfavorecidos y trabajar para remediar las situaciones más injustas. Gandhi sugirió otra opción en materia de compromiso social: “Sé tú mismo el cambio que quieres ver en el mundo.” Esta perspectiva no aboga por el activismo, sino por la transformación. Cuando las personas están inspiradas, primero individualmente y más tarde colectivamente, por una visión de progreso social, es posible lograr cambios sociales reales. Estos dos modelos de compromiso social - el activismo y la transformación - no son mutuamente excluyentes y es posible abogar por uno o el otro dependiendo de las circunstancias. Alguien que propugna el modelo de transformación puede participar en círculos de silencio o servir de delegado en negociaciones sobre situaciones difíciles para lograr que las partes lleguen a soluciones equitativas. La ética se encuentra en la base misma del budismo. Como mínimo, ello significa no hacer daño a nadie, y en un sentido



© OITGo

más amplio, ser generoso, disciplinado, paciente, entusiasta en el trabajo y concentrarse en ayudar al prójimo. Vivir de esa manera refleja una vida activa y de transformación; en pocas palabras, define al budista como agente de transformación del que hablara Gandhi.

Vivir de esta manera significa que el compromiso social pasa a ser también un compromiso personal, que primero se refleja a través del pensamiento y más tarde se transforma en un estado permanente del ser.

Los budistas suelen acompañar los movimientos sociales para aportar su energía transformadora, en vez de crear movimientos sociales propios. Ello obedece a que los budistas no buscan unanimidad y consenso; por el contrario, se les anima a analizar las situaciones de forma individual y más tarde apoyar a otros en sus convicciones. Ello quiere decir que las personas se esfuerzan por lograr la plena realización personal sin dejarse influir por las decisiones de los demás.

Esta reflexión de las diferentes tradiciones religiosas acerca del sentido de la justicia social en un mundo globalizado demuestra el importante papel que desempeñan en la escena internacional. Muchas de esas religiones ya han establecido programas sobre estas cuestiones y están profundamente enraizadas en comunidades en todo el mundo. El diálogo con esas tradiciones, así como la cooperación a nivel de programas y políticas, pueden contribuir a hacer salir de la pobreza a muchos de los más vulnerables en las diferentes regiones.

## El Programa de Trabajo Decente en el diálogo con las tradiciones religiosas

Los conceptos fundamentales de la dignidad humana, la solidaridad y la seguridad, la paz y la justicia social están encarnados en la actualidad en el Programa de Trabajo Decente de la OIT. El Programa redefine esos valores fundamentales en términos prácticos y activos, y concede al empleo pleno y productivo y al trabajo decente un papel preponderante en las políticas económicas y sociales. El Programa reposa en cuatro pilares interdependientes: la creación de puestos de trabajo, el mantenimiento y el apoyo de los derechos en el trabajo, el velar por la protección social y la seguridad para todos y la construcción del diálogo social, que tienen como objetivo transversal la igualdad de género. Estructura los programas y prioridades de la OIT y sitúa las cuestiones relativas a los trabajadores en lugar preeminente en la agenda internacional.

### Empleo

La creación y promoción de empleo es el elemento central del pilar del empleo en el Programa de Trabajo Decente. A nivel individual, el asegurar un entorno institucional y económico sostenible contribuye a que los trabajadores desarrollen sus conocimientos y capacidades y puedan tener una ocupación productiva, y también promueve su realización personal. Contribuye a la sostenibilidad de las empresas públicas y privadas, lo que redundará en crecimiento y creación de oportunidades de empleo e ingresos para todos. A nivel nacional, la promoción del empleo ayuda a las sociedades a alcanzar las metas de desarrollo económico, mejora los niveles de vida de los ciudadanos y contribuye al progreso social.

El Programa Global de Empleo de la OIT canaliza las políticas integrales de empleo y las directrices aprobadas por los mandantes de la OIT. Este programa tiene como principal finalidad situar el empleo en el centro de las políticas económicas y sociales con el fin de mejorar las condiciones de vida de los desempleados y de aquellas personas cuya remuneración no les permite escapar de la pobreza.



**Tradición protestante:** En términos generales, la generación de empleo se considera responsabilidad de la comunidad, especialmente de los más ricos. Existe la obligación de dar trabajo a las personas empleadas y de considerar la propia riqueza como un medio para crear oportunidades de empleo para los demás. La responsabilidad por la educación y formación de las personas corresponde en primer lugar a la sociedad. La tradición exige que todas las personas debieran tener la oportunidad de aprender a leer, escribir y contar, que son instrumentos para alcanzar la libertad económica y política. En 1925, el Concilio Ecuménico señaló que si bien la creación de oportunidades de empleo no es función de la iglesia, ésta debería estar presente para brindar apoyo moral y espiritual a sus feligreses. Se alienta a los miembros de la iglesia a trabajar en sus comunidades para contribuir a encontrar soluciones para el problema del desempleo.



**Tradición católica:** La más reciente encíclica papal, *Caritas in Veritate*, aborda la cuestión del empleo y señala que debe seguir buscándose como prioridad el objetivo del acceso al trabajo por parte de todos (CV 32). Recuerda a todos, en especial a los gobernantes que se ocupan en dar un aspecto renovado al orden económico y social del mundo, que el primer capital que se ha de salvaguardar y valorar es el hombre, la persona en su integridad (CV 25).



La **tradición islámica:** El Islam enseña que todo el que tenga la capacidad y la posibilidad de trabajar debería hacerlo, y no debe depender de la asistencia pública o privada. Hay que evitar la pereza: la oración diaria incluye una súplica a Dios para que preserve contra el pecado a todas las personas. Según el Profeta: “Nadie se gana mejor su sustento que quien lo ha ganado trabajando con sus manos” (Sahih al-Bukhari). De hecho, incluso el profeta tenía una actividad profesional; primero fue pastor y más tarde comerciante y empresario, aunque sin dejar de cumplir su misión divina, lo que reafirma el valor del trabajo. Los musulmanes tienen la obligación de aprender una profesión y formarse para un oficio. El Profeta dijo: “Dios se complace cuando uno de vosotros hace un trabajo de manera profesional” (Soyuti). Como también dijo el Profeta: “Complace a Dios el creyente que tiene una profesión” (Tabarani).



La **tradición judía**: El trabajo es un derecho, un medio de asegurar la independencia personal y también una obligación. Por otra parte, la pereza y la haraganería son mal vistas. Como leemos en Proverbios 18:09, “El que es perezoso en el trabajo es hermano del que destruye”. Por otra parte, una vez que las personas adquieren la formación necesaria para ejercer una profesión, se espera que apliquen sus capacidades y estudios para contribuir al bien común. Como dice el Midrash Tanhuma, Mishpatim 2: “Si una persona sabia participa en los asuntos públicos y actúa como juez o árbitro, esa persona da estabilidad a la tierra... Pero si se queda sentado en su casa y se dice: «¿Qué tienen que ver conmigo los asuntos de la sociedad? ... ¿Por qué tendría que escuchar las voces de protesta? ¡Dejad que mi alma viva en paz!» Quien así se comporta trastorna el mundo.”



**Tradición budista**: Buda pidió a los ricos que proporcionasen condiciones de trabajo decentes a sus empleados. Asimismo, aconsejó a los empleados que trabajaran con ahínco para asegurar el buen funcionamiento del negocio. En la actualidad, el significado del empleo ha cambiado, y se define por oposición a desempleo. Este cambio ha tenido graves repercusiones para la imagen que tenemos de los trabajadores, considerados peones que se pueden desplazar de un puesto de trabajo a otro, en lugar de respetar el talento individual. Ello ha llevado a pasar por alto valores como la dignidad humana, la solidaridad y la seguridad, al igual que toda discusión profunda sobre el significado de una vida profesional que contribuye a la realización personal. Esas actitudes no sólo indican falta de respeto por los trabajadores, sino que también tienen un efecto nocivo para su estado psicológico y pueden provocar ansiedad, aumento de la soledad y sensación de falta de perspectivas de un porvenir mejor. El modelo actual no va a cambiar rápidamente: la historia ha demostrado que la razón rara vez prevalece sobre la emoción, y en este caso las decisiones en materia de empleo están dictadas por la avaricia. Por otra parte, como la estructura de poder inherente está arraigada tan profundamente, el mecanismo para lograr cambios rebasa la capacidad de cualquier individuo. Por lo tanto, los budistas tienden a enfocar este problema desde una perspectiva de transformación, y habrá algunos que se unirán a los movimientos no violentos para aportar su sabiduría en el mundo del trabajo.



## Protección social

El pilar de la protección social incluye dos prioridades que promueven la dignidad para todos: la seguridad social y la protección laboral. La OIT recomienda que todas las personas tengan cobertura de seguridad social, que debería incluir medidas de reglamentación de la seguridad de los ingresos básicos. La protección laboral debería incluir condiciones de trabajo saludables y seguras, así como la protección de los salarios y un horario de trabajo decente. Los programas y políticas de cada país deberían implementarse de manera sostenible que tome en cuenta las circunstancias nacionales.



**Tradición protestante:** La concepción protestante de la seguridad social incluía el dar trabajo a los desempleados. Ya en el siglo XVI los protestantes reformados abogaban por contratos entre trabajadores y empleadores, y también propugnaban la protección jurídica de los derechos de los trabajadores. En 1937, la Declaración de Oxford del Consejo Ecuménico recababa un salario digno para todos los trabajadores, independientemente del tipo de trabajo que realizaran, así como condiciones de trabajo seguro para todos. La tradición siempre ha destacado el derecho de tener un día de asueto.



**Tradición católica:** La seguridad social, en su forma tradicional, se canaliza a través de las obras de caridad. La prédica anima a los fieles a asistir al prójimo, especialmente los pobres, los ancianos, los discapacitados, los vulnerables y los débiles. Antes de iniciar cualquier forma de trabajo, los trabajadores y el empleador deben convenir, por mutuo acuerdo, en un contrato que estipula un salario justo y las horas de trabajo. Por su parte, los trabajadores deben “cumplir íntegra y fielmente todo lo pactado en libertad y con arreglo a la justicia”. A su vez, los empleadores deben tratar con respeto a los trabajadores, concederles el tiempo necesario para sus deberes religiosos, proporcionar condiciones de trabajo seguras y un día libre por semana. Los sistemas de seguridad social son también fundamentales para la construcción de la solidaridad entre los trabajadores y entre sectores de la sociedad. Cuando se desató la crisis financiera en 2008, el Papa Benedicto XVI advirtió de los peligros que la turbulencia financiera podría tener en los sistemas de seguridad social, tanto en los países desarrollados como en desarrollo.



**Tradición islámica:** El Islam es partidario de la protección de los trabajadores y los empleadores y de sus personas a cargo. El Corán ha esbozado una visión integral de la protección social: “Adorad a Allah sin asociar nada con Él y haced el bien a vuestros padres, así como a los parientes, a los huérfanos, a los pobres, a los vecinos próximos, a los vecinos distantes, al compañero, al viajero y a los esclavos que poseáis” (4/36). El Corán también dice: “da a los parientes próximos lo que les corresponde (*haqq-abu*), así como a los mendigos y al hijo del camino, pero no malgastes en derrochar” (17/26). El Islam predica el consumo moderado, exhorta a las personas a evitar el desperdicio de recursos, y alienta a mantener el equilibrio natural necesario para promover la estabilidad social y económica, así como la seguridad. Por consiguiente, la protección social es tanto un derecho como una responsabilidad de las personas y la sociedad.



**Tradición judía:** La palabra hebrea *tsedek* (justicia) está en la raíz del mandamiento judío de dar – *tzedaká* “hacer justicia”. De acuerdo a la tradición, la asistencia a los desfavorecidos y el ayudar a erradicar la pobreza son expresión de la solidaridad humana. En el lugar de trabajo, los trabajadores y los empleadores deben convenir un contrato que estipula el tipo de trabajo, su duración y la remuneración. En condiciones ideales, los trabajadores y los empleadores deberían ser considerados socios y ser ambos siervos de Dios, como está escrito en Levítico 25:55: “Porque a mí es a quien sirven los israelitas; siervos míos son”. Los salarios deben ser pagados al final de cada día, conforme a lo estipulado en Deuteronomio 24:14-15 y Levítico 19:13: “No oprimirás a tu prójimo, ni lo despojarás. No retendrás el salario del jornalero hasta el día siguiente.” Los trabajadores y los empleadores están obligados a tomar un día de descanso a partir del viernes desde la puesta del sol hasta el siguiente día al anochecer. De hecho, abstenerse de trabajar el sábado es una *mitzvá*, una buena acción.



**Tradición budista:** Las nociones de solidaridad y protección social básica están vinculadas con el principio de la interdependencia en el budismo. La naturaleza y el alcance de la protección social básica varían con arreglo a las circunstancias nacionales; sin embargo, es problemático cuando la protección social se convierte en mercancía y se ve corrompida por acuerdos financieros motivados por la codicia. Cuando ello ocurre, la igualdad y el respeto de las personas pasan a un segundo plano. Esas situaciones son sumamente injustas, contradicen un derecho fundamental intrínseco al trabajo y destruyen la generosidad de las personas para con sus familias y comunidades.



## Diálogo Social

Este tercer pilar de la OIT incluye todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de información entre los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. La finalidad principal de ese diálogo es promover la creación de consenso y la implicación democrática de los principales participantes en el mundo del trabajo. El éxito del diálogo puede contribuir a resolver importantes cuestiones económicas y sociales, promover la paz y la estabilidad e impulsar el progreso económico. El diálogo puede ser un proceso tripartito o bipartito entre los trabajadores y la dirección (o entre los sindicatos y las organizaciones de empleadores). Puede ser informal o estar institucionalizado, y tener lugar a nivel nacional, regional o de empresa. Asimismo, puede existir diálogo social entre diversos sectores y profesiones. El papel de la OIT en el diálogo social consiste en ayudar a los Estados miembros a establecer o fortalecer marcos jurídicos, instituciones, mecanismos o procesos de diálogo social bipartito y tripartito. Asimismo, tiene como objetivo alentar el diálogo social entre los Estados miembros y los grupos regionales o subregionales con vistas a promover la creación de consenso, el desarrollo económico y social y el buen gobierno.



**Tradición protestante:** A lo largo de su historia, el movimiento ecuménico ha respaldado y alentado la creación de sindicatos y la participación de los cristianos en esas organizaciones. En 1937, durante la conferencia de Oxford, algunos miembros de la asamblea plantearon que los sindicatos desempeñan un papel esencial para limitar la concentración de poder en las sociedades. En 1948, el movimiento ecuménico reiteró su apoyo a los sindicatos y reconoció el positivo papel que pueden desempeñar en la humanización del mundo del trabajo y la esfera económica. Ello es cierto sobre todo cuando los miembros actúan con integridad y en el espíritu del diálogo. En 1954, la conferencia reiteró ese apoyo y alentó el diálogo entre empleadores y trabajadores. En años posteriores, se añadió una dimensión relativa a la participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones en las empresas (1966).



**Tradición católica:** La doctrina social de la Iglesia reconoce la importancia de que los trabajadores y empleadores creen sindicatos y organizaciones con el fin de facilitar el diálogo. Los sindicatos de trabajadores son importantes principalmente para la protección de los derechos de

los trabajadores, así como para el desarrollo de la solidaridad. “Los sindicatos son propiamente los promotores de la lucha por la justicia social y por los derechos de los hombres del trabajo en sus profesiones específicas: Esta lucha debe ser vista como una acción de defensa normal a favor del justo bien; [...] no es una lucha contra los demás” [CDSI 306]. El objetivo final del diálogo social es lograr el bienestar social.



**Islam:** Si bien la mezquita es un lugar de culto, sus actividades no se limitan a la oración. De hecho, siguiendo el ejemplo del Profeta, los musulmanes consideran el culto un modo de vida. A lo largo de la historia del Islam la mezquita ha cumplido las funciones de tribunal de justicia, institución educativa y cultural y punto de encuentro. Todos los viernes, los musulmanes de todo el mundo van a la mezquita, no sólo para las oraciones rituales, sino también para discutir como comunidad temas de actualidad. Esas prácticas nos permiten inferir que el diálogo social colectivo es elemento central del Islam y es coherente con el diálogo social entre los trabajadores, empleadores y órganos legislativos para la promoción de los derechos y valores a través de medios pacíficos.



La **tradición judía:** Entre el trabajador y el empleador deberían existir relaciones de igualdad de manera que cada parte respete las condiciones del contrato firmado y dé de sí mismo el máximo acorde con sus capacidades.



**Tradicón budista:** Buda enseña que el discernimiento es uno de los pilares de la sabiduría. El diálogo social deriva su vigor de la confrontación de opiniones y la expresión de intereses divergentes. El diálogo tiene dos virtudes: en primer lugar, representa el recurso primordial contra la violencia. En segundo lugar, despierta la conciencia y puede ser origen de nuevas fuentes de conocimiento. El diálogo no es por sí mismo ni malo ni bueno. Al igual que un velero es impulsado por el viento, el diálogo refleja las intenciones de las partes más elocuentes, y puede traducirse en un discurso ambiguo o llevar a la reconciliación. Todas las personas que participan en el diálogo social son responsables de sus intenciones, palabras y actos.



## Derechos fundamentales en el trabajo

Este pilar incluye cuatro derechos que tienen su fundamento en la Declaración de 1998 de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo, que pone de relieve los siguientes principios: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil, y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Todos esos principios han sido plasmados en diversos convenios, cuya ratificación universal promueve la Organización. La OIT vela por la aplicación de los derechos fundamentales en el trabajo en todo el mundo, asumiendo así el reto internacional para establecer un mínimo social a nivel mundial en respuesta a las realidades de la globalización.

### *Trabajo forzoso*

Trabajo forzoso u obligatorio es 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. La OIT estima que en todo el mundo hay unos 12,3 millones de personas víctimas del trabajo forzoso; por lo general son miembros de grupos sociales y étnicos minoritarios pobres que ya eran objeto de discriminación. El trabajo forzoso es un delito que existe en todas las regiones del mundo y constituye una plaga en muchos sectores.

La OIT se esfuerza por erradicar el trabajo forzoso mediante la supervisión de la aplicación de los convenios ratificados y la prestación de cooperación técnica para ayudar a los Estados a cumplir con sus obligaciones. La mayor parte del apoyo de la OIT a los Estados miembros se canaliza a través del Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL). Desde 2002, este Programa se dedica a aumentar la concienciación sobre estas cuestiones, ofrecer asesoramiento sobre políticas y creación de capacidad y establecer programas preventivos comunitarios en colaboración con los mandantes de la OIT.



**Tradición protestante:** Denuncia expresa del trabajo forzoso u obligatorio; esta concepción influyó de manera decisiva en los Convenios de Ginebra.



**Tradición católica:** La doctrina social católica se opone al trabajo forzoso, que se considera la antítesis de la libertad y la dignidad humana. Es una forma de opresión y una manifestación de la mercantilización del ser humano. Por otra parte, observa que “también en los países donde están vigentes formas de gobierno democrático no siempre son respetados totalmente estos derechos” (CA 47).



**Tradición islámica:** El trabajo no constituye ni penitencia ni castigo. Al salir del Paraíso, Adán y Eva fueron perdonados y recibieron el libre albedrío. En las palabras del Profeta: “La recompensa para los hechos depende de las intenciones y cada persona tendrá la recompensa de acuerdo a su intención” (Sahih al-Bukhari y Sahih Muslim). Todas las personas tienen derechos, independientemente de su ocupación y el obligarlas a trabajar por la fuerza o sobrecargarlas con tareas, no sólo viola sus derechos, sino que va en contra los valores del Islam. En el Corán está escrito que “Dios no impondrá a ninguno alma un peso que sea superior a sus fuerzas.” (2:286).



**Tradición judía:** Siempre existe el peligro de coacción en el trabajo y es por ello que el empleador y el trabajador deberían ser considerados iguales. Con el fin de mantener una óptima relación de igualdad, la tradición establece los derechos de los trabajadores y los empleadores ya que, en última instancia, ambos son siervos de Dios. En los tiempos bíblicos, en que existía la esclavitud, los esclavos también tenían derechos, y era obligatorio liberarlos cada siete años. Como leemos en Éxodo 21:2: “Cuando compres un esclavo hebreo, servirá seis años, y el séptimo quedará libre sin pagar rescate.” Y en Éxodo 21:6 leemos: “Si el esclavo renuncia a la libertad entonces su amo lo llevará ante Dios y, arrojándolo a la puerta o a la jamba, su amo le horadará la oreja con una lezna, y quedará a su servicio para siempre”.



**Tradición budista:** En la ética budista, el precepto básico es “no hacer daño”. El trabajo forzoso contradice directamente este principio ya que toda forma de trabajo forzoso esclaviza a las personas, impidiéndoles desarrollar su autonomía y llegar a ser libres. La esclavitud engendra odio y rencor, y por último conduce a la violencia social incontrolable. Por lo tanto, el trabajo forzoso provoca y alienta la violencia. Los responsables del trabajo forzoso ignoran en muchos casos las consecuencias sociales potencialmente nocivas y violentas del trabajo forzoso, y olvidan que el cambio social es posible.



## Trabajo Infantil

La eliminación del trabajo infantil ha sido una de las prioridades de la OIT desde 1919, cuando se adoptó el primer Convenio internacional contra el trabajo infantil. El Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919, núm. 5, establece que los niños menores de 14 años no podrán ser empleados, ni podrán trabajar, en empresas industriales, públicas o privadas, por ejemplo, en minas y canteras, fabricas y servicios de construcción y transporte. Desde 1992, la mayor parte de la labor de la OIT en este campo se canaliza a través del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC). Las actividades del IPEC tienen dos vertientes principales: implementar y monitorear programas y proyectos en el terreno, y aumentar el grado de conciencia acerca de estas cuestiones a nivel local, nacional e internacional. El IPEC trabaja ya con organizaciones religiosas a nivel local y nacional en ámbitos como el monitoreo del trabajo infantil, la educación, la movilización social, la promoción de estos valores y la investigación. El trabajo infantil afecta a 215 millones de niños, de los cuales 115 millones realizan trabajos peligrosos. Está claro que todavía queda mucho por hacer.



**Tradición protestante:** Los derechos y la dignidad de los niños deberían ser protegidos y existe la obligación de preservar la tierra que habrán de heredar. Este tema fue debatido directamente en 1925 en la conferencia de Estocolmo del Concilio Ecuménico, que afirmó que los niños no deberían ser obligados a trabajar, sino a estudiar. Además, el trabajo a una edad prematura puede tener efectos nocivos para el desarrollo físico e intelectual del niño. Ello fue reiterado en la Asamblea del CMI de Canberra en 1991, que aprobó la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.



**Tradición católica:** “El trabajo infantil y de menores, en sus formas intolerables, constituye un tipo de violencia menos visible, mas no por ello menos terrible” (CSDC 296). Desde los orígenes de la doctrina social de la Iglesia, la tradición católica ha tomado posición en contra de la violencia y la injusticia asociadas con el trabajo infantil. El Papa León XIII ya advertía: “Y en cuanto a los niños, se ha de evitar cuidadosamente y sobre todo que entren en talleres antes de que la edad haya dado el suficiente desarrollo a su cuerpo, a su inteligencia y a su alma. Puesto que la actividad precoz agosta, como a las hierbas tiernas, las fuerzas que brotan de la infancia, con lo que la constitución de la niñez vendría a destruirse por completo” (RN 31).



**Tradición islámica:** En cualquier actividad lícita, el trabajador debe llegar a un acuerdo con el empleador. Según el Islam, los niños no pueden concertar un contrato legalmente mientras no hayan alcanzado una edad apropiada. Por lo tanto, el trabajo infantil es ilegal; además, los niños tienen también ciertos derechos. El más importante es el derecho a una crianza y educación apropiadas. Como dijo el Profeta: “Cada uno de vosotros es un pastor y cada uno es responsable de su rebaño; un hombre es el pastor de su familia y es responsable de su rebaño”. De ello se desprende que el niño no debería trabajar antes de llegar a cierta edad (Sahih al-Bukhari y Sahih Muslim): mientras no haya alcanzado esa edad, sus padres y tutores deberían asegurarse de que su educación y crecimiento no se vean afectados por sus tareas domésticas



**Tradición judía:** Con el fin de respetar y proteger la dignidad de todos los niños, la tradición ha articulado tareas y responsabilidades para la familia y la comunidad. Los padres tienen la obligación de asumir la responsabilidad de atender a las necesidades de sus hijos, proporcionarles una sólida formación y darles un oficio y medios de autoprotección. Cuando faltan los padres, la comunidad debe proporcionar alimentación, educación, vestido y vivienda. En su código, Maimónides afirmó que los niños no deben ser sometidos a trabajos forzados ni tampoco ser objeto de palabras ásperas, lo que es una transgresión grave que los perjudica.



**Tradición budista:** Las consideraciones relativas al trabajo forzoso se aplican también al trabajo infantil. No hay que olvidar que los niños tienen talentos y capacidades que un día serán beneficiosos para la humanidad; por lo tanto, obligarles a trabajar atrofia su desarrollo. Quienes practican el trabajo forzoso y el trabajo infantil crean situaciones que son terribles de soportar, y que suponen vivir en un terrible estado de angustia mental. Si bien se pueden tolerar por un tiempo, se convierten rápidamente en un modo de vida insostenible. Sin embargo, la cuestión del trabajo infantil es difícil, porque para muchos padres su único método de supervivencia es la venta o la servidumbre de sus hijos. Existe mucha ignorancia sobre este tema. Además de educar a los padres acerca de los peligros del trabajo infantil, debería abogarse por soluciones de alto nivel, incluida la aprobación de leyes para luchar contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso.



## *Libertad de asociación y libertad sindical*

La libertad de asociación y la libertad sindical suponen el derecho de los trabajadores y empleadores a organizarse o afiliarse libremente a organizaciones que promueven y defienden sus intereses en el trabajo sin injerencia de la otra parte ni del Estado. Este derecho se aplica a todas las personas en todos los sectores y debería ser garantizado por el Estado. El derecho a la negociación colectiva prevé un proceso voluntario que permite a los empleadores (o a sus organizaciones) y a los sindicatos (o a los representantes de los trabajadores) negociar las relaciones de trabajo, la remuneración y otros términos y condiciones de trabajo. Este mecanismo contribuye a encontrar soluciones mutuamente beneficiosas en las relaciones potencialmente conflictivas entre trabajadores y empleadores y fomenta la confianza entre las partes. Estos derechos son fundamentales, porque constituyen la base misma de la representación democrática y el buen gobierno.

La OIT brinda a sus mandantes asistencia en relación con este derecho mediante actividades de promoción, sensibilización, formación, asesoría, cooperación técnica y creación de capacidad. Si bien estos derechos gozan de amplio reconocimiento, millones de personas todavía no los han alcanzado. Con el respaldo de las organizaciones religiosas, podría elevarse una voz más fuerte para promover la creación de un entorno de trabajo apropiado en todos los países.



**Tradición protestante:** El punto de vista adoptado por la fe protestante acerca de esta cuestión subraya generalmente el aspecto económico y mantiene que la negociación colectiva y la libertad de asociación representan los aspectos económicos de los derechos políticos básicos



**Tradición católica:** El activismo social y la participación de la comunidad pueden desempeñar un papel vital en la sociedad cuando las asociaciones e instituciones de voluntarios apoyan su desarrollo. Cuando las personas se afilian a esas organizaciones, el espíritu colectivo se ve fortalecido y es posible alcanzar objetivos de otra manera inalcanzables. Esas organizaciones animan a las personas a desarrollar su sentido de iniciativa y de responsabilidad por su comunidad y promueven los derechos de todos. Es por todo ello que la Iglesia católica brinda su decidido respaldo a los sindicatos. De hecho, el Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia afirma que las organizaciones sindicales “son un factor

constructivo de orden social y de solidaridad y, por ello, un elemento indispensable de la vida social” (CDSI 305).



**Tradición islámica:** Si bien la ley islámica concede a todos el derecho de dedicarse a cualquier tipo de profesión u ocupación lícita, hay varios principios fundamentales que rigen el trato que deben recibir los trabajadores. En primer lugar, debe haber contratos claros y adecuados, preferiblemente por escrito. En segundo lugar, todos los acuerdos, tanto verbales como escritos, deben ser transparentes, justos y legítimos. El profeta Mahoma preconizó la firmeza y la lucha por sus derechos. En base a esos principios, es evidente que los trabajadores pueden ejercer la libertad de asociación y organizar sindicatos con el fin de establecer y proteger sus derechos, obtener capacidad de negociación y recibir una compensación justa.



**Tradición judía:** En la antigüedad, cuando surgían disputas laborales entre trabajadores y empleadores, era habitual resolverlas en la corte rabínica. En la época en que el Talmud fue codificado, hay documentos que atestiguan la existencia de organizaciones de trabajadores, y estos tenían derecho a la negociación colectiva y a declararse en huelga. Desde comienzos del siglo XX, han existido importantes grupos de trabajadores judíos que han formado sindicatos y luchado por los derechos de los trabajadores en Europa y América del Norte.



**Tradición budista:** El unirse para lograr un objetivo común es un impulso humano fundamental que influye en todos los ámbitos de la vida, y en particular en el trabajo. Cuando se combinan los puntos fuertes, capacidades y conocimientos de las personas se reduce el trabajo forzoso y la discriminación y, al mismo tiempo, se promueven los valores de la justicia social. Este tipo de esfuerzo colectivo se considera a veces subversivo, y puede estar prohibido e incluso ser objeto de represión. Con todo, un exceso de violencia nunca ha conducido a la paz. Solo el compromiso puede ofrecer una solución al conflicto. Por consiguiente, la libertad de asociación y el diálogo social constituyen pilares intangibles de los valores democráticos.



## Discriminación

La discriminación en el empleo supone tratar a algunas personas de manera menos favorable por razones que no guardan relación con el mérito de la persona o los requisitos del trabajo. La OIT se esfuerza por eliminar la discriminación por motivos de género, raza, color, origen nacional o étnico, religión, opinión política u otra. Asimismo, combate otras formas de discriminación por motivos de edad, discapacidad y VIH/SIDA, así como la discriminación antisindical, persistente y generalizada. Toda forma de discriminación es una violación de los derechos humanos y un derroche de talento humano. También puede tener un efecto nocivo para la productividad y el crecimiento económico. Por otra parte, la discriminación puede dar lugar a desigualdades socioeconómicas, lo que agudiza los problemas de cohesión social y solidaridad y conspira contra la reducción de la pobreza. Una de las principales formas de discriminación es la discriminación por motivos de sexo. La igualdad de género es la única iniciativa transversal en el Programa de Trabajo Decente. La Oficina para la Igualdad de Género de la OIT ofrece asesoramiento, difunde información y proporciona cooperación técnica y



© OIT/A. Florente

desarrollo de conocimientos sobre temas relacionados con la igualdad de género. Por otra parte, la Oficina ha dado inicio a una auditoría de género, la primera de su tipo en el sistema de las Naciones Unidas. Esta auditoría participativa promueve el aprendizaje, tanto a nivel individual como en toda la organización, de métodos para la incorporación sistemática de las cuestiones de género con vistas a lograr la igualdad de hombres y mujeres.



**Tradición protestante** Las iglesias protestantes han denunciado toda forma de discriminación en el empleo. Existe la creencia de que la oposición a la discriminación no debería provenir solo de la iglesia, sino que también debería derivarse de un sentido personal de responsabilidad cristiana que permita corregir las injusticias sociales. En 1992, la reunión ecuménica sobre la economía mundial declaró que, a pesar de los avances en materia de igualdad de género, todavía queda mucho por hacer en este campo, especialmente en lo que se refiere a igualdad salarial, licencia de maternidad y reconocimiento del trabajo en el hogar.



**Tradición católica:** Todos los seres humanos son iguales independientemente de su posición social; por lo tanto, toda forma de discriminación de los seres humanos va en contra de los designios divinos. Esto incluye la discriminación por motivos de raza, credo y sexo. El Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia reconoce que “la urgencia de un efectivo reconocimiento de los derechos de la mujer en el trabajo se advierte especialmente en los aspectos de la retribución, la seguridad y la previsión social” (CDSI 295).



**Tradición islámica:** Todos los seres humanos son iguales ante los ojos de Dios. Esto significa que el Islam rechaza toda forma de discriminación por motivos de clase, raza, color y género. En el Corán está escrito: “¡Hombres! Os hemos creado a partir de un varón y de una hembra y os hemos hecho pueblos y tribus distintos para que os reconocierais unos a otros” (no para que podáis despreciar a los demás) (49:13). El Islam celebra la diversidad en el trabajo y reconoce la diversidad de aptitudes y capacidades de los seres humanos. No da prioridad a determinados puestos de trabajo sobre otros ni indica una preferencia por el trabajo intelectual o manual, calificado o de baja categoría, doméstico, agrícola o comercial. Por otra parte, el Islam prohíbe el trato preferencial de los trabajadores sobre las trabajadoras. En el Corán también está escrito: “No dejaré que se pierda lo que haya



hecho ninguno de vosotros, sea hombre o mujer. Unos procedéis de otros” (3/195).



**Tradición judía:** La tradición afirma la igualdad entre las personas. Como se lee en Éxodo 12:49: “Una misma ley habrá para el nativo y para el forastero que habita en medio de vosotros.”



**Tradición budista:** La discriminación es una forma de separación del prójimo: al negar al otro, la persona que practica la discriminación está convencida por un tiempo de que ha acrecentado su valor. Asimismo, es una forma de locura, porque va en contra de la razón, y también una forma de ignorancia, ya que está basada en supuestos que menoscaban las cualidades humanas. La ilusión de legitimidad creada por la discriminación engendra aún más ignorancia cuando las personas no están dispuestas a cuestionar su fundamento. Por otra parte, la discriminación es voluble, y el autor puede fácilmente convertirse en víctima. La discriminación impide a las personas realizarse plenamente y malogra el posible aporte de otras personas. De hecho, para llevar al límite este razonamiento, se asemeja a dar muerte al prójimo, porque la perpetuación de estereotipos también pone freno al cambio y al desarrollo social. Por lo tanto, la discriminación tiene graves implicaciones.



© OIT/Progov



## *Colaboradores*

Además de trabajar con nuestros asociados en el proyecto interreligioso, hemos sometido este documento también a diversas personas que han aportado sus puntos de vista y experiencia. Estamos muy agradecidos a los especialistas de las siguientes instituciones.

La **Unión Budista Europea** (UBE) es una federación de comunidades y organizaciones budistas en Europa. Es un grupo internacional, imparcial y abierto a todas las escuelas y tradiciones budistas. Sus objetivos principales son promover la fraternidad de los budistas en Europa y fomentar la cooperación entre ellos en asuntos de interés común. Mediante la unión de la Sangha y el respeto de las diferentes tradiciones, la UBE apoya y promueve el crecimiento natural del budismo en Europa y sirve de punto de referencia e interfaz para las instituciones europeas e internacionales, así como de representante del budismo europeo a nivel internacional.  
**[www.e-b-u.org](http://www.e-b-u.org)**

**Yeshiva University**, fundada en 1886, es la institución educativa más antigua y completa auspiciada por la comunidad judía en los Estados Unidos. Es una universidad independiente, con sedes en Nueva York e Israel, y está considerada una de las universidades más destacadas en materia de investigación e instrucción, tanto en temas judaicos como laicos.  
**[www.yu.edu](http://www.yu.edu)**







## Interlocutores

En la redacción de este manual, las secciones relativas a cada tradición religiosa fueron presentadas y verificadas por nuestros respectivos interlocutores. Sin embargo, ello no quiere decir que aprueben todos los demás puntos de vista contenidos en este documento. Estamos muy agradecidos por las contribuciones y la asistencia de las siguientes instituciones.

### Consejo Mundial de Iglesias (CMI)



El CMI es una comunidad mundial de iglesias cuyas relaciones y actividades son la expresión de su fe común en Jesucristo y de su llamamiento común a la gloria de Dios Padre, Hijo y Espíritu Santo. El CMI comprende 349 iglesias miembros que representan más de 110 países y más de 560 millones de cristianos en todo el mundo. Para sus iglesias miembros, el CMI es un espacio único en el que pueden reflexionar, dialogar, actuar, orar y trabajar juntos, incentivarse y respaldarse mutuamente.

<http://www.oikoumene.org>

### Pontificio Consejo “Justicia y Paz”



PONTIFICIUM CONSILIUM  
DE IUSTITIA ET PACE

El Consejo, que forma parte de la Curia Romana, está dedicado al "estudio en vista de la acción" para promover la justicia, la paz y los derechos humanos en el mundo según la doctrina social de la Iglesia católica. Con este fin, mantiene relaciones con diversas órdenes religiosas y grupos de apoyo, así como con el mundo universitario y académico, con el Consejo Ecuménico de las Iglesias y con las organizaciones internacionales.

[http://www.justpax.it/esp/home\\_esp.html](http://www.justpax.it/esp/home_esp.html)

### Organización Islámica para la Educación, la Ciencia y la Cultura (ISESCO)

Fundada en 1979 por la Organización de la Conferencia Islámica (OCI), la



ISESCO es una de las mayores organizaciones islámicas internacionales y está especializada en los campos de la educación, la ciencia y la cultura. Entre los objetivos de la ISESCO cabe destacar los siguientes: reforzar la colaboración entre los países miembros en el campo educativo, científico y cultural; promover el progreso de las ciencias aplicadas y el uso de técnicas avanzadas en el marco de las enseñanzas del Islam; promover la comprensión mutua entre los países islámicos y la participación en el sustento de la paz y la seguridad en el mundo, en particular en los campos de la educación, la ciencia, la cultura y la comunicación.

<http://www.isesco.org.ma>

ISBN 978-92-2-325816-0



9 789223 125816 0