

# Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición

Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales



MINISTERIO *de*  
**TRABAJO**  
EMPLEO *y* SEGURIDAD SOCIAL

 **Argentina**  
*un país en serio*

## Trabajo decente: significados y alcances del concepto Indicadores propuestos para su medición\*

---

El lenguaje es una de las herramientas usuales para interpretar y comprender la realidad. En esta dirección es posible pensar que ciertas nociones o enunciados que surgen de un determinado contexto se convierten en claves para objetivar cuestiones hasta entonces no objetivadas. Por ello, un nuevo concepto como *trabajo decente* -que lleva implícito su déficit- emergente del actual contorno socio-histórico en donde la situación laboral es endeble y la categoría trabajo ha perdido significación, se constituye en un término altamente valorativo y explicativo de la realidad.

Si bien el sentido ético es el carácter más visible de este término, cuestión que puede llevar a confundirlo con un anhelo, las dimensiones que la constituyen estructuran una sólida noción analítica y dan cuenta de cómo puede ser el trabajo, o bien, de cuánto adolece hoy en día y en cada lugar esta actividad vital -acto social-propiamente humana.

Para explicar estos alcances se presentarán en este estudio, por una parte, la génesis del concepto, y, por otra, las principales definiciones enunciadas y adoptadas desde diferentes perspectivas. A continuación se introducen dos formulaciones como son *trabajo digno* y *trabajo genuino*, que si bien son análogas, expresan ciertas distinciones y connotaciones que marcan las diferencias que no se aprecian en el uso común de la voz. Finalmente, se discute acerca de los alcances del término y el modo de mensurarlo.

### 1. Contexto y antecedentes

Sabemos que el ambiente en el que se formula el concepto trabajo decente está atravesado por dos ejes, los impactos de la globalización (Giddens, 2000; Somavía, 2002; Stiglitz, 2002) y la “profecía del fin del trabajo” de la sociedad salarial, de su carácter central en las relaciones sociales (Gortz, 1980; De La Garza, 1999; Rifkin, 1996; Méda, 1995). Los efectos de ambos fenómenos, interrelacionados entre sí, sobre el bienestar de las personas y la estabilidad de las instituciones, motivó que en 1995 la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social reuniera en Copenhague a los países miembros de la ONU, con el propósito de reflexionar y evaluar los impactos del nuevo orden mundial.

La síntesis de la convocatoria proclamaba:

*“El desarrollo social es indisociable de la democracia; el respeto de los derechos humanos implica la participación de la sociedad civil, especialmente mediante el diálogo entre los interlocutores sociales.... Es necesario incluir actuaciones*

---

\* Trabajo realizado por María Estela Lanari en el marco del Proyecto PNUD 04/034.

*estructurales, a escala nacional e internacional, en las políticas económicas, para garantizar la durabilidad del crecimiento y prevenir la aparición de desigualdades excesivas”.*

Entre los resultados del encuentro se destaca a modo de conclusión que la aplicación de las normas fundamentales del trabajo -libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio; abolición efectiva del trabajo infantil y de la discriminación en el ámbito del empleo y de la profesión-, es la forma de dar cumplimiento a los objetivos planteados como objeto de la cumbre. En el mismo sentido, se apeló al deber que tienen las naciones de promover el pleno empleo como prioridad básica de las políticas económico-sociales, y a preparar a todos los hombres y mujeres para conseguir medios de vida seguros y sostenibles mediante el trabajo y el empleo productivo elegido libremente.

Es decir, lo que se presenta como un hallazgo para revertir los impactos negativos de la globalización es la revitalización de conceptos ya acordados como propósitos liminares de la Organización Internacional del Trabajo. Entre ellos podemos enumerar la efectiva aplicación de normas internacionales del trabajo; el mejoramiento de las condiciones de empleo e ingresos; la ampliación de la protección social y el fortalecimiento del diálogo social. El espíritu de estas sentencias se refleja en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, que parte por reconocer que... “existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos”<sup>1</sup>.

En ese mismo texto, consensuado a inicios del siglo XX, ya se postulaba 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 cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común. Como así también, que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”.

Todas estas expresiones, que retornan al presente con igual intensidad que al momento de ser formuladas, son ni más ni menos que los derechos básicos y fundamentales que estructuran y dan esencia a la noción de *trabajo decente*.

En la búsqueda de otros antecedentes también encontramos que a mediados de 1940, confirmando los réditos de la paz social, los Estados miembros de la OIT se pronunciaron en la Declaración de Filadelfia por “la necesidad de fomentar programas

---

<sup>1</sup> Texto de la Conferencia de Paz de 1919, donde se constituye la OIT. La Constitución de la OIT integra la Parte XIII del Tratado de Versalles, que puso fin a la Primera Guerra Mundial y es la respuesta orgánica frente a la “la cuestión social”.

que tiendan a garantizar pleno empleo y la elevación del nivel de vida; la posibilidad de emplear trabajadores en ocupaciones en las que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos, y de contribuir al máximo al bienestar común; conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos; adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección; lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas; extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa; proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones; proteger a la infancia y a la maternidad; suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados; como así también garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales”. Estas sentencias componen el anexo de la Constitución de la OIT y revelan la vigencia del organismo en el mundo del trabajo, o bien lo poco que se ha avanzado en un siglo cuando los problemas se reiteran y tal vez con un ímpetu mayor.

Resulta, entonces, natural que la OIT haya asumido como delegación de la Cumbre Social de 1995 el compromiso de asistir a los Estados que, en el marco de los principios ya formulados, procuren mejorar las condiciones de vida de sus habitantes. El mandato se tradujo en la demanda que en 1999 formuló el director del organismo, en su informe a la Conferencia Internacional del Trabajo, cuando postuló como objetivo prioritario la promoción de *trabajo decente*, expresión que desde entonces sintetiza un conjunto de propósitos que en su realización buscan mitigar las derivaciones del nuevo modelo de acumulación y con ello promover una “globalización atenuada”.

Esta fórmula, en el marco del creciente deterioro de las relaciones laborales y del incremento de la pobreza y la exclusión, alentó la revisión de las políticas económico-sociales y del pensamiento de inevitabilidad que anunciaba un porvenir irrevocable para la humanidad. Cabe recordar que en los años recientes no sólo se instaló la profecía del fin del trabajo, sino también del fin de la historia, y en este sentido la noción de *trabajo decente* surge como una clave para construir futuro. Claro está que el hecho de buscar amortiguar los actuales problemas del empleo y recuperar la dimensión social del trabajo con las mismas apelaciones de principios del siglo XX nos evoca la visión cíclica de la historia, los *corsi e recorsi* de Vico, y nos predispone también a reiterar la vigencia de nociones como equidad y justicia para abordar la actual cuestión social que, aunque más compleja, mantiene como entonces la demanda esencial de afrontar la exclusión.

## 2. El trabajo decente como categoría

En la memoria del director general de la OIT “Reducir el déficit de trabajo decente. Un desafío global” (Somavía, 2000), el término es presentado como una noción en la que se estructuran las siguientes dimensiones: trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son

respetados y cuenta con remuneración adecuada y protección social. Tan precisos significados, tal vez por ser anacrónicos en el mundo real, llevaron a buscar diversas interpretaciones del enunciado. Desde el punto de vista semántico, tanto en inglés como en español el calificativo decente distingue al trabajo como digno, satisfactorio, suficiente en calidad y cantidad. Condiciones de por sí escasas en el empleo actual, sobre todo en países con menor grado de desarrollo, donde predominan sus antónimos: injusto, inapropiado, precario, exiguo.

Entre quienes abordaron el desafío de interpretar el término encontramos a Amartya Sen (1999), quien comenta que el acierto del vocablo es su sentido universal, ya que alcanza a todos los trabajadores. También lo es su visión ampliada, que permite a la vez realizar análisis económicos y éticos. El *trabajo decente*, afirma, es un derecho que va más allá de la legislación laboral vigente, "... que tiene el sentido de reconocer derechos básicos y que permite una comprensión mucho más alentadora de las necesidades de las distintas instituciones y las distintas políticas en pro de los derechos y de los intereses de los trabajadores".

Por su parte, en el intento de precisar su contenido y alcance, Ermida Uriarte (2001) sostiene que el *trabajo decente* es un concepto en construcción, de carácter integrativo y de profundo contenido ético. Esta afirmación, el análisis sobre la primera definición y las subsiguientes definiciones de la OIT, son presentadas en el documento "Trabajo decente y formación profesional" donde, a partir de la mención de Somavía, el autor recorre las distintas extensiones del término. Así, destaca que en documentos de la OIT posteriores a la memoria de 1999 el *trabajo decente* es caracterizado como un trabajo de calidad, cualidad que viene en reemplazo de su carácter productivo y bien remunerado. Los diferentes textos en los que se lo menciona, de acuerdo con el relevamiento de Uriarte, difieren en considerar la naturaleza del concepto haciendo hincapié en el tripartismo o el en diálogo social, como así también en la formación profesional, como elementos inherentes del mismo. Mientras que en otros estudios, la libertad sindical y la negociación colectiva aparecen como "condición y carácter esencial" del término.

Otra fuente que nos brinda información y que indaga al respecto es el Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL), el cual recibió de la OIT el reto de "crear un paradigma de *trabajo decente*" y dotarlo de "una estructura teórica". De este modo se desarrolló un programa destinado a tal fin que procedió a relacionar las distintas variables de los análisis laborales con el *trabajo decente*, en el entendimiento de que dicha noción deriva de la interacción de los objetivos básicos de la organización. Los resultados específicos se centraron en operacionalizar el término y dar cuenta de cómo se puede identificar en el mundo del trabajo la existencia o déficit de *trabajo decente*.

Entre esos análisis identificamos los de Ghai D. (2002, 2005), quien afirma que el término es un dispositivo, una herramienta que encarna la misión de la institución, es decir, promover los derechos y la seguridad del trabajo. En sus estudios se sustenta que el *trabajo decente* es un modelo aplicable a todas las sociedades ya que -a priori- es voluntad general de los pueblos oponerse al trabajo forzoso, al trabajo infantil, a la falta de libertad, a la discriminación y a las condiciones precarias en un sentido amplio. De este modo el concepto cobraría el sentido de una aspiración universal.

Pero, observa, el marco institucional y de la política para alcanzar los objetivos que le dan sentido deben depender necesariamente en cada país y región, de su

historia y tradiciones, del nivel y la distribución de recursos, de la estructura económica y social, como así también de la etapa del desarrollo y de cada una de sus circunstancias específicas. De modo tal que el *trabajo decente* sería un ideal que cobraría sentidos diferentes de acuerdo a cada realidad.

Ahora bien, si el propósito, continúa Ghai, tal como lo declara Somavía al definir el término y sus componentes, es promover las oportunidades para que las mujeres y los hombres obtengan trabajos decentes, esto alcanza a todos, habla de la seguridad de las personas tanto en las condiciones en que desarrollan sus actividades laborales, como en las posibilidades de lograrlas y la renta que de ellas se obtengan. Es decir, coincide con lo antes dicho, habla de cantidad y calidad de los trabajos.

En consonancia, afirma que los componentes de esta noción se refieren por una parte a oportunidades, remuneración, seguridad y condiciones del trabajo. Por otra, acentúan las "relaciones sociales de los trabajadores"; es decir derechos, libertades, equidad, y la posibilidad de debatir y compartir entre trabajadores y empleadores. Al mismo tiempo abre un espacio para resolver conflictos y es en sí una puesta en práctica eficaz de la política. Los primeros componentes estarían en relación directa con las políticas de empleo, mientras que los segundos, en palabras de Sen, conciben con el grado de decencia de cada sociedad.

Siguiendo la lógica de este razonamiento, el autor se pregunta, ¿cómo el *trabajo decente* establece diferencias respecto a discusiones anteriores sobre el tema? ¿Están todos los elementos del *trabajo decente*; son de igual naturaleza y de Estado similar? Del mismo modo reitera sus dudas acerca de si el concepto tiene validez universal y si es aplicable a todos los países en todas las situaciones.

En relación al primer interrogante, parte de aceptar y recordar lo que ya se planteó al inicio de este trabajo, cada una de las dimensiones del enunciado son partes de los temas que dieron origen a la organización y que llevan casi nueve décadas de discusión. Por lo tanto, son parte constitutiva de las recomendaciones y mandatos que el organismo ha propuesto a cada uno de los países miembros y que, en su mayoría, han aceptado y se han comprometido a implementar. La singularidad o lo novedoso radaría en que el *trabajo decente*, como noción unívoca, constituye un esfuerzo de visión de las diversas dimensiones del trabajo dentro de un solo marco.

Así visto, el mérito del colectivo *trabajo decente* es que permite razonar acerca del modo en que las dimensiones se relacionan, lo cual pone en evidencia interrelaciones y tensiones de una manera integrada, a diferencia del pasado donde las cuestiones inherentes a las relaciones laborales eran abordadas como temas estancos.

De este modo, la descomposición y precisión de los elementos que encierra el concepto, tanto por su identificación cuanto por su extensión, ponen distancia con la afirmación de que *trabajo decente* es un concepto en construcción y refuerza el criterio de que es, en sí, una noción analítica de los problemas del trabajo.

Volviendo entonces a las cuestiones que se plantea el autor como respuesta al segundo interrogante, Ghai marca que las diferencias están dadas por la diversidad institucional -valores societales- y la estructura económica de los países, que según su historia pergeñan formas diferentes de definir prioridades y situaciones distintas en cada contexto.

En cuanto al valor universal del término, el debate se centra en si sólo son los países industrializados y consolidados democráticamente los que están en condiciones de adoptar el paradigma de *trabajo decente*, o bien el modelo es igualmente válido para los que están en vías de transición y aún para los menos desarrollados. Ante lo cual, se vuelve a argumentar sobre la justa aspiración de todo ciudadano a que se respeten sus derechos fundamentales, entre ellos el derecho al trabajo y en condiciones de dignidad.

En la misma línea de reflexión Egger, P. y Sengenberger, W. (2002) nos enseñan que el término *trabajo decente* puede caracterizarse como un anhelo de la gente, como metas o propósitos a ser cumplidos, o bien como plataforma para el diseño de políticas. Con este matiz suscriben el criterio de que relatividad y dinamismo son atributos del concepto que se definen con relación a la situación de cada país. Otro señalamiento que nos resulta importante es que los autores destacan o más bien advierten acerca de cierta simplificación que lleva a entender que mejores remuneraciones *per se* aseguran trabajos decentes.

Otra perspectiva con la que nos encontramos es la que sostiene que la participación de los trabajadores es el sustrato del concepto. Esta es la posición de Barreto Ghione (2003), quien entiende que las llaves de interpretación son “equidad”, “ética”, “responsabilidad” y “dignidad humana”. En coincidencia con Sen, afirma que *trabajo decente* es una noción que rescata al trabajo como dimensión fundamental de las persona. Y agrega, “su construcción histórica se ha nutrido y enriquecido de una amalgama de valores tanto morales y religiosos como económicos, que han entrado a menudo en diálogo, debate y contradicción, desestimándose en consecuencia aquellas tesis que postulan la pérdida de centralidad del trabajo en la sociedad contemporánea”. Para sintetizar luego que constituyen instrumentos del *trabajo decente* la consagración de los derechos básicos y también la participación real y autónoma de los trabajadores en las empresas.

Por su parte Godfrey, M. (2003) reconoce seis dimensiones del término donde en realidad extiende el alcance de cada una de las nociones ya identificadas. Así propone que existe *trabajo decente* cuando las oportunidades para encontrar trabajo - fuera cual fuera el trabajo- son para todos: esto incluye el autoempleo, el trabajo doméstico, y tanto el empleo asalariado en los sectores formales, cuanto el empleo informal. Cuando el trabajo es elegido en libertad, lo cual deja afuera de toda consideración al trabajo forzoso y toda forma de trabajo infantil; siempre que el trabajo sea productivo y justamente remunerado; cuando hay equidad en el trabajo, incluyendo en ello la ausencia de la discriminación en el acceso: donde existe seguridad y protección social y, finalmente, cuando se respeta a los trabajadores, se les permite participar, expresar libremente sus preocupaciones y reclamos; en síntesis, asociarse para poder opinar y decidir acerca de sus condiciones de trabajo.

En otro plano, el autor discute sobre el grado de compatibilidad de todas estas dimensiones. Prevé conflictos posibles según quienes sean responsables de aceptar e implementar el paradigma de *trabajo decente* y en este punto retoma la idea de distintos valores, ideas e intereses, que orientan a los diversos mercados laborales.

Sin duda, pensamos que el dinamismo del concepto está en relación al modo en que se resuelven esas tensiones; si, por ejemplo, en la esfera de lo político la opción económica es entre mercados estructurados en el arquetipo liberal sin restricciones versus un modelo con eje en el bienestar social, los resultados serán diferentes e incompatibles los intereses. En el fondo, éstos son el debate y la cuestión

no saldada desde la consolidación del capitalismo industrial hasta nuestros días. La discusión está en íntima relación con el sentido mismo del trabajo, según se lo precise en un sentido amplio considerando sus dimensiones “cognitivo-instrumental”; “práctico-moral” y “estético-expresiva”, o restringido, donde la única visión es el carácter instrumental. (Noguera, 2002; Antunez, 2003).

Volviendo, entonces, al trazo de la dimensión social del trabajo, encontramos a Weimberg P. (2003) quien, para conceptualizar al *trabajo decente*, sustenta que es aquello que permite devolverle al trabajo sus contenidos de dignidad, seguridad y humanidad, y que su incremento en la sociedad hará posible una modernidad sin exclusiones.

Por su parte, Malva Espinoza (2003) encuentra que el *trabajo decente* es una matriz que integra diferentes aspectos que hacen a la “calidad y cantidad de los empleos”, pero también, y de manera fundamental, a las “relaciones sociales y en última instancia al tipo de sociedad y de desarrollo al que se aspira”. Como concepto, aclara, requiere de un desarrollo teórico y de un sustento científico que lo pueda transformar en un paradigma explicativo de la realidad laboral, tomando como eje al empleo. Sin embargo, afirma, su sola enunciación y su carácter dinámico revelan una voluntad política y una capacidad de crítica que toma posición frente a los graves problemas que vive el mundo laboral, y puede servir como un instrumento que ordena diferentes ejes a nivel micro (en las empresas) y a nivel macro (la economía y la sociedad). Es, en este sentido, “una manera de aproximarse críticamente al modelo de crecimiento que se impone desde las visiones neoliberales que han hegemonizado la conducción económica y puede ayudar a establecer estrategias sindicales de respuesta a las tendencias de deterioro en la vida laboral y social de nuestras sociedades”.

En síntesis, el recorrido seguido nos permite agrupar las distintas aproximaciones al término *trabajo decente* en dos tipos de conceptualizaciones. Por una parte, se ubican las que entienden que *trabajo decente* es un término que aún debe llenarse de contenido. Por otro, se alinean las que aceptan que es un ropaje nuevo para las mismas cosas cuyas significaciones han sido enunciadas pero nunca integradas, y ese es su mérito. No obstante, todas ellas comparten la visión acerca del carácter integrativo y ético del concepto, su universalidad y dinamismo.

En cuanto a su función de paradigma, entendemos que sólo cabe como sinónimo de modelo o prototipo que se asienta en datos concretos, mensurables, objetivos que nos enfrentan a una realidad donde hay sociedades más justas y otras donde día a día se incrementa la falta de bienestar. La noción de *trabajo decente* no significa una ruptura, no obstante su enunciación ha sido apropiada para reinstalar el debate sobre el derecho al trabajo y no de cualquier trabajo, sino aquel que le da seguridad, en un sentido amplio, a hombres y mujeres por igual. Desde esta perspectiva, lo ético es tener acceso a un trabajo y que este sea digno, posición que se enfrenta a las ideas dominantes de las últimas décadas. En consecuencia, el anhelo de *trabajo decente* se ha transformado en una herramienta de cambio respecto a las tendencias deterministas.

## 2.1. Los derechos fundamentales del trabajo

Para terminar de abonar la hipótesis de que *trabajo decente* es una noción que tiende a resumir viejos temas, resulta de interés volver sobre observaciones de Sen,

cuando habla de derechos sociales -entre ellos los derechos a la alimentación o al trabajo-. En este sentido, el economista reflexiona diciendo que los derechos sociales debieran ser integrados como objetivos sociales sobre los cuales sea exigible su cumplimiento. Algo así como un meta derecho cuya realización pudiera ser instrumentada mediante políticas públicas.

En resumen, los derechos existen, las normas también, lo que no se resuelve es su implementación. Tan sólo es necesario referirse a la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por las Naciones Unidas en 1948. El artículo 23 es el que refleja los derechos relacionados con el mundo laboral. En él se especifica:

1. *Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
2. *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
3. *Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
4. *Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

En el mismo año, 1948, la Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y el derecho de sindicación, y un año más tarde el Convenio N° 98 que estableció el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Con ello termina de definir los derechos que se integran en la noción de *trabajo decente*. Podemos también agregar que en nuestra Constitución, más precisamente en los artículos 14, 14 bis y 16, se establecen los principios que se contienen en esta nueva-vieja noción.

### **3. Diferencias conceptuales: trabajo digno y trabajo genuino**

La difusión del concepto y la rápida adopción tanto por parte de los Estados, los trabajadores, los empresarios y los sin trabajo, lleva implícito el interrogante de cómo cada quién entiende que es el *trabajo decente*. Mucho más aún cuando el mismo es utilizado como sinónimo de *trabajo digno* o *trabajo genuino*.

Las adjetivaciones -digno y genuino-, frecuentemente utilizadas de manera indistinta, muestran ciertas diferencias que van más allá de la semántica y que guardan relación con las preferencias de quiénes y dónde se aplican. Aunque éstas distinciones no hacen a la esencia de este trabajo, sin embargo el interés por analizarlas radica en el hecho de que en los ámbitos en que se problematiza la cuestión trabajo no está saldada la discusión acerca de si decente es o no el calificativo adecuado.

En primer lugar puede aducirse que existe una traducción demasiado literal y poco apropiada del término *decent work* ya que en español, según sugieren especialistas de la lengua, la denominación correcta sería *trabajo digno*. Sin embargo, hemos encontrado que el concepto *trabajo digno* es usado con mayor frecuencia en

discursos de dirigentes que adhieren a creencias religiosas, como los sindicatos de raíz cristiana. A modo de ejemplo señalamos el caso del representante del Vaticano ante la OIT quién, a posteriori de la invitación a crear *trabajo decente*, lanzó en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2001 la Coalición Global por un Trabajo Digno. Esta convocatoria refleja la preocupación por hallar las herramientas para preservar no sólo la cantidad sino, y muy especialmente, la calidad del trabajo, para así resguardar al trabajador y su familia.

Según lo expresado sus propósitos están en relación con la eliminación del trabajo forzado y obligatorio, así como con las peores formas del trabajo infantil; la búsqueda de estrategias comunes que muestren cómo el aumento de la productividad y la competitividad no es incompatible con la mejora de la calidad del trabajo; como así también, con la necesidad de respetar la relación de los trabajadores con sus familias y de fomentar la educación para con ello atenuar los efectos no deseados de la pobreza.

En el uso de éste término el valor moral de las actividades pareciera tener más fuerza. Por cierto en la tradición cristiana tanto San Agustín cuanto Santo Tomás abundaron en consideraciones acerca del trabajo, aunque más no sea al considerarlo como una ley natural o bien al clasificar las ocupaciones según su carácter ético. Tal vez, la preocupación por el bienestar, frente a los efectos de la globalización, acentúe el alcance del término en la dimensión productivista del trabajo. No obstante, es claro que la apelación tiene una connotación muy similar a la de *trabajo decente*.

En cuanto al *trabajo genuino*, los textos en donde aparece aluden a la legitimidad, al derecho de tener trabajo sin más. Es decir, es una locución utilizada de manera reivindicativa entre quienes la exclusión o su amenaza han hecho carne. El contexto de reclamo en donde se formula hace que exprese de manera perentoria el derecho humano a tener trabajo.

Aunque las diferencias existan el nudo de la cuestión aún los conceptos. El reclamo por trabajo digno, genuino, *trabajo decente*, no es más que la necesidad de trabajo en cantidad y calidad suficiente para que los seres humanos puedan realizarse socialmente.

Finalmente, y a modo de síntesis en la discusión acerca de la connotación del término *trabajo decente* aparece como preocupación mayor no su consistencia, que tal como se ha presentado, es sustantiva en peso y robustez, sino su aplicabilidad. Para ello es necesario cierto consenso básico que ayude a definir las prioridades de sus dimensiones y se plantee objetivos y metas para su cumplimiento. Esta tarea incluye a todos los componentes del trabajo, singularmente a empleadores, trabajadores y Estado y en forma general, a la sociedad, que deberá definir si el eje de su desarrollo pasa o no por resolver la cuestión social.

#### **4. Empleadores, trabajadores y Estado: ¿visiones compartidas de trabajo decente?**

La evidencia muestra que el escenario de inequidad y marginación actual no es beneficioso, por lo que cada vez más se argumenta a favor de las múltiples razones que avalan la promoción de trabajos dignos. Esto es no sólo desde la visión del trabajador, sino también desde la empresa y de la clase política, que advierte cómo la cuestión social pone en peligro la gobernabilidad y debilita el sistema democrático.

Sin embargo, a pesar del consenso que demuestra la invocación de creación de *trabajo decente* no es idéntica la perspectiva para cada una de las partes que conforman el todo de las relaciones laborales. Los empleadores, por su parte, se han pronunciado a través de la Organización Internacional de Empleadores (2002) en un documento en el que expresan que el *trabajo decente* no tiene “techo” y que es relativo a la realidad y grado de desarrollo económico de cada país. En él se reconoce como único contenido universal del término la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales iniciada y ratificada por los empleadores en 1998, y se advierte sobre la dificultad de acordar cómo alcanzar los objetivos de creación de *trabajo decente*. Frente a cada una de las dimensiones, identificadas en el texto como propósito, se fija posición tal como la reseñamos a continuación:

Trabajo decente: objetivos estratégicos para su logro según la OIT	El punto de vista de los empleadores
1. Aplicación de las normas y realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.	En este punto los empleadores coinciden en que la ratificación de todas las normas crearía rigideces, dificultaría la creación de empleo y expandiría el sector informal. Se desarrollaría un escenario económico poco competitivo y desalentador para las inversiones. Frente a ello, se pondera como factor más importante para la creación de <i>trabajo decente</i> , la mejora de productividad.
2. La creación de mayores oportunidades para hombres y mujeres de asegurarse un empleo y unos ingresos dignos.	<p>La premisa para que el empleador cree empleo es que el gobierno cree las condiciones y el marco jurídico apropiado para ello.</p> <p>Las políticas de empleo, sostienen, deben diseñarse a partir de un diagnóstico que identifique los obstáculos para la creación de empleo. Deben orientarse a la creación de empleos productivos y deben integrarse en un marco de políticas que incluya los siguientes elementos:</p> <p><b>Políticas macroeconómicas</b> que consideren sustantiva la cuestión del empleo.</p> <p><b>Entorno empresarial</b> que ha de apoyarse en la estabilidad institucional; normativas claras y justas; bajos costos de transacción que permitan la creación de empresas; el acceso al capital; una estrategia de crecimiento de las exportaciones; un ambiente propicio para las inversiones; el apoyo al desarrollo de las pequeñas empresas; políticas que promuevan la productividad y la competitividad, y políticas de mercado de trabajo que no introduzcan rigideces indebidas que acaben por convertirse en obstáculos para la creación de empleo.</p> <p>Aceso a mercados y creación de ventajas comparativas.</p> <p><b>Un gasto público productivo</b>, a fin de sostener el desarrollo económico y elevar los niveles de vida, donde se consideren cuatro áreas importantes para una inversión pública de este tipo: las infraestructuras materiales, el desarrollo humano, las instituciones de mercado, y el desarrollo del espíritu empresarial.</p> <p>Instituciones de mercado que sean compatibles con las condiciones locales y que reduzcan los gastos de transacción excesivos, así como los desequilibrios en materia de información.</p> <p><b>Desarrollo de recursos humanos</b> donde el perfil del trabajador sea acorde a las necesidades del mercado.</p>
3. La mejora de la cobertura y eficacia de la protección social para todos.	<p>Una política y un sistema de seguridad social sostenibles requieren una evaluación de sus repercusiones sobre el mercado de trabajo y sobre la creación de empleo, así como de sus implicaciones fiscales.</p> <p>La introducción o ampliación de la seguridad social no debería convertirse en un obstáculo para el empleo, reducir la competitividad de las empresas, desembocar en déficit fiscales o crear un Estado de dependencia permanente que mine el empleo. Las redes de seguridad social deberían destinarse a ofrecer un apoyo hasta que las personas puedan obtener un empleo.</p>
4. El fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social.	<p>El fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social es una actividad transversal.</p> <p>Un requisito previo para lograr un tripartismo y un diálogo social eficaces es la existencia de unos mandantes tripartitos que sean autónomos y representativos.</p> <p>El diálogo social es un instrumento importante para lograr unas relaciones laborales armónicas, definir los términos y condiciones del empleo, mejorar los resultados empresariales, abordar las cuestiones ligada a la productividad, configurar el entorno laboral, mejorar la satisfacción en el trabajo, instaurar un entorno laboral seguro y, de este modo, progresar hacia el logro del <i>trabajo decente</i>.</p>

En cuanto a los trabajadores, las expresiones sindicales han recogido el desafío de la OIT e incorporado a sus metas el logro de *trabajo decente*, su

participación en el organismo, en foros como el de Porto Alegre y las múltiples publicaciones destacan la aceptación y convalidación de la propuesta. Entre los espacios que sintetizan de una manera estructurada el nexo entre trabajadores y la meta de *trabajo decente* se encuentra el proyecto “Los sindicatos y el *trabajo decente* en la era de la globalización en América latina”, ejecutado con el apoyo de ACTRAV<sup>2</sup> e inscripto en la oficina regional para América latina y el Caribe de la OIT. El objetivo del mismo es fortalecer al movimiento sindical para su participación en la construcción democrática de las relaciones laborales, a través de la promoción de un *trabajo decente* tal como lo define la OIT. La iniciativa está direccionada a las organizaciones sindicales de los países de MERCOSUR, más Chile, y en los del área andina, Venezuela, Colombia y Perú. El propósito ulterior es crear un observatorio regional para monitorear la calidad y cantidad empleo, y analizar los factores que determinan la generación de *trabajo decente*.

Asimismo, conforme a las relaciones laborales que se desarrollan a nivel local, es habitual que por parte de los trabajadores se relacione alguna situación coyuntural con una demanda específica para solucionar un particular déficit de *trabajo decente* como es el reclamo por seguridad social, condiciones de trabajo, accidentes laborales, libertad sindical o aumentos de salarios.

Desde la perspectiva gubernamental el primer paso fue dado en el año 2000 a través del Programa Piloto de Trabajo Decente. A esta propuesta de la OIT se sumaron Dinamarca, Panamá y las Filipinas, que adhirieron al desafío de diseñar políticas para el logro de *trabajo decente* mediante el cumplimiento de las siguientes metas:

1. *Reducir el déficit decente del trabajo.*
2. *Integrar el trabajo decente en la política nacional.*
3. *Demostrar la utilidad de un acercamiento integrado en diversos contextos socioeconómicos.*
4. *Diseñar métodos para convertir los programas en políticas eficaces.*
5. *Compartir experiencias nacionales.*

Posteriormente se presentó Programa Piloto (ampliado) de trabajo decente. Los países seleccionados fueron Bahrain, Bangladesh, Ghana, Kazajstán, y Marruecos, los cuales se sumaron a los anteriormente citados. Los temas propuestos a modo de metas fueron: reducción de la pobreza y la informalidad, equidad entre géneros, productividad, reducción del trabajo infantil, protección social, libertad sindical y democratización. La agenda se nutrió de los siguientes objetivos a lograr: derechos básicos del trabajo; trabajos de calidad, protección social, diálogo social e integración de *trabajo decente* a las políticas de Estado.

La estrategia de poner en la agenda de los Estados estos temas sumó a los países que aceptaron cambiar el rumbo que imponía la globalización. No obstante,

---

<sup>2</sup> La oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV - Activités pour les Travailleurs -) de la OIT, es el principal vínculo entre la organización y las organizaciones sindicales.

para que la enunciación de objetivos pueda ser llevada a la práctica debe aun consolidarse el maridaje entre los diferentes actores sociales, a través del diálogo social, y el campo de las políticas, ya que como es posible apreciar aun frente al reconocimiento de la necesidad de impulsar la creación de trabajo decente la mirada acerca de cómo lograrlo no es unívoca.

En parte la clave del acuerdo pasaría por aceptar que el *trabajo decente*, más allá de enunciarse como una aspiración universal, debiera tener un carácter ecuménico. Si este es el punto de partida, la cualidad de relatividad, esgrimida por algunos autores, debiera ser un modo efímero del término ya que aceptar que el grado de desarrollo es un condicionante de la existencia de *trabajo decente* llevaría a admitir como paradigma del mismo lo que para otros es un umbral, lo cual contradice el sentido mismo del concepto.

Si el *trabajo decente* es un derecho humano, un derecho social que, tal como mencionamos inicialmente, lleva implícito su déficit queda por distinguir cómo se da cuenta del mismo, es decir cómo se mide; cuáles dimensiones que definen el término se priorizan para achicar más rápidamente las brechas; de qué manera se fijan las metas y con qué herramientas de políticas de empleo se sostienen.

Antecedentes	Concepto	Dimensiones	Propiedades
Preámbulo de la Constitución de la OIT	El <i>trabajo decente</i> es aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana	Empleo	Alto contenido ético
Declaración de Filadelfia		Aplicación de las normas internacionales del trabajo	Carácter integrador
Declaración Universal de los Derechos Humanos		Protección social	Aspiración universal
Convenio 87º OIT		Igualdad de oportunidades	Dinámico
Convenio 98º OIT		Ingresos dignos	Herramienta analítica
Cumbre Mundial de Desarrollo Social (1995)		Libertad	Meta - objetivo
		Diálogo social	Plataforma para el diseño de políticas
			Estrategia para instalar el debate de los derechos fundamentales del trabajo
			Instrumento contra la exclusión
			Criterio de equidad

A partir de esta síntesis nos proponemos presentar los diferentes enfoques mediante los cuales se buscó operacionalizar el término y las propuestas resultante de los mismos.

## 5. Discusión conceptual de indicadores y metodologías de medición propuestas por la OIT

Entre los primeros estudios que nos ponen en contacto con la problematización de la crisis del trabajo, en los términos que venimos discutiendo, se destacan los realizados por el IIEL cuyo objetivo fue aportar modelos estadísticos e identificar indicadores que combinaran los derechos fundamentales del trabajo con oportunidades de empleo, ingresos y desarrollo económico. Como resultado de ello Kucera, D. (2001) relacionó en el trabajo *Measuring Fundamental Rights at Work* estas variables, con distintos aspectos de la mundialización. Posteriormente, en el documento *Fundamental Rights at Work and Foreign Direct Investment*, se dieron a conocer los resultados de un análisis en el que se establecían correlaciones entre inversión extranjera directa, ventaja comercial comparativa y regulaciones laborales. Los datos obtenidos arrojaron información que contradujo las posiciones ortodoxas que avalaban las políticas económicas implementadas y respaldaron la necesidad de revalorizar el eje de lo social en el desarrollo de los pueblos.

En el mismo sentido, la difusión en 2001 del estudio titulado *The Economic Impacts of Fundamental Rights at Work* permitió avanzar sobre las consecuencias del crecimiento económico sobre los derechos fundamentales en el trabajo, más precisamente, sobre los efectos de la globalización en los mercados de trabajo.

Los hallazgos de estas y otras investigaciones fueron la base de discusión para definir indicadores de *trabajo decente* (TD), acordándose inicialmente que el empleo, los ingresos y la protección social, eran los datos esenciales para crear una herramienta de control del TD.

<b>Empleo</b> => tasa de desocupación urbana, informalidad
<b>Ingresos</b> => salario industrial, salario mínimo y brecha de ingresos de mujeres y hombres
<b>Protección social</b> => cobertura de seguridad social y número de horas trabajadas

En ese mismo año, a partir de las especulaciones realizadas, se dio a conocer en la publicación Panorama Laboral de la OIT un Índice de Desarrollo de Trabajo Decente (*ITD*) sobre la base de indicadores de empleo y protección social. Esta herramienta, aplicada en América latina en el período 1990-2000, permitió conocer el desarrollo del trabajo decente en quince países, tanto en términos absolutos para cada uno de ellos como así también la evolución del nivel relativo entre los mismos<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> El ejercicio partió de considerar indicadores básicos tales como la tasa de desempleo, el porcentaje de la ocupación informal respecto de la población ocupada total, el porcentaje de los ocupados que tienen cobertura social y el número de horas trabajadas, además de medir la capacidad adquisitiva de los salarios industriales y mínimos en términos de bienes específicos (vehículos convencionales y kilos de pan, respectivamente). Por último, se utilizaron las cifras que contienen las brechas de ingreso entre hombres y mujeres. El índice se dividió en dos partes: una absoluta y otra relativa. En la primera, se hizo un análisis de las mejoras y empeoramientos de los indicadores, situando el criterio exclusivamente en el sentido y no en la magnitud del cambio. Así, dos países van a tener el mismo resultado si tienen mejoras en los mismos indicadores y caídas en otros índices iguales, sin importar que uno de los dos haya experimentado cambios significativos. Por otra parte, se ponderaron los resultados por indicador y luego se sumaron los puntajes, lo que permitió clasificar a los países por grupos: los que mejoraron mucho, poco, nada, o empeoraron algo o mucho. Para la clasificación base se utilizaron los grupos descritos en el análisis según nivel relativo de progreso laboral de 1990.

Paralelamente, con el objetivo de analizar y revisar las políticas empleo en Panamá, en el marco de este nuevo parámetro, un grupo de especialistas de la OIT, junto con empresarios y sindicalistas panameños, realizaron a partir del análisis de los niveles y distribución del ITD, un ejercicio más amplio tendiente a maximizar el *trabajo decente* a nivel local. El mismo consintió en mejorar el alcance y contenido del índice aportando nuevas dimensiones a la medición, a partir de la participación y la perspectiva de los agentes sociales intervinientes. Para ello tuvieron en cuenta: “a todo trabajo asalariado o cuenta propia que tenga un carácter productivo y bien remunerado que añada un valor a la dotación de riquezas o a los niveles de bienestar de la sociedad y que pueda permitir el logro de medios de vida dignos. Trabajo que se ejerza en libertad, en condiciones de seguridad, con suficiente protección social, en adecuadas condiciones de trabajo, de equidad y dignidad humana” (ARPE, 2001).

En otros estudios el instrumento de medición que se utilizó se formó con tres indicadores: de acceso a empleo productivo y bien remunerado; de condiciones de equidad y seguridad, y de trabajo con dignidad humana, con goce de derechos.

<b>Empleo productivo y bien remunerado</b> => tasa de ocupación, empleo pleno en puestos de la economía moderna, ingresos
<b>Trabajo en condiciones de equidad y seguridad</b> => niveles de educación; brechas de ingresos por sexo; cobertura social
<b>Trabajo en dignidad humana y con goce de derechos</b> => sindicalización; cobertura de convenios colectivos

En el año 2002, ya con numerosos aportes al debate de la operacionalización del concepto, se presentaron en la edición del Panorama Laboral de ese año nuevas mediciones en las que se incorporaron otras cuatro dimensiones al ITD, consideradas estratégicas por la OIT: el cumplimiento de las normas, la calidad del empleo, la protección social, y el diálogo social.

En este nuevo índice, los países registraban una mejora si aumentaba la ratificación de convenios del trabajo, disminuía la tasa de desempleo, progresaba la calidad de los puestos de trabajo (medida por la reducción de la informalidad); subía el poder adquisitivo de los salarios industriales y mínimos; caía la brecha de ingresos entre géneros; se incrementaba la cobertura de protección social y se cumplía con la cantidad de horas efectivamente trabajadas; aumentaba el grado de sindicalización o disminuía el porcentaje de trabajadores involucrados en conflictos colectivos.

En el caso de la clasificación por nivel relativo, el criterio considera el orden de magnitud del cambio del indicador de cada país en comparación con los otros países. Así por ejemplo, el país que haya registrado una caída de 2 puntos porcentuales de la tasa de desempleo va a estar mejor clasificado que uno cuya tasa de desempleo bajó 0.5 puntos porcentuales, y este a su vez va a estar mejor clasificado que un país cuya tasa de desempleo aumentó 1 punto porcentual. Por último, éste tendrá una mejor clasificación que otro país que experimentó un crecimiento del indicador de 3 puntos porcentuales. De este modo se elabora un ranking por indicador, en donde 1 es el de mejor desempeño y 15 el de peor desempeño. Una vez utilizado este criterio para ranquear a los países en cada uno de los indicadores, se pondera el ranking utilizando la misma asignación valorativa que se usó para el análisis absoluto. De esta manera se obtuvo un ranking ponderado, con el que finalmente se clasificó a los países.

Cumplimiento de las normas internacionales	Calidad del empleo	Protección social	Diálogo social
Convenios de trabajo	Salarios industrial / salario mínimo	Cobertura de protección social	Tasa de sindicalización
Tasa de desempleo	Brecha de ingresos entre géneros	Horas efectivamente trabajadas	Conflictos colectivos
Tasa de informalidad			

El análisis, en este caso, se aplicó a diecinueve y el período 1990-2000 se desdobló en dos subperíodos 1990-1995 y 1996-2000. El estudio permitió constatar, que en el lapso de tiempo considerado, la situación de la región había empeorado. Es decir, se había incrementado el déficit de *trabajo decente*.

Más recientemente, expertos de OIT Costa Rica, redefinieron los indicadores de acuerdo a la distinción siguiente, “trabajo decente es aquella actividad productiva, justamente remunerada, que se ejerce en libertad, en condiciones de equidad, seguridad y que respeta la dignidad humana”. Cada dimensión del concepto se tradujo en una familia de indicadores, tres para identificar el carácter productivo del trabajo, cinco para identificar el grado de libertad, ocho para determinar equidad, quince para dar cuenta de las condiciones de trabajo y cinco que miden el respeto a la dignidad humana. Como temas transversales se consideran trabajo infantil y género, los cuales se proponen cinco y trece indicadores respectivamente.

<b>Productiva</b>	Tasa de empleo en la economía informal: * trabajadores por cuenta propia, con excepción de los profesionales y los técnicos de los trabajadores familiares no remunerados. * los patronos y empleados trabajando en establecimientos con menos de 5 el servicio doméstico.
	Distribución porcentual de niveles educativos : * la distribución porcentual está calculada para los ocupados, desocupados, subempleados por insuficiencia de horas trabajadas, y ocupados en la economía * este indicador sólo toma en cuenta los niveles educativos de los sistemas formales, desde la pre-primaria hasta los grados universitarios. Cursos de capacitación profesional, clases privados, etc. no son tomados en cuenta. Los niveles educativos presentados incluyen: menos que primaria, primaria, secundaria, tercer nivel: no universitario, tercer * el indicador aplica estrictamente la noción de haber terminado el respectivo nivel educativo. Las personas que iniciaron un nivel pero aún no lo terminaron, son clasificados en el nivel educativo precedente. Índice de productividad laboral.
<b>Justamente remunerada</b>	Tasa de subempleo por insuficiencia de ingresos (referencia: salario mínimo legal). Índices de ingresos, del salario mínimo y de productividad laboral.
	Tasa de subempleo por insuficiencia de horas trabajadas: las personas subempleadas por insuficiencia de horas trabajadas son aquellas que tienen un trabajo, en la semana de referencia han trabajado menos horas que en una jornada semanal normal a tiempo completo, han indicado el deseo de trabajar más horas y están disponibles para trabajar más horas. Se incluyen las horas trabajadas en los trabajos secundarios Tasa de desempleo. Tasa de trabajo a tiempo parcial. Tasa de sindicalización. Tasa de cobertura por un convenio colectivo.
<b>En libertad</b>	Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de participación.
	Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de empleo.
	Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de los ingresos promedios.
	Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de empleo en el sector no agrícola.
	Brecha entre inmigrantes y el resto de la población en la tasa de empleo.
	Brecha entre inmigrantes y el resto de la población en la tasa de desempleo.
	Brecha entre indígenas y el resto de la población en la tasa de empleo.
<b>Ocupación en condiciones de equidad</b>	Brecha entre indígenas y el resto de la población en la tasa de desempleo.

<b>Condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional</b>	<b>Casos de lesiones profesionales.</b> Días no trabajados por lesiones profesionales. Promedio de inspectores por 100,000 ocupados. Promedio de inspecciones por 100,000 ocupados. Distribución porcentual de las horas de trabajo.
	<b>Sistemas de seguridad social.</b> Porcentaje de gastos públicos del PBI en salud. Tasa de cobertura de la seguridad social. Cotizantes al sistema de la seguridad social. Promedio de dependientes por cada cotizante activo.
	<b>Seguridad en un contexto económico.</b> Porcentajes de gastos públicos del PIB en educación. Porcentaje de asalariados con un contrato de trabajo. Porcentaje de ocupados que ocupa el puesto desde hace menos de un año. Porcentaje de ocupados que ocupa un trabajo temporal. Tasa de desempleo de larga duración. Porcentaje de desocupados de larga duración respecto al total de desocupados.
	Indices de ingresos y del valor de la canasta básica de alimentos.
<b>Una ocupación que respeta a la dignidad humana</b>	Tasa de trabajo de niños.
	Empleo por rama de actividad de niños.
	Tasa de asistencia escolar de niños.
<b>Trabajo infantil (tema transversal)</b>	Distribución porcentual de las horas de trabajo de niños.
	Tasa de cobertura por seguridad social de niños.
	Tasa de trabajo de niños.
	Empleo por rama de actividad de niños.
<b>Género (tema transversal)</b>	Tasa de asistencia escolar de niños ocupados.
	Brecha entre hombres y mujeres en la tasa de empleo informal.
	Brecha entre hombres y mujeres en la tasa de su empleo por insuficiencia de horas
	Brecha entre hombres y mujeres en la tasa de desempleo.
	Brecha entre hombres y mujeres en la tasa de trabajo a tiempo parcial.
	Brecha entre hombres y mujeres en la tasa de participación.
	Brecha entre hombres y mujeres en la tasa de empleo.
	Brecha entre hombres y mujeres en los ingresos promedios.
	Proporción de mujeres entre los empleados no agrícolas.
	Distribución porcentual de las horas de trabajo de mujeres y hombres.
	Brecha entre hombres y mujeres en la tasa de cobertura de la seguridad social.
	Tasa de trabajo de niñas y niños.
	Empleo por rama de actividad de niña y niño.
Tasa de asistencia escolar de niñas y niños ocupados.	

Con estos parámetros de construyeron distintas bases de indicadores para Costa Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana.

En el 2003, la Oficina Regional para América latina y el Caribe de la OIT presentó en el taller subregional de los países centroamericanos, bajo el título “El uso de Indicadores de Mercado de Trabajo y de trabajo decente para la Formulación de Políticas”, un Estado de situación en donde se describe la existencia de varios marcos conceptuales para abordar el tema de TD.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Según se reseña cinco son los grupos que abordan la medición del TD:

Del mismo modo, se expuso con detalle el grupo de indicadores que conforman el índice de trabajo decente a través de los cuatro componentes considerados estratégico para la organización: normas internacionales del trabajo, empleo e ingresos, protección social y diálogo social, y se propuso una ponderación de cada componente en el ITD y a su vez de los indicadores en cada uno de ellos.

Indicadores del componente 1: normas internacionales del trabajo	<p>El indicador de normas tiene una ponderación de 20% en el índice global.</p> <p>Indicadores del componente 1 (y ponderaciones dentro del componente):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* proporción de convenios de la OIT ratificados: 20%.</li> <li>* proporción de convenios fundamentales de la OIT ratificados: 80%.</li> </ul>
Indicadores del componente 2: empleo e ingresos	<p>El componente 2 tiene una ponderación de 30% en el índice global.</p> <p>Indicadores del componente 2 (y ponderaciones dentro del componente):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* tasa de participación: 10%.</li> <li>* tasa de ocupación total y por sexo: 20%.</li> <li>* tasa de empleo en el sector informal total y por sexo: 20%.</li> <li>* tasa de desempleo, total y por sexo: 16%.</li> <li>* tasa de desempleo juvenil: 4%.</li> <li>* brecha de género: ingresos, participación, ocupación, informalidad, desempleo: 10%.</li> <li>* salario mínimo real: 10%.</li> <li>* salario medio industrial: 10%.</li> </ul>
Indicadores del componente 3: protección social	<p>El componente 3 tiene una ponderación de 30% en el índice global.</p> <p>Indicadores del componente 3 (y ponderaciones dentro del componente):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* gasto en seguridad social: 33,3%.</li> <li>* cobertura en seguridad social asalariados: 11,1%.</li> <li>* cobertura en seguridad social asalariados formales e informales: 22,2%.</li> <li>* total horas trabajadas semanales: 11,1%.</li> <li>* total horas trabajadas formales e informales: 22,2%.</li> </ul>
Indicadores del componente 4: diálogo social	<p>El componente 4 tiene una ponderación de 20% en el índice global.</p> <p>Indicadores del componente 4 (y ponderaciones dentro del componente):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* densidad sindical: 50%.</li> <li>* trabajadores en conflictos: 50%.</li> </ul>

Esta como otras experiencias no hacen sino intentar, a partir de los sistemas estadísticos existentes, identificar datos relevantes, confiables, accesibles y comparables, en relación a la noción de TD. Sin embargo, existen vacíos de información que hacen compleja la tarea ya que los instrumentos que usualmente se utilizan para obtener datos del comportamiento laboral no están diseñados para recabar el conjunto complejo de ítem que se integran en la noción de *trabajo decente*.

No obstante, el desafío por dar cuenta de la situación de nuestros países en relación al grado de cumplimiento de cada dimensión del término, ha tenido como

a) Richard Anker, Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran and Joseph Ritter: "Measuring Decent Work with Statistical Indicators", Policy Integration Department, ILO, working paper no. 2, Geneva, October 2002. b) David Bescond, Anne Chataignier and Farhad Mehran: "Seven Indicators of Decent Work: An International Comparison", International Labour Review, 2003. c) Mario Velásquez Pinto: "Índice de desarrollo del trabajo decente: 1990-2000", Oficina Regional para América, Panorama Laboral, Lima, diciembre 2001. d) Mario Velásquez Pinto: "trabajo decente: Desarrollo de Nuevos Indicadores", Oficina Regional para América latina y el Caribe, OIT, resumen publicado con el título, "Nuevos indicadores para el índice de desarrollo del trabajo decente", Panorama Laboral, Lima, diciembre 2002. e) Jesper Venema, Miguel del Cid, y Enrique Bru: "Los Indicadores de trabajo decente para la subregión Centroamericana", borrador de septiembre 2003.

producto una serie de insumos condensados en importantes bases de datos cuyo objetivo es proveer de información para el cálculo del *trabajo decente*.<sup>5</sup>

Esta necesidad de generar instrumentos para monitorear la evolución del trabajo llevó también dentro de la OIT a los especialistas del proyecto ACTRAV, antes mencionado, a listar indicadores que a su entender dieran cuenta de los cambios en el mundo laboral. Para ello se convocó a trabajadores de los países intervinientes de América latina que pautaron, según los componentes identificados para el ITD diseñado en Costa Rica, los parámetros que consideraron pertinentes para identificar y cuantificar dimensiones de TD. En esta lista se señaló también a la educación y la formación como elementos constitutivos de la noción de TD.

Trabajo productivo	Tasa de economía informal.
	Distribución porcentual de niveles de educación.
	Índice de productividad laboral.
	Justamente remunerado.
	Porcentaje de ocupados ganando menos que el salario mínimo legal.
En condiciones de libertad	Índice de ingresos reales, del salario mínimo real y de la productividad laboral.
	Tasa de subempleo por insuficiencia de horas trabajadas.
	Tasa de subempleo por insuficiencia de ingresos respecto a la formación adquirida.
	Tasa de desempleo.
	Tasa de sindicalización.
	Trabajadores involucrados en huelgas y cierres (% del total asalariado).
	Porcentaje de ocupados amparados por un contrato colectivo.
	Promedio anual de horas no trabajadas por huelgas o cierres, por ocupados.
	Evolución de casos presentados ante el Comité de Libertad Sindical.
Evolución de los convenios sobre trabajo forzoso N° 29 y N° 205.	
En condiciones de equidad	Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de participación.
	Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de empleo.
	Brecha entre mujeres y hombres en los ingresos promedios.
	Brecha entre grupos vulnerables y el resto de la población en la tasa de empleo.
	Brecha entre grupos vulnerables y el resto de la población en la tasa de desempleo.

<sup>5</sup> **Bases de datos globales de la OIT con indicadores de TD.**

1. Normas laborales: Programa In Focus para Promover la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, "Brechas en los derechos básicos del trabajador", (publicación y base de datos, OIT Ginebra).

2. Empleo: Bureau of Statistics: LABORSTA, y Employment-TRENDS: Indicadores Claves del Mercado Laboral (bases de datos, OIT Ginebra).

3. Protección social: Programa InFocus/SES: Indicadores de seguridad social y económicos, y SOC/FAS: Costos de la seguridad social (bases de datos, OIT Ginebra).

4. Diálogo social: IFP/ Dialogue: Indicadores sobre afiliación sindical y cobertura colectiva (base de datos fase piloto, OIT Ginebra).

**Bases de datos y nuevas iniciativas en América latina y el Caribe de la OIT con indicadores de TD.**

1. Sistema de Información Laboral para América latina y el Caribe (LACLIS) con indicadores de trabajo decente (base de datos fase piloto, OIT SIAL-Panamá). Este proyecto está asociado con el proyecto-OIT a nivel subregional en el Caribe (CLMIL) y con el proyecto-OIT a nivel global (LMIL). Eventualmente será la fuente de todas las otras bases de datos y publicaciones de la región.

2. Indicadores de trabajo decente en América Central, base de datos (Oficina Subregional de la OIT en Costa Rica), <http://www.oit.or.cr/estad/td/>.

3. Indicadores de trabajo decente en México (proyecto en desarrollo, Oficina de Area-México) .

Condiciones de seguridad (condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional)	Promedio anual de casos de lesiones profesionales en ocupados.
	Promedio anual de días no trabajados por lesiones profesionales por ocupado.
	Promedio de inspecciones realizadas por ocupados.
	Distribución porcentual de las horas de trabajo.
En condiciones de seguridad (sistemas de seguridad social)	Porcentaje de gasto público del PIB en salud.
	Cobertura por seguridad social.
	Tasas de niños cubiertos por seguro de salud.
	Porcentaje de cotizaciones al seguro social.
	Porcentaje de la población adulta mayor que está pensionado.
En condiciones de seguridad (sistemas de seguridad social)	Promedio de dependiente por cotizante activo.
	Porcentaje de gasto público del PIB de educación.
	Distribución porcentual de años de escolaridad.
	Índice de pensiones promedios y del salario mínimo legal
	Tasa de desempleo de larga duración.
En condiciones de respeto a la dignidad humana	Porcentaje de desocupados de larga duración al respecto del total de desocupados
	Porcentaje de ocupados ganando menos que la CBA.
	Índice de ingresos reales, de pensiones reales y del valor real de la CBA.
	Tasa de trabajo de niños.
	Tasa de asistencia escolar de niños ocupados.
Aplicación de normas internacionales del trabajo	Empleo por rama de actividad de niños.
	Proporción de convenios ratificados.
	Proporción de convenios fundamentales ratificados por país.
	Índice del déficit de aplicación y cumplimiento de los convenios de la OIT.
Educación y formación	Años de escolaridad, alfabetismo y analfabetismo de la PEA.
	Tasa de aprobación de un curso de capacitación técnica.
	Programas de formación continua.
	Esfuerzos formativos en sectores o ramas dinámicas.

A su vez, el programa seleccionó bases de datos para el seguimiento de la información que se agruparon según su procedencia en organismos internacionales, gubernamentales, no gubernamentales, sindicales y otros<sup>6</sup>. Con estos datos se pone al trabajador en situación de contralor el nivel de respeto de sus derechos fundamentales en relación con el grado de cumplimiento de las normas internacionales.

Es evidente que la medición del déficit de *trabajo decente* implica un desafío para captar el desempeño de las relaciones laborales y un esfuerzo metódico para lograr que en la práctica se lleve a cabo de una manera eficaz. En ese sentido, a fines de 2003, se publicaron en un número monográfico de la Revista Internacional del Trabajo nuevas propuestas sobre diferentes metodologías de medición. La diversas visiones, aunque confluyen al único objetivo de determinar el déficit de dignidad del trabajo, muestran la complejidad que reviste definir correctamente las variables y operacionalizarlas.

En relación a ello, Dharam Ghai nos recuerda que estos indicadores deben servir para todo tipo de trabajo, es decir que deben comprender tanto a asalariados como a no asalariados, y además deben reunir los atributos de ser exactos y comparables para ser aplicados a países ricos, en vías de desarrollo o pobres. Su estudio permite avanzar en el conocimiento de la medida en que veintidós países, industrializados y en curso de industrialización, alcanzan los objetivos de *trabajo*

<sup>6</sup> La actual plataforma del Observatorio de ACTRAV permite acceder a dicha información y obtener datos de dos bases la QVILIS –base de datos de quejas por violación a la libertad sindical- y la CORENIT –base de datos del control regular de normas internacionales del trabajo-.

*decente*. Los componentes analizados son: igualdad entre sexos; empleo; protección social; diálogo social y resultados económicos.

Por su parte, Anker, Chernyshev, Egger, Mehran y Ritter, proponen una amplia familia de indicadores donde se incluyen todas las dimensiones que identifican a un trabajo como digno. Al mismo tiempo explican las limitaciones que encontraron para los ejercicios propuestos, tales como la dificultad de reunir información sobre algunas de las dimensiones del análisis, lo relativo del concepto decente para cada realidad, o bien la necesidad, por ser una categoría integral, de reunir indicadores de todas las facetas del TD y en qué medidas éstas se repiten entre trabajadores, empresas y países. Del mismo modo observan que los indicadores deben cumplir con las reglas ineludibles de ser reales y visibles, ya que esos atributos son tan importantes como la pertinencia conceptual.

Por otro lado, otros especialistas de la OIT, avanzaron en la búsqueda de armonizar indicadores para facilitar la comparación entre países y como resultado de ellos se pronunciaron por la necesidad de modificar las encuestas de población activa, en nuestro caso la Encuesta Permanente de Hogares, que es el instrumento que da cuenta de la relación que población establece con el mercado de trabajo. De ese modo se podría contar con una herramienta óptima de medición que brinde información de la realidad de cada país de acuerdo a los parámetros de esta nueva categoría de análisis.

A su vez, Bonnet, Figueiredo y Standig, apuntaron a establecer una familia de índices de trabajo decente a partir de otras fuentes de información en las que se obtienen datos de distintas facetas de seguridad. Para ello realizaron una Base de Datos Mundial de Seguridad Socioeconómica. La misma tiene cinco componentes, tres de **nivel macro** (agregado), uno de **nivel meso** (la empresa) y otro de **nivel micro** (el trabajador individual).

Este abordaje es el que reviste mayor complejidad pero a su vez tiene la ventaja de contemplar tanto la perspectiva del trabajador como del empleador en cada uno de los contextos en los que se aplicó el análisis.

<b>Nivel macro</b>	Base de datos primaria sobre seguridad socioeconómica. Se funda en la seguridad básica (leyes y política) y en siete clases de seguridades relativas a otras tantas circunstancias del trabajo: mercado laboral, estabilidad profesional y del empleo, seguridad en el trabajo, dispositivos contra la pérdida de ingresos, garantías de desarrollo de las calificaciones profesionales y de representación de los trabajadores.
	Base de datos secundarios sobre seguridad socioeconómica (de fuentes como OIT, EUROSTAT, OCDE, etc.).
	Base de datos sobre seguridad social donde se recopila información, fundamentalmente, de la Asociación Internacional de la Seguridad Social.
<b>Nivel meso</b>	Encuesta sobre Flexibilidad Laboral y Seguridad en la Empresa. En este relevamiento se capta información relativa a prácticas de seguridad de los trabajadores y el rendimiento en las empresas.
<b>Nivel micro</b>	Encuesta sobre Seguridad de las Personas. La ESP tiene diez secciones: características personales y familiares, seguridad básica (condiciones de vida, acceso a atención sanitaria, etc), las reglas de justicia social y las siete formas de seguridad relativas al trabajo donde queda excluida la seguridad del mercado laboral, dado que es una variable macroeconómica relativa a las circunstancias generales.

La metodología de construcción del índice de trabajo decente para cada uno de los niveles es mostrada como relativamente simple y, tal como sostienen los autores,

por detrás de este abordaje subyace la idea teórica de que la seguridad es la esencia del *trabajo decente*. A nuestro entender de todos los métodos propuestos este es la que abre una perspectiva más enriquecedora al considerar información de diferentes perspectivas, sin embargo, la posibilidad de su actualización periódica es en si su propio límite.

Todas estas contribuciones han abierto un camino rico en propuestas que tienen en común el intento de establecer un paradigma y un umbral de *trabajo decente*, para poder así expresar la relación de los hombres y las mujeres con el trabajo en el mundo actual. Si bien, el Estado de la cuestión nos remite exclusivamente a las investigaciones llevadas a cabo por expertos de la OIT, tal como lo muestra la secuencia presentada, la trascendencia de la noción *trabajo decente* en tanto categoría de análisis, objetivo, o bien como plataforma de políticas, es un desafío común que ha sido apropiado por los diversos actores sociales y en distintos campos de intervención.

### 5.1. Indicadores que miden el *trabajo decente* desde el puesto de trabajo

Desde una visión local, hemos intentado hacer un aporte en este sentido mediante el diseño de una metodología complementaria que a nivel micro propone captar el déficit de trabajo decente, tomando como unidad de análisis el puesto de trabajo (Lanari, M.E., 2005). El diseño de esta herramienta está pensado para dar cuenta las heterogeneidades del mundo del trabajo y para que complete las descripciones obtenidas de indicadores agregados -normas internacionales; empleo e ingresos; protección; diálogo social-, de modo tal que la visión del déficit de trabajo decente pueda explicar tanto generalidades como particularidades de las relaciones laborales.

La propuesta es sencilla y, aunque en fase experimental, plantea mediante la combinación de indicadores definidos como básicos y complementarios, un índice de medición que permite analizar la situación del mercado laboral tanto para asalariados como no asalariados. Al ser los puestos de trabajo los que brindan información sobre la calidad y cantidad de los mismos, se abre la posibilidad de indagar la situación laboral conforme con las variables usuales para este tipo de análisis como ser educación, género, rama de actividad o posición en el hogar, y de éste modo captar los distintos grados de déficit de *trabajo decente*.

Si se parte por reconocer los cambios que afectaron y transformaron en la última década las actividades laborales, tales como el aumento de la tasa de subocupación, de la informalidad y precariedad, es posible observar que la población ocupada se distribuyen entre una situación “ideal” o paradigma de TD y el umbral de TD. Es decir, habrá quienes tienen una ocupación productiva, justamente remunerada y que la ejercen en condiciones de libertad, equidad, seguridad, y respeto a la dignidad humana. Mientras que otros, aunque ocupados, no alcanzan a cumplir con todas o algunas de las condiciones dignas que se supone o aspira, debe tener la actividad que se realiza.

Para identificar los rangos de TD se dividió a los ocupados en asalariados y no asalariados ya que la aplicación de cualquier índice de TD debiera abarcar a todo el universo de ocupados. Seguidamente, se seleccionaron indicadores según un rango considerado acorde con nuestra realidad. Para el caso de los asalariados, se calificaron como “básicos” los indicadores referidos a registración y remuneraciones,

en tanto que se consideraron “complementarios”: duración de las jornadas, vacaciones, estabilidad y condiciones de seguridad e higiene. En el caso de los no asalariados (patrones y cuenta propia) los indicadores se construyeron respetando las características propias de la categoría.

INDICADORES PARA ASALARIADOS	
BASICOS	COMPLEMENTARIOS
<b>Registración:</b> se considera registrado al trabajador si tiene aportes jubilatorios.	<b>Jornada:</b> se define según la Ley N° 11.544, por la cual ésta debe ser menor o igual a 48 hs. semanales.
<b>Remuneración:</b> se refiere a la percepción de una remuneración digna, para la medición se utiliza el ingreso horario y se subdivide en dos indicadores:	<b>Vacaciones:</b> beneficio de licencia anual.
~ <b>remuneración absoluta:</b> surge de comparar el ingreso con un salario mínimo de subsistencia CBT * TDae (canasta básica total * tasa de dependencia promedio según adulto equivalente).	<b>Estabilidad:</b> la permanencia será un atributo a considerar sólo entre los no registrados, ya que existen trabajos temporarios que son registrados y no por ello dejan de ser decentes.
~ <b>remuneración relativa:</b> es aquella que evalúa si el ingreso percibido por el asalariado es similar al promedio de ingresos para igual calificación. Si el ingreso está por debajo de ese valor significa que el ocupado está muy por debajo de sus pares.	<b>Seguridad e higiene:</b> normas de efectivo cumplimiento de acuerdo a la legislación vigente.

INDICADORES PARA NO ASALARIADOS	
BASICOS	COMPLEMENTARIOS
<b>Registración:</b> se evalúa que el establecimiento (negocio) este inscripto aunque no se tiene en cuenta si cumple o no con los pagos prescriptos por ley, es decir si el negocio desarrolla una actividad “visible” para la sociedad cumpliendo con la legislación.	<b>Jornada:</b> si bien la jornada no debería ser evaluada porque las horas trabajadas en esta categoría son una decisión personal, se tiene en cuenta un criterio de “dignidad” según el cual, la jornada no debiera superar las 48 semanales.
<b>Remuneración:</b> ídem asalariados.	<b>Vacaciones:</b> se pondera la posibilidad de acceder a un descanso anual .
~ <b>remuneración absoluta:</b> ídem asalariados.	
~ <b>remuneración relativa:</b> en el caso de los cuenta propia se utiliza el mismo criterio que asalariados (grupos por calificación), en tanto que para patrones los grupos se definen según el tamaño del establecimiento.	<b>Seguridad e higiene:</b> si cumple con las elementales normas de seguridad e higiene.

Una vez definidos los parámetros se construyó un indicador final por el cual se establecen cinco rangos en la gradación de TD. A partir del cálculo del mismo, puede estimarse en la población bajo estudio el déficit de *trabajo decente*.

INDICADOR FINAL
<b>Rango 1:</b> Cumple con todos los indicadores <i>básicos</i> y todos los <i>complementarios</i> .
<b>Rango 2:</b> Cumple al menos con todos los indicadores <i>básicos</i> .
<b>Rango 3:</b> Cumple al menos con uno de los indicadores <i>básicos</i> .
<b>Rango 4:</b> No cumple con los indicadores <i>básicos</i> pero al menos con alguno de los <i>complementarios</i> .
<b>Rango 5:</b> No cumple con ningún indicador.

El ejercicio se realizó tratando de utilizar los datos pertinentes para medir *trabajo decente* que brinda la Encuesta Permanente de Hogares. Sin embargo, la EPH, tal como ya se ha sostenido, es insuficiente para obtener toda la información que se requiere ya que no informa sobre las condiciones en que se realiza la actividad, ni tampoco acerca de economía informal, lo cual sería superado con la inclusión de preguntas específicas.

## 6. Conclusiones para la Argentina

Resultan relevantes los esfuerzos que se realizan para dar cuenta de forma sistemática de la evolución del déficit de trabajo decente y el compromiso que en ese sentido están suscribiendo los países, ya que con ello se comienza a transitar la senda de la reconstrucción social.

En nuestro caso la inclusión del concepto de *trabajo decente* en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales, está prevista como propósito en los enunciados de la Ley 25.877, como así también en los objetivos del milenio suscriptos por la Argentina.

En la década del noventa, la trayectoria del mercado laboral de nuestro país es una evidencia de que el empleo no fue un objetivo. Por el contrario, la precariedad y la destrucción de puestos de trabajo son un síndrome de la última década, y la reconstrucción de esas heridas en la estructura social y productiva requiere de políticas de empleo sostenidas y orientadas por los criterios que enuncia la noción de *trabajo decente*.

Los réditos de cumplir con las normas internacionales del trabajo, con empleos dignos y bien remunerados; elegidos con libertad, con protección y donde el diálogo social sea la base de sustentación, no solo se reflejarán en el aumento de bienestar sino también en el fortalecimiento de las instituciones democráticas.

Para ello, es necesario consolidar un modelo de crecimiento donde el empleo sea un objetivo de política económica. En este sentido la coordinación y concertación social son el punto de partida para redefinir los instrumentos que actúen sobre la cantidad y calidad del empleo. Las acciones que en este sentido se emprendan deberán actuar tanto sobre la demanda como sobre la oferta de trabajo.

La consolidación de estrategias de este tipo, que implican la promoción de *trabajo decente*, se deberán asentar en consensos de corto, mediano y largo plazo, que operen a nivel del trabajo insuficiente, de la calidad de la mano de obra expresada en su formación para el trabajo, en la protección y en la seguridad de los trabajadores, en el achicamiento de brechas entre hombres y mujeres, en la erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzoso; en el nivel y distribución de los ingresos; y en la garantía de oportunidades que por derecho debe tener todo ser humano.

En esta dirección el monitoreo del mercado de trabajo en los términos que implica la noción de *trabajo decente* es la clave para alcanzar las metas de reducción de los déficit de calidad y cantidad de trabajo. Para lo cual, se hace necesario debatir acerca de cuáles son los instrumentos adecuados para llevar adelante en el país un programa de *trabajo decente*, empezando por reconocer que existen vacíos estadísticos que afectan la implementación de un seguimiento periódico y que el compromiso por mejorar los indicadores de TD, comprometen a trabajadores, empleadores y al conjunto de las instituciones del Estado.

A modo de síntesis, podemos concluir que el *trabajo decente* es más que un propósito ya que su existencia es cuantificable y caracteriza el desempeño de muchos mercados laborales en donde se respetan no sólo los derechos fundamentales del trabajo, sino también el derecho de las personas a ejercer efectivamente su condición de ciudadanos.

La seguridad de la población y la recuperación del sentido social del trabajo, no son términos excluyentes en un proceso como el actual donde la mundialización de los mercados condiciona las relaciones entre países, siempre y cuando ese contexto no se extienda sobre la base de la consagración de ganadores y perdedores. En ese sentido el *trabajo decente*, tiene réditos tanto para trabajadores como para empleadores, beneficios que apuntan a mejorar a la sociedad en su conjunto.

No obstante que la coyuntura histórica es diversa a la que planteo la cuestión social finisecular del siglo XIX, el respeto de los derechos sociales y de valores como equidad y dignidad, se reinstalan con igual o mayor fuerza ante la irracional voluntad de mostrar como irremediable la pobreza, el trabajo infantil, el desempleo, en síntesis el proceso de desafiliación que es sinónimo de desintegración. De allí que, nuevamente volviendo a la pregunta inicial ¿cómo surge la noción *trabajo decente*?, y ante la amplitud de respuestas, podemos en suma afirmar que es la expresión necesaria para desactivar la iniquidad y la pérdida de bienestar.

## 7. Bibliografía

Antúnez, R. (2003). ¿Cuál crisis de la sociedad del trabajo? En: ¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo. Herramienta, Buenos Aires.

Arpe (2001). Panamá: trabajo decente y políticas de empleo. Desafíos y propuestas para la nueva década. Borrador para discusión. Elaborado por el equipo técnico multidisciplinario de la OIT. San José de Costa Rica.

Barreto Ghione, H. (2003). Trabajo decente: particularidades de la construcción de un concepto jurídico a partir del lenguaje corriente. Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa. Boletín 151, CINTERFOR, Montevideo.

CINTERFOR/OIT (2001). Formación para el trabajo decente. Montevideo.

Coalición global por un trabajo digno: <http://utal.org/cidutal/estadisticas/11.htm>

De La Garza, E. (1999). ¿Fin del trabajo o trabajo sin fin?, Castillo, J. J., ed. El trabajo del futuro. Ed. Complutense, Madrid.

Egger, P. Y Sengenber, W. (2002). Problemas y políticas del trabajo decente. Boletín nº 153, CINTERFOR, Montevideo.

Ermida Uriarte, O. (2001). Trabajo decente y formación profesional. Boletín interno 151, CINTERFOR, Montevideo.

Espinoza, M. (2003). Trabajo decente y protección social. OIT, Santiago de Chile.

Ghai, D. (2002). Decent work: concepts, models and indicators. ILS, DP/139/2002 Suiza.

Ghai, D. (2005). Decent work: universality and diversity. ILS, DP/159/2005, Suiza.

Giddens, A. (2000). Un mundo desbocado. Taurus. Madrid.

- Godfrey, M. (2003). Employment dimensions of decent work: trade-offs and complementarities. ILS, DP/148/2003, Suiza.
- Gorz, A. (1980). Muerte y resurrección del sujeto histórico: la no clase de los proletarios postindustriales. En: Adiós al proletariado. Más allá del socialismo. Imago Mundi, Buenos Aires.
- Lanari, M.E. (2005) compiladora. Trabajo decente: diagnóstico y aportes para la medición del mercado laboral local. Mar del Plata 1996-2002. Ed. Suárez, Mar del Plata.
- Méda, D. (1995). El trabajo. Un valor en vías de extinción. Gedisa, Barcelona.
- Noguera, J.A. (2002) El concepto del trabajo y la teoría social crítica. Paper 68. Universidad de Barcelona.
- OIT (1999). Trabajo decente y protección para todos, prioridad de las Américas. Memoria del director regional a la 14ª reunión regional de los Estados miembros. Lima, Perú.
- OIT (2001). Índice de desarrollo de trabajo decente 1990-2000. En: Panorama Laboral, Perú.
- OIT, Oficina Regional para América latina (2002). Estimular el crecimiento con más trabajo decente: más y mejores empleo. Reflexiones para la discusión. Lima, Perú.
- Organización Internacional de Empleadores (2002). Trabajo decente. Cómo llevarlo a la práctica: el punto de vista de los empleadores. [www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org)
- Revista Internacional del Trabajo (2003), Vol. 122, nº 2. Número monográfico. La medición del trabajo decente. OIT, Ginebra.
- Rifkin, J. (1996). El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era. Paidós, Madrid.
- Sen, A. (1999). Alocución en la 87ª Reunión de la OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Somavía, J. (2000). Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global. Memoria del Director a la 89ª Conferencia Internacional del Trabajo. OIT, Ginebra.
- Somavía, J. (2002). Globalización y trabajo decente en las Américas. Informe en la XV Reunión regional americana. Lima.
- Stiglitz, J. (2002). El malestar en la globalización. Taurus, Madrid.
- Vega Ruiz, M. L. y Martínez, D. (2002). Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y justicia social. OIT, Ginebra.
- Waisgrais, S. (2001). Trabajo decente en América latina. En: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 7, nº 14, pp. 91-108.
- Weimberg, P. (2003). Emprendimiento juvenil: alternativa frente al desempleo. Documento CINTERFOR.

[www.oit.org.pe/proyectoactrav](http://www.oit.org.pe/proyectoactrav)

[http://www.oit.or.cr/estad/taller\\_mex/indic\\_ro.ppt](http://www.oit.or.cr/estad/taller_mex/indic_ro.ppt)

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

<http://training.itcilo.it/decentwork/staffconf2001/default.htm>

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/exrel/mdg/briefs/index.htm>

<http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/download/kilmooverview.pdf>