EXPLORA e

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN MULTIMEDIAL

200 AÑOS BICENTENARIO ARGENTINO

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Ministerio de Educación Presidencia de la Nación

OIT Organización Internacional del Trabajo

CIENCIAS SOCIALES | CONSTRUIR FUTURO CON TRABAJO DECENTE

TRABAJO DECENTE

Luis Felipe Noé, *Introducción a la esperanza*, 1973.
Colección Museo Nacional de Bellas Artes. Gentileza Luis Felipe Noé.

El trabajo en la Argentina de principios del siglo XXI | Un mundo en transformación | **¿Por qué trabajo decente?** | Evaluar las brechas para comprender la falta de trabajo decente | Genealogía y valor de un concepto | Un mismo ideal para realidades diferentes | La estructura teórica del concepto | **Derechos fundamentales asociados al trabajo decente** | La creación de empleo | La promoción de los derechos fundamentales del trabajo | Mejoramiento de los sistemas de protección social | El fortalecimiento del diálogo social | **Conclusiones**.

EL TRABAJO EN LA ARGENTINA DE PRINCIPIOS DEL SIGLO XXI

Hace no mucho tiempo, en marzo de 2006, el país se despertó con la noticia de que seis obreros textiles habían muerto en el incendio de un taller clandestino que funcionaba en plena Ciudad de Buenos Aires. En ese lugar, una quincena de familias vivía encerrada bajo llave trabajando hasta 18 horas diarias, con un descanso semanal mínimo y cobrando por cada prenda que hacían menos que el precio del boleto de un colectivo.

En la zona portuaria de Mar del Plata, cada medianoche, cientos de personas hacen cola delante de los portones de las compañías pesqueras, buscando un puesto como fileteadores para trabajar durante ese día. Esto significa una jornada de hasta dieciséis horas de labor, que comienza a las dos o tres de la mañana, aportando el propio equipo de trabajo (ropa, chuchillos, tablas) y por una remuneración que varía según los kilos fileteados y la calidad de los pescados traídos del mar por los barcos, pero que oscila en el orden de los $50 diarios. La posibilidad de no ser contratados, si la pesca de la jornada no ha sido buena, es altísima.

Muy cerca del microcentro porteño, empresas internacionales de primera línea han instalado sus servicios de atención telefónica, desde los que proveen de soporte operativo a los clientes de las compañías y venden sus servicios a los consumidores de todo el mundo. Son los *call centers*, donde decenas de jóvenes teleoperadores están sometidos a un trabajo de presión muy intensa y de elevada rotación, a costos bajísimos para las compañías.

Estudios privados estimaron que mientras en Santiago de Chile el costo por hora de un operador de *call center* era de 5,6 dólares y en México de 4,25 dólares, en Buenos Aires apenas llegaba a los 3 dólares, con valores todavía más bajos en Córdoba y Rosario, hacia donde estas empresas empiezan a migrar.

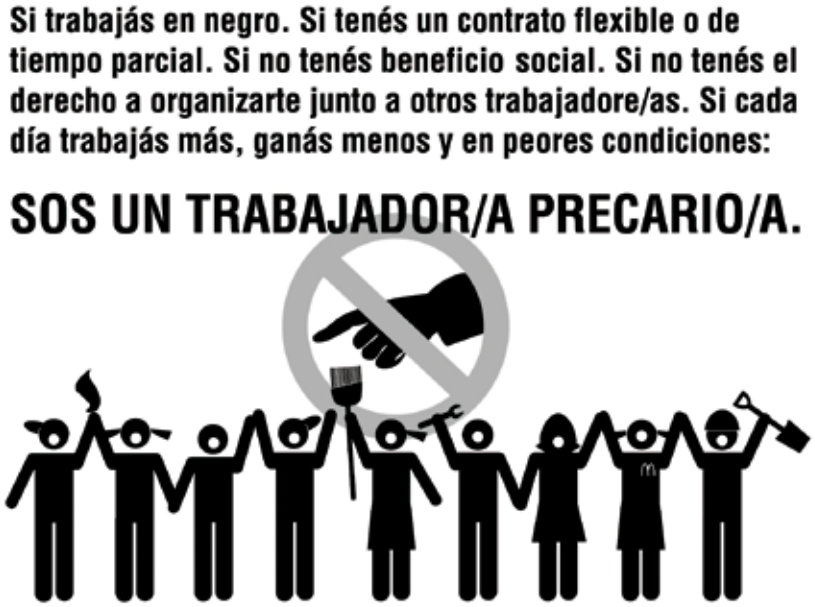
Durante los veranos, y en consonancia con los accidentes de ómnibus que se producen en las rutas, se sacan a relucir las condiciones de trabajo de alta exigencia y extenuación en que deben hacer su labor los choferes de larga, media y corta distancia. Y esto sucede todas las temporadas.

Antes de que se produjera el incendio del taller textil clandestino que mencionamos, los diarios reprodujeron el pedido que un empresario mendocino dedicado a la producción de frutas le hizo al gobernador de su provincia. Este le reclamó que no se adelantara el comienzo de las clases, porque en ese caso quedaría limitada en las plantaciones la presencia de mano de obra femenina –peor paga que la masculina–, porque las mujeres se verían obligadas a entrar en el ritmo escolar junto con sus hijos, dejando los campos.

También por esos días se publicó una noticia que decía que una profesora de educación física había iniciado una demanda judicial contra una institución deportiva en la cual había trabajado como profesora de básquet durante ocho años, porque el nuevo titular de la entidad la había despedido por considerar que su estatura era inferior a la "normal". La docente había presentado toda la certificación médica que probaba su aptitud psicofísica, sin lograr que la reincorporaran.

En todas estas situaciones, las geografías son diversas y son diferentes los sectores de la economía involucrados. Sin embargo, hay un denominador común que emparenta todos estos casos, y a muchos otros. Trabajos en condiciones precarias, en ambientes insalubres, sin protección y sin regulación, con exclusiones discriminatorias, señalan un déficit de trabajo decente. Es la precarización laboral: extensas jornadas de trabajo, en negro, por salarios variables y muchas veces por debajo de los mínimos legales, con discriminación, en condiciones sanitarias y de espacio de alto riesgo, que se traducen en un incremento de los accidentes de trabajo.

Estas situaciones no son hechos aislados, propios de alguna rama de la producción o de determinada zona geográfica. Por el contrario, se trata de un fenómeno creciente y general que se está dando con especial intensidad desde finales de los años ochenta: un modelo de economía que no requería demasiada mano de obra junto con elevados índices de desocupación –que se instalan al promediar los noventa– se consolidaron como la principal ventaja competitiva de las empresas. La incorporación de tecnología y la flexibilidad laboral han profundizado aun más el deterioro de las condiciones laborales.



"El trabajo precario nos ocupa." Señalética creada por el colectivo Iconoclasistas (http://iconoclasistas.com.ar).

¿QUÉ ES LA OIT?

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia que se ocupa de la problemática del empleo en las Naciones Unidas, promoviendo la formulación de normas internacionales de trabajo que fijen condiciones adecuadas en materia de cumplimiento de los derechos laborales. Los derechos laborales que tutela la OIT abarcan el amplio espectro de las cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo, siendo los fundamentales: libertad sindical y diálogo social, derecho de negociación colectiva, protección social, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, abolición del trabajo infantil.

La OIT fue creada al término de la Primera Guerra Mundial, en 1919 y formó parte de la Sociedad de las Naciones creada por el Tratado de Versalles. Luego de la Segunda Guerra Mundial, con la creación de las Naciones Unidas, se integró a esta organización en 1946. Es la única organización del sistema que cuenta con una estructura tripartita en sus órganos de administración y en su órgano deliberativo, la Conferencia Internacional del Trabajo. Ambos están integrados por representantes de los trabajadores, de los empleadores y de los gobiernos de los países miembros.

Los Estados miembros participan en la Conferencia Internacional del Trabajo que se reúne anualmente en Ginebra, Suiza, en el mes de junio. Cada estado está representado por dos delegados del gobierno, un delegado de los empleadores y uno de los trabajadores. Los delegados se presentan acompañados de consejeros técnicos. En general, encabeza la delegación el ministro de Trabajo u otro ministro encargado de las cuestiones laborales de cada país; hace uso de la palabra y expone las opiniones de su gobierno en el plenario. Los delegados de los empleadores y de los trabajadores pueden opinar y votar de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus organizaciones. En ocasiones, su voto difiere e incluso puede oponerse al de los representantes de sus gobiernos. La reunión anual tiene una función muy importante, ya que establece y adopta el texto de las normas internacionales del trabajo y es el ámbito donde se debaten cuestiones sociales y laborales de importancia para todo el mundo.

Todos los miembros de la OIT tienen el compromiso, que se deriva de su mera pertenencia a la organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe, los derechos fundamentales del trabajo. La OIT ha establecido un procedimiento de control de cumplimiento normativo para respaldar este compromiso.

© Organización Internacional del Trabajo

EL TRABAJO DE OIT EN EL MUNDO. 1 | Formación impartida por un experto de la OIT (Louis Carrière) en un taller de mecánica de Pillani (Bolivia, sin fecha). **2** | Curso de acondicionamiento del café dado por expertos de la OIT a los cuadros dirigentes y al personal de las cooperativas (Madagascar, 1962). **3** | Obrera de una fábrica de galvanoplastía utilizando un nuevo taladro eléctrico adquirido por recomendación de expertos de la OIT. El reemplazo de los taladros manuales por los taladros eléctricos significó el incremento considerable de la producción de la fábrica. El gobierno argentino con la asistencia del PNUD crea un centro de productividad (CPA) con la finalidad de proporcionar a las industrias argentinas un mayor número de cuadros y de especialistas en técnicas de mejoramiento de la productividad, supervisores y trabajadores calificados. La OIT se encargó de garantizar la dirección técnica del proyecto (Argentina, sin fecha).

© Jerónimo Rivero

LAS EMPRESAS RECUPERADAS. 1 | IMPA (Industrias Metalúrgicas y plásticas Argentinas) fue fundada en Almagro en el año 1961. **2** | En Diciembre del 2006, Manuel Neira S. A. (antiguo nombre), quebró y sus trabajadores tomaron el mando de la curtiembre, fundada en 1918. "Cuando cerró la fábrica quedó mucha gente en la calle y quedamos todos sin cobrar. El promedio de antigüedad era de 25 años. El dueño despareció. No hay noticias. A los socios sí se los puede ver por acá una vez cada tanto". **3** | En Copacinox, producción de artículos de cocina de acero inoxidable, trabajan solo 10 personas, algunas de ellas con más de 40 años de antigüedad.

UN MUNDO EN TRANSFORMACIÓN

Se ha producido un debilitamiento del Estado de bienestar y a la vez un fortalecimiento de los mercados en su rol de ámbito regulador de las relaciones sociales. Por otro lado, los cambios tecnológicos se han acelerado colaborando así para que el trabajo y el empleo sean hoy bienes muy escasos. En la mayoría de los países de la región, los gobiernos han intentado paliar los efectos de la reestructuración productiva con políticas compensatorias, como por ejemplo, los subsidios canalizados por medio de diversos planes sociales en nuestro país.

Entre los cambios sociales derivados de esta situación, se han vivido, y siguen viviéndose, grandes procesos de exclusión social y de precarización de las relaciones laborales, con un crecimiento significativo del desempleo y un desmantelamiento de los sistemas de protección social.

Estos efectos se han hecho sentir tanto en las economías más desarrolladas como en las menos, aunque en cada sitio con sus características locales. Ninguna región ha quedado indemne. La globalización y la "profecía del fin del trabajo" han desarticulado la idea de una sociedad salarial, en la cual precisamente el trabajo asalariado tiene un carácter central en las relaciones comunitarias. Esto ha conducido, en muchos sectores, a cierto deterioro de las condiciones en las que se lleva a cabo una actividad. Además, y tal vez como consecuencia, se ha traducido en una pérdida de significación de la categoría de "trabajo". Se ha perdido paulatinamente la idea de qué es lo que significa trabajar, de cuáles son las condiciones mínimas de trabajo, de cuáles son los derechos de quien trabaja.

Finalmente, el rol fundamental que tiene el trabajo en la vida de las personas, en tanto elemento capaz de valorizar el potencial humano de producir y de conocer se ha desdibujado paulatinamente. El trabajo tiene, o ha tenido hasta ahora para el hombre la función de rescatar el valor de obrar, de construir, de verse en un objeto (objetivarse), al agregar valor a un insumo o materia prima –tanto en sentido "material" como simbólico– con el esfuerzo y la idea que se concretan en lo producido. Esto tiene una clara dimensión ética, en tanto postula una capacidad, una potencialidad de las personas.

El derecho al trabajo es además uno de los aspectos sustantivos del derecho ciudadano. Existe el derecho a tener un trabajo que no menoscabe a la persona, que le permita alcanzar su sustento, favorecer su desarrollo personal y construir su identidad. La formación en y para el trabajo es formación de ciudadanos y ciudadanas. Por eso, cuando se habla de derechos laborales se habla de derechos humanos, que son todos aquellos derechos que permiten vivir mejor y con dignidad, conviviendo en sociedad. Para tener una idea de la magnitud del problema que enfrenta hoy el mundo: según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), hay en el planeta 160 millones de personas desempleadas y si a esto se le suman los subempleados, la cifra asciende a casi 1.000 millones de personas. De cada 100 personas en edad de trabajar, 16 no tienen empleo alguno, y otros 16 apenas alcanzan, con lo que trabajan, a superar el umbral mínimo de pobreza: 1 dólar por día por persona.

La OIT estima además que hay 250 millones de niños trabajando en todo el mundo y 9 millones de trabajadores forzados. En cuanto a la seguridad social, el 80% de los trabajadores no cuenta con una protección adecuada (OIT, 2001). Por día, como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, mueren 3.000 personas en todo el mundo.

En este contexto mundial, sin embargo, la Argentina –junto con algunos otros de la región–, y en consonancia con el obrar de la OIT, ha impulsado la decisión política de poner al trabajo en el centro de las políticas públicas para privilegiar la creación de trabajo digno y productivo frente a otras formas o manejos económicos propios de los años noventa, en los que "la mano invisible" del mercado parecía poder regir todas las relaciones económicas y sociales.

¿POR QUÉ TRABAJO DECENTE?

En este contexto sociohistórico crítico, de fuerte deterioro de las condiciones de trabajo, y de la idea misma del trabajo, emerge el concepto de *trabajo decente*. Fue abordado por primera vez en 1999 por el director de la OIT, Juan Somavía, cuando en su Memoria a la Conferencia Internacional del Trabajo señaló que:

"el trabajo decente *implica acceder al empleo en condiciones de libertad y de reconocimiento de los derechos básicos del trabajo. Estos derechos garantizan que no haya discriminación ni hostigamiento, que se reciba un ingreso que permita satisfacer las necesidades y responsabilidades básicas económicas, sociales y familiares, y que se logre un nivel de protección social para el trabajador, la trabajadora y los miembros de su familia. Estos derechos también incluyen el derecho de expresión y de participación laboral, directa o indirectamente a través de organizaciones representativas elegidas por los trabajadores y trabajadoras".*

Con el concepto de *trabajo decente* se reinstala, entonces, la idea de que el problema del trabajo no es solo un problema de cantidad, sino de calidad. Esto implica recuperar la dimensión social del trabajo, con el mismo sentido que tenía a principios del siglo XX. De hecho, cada una de las dimensiones del concepto (el *trabajo*, lo *decente*) es parte de los debates que dieron origen a la formación de la OIT, y llevan casi nueve décadas de discusión en el ámbito político.

EVALUAR LAS BRECHAS PARA COMPRENDER LA FALTA DE TRABAJO DECENTE

Ahora bien, para que cada Estado pueda formular intervenciones que aborden los problemas planteados en cada una de las áreas, se trata de identificar las brechas, lo que falta, lo que da cuenta de un déficit de *trabajo decente*. Es decir, la distancia que hay entre los parámetros de calidad y cantidad que propone el concepto de *trabajo decente*, y la situación del trabajo en los diferentes países en un momento determinado.

Para la OIT, la *brecha de empleo* es la falla principal del mundo contemporáneo. Las cifras mencionadas al comienzo de la nota dan una magnitud cabal del problema que se enfrenta. En su Informe sobre Empleo en el Mundo, de 2001, la organización calculó que se necesitarán 500 millones de nuevos empleos en los próximos diez años tan solo para absorber a los nuevos trabajadores, y de esa manera influir de algún modo sobre el desempleo. Sobre los déficits en lo que respecta a los *derechos del trabajo*, la OIT ha señalado que muchos de los problemas actuales podrían revertirse mediante una fuerte voluntad política para implementar acciones de prevención y erradicación de abusos. En ese sentido, mediante medidas legislativas y políticas apropiadas se pueden alcanzar progresos importantes.

El análisis de la brecha de protección social, enfrenta, además de la gravedad de la situación, la dificultad de que la información de que se dispone a nivel mundial es escasa, fragmentaria y difícil de compatibilizar.

Por último, la brecha del *diálogo social* refleja las deficiencias que existen tanto en materia de organización dentro de las instituciones como en las corporaciones. Son muy frecuentes los obstáculos a la representación y al diálogo.

Ahora bien, si el *trabajo decente* es un derecho humano, un derecho social que lleva implícito su déficit, queda por distinguir de qué manera se da cuenta de él. Esto es, cómo se lo mide, cuáles dimensiones 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.

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 déficits de calidad y cantidad del trabajo. Por lo cual, se hace necesario debatir acerca de cuáles son los instrumentos adecuados para llevar adelante un programa de *trabajo decente*.

GENEALOGÍA Y VALOR DE UN CONCEPTO

En realidad, el concepto que se presentó a fines de la década de los noventa como un hallazgo y a la vez un camino para revertir los impactos negativos de la globalización no era ni más ni menos que la revitalización, en un nuevo marco, de derechos ya reconocidos como fundacionales de la OIT. Derechos que también figuran en la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por las Naciones Unidas en 1948, que en su artículo 23 especifica que:

1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a protección contra el desempleo.
2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo.
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.

Además, la Constitución nacional argentina, en sus artículos 14, 14 bis y 16, establece y ampara los mismos derechos.

Se ha señalado que uno de los grandes aciertos de la elección del concepto de *trabajo decente* es su sentido universal, el carácter amplio de su definición, porque involucra tanto aspectos económicos como éticos. Desde el punto de vista semántico, el calificativo *decente* distingue al trabajo como algo digno, satisfactorio, suficiente en calidad y en cantidad.

Es una definición fuerte, si se piensa que en el mundo del empleo actual predominan las condiciones injustas, inapropiadas, precarias y exiguas.

EL TRABAJO EN EL MUNDO

1 | Centro de labores artesanales. Distrito de Hedong. China, 2007. **2** | Vendedores callejeros. Distrito de Podolsky. Moscú, 2006.
3 | Departamento de envíos de una imprenta. Siria, 1993.

En cualquier caso, el concepto de *trabajo decente* permite múltiples abordajes. La misma OIT –que ha presentado el concepto como una noción en la que se estructuran las ideas de trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, como un trabajo en el cual los derechos son respetados y en el que se cuenta con una remuneración acorde y protección social–, en elaboraciones posteriores ha hecho especial hincapié en aspectos que tienen que ver más con una idea de calidad. Esta definición viene en reemplazo de las de carácter productivo y bien remunerado.

Los diferentes puntos de vista están relacionados con otro de los aspectos salientes del *trabajo decente*, y es que se trata de un concepto en construcción, sometido al debate de todos los agentes que intervienen en el mundo del trabajo.

UN MISMO IDEAL PARA REALIDADES DIFERENTES

El Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL) hizo una primera elaboración de un paradigma de *trabajo decente*, con la intención de dotar al concepto de una estructura teórica. De esta manera, al relacionar distintas variables de los análisis laborales con el *trabajo decente*, podría identificarse con mayor exactitud su existencia o déficit. Es que, en tanto que herramienta que encarna la misión de la OIT de promover los derechos y la seguridad del trabajo, el *trabajo decente* debe ser un modelo aplicable a todas las sociedades. Sólo así cobrará sentido como aspiración universal. Sin embargo, según han señalado algunos investigadores, la política para alcanzar los objetivos que le dan sentido deben depender necesariamente en cada país y región, de sus circunstancias específicas: historia y tradiciones, nivel y distribución de recursos, estructura económica y social, etapas de desarrollo y otras situaciones específicas.

Se ha debatido sobre si son los países industrializados y consolidados democráticamente los únicos que están en condiciones de adoptar el paradigma de *trabajo decente*, o bien si el modelo es igualmente válido para los que están en vías de transición, y aún para los menos desarrollados. Desde ese punto de vista, el concepto de *trabajo decente* tal vez deba entenderse como un ideal que cobra sentidos diferentes de acuerdo con cada realidad. Relatividad y dinamismo son atributos del concepto, y se definen en relación a la situación de cada país.

También se ha destacado que los elementos que componen la noción de *trabajo decente* se refieren por una parte a oportunidades, remuneración y condiciones de trabajo, y por otro a las relaciones sociales de los trabajadores. Y que mientras los primeros componentes están en relación directa con políticas de empleo, los segundos tienen que ver con el grado de democratización de las sociedades. La idea de "decente" permite razonar acerca del modo en que las diferentes dimensiones se relacionan. Lo singular, lo novedoso del concepto, radica pues en que constituye un esfuerzo de visión en conjunto y de articulación de los distintos aspectos en un solo marco. Y no solo desde la visión del trabajador, sino también de la empresa y de la clase política, que advierte cómo la cuestión social pone en peligro la gobernabilidad y debilita el sistema democrático.

Por medio de un documento de la Organización Internacional de Empleadores, los empresarios se han pronunciado con respecto al concepto de *trabajo decente*,

© Organización Internacional del Trabajo

4 | Buscadores de oro. Venezuela, 1988. **5** | Hombres y mujeres trabajando en una sombrerería. Sucre, 1995.
6 | Agricultores fumigando la cosecha. Rwanda, 2007.

al que han criticado por entender que "no tiene techo", y porque dificulta los consensos sobre cómo alcanzar objetivos de creación de empleo decente.

Tanto sea un término que aún debe llenarse de contenido, como un término cuyos sentidos ya han sido enunciados pero nunca integrados, el concepto de *trabajo decente* se ha transformado en una herramienta de cambio con respecto a las tendencias deterministas.

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 instrumento que ordena diferentes ejes a nivel micro (las empresas) y a nivel macro (la economía, la sociedad).

En lo concreto, el logro de condiciones de *trabajo decente* supone el desarrollo de algunas acciones que han sido agrupadas por la OIT en función de cuatro objetivos estratégicos: la creación de empleo, la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, la protección social y el diálogo social. Abordaremos en detalle estos objetivos más adelante en este mismo documento.

LA ESTRUCTURA TEÓRICA DEL CONCEPTO

A partir del año 2001, y a raíz de un trabajo elaborado por el Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL), comenzó a estudiarse cuáles debían ser los indicadores que dieran cuenta del concepto. Inicialmente, se acordó que el empleo, los ingresos y la protección social debían ser los datos esenciales para crear un parámetro. Así, ese mismo año, la OIT dio a conocer su primer índice de desarrollo de *trabajo decente*, que se aplicó de forma preliminar en 15 países de América Latina. En 2002, con varios aportes nuevos se incorporaron otras cuatro dimensiones, consideradas estratégicas por la OIT. Se analizaron 19 países de la región de 1990 a 1995 y de 1996 a 2000. El estudio permitió constatar que en el lapso de tiempo considerado, la situación de América Latina había empeorado. Es decir, se había incrementado el déficit de *trabajo decente*.

Posteriormente, se redefinieron los indicadores de acuerdo con una distinción que señalaba que "*trabajo decente* es aquella actividad productiva, justamente remunerada, que se ejerce en libertad, en condiciones de equidad y seguridad y que respeta la dignidad humana". Con esta base, cada dimensión semántica del concepto se tradujo en una familia de indicadores.

Durante el año 2003, la oficina regional de la organización con sede en Lima, expuso en detalle el grupo de indicadores que conforman el índice de *trabajo decente*, por medio de cuatro componentes considerados estratégicos por los países miembros de la OIT: normas internacionales de trabajo, empleo e ingresos, protección social y diálogo social. Además, se propuso una ponderación de cada componente del índice y se establecieron los indicadores para cada uno de los casos.

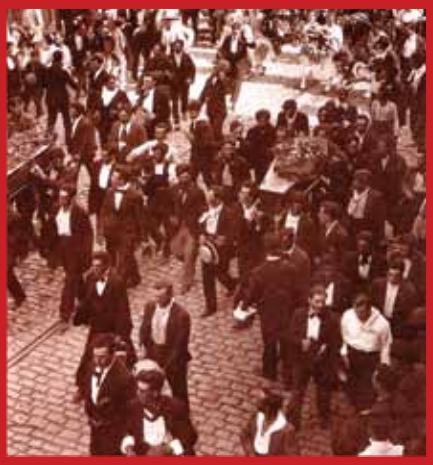
También se seleccionaron las bases de datos habilitadas para hacer los seguimientos, aunque aún se hace necesario avanzar en la búsqueda de la armonización de los indicadores, para facilitar la comparación entre los diferentes países. Si las encuestas de población activa se homologaran, se podría contar con una herramienta óptima de medición que brindaría información de la realidad de cada país de acuerdo a los parámetros de esta nueva categoría de análisis.

EL TRABAJO EN LA ARGENTINA A LO LARGO DEL SIGLO XX

1919

La Semana Trágica

A partir de una huelga en los talleres metalúrgicos Vasena, se sucedieron enfrentamientos entre obreros y tropas de línea.



Caras y Caretas. AGN

1921

La Patagonia Rebelde

Las dificultades económicas y las duras condiciones de la vida de los trabajadores de las estancias en la Patagonia desencadenaron un amplio movimiento huelguístico.

Tropas en Santa Cruz (1922/23).
AGN

Comisaría de San Julián, Santa Cruz (1922/23). La Policía y el Ejército custodian a peones, que habían sido tomados prisioneros.
AGN

1943-1955

El peronismo

Las medidas tomadas por el justicialismo en relación a los derechos del trabajador, el desarrollo de la industria nacional y la redistribución del ingreso repercutieron en una mayor actividad industrial y en mejoras en los índices de desocupación.

Evita visita la fábrica de muebles Nordiska, en Palermo (1946).
AGN

Afiche de época (*La Nación Argentina. Justa, libre y soberana*, Secretaría de Información de la Presidencia, Peuser, Buenos Aires, 1950).

1969

El Cordobazo

Luego de una época de movilizaciones estudiantiles y sindicales, se sucedieron en Rosario y Córdoba violentos enfrentamientos armados con la Policía. El Ejército debió intervenir para controlar la situación.

Lluvia de piedras en el centro de Córdoba (1969).
AGN

1930

La crisis económica

Luego de la crisis mundial de 1929, la desocupación aumentó y se desarrollaron nuevas formas de organización sindical.

Villa Desocupación (1930) (en la actualidad "Villa 31"). Desempleados acuden en busca de alimento.
AGN

1976

El fin de la sociedad salarial

A partir del golpe de Estado del 24 de marzo de 1976, la sociedad salarial nacida treinta años antes comienza a desmoronarse violenta y drásticamente.

Olla popular (1980).
AGN

LA BÚSQUEDA DE INDICADORES A NIVEL LOCAL

Desde una perspectiva local, algunos investigadores han trabajado sobre el desarrollo de una metodología complementaria que intenta detectar el déficit de *trabajo decente* por medio de la utilización de indicadores derivados del análisis del puesto de trabajo. Al ser los puestos de trabajo los que brindan información sobre su calidad y cantidad, se abre la posibilidad de indagar la situación laboral conforme a las variables usuales para este tipo de análisis, como ser educación, género, rama de actividad o posición en el hogar, para de este modo captar los distintos grados de déficit de *trabajo decente*. El diseño de esta herramienta está pensado para dar cuenta de las heterogeneidades del mundo del trabajo, completando las descripciones de indicadores agregados. Si se parte de reconocer los cambios que afectaron y transformaron en la última década las actividades laborales, se observa que la población ocupada se distribuye entre una situación de trabajo decente y una situación de *umbral* de trabajo decente.

Aunque en fase experimental, tiene el gran mérito de que permitirá estudiar la situación del mercado laboral tanto para asalariados como no asalariados. Para identificar los rangos de trabajo decente, se dividió a los ocupados en asalariados y no asalariados, ya que se entiende que la aplicación de cualquier índice de trabajo decente debe abarcar a todo el universo de ocupados. Después, se seleccionaron indicadores según un rango considerado acorde con la realidad local. Para el caso de los asalariados, se calificaron como "básicos" los indicadores referidos a registración y remuneraciones, mientras que se consideraron como "complementarios" la duración de las jornadas, las vacaciones, la estabilidad y condiciones de seguridad e higiene. En el caso de los no asalariados, los indicadores se construyeron respetando las características propias de la categoría.

Una vez definidos los parámetros para cada uno de los universos, se armó un indicador final por el cual se establecen cinco rangos en la gradación de *trabajo decente*. A partir de este cálculo, puede estimarse el déficit de *trabajo decente* en la población bajo estudio.

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

Fuente: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, 2006.

DERECHOS FUNDAMENTALES ASOCIADOS AL TRABAJO DECENTE

En 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que estableció que los derechos humanos vinculados con el trabajo son los siguientes: 1) Libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; 2) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; 3) Abolición efectiva del trabajo infantil, y 4) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Al año siguiente, cuando el director del organismo instaló el tema del *trabajo decente*, el nuevo concepto fue debatido por la Conferencia Internacional del Trabajo, que señaló que "la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un *trabajo decente* y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana". Así, el *trabajo decente* se convirtió en el punto convergencia de los cuatro objetivos estratégicos: la creación de empleo, la promoción de los derechos fundamentales del trabajo, el mejoramiento de los sistemas de protección social y el fortalecimiento del diálogo social.

1) LA CREACIÓN DE EMPLEO

La OIT reconoce que actualmente es necesario promover políticas públicas que favorezcan la creación de mayores oportunidades de empleo para todas y todos, y que intenten reducir la pobreza y la desigualdad. El empleo es el corazón mismo de la misión de la OIT. Sin un empleo productivo, resulta vano pretender alcanzar los objetivos de un nivel de vida digno, con desarrollo social y económico y con pleno desarrollo personal. El fomento del empleo exige equidad en el acceso a los puestos de trabajo y equidad en los ingresos.

2) LA PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

La Declaración de los Derechos Fundamentales entraña el compromiso de todos los Estados miembros de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos relativos a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en materia de empleo u ocupación. El cumplimiento de estos principios resulta obligatorio para todos los países miembros de la OIT.

El *trabajo forzoso* ocurre cuando el Estado, empresas o particulares exigen a una persona la realización de un trabajo bajo amenazas o sometimiento, mediante el ejercicio de violencia física, limitación de movimientos o encierro. Un ejemplo de esto es el del empleador que retiene los documentos de un trabajador, le prohíbe que salga y lo amenaza con castigos, o con no pagarle el sueldo en caso de desobediencia.

El trabajo en régimen de servidumbre por deudas es una forma de trabajo forzoso muy corriente en gran cantidad de países en desarrollo. A veces, comienza con un pobre campesino analfabeto que se compromete a trabajar para un intermediario o un terrateniente, durante un determinado período de tiempo para saldar una deuda. En ciertas oportunidades la obligación pasa de un miembro de la familia a otro, incluso a los niños, y de una generación a otra. El trabajo exigido rara vez se define o se limita en el tiempo, y suele ser manipulado de tal manera que nunca se llega a saldar la deuda. El trabajador pasa a depender del intermediario o terrateniente y trabaja en condiciones de esclavitud.

El tráfico de mano de obra siempre da lugar al trabajo forzoso. Uno de los métodos que los traficantes suelen utilizar para ponerse en posición de fuerza es confiscar los documentos de identidad de las personas que trasladan a efectos de conseguir empleo. En otros casos, les exigen anticipos o les dan préstamos por alojamiento y manutención, a raíz de lo cual esas personas quedan atrapadas en una situación de dependencia.

Dentro del objetivo de promocionar los derechos, la *abolición efectiva del trabajo infantil* es un punto crucial del programa de trabajo decente de cada país. Implica garantizar que cada niña o niño tenga la oportunidad de desarrollar plenamente su potencial físico y mental. Apunta a eliminar todo trabajo que ponga en peligro la educación y el desarrollo de los chicos. Además de gozar de los mismos derechos humanos que todas las demás personas, los niños cuentan con derechos específicos que los protegen en razón de su edad. Ninguna actividad realizada por un chico debe interferir en su escolaridad ni en su tiempo de juego y de descanso; tampoco debe afectar su salud física o psíquica, ni debe requerirle esfuerzos.

Para lograr la abolición efectiva del trabajo infantil, los gobiernos deberán fijar y aplicar una edad mínima, o edades mínimas en las que los niños pueden ser admitidos en algunos tipos de trabajo, y en ciertas condiciones. La edad mínima general de admisión al empleo no debería ser inferior a la edad en que se completa la enseñanza escolar obligatoria.

Las consecuencias del trabajo infantil son muy severas. En educación, los efectos más frecuentes son la dificultad para asistir a la escuela con regularidad, los bajos logros en el aprendizaje, el fracaso escolar y finalmente, el abandono. Se da una vinculación entre trabajo infantil, fracaso escolar y pobreza. Según las estadísticas, los niños que trabajan tienen dificultades para lograr un nivel educativo que les permita ocuparse a futuro en trabajos calificados y con ingresos dignos, lo que contribuye a perpetuar el círculo de la pobreza.

El impacto en la salud y calidad de vida de los chicos suele traducirse en fatiga, inestabilidad, cansancio, trastornos de sueño y conducta, lesiones, quemaduras, accidentes, sobrecarga física y mental. Asimismo, el trabajo les restringe la posibilidad de desarrollo a través del juego, que es una actividad central para su crecimiento físico y mental. Se ha establecido la necesidad de crear un listado de actividades en que los niños no puedan trabajar hasta los 18 años. En cuanto a la *discriminación laboral*, su

EL TRABAJO DECENTE POR PAÍS

El *trabajo decente* es un concepto que promueve metas en términos sociales. Esto significa que expresa una dimensión de lo que puede desearse en términos de contrato social. En este sentido, es una herramienta que ofrece parámetros muy claros para definir y ejecutar líneas políticas orientadas a superar brechas y déficits en las condiciones de trabajo.

En el caso de la Argentina, la inclusión del concepto de *trabajo decente* en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales, está prevista en los enunciados de la Ley nº 25.877 (Ley de Ordenamiento Laboral), como así también en los objetivos del milenio suscriptos por el país. El gobierno argentino y los representantes de los empleadores y de los trabajadores ya han manifestado su decisión de adherir y llevar a cabo un Programa de Trabajo Decente por País, que en su ejecución es promovido y apoyado técnica y materialmente por la OIT. Quedan establecidos en el programa una serie de objetivos de carácter cuantitativo, con plazos definidos, que los adherentes están comprometidos a alcanzar. En este sentido, para que en el país puede hablarse de un mercado laboral que evoluciona en pos del *trabajo decente*, antes del año 2015 el gobierno, los trabajadores y los empleadores tienen que haber logrado las siguientes metas: 1) Reducir el desempleo a una tasa inferior al 10%, 2) Reducir la tasa de empleo no registrado a menos del 30%, 3) Extender la cobertura de protección social hasta alcanzar al 60% de la población, 4) Disminuir la proporción de trabajadores que perciben un salario por debajo de la canasta básica a menos del 30%, y 5) Erradicar el trabajo infantil.

Para alcanzar estos objetivos, el programa, que está en marcha desde agosto de 2008, impulsa la implementación y el desarrollo de una serie de líneas de trabajo, cuyos ejes prioritarios son los siguientes: 1) Articular la política laboral nacional con las políticas que impactan sobre la cantidad y calidad del empleo, 2) Mejorar las condiciones de empleo y empleabilidad, con énfasis en la promoción del empleo decente para la juventud y el desarrollo económico local, 3) Contribuir a la prevención y erradicación del trabajo infantil, 4) Ampliar la cobertura de la protección social; 5) Fortalecer el diálogo social efectivo para que las partes promuevan las dimensiones del *trabajo decente* en las políticas sociolaborales, y 6) Contribuir a la reducción de la economía informal y del empleo no registrado.

Diversas modalidades de trabajo infantil (Argentina).
© Organización Internacional del Trabajo Argentina / Lucio Boschi

definición hace hincapié tanto en el empleo como en la ocupación. Esto significa que se brinda protección contra la discriminación no solo a los empleados, sino también a otros colectivos de trabajo, como pueden ser los trabajadores por cuenta propia, y no solo a aquellos que trabajan, sino también a quienes pretenden acceder al empleo o se vean impedidos de seguir en él por algunas de las causas enunciadas en las normas internacionales del trabajo vinculadas a la materia. Numerosos colectivos son objeto de discriminación. Las mujeres son el mayor colectivo víctima de la discriminación: a pesar de las recientes mejoras en las oportunidades de empleo, la apertura de nuevas perspectivas de carrera y los progresos en el ámbito educativo, las mujeres siguen siendo víctimas de una discriminación generalizada que afecta sus posibilidades de acceso y permanencia en trabajos de calidad.

Esta discriminación se expresa en los obstáculos que deben enfrentar para acceder a trabajos históricamente ocupados por varones, para recibir igual salario que los varones por igual trabajo, para ascender en la carrera profesional, para ocupar puestos jerárquicos en el trabajo, entre otros. Esto no es privativo de las mujeres, sino de otros grupos sociales. La discriminación se sustenta en normas culturales y estereotipos sociales. En la mayoría de las sociedades, se espera que sean las mujeres, más que los hombres, quienes asuman el trabajo de crianza de los hijos y cuidado de otros familiares dependientes. Está muy exten-

EL TRABAJO EN LA ARGENTINA: PROTESTAS Y RECLAMOS

En la actualidad nacional, las agrupaciones políticas sindicales y estudiantiles han generado mecanismos de protesta innovadores y originales en busca de atención de los medios de comunicación y respuesta del gobierno.

Los grupos piqueteros "duros" marchan a Plaza de Mayo, tras desistir de cortar el Puente Pueyrredón, al cumplirse un nuevo mes de los asesinatos de Kosteki y Santillán. Buenos Aires, 26 de agosto de 2005.

Raúl Ferrari / Télam

Protesta del gremio de tintoreros tradicionales japoneses contra el uso de productos tóxicos (Buenos Aires, 2009).

© Ricardo Watson / http://bocio.blogspot.com

Protesta contra el trabajo *en negro*, mecanismo de contratación laboral de las últimas década.

Indymedia Argentina / http://argentina.indymedia.org

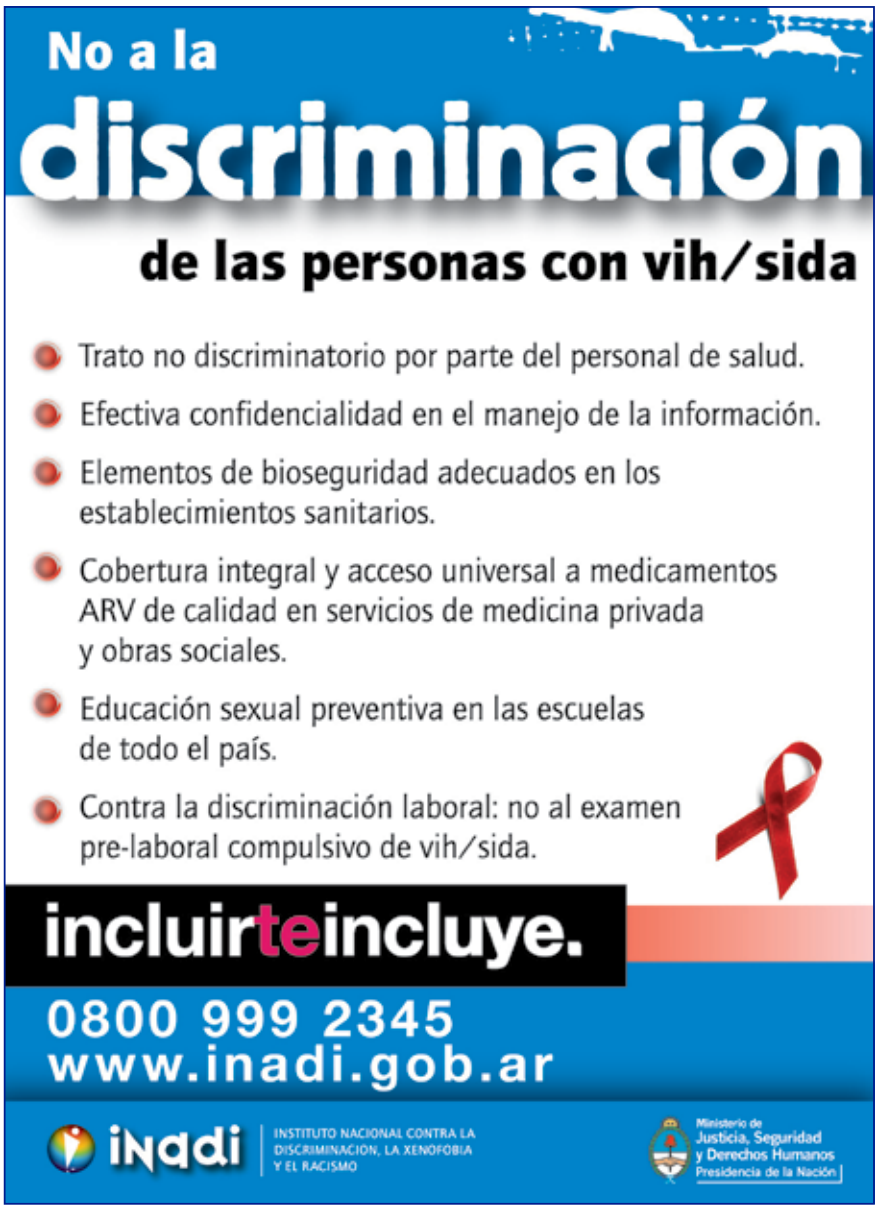
Estudiantes simulan un accidente de trabajo en reclamo por la falta de seguridad en las obras en construcción.

Indymedia Argentina / http://argentina.indymedia.org

La Carpa Blanca Docente, montada entre 1997 y 1999 frente al Congreso de la Nación, fue el centro de protesta del sector docente. Allí, profesores y maestros ayunaron en reclamo de la precaria situación de la educación pública de esos años.

Télam

INADI



Campaña contra la discriminación laboral de las personas con VIH/Sida, 2007.

dida la creencia de que el ingreso de las mujeres es un "complemento" del salario de los varones, y que por lo tanto pueden ganar menos.

Otras formas de discriminación muy extendidas se basan en motivos de etnia o de raza. También las personas con VIH/Sida constituyen uno de los colectivos más expuestos a la discriminación. El temor, la ignorancia y los prejuicios que rodean a la enfermedad, así como la falta de información sobre su prevención y la transmisión del virus, constituyen algunas de las razones de la discriminación en el trabajo.

Otro de los grupos que suele ser víctima de discriminación laboral es el de las personas con discapacidad. Se calcula que, en muchos países en desarrollo, la tasa de desempleo de las personas con discapacidad alcanza el 80% (OIT, 2001). La discriminación por razón de edad afecta a ambos extremos del espectro etáreo.

Muchas personas son objeto de "discriminación múltiple". Los pueblos indígenas y tribales, por ejemplo, son los más pobres de entre los pobres, y las mujeres pertenecientes a esos colectivos se ven aún más afectadas. También existen nuevas manifestaciones de la discriminación, como por ejemplo el sobrepeso o el hecho de ser fumador.

3) MEJORAMIENTO DE LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

El *sistema de protección social*, si bien difiere de un país a otro, debe procurar que todos y todas tengan derecho a la seguridad económica básica (seguro de desempleo, seguro de salud, de vejez, invalidez y muerte, prestaciones familiares por accidentes o enfermedades), para que puedan desarrollar sus potencialidades en el trabajo, en el seno de su familia y en la sociedad en general. También un trabajo se considera seguro cuando se desarrolla en condiciones que no afecten la salud y la seguridad del trabajador.

No es suficiente alcanzar el desarrollo económico. Cada país debe establecer mediante el diálogo un sistema de protección social que atienda las necesidades de todos, especialmente de las mujeres que trabajan en las economías no estructuradas y también de los excluidos. El asunto principal en materia de protección social en la empresa es la seguridad y la salud en el trabajo.

4) EL FORTALECIMIENTO DEL DIÁLOGO SOCIAL

Se considera que el diálogo social permite y alienta la participación de distintos actores apostando al cumplimiento de los objetivos estratégicos. El diálogo social es considerado en sus múltiples formas y niveles de puesta en práctica, desde la cooperación y las consultas tripartitas hasta la negociación colectiva dentro de la empresa. La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva son condiciones para que el diálogo social sea efectivo. Así, es un medio para lograr el *trabajo decente* y productivo y como un fin en sí mismo. Significa oportunidad y expectativa, ya que su principal aporte es la posibilidad de encontrar respuestas a los problemas y soluciones acordadas, por medio de las cuales se logran los equilibrios sostenibles.

Si bien en sus orígenes las reivindicaciones se han centrado esencialmente en las necesidades de los trabajadores asalariados, la mayoría de ellos de sexo masculino y en empresas del sector estructurado, actualmente el diálogo social ha incorporado otras voces como las de los movimientos de desocupados, organizaciones barriales, entre otras. Se focalizan en quienes trabajan al margen del mercado de trabajo estructurado, es decir, en los asalariados no reglamentados y los trabajadores por cuenta propia y a domicilio.

EL CINE HABLA DEL TRABAJO

Juan Bialet Massé fue un médico, abogado, ingeniero agrónomo y empresario español que, a instancias del gobierno de Julio Argentino Roca, recorrió 14 provincias y realizó, a comienzo del siglo XX, un informe sobre el Estado de las clases obreras argentinas, que resultó lapidario y se transformó en referencia del derecho laboral.
Escribió, por ejemplo: "en los establecimientos que tienen una maquinaria vieja se hace un abuso o mejor, se comete un crimen, que no puedo silenciar. La carga de la carne se hace por medio de un ascensor en plano inclinado y como no tiene bordes que la mantengan, sobresale al llegar a la cumbre. Para ponerla dentro se colocan tres niños a cada lado. Recuerdo haberlos visto, chiquilines de diez a doce años y algunos de ocho años, y me dicen que es ahora como antes. Estos niños, al menor descuido, caen y se rompen las extremidades o se mueren: lo mismo da. Ahora se les hace el beneficio de prohibirles el poncho, a causa de numerosas desgracias; mas como el trabajo es en el invierno crudo, la bronconeumonía da cuenta de muchos; pero esta cuenta se salda en el hospital, si una curandera no se encarga de acelerar el viaje del chiquillo al otro mundo. Aún se les conserva 12 horas de trabajo y se les pagan de 6 a 12 pesos al mes, con ración".
Cien años más tarde, el director Sergio Iglesias decidió hacer un documental repitiendo el mismo recorrido de Bialet Massé, comparando la situación de entonces con la actual. *Bialet Massé, un siglo después*, de 2006, es el título del film en que Iglesias registró esas experiencias.
La de Iglesias es una de las varias películas realizadas durante los últimos años, algunas de ellas argentinas, que indagan en las condiciones históricas del mundo del trabajo.
La Patagonia rebelde (1974), de Héctor Olivera, recrea la represión desatada en 1921, en la Patagonia, cuando terratenientes ingleses presionaron al gobierno para que enviara tropas contra los trabajadores rurales que estaban en huelga pidiendo mejores condiciones de labor. El conflicto se saldó con una masacre de huelguistas.
Mundo grúa (1999), de Pablo Trapero, cuenta la historia de un operador de grúas de construcción de 50 años, Rulo, que alguna vez integró un exitoso grupo de rock y ahora debe pasar por diferentes pruebas para obtener un trabajo. *El método* (2005), de Marcelo Piñeyro. La película describe las pruebas psicológicas a que son sometidos siete aspirantes a un alto puesto ejecutivo. Poco a poco se van eliminado entre sí, en un proceso que se convierte en una verdadera lucha por la "supervivencia", una suerte de espejo de la situación laboral contemporánea.
Entre las extranjeras se destacan *Recursos humanos* (1999), de Laurent Cantet. Un joven vuelve a la casa familiar para realizar una pasantía en el departamento de Recursos humanos de la fábrica en que su padre trabaja como obrero. El joven trabaja en un sistema de consulta a los trabajadores para implementar un régimen de racionalización de las horas de trabajo. Pero entonces se entera de que además habrá despidos, y de que uno de los despedidos será su padre.
Riff Raff (1990), de Ken Loach. Narra la vida cotidiana de un grupo trabajadores de la construcción en Londres, bajo el gobierno de Margaret Thatcher. Construyen lujosas viviendas donde antes existía un hospital y viven como "ocupas" en edificios abandonados.
Lunes al sol (2002), de Fernando León de Aranoa. La acción trascurre en una ciudad costera del norte de España, dividida por una ría de aguas verdes y oleaginosas. Muchos hombres y mujeres dejaron atrás el campo o el mar para ir a trabajar a las fábricas, a las refinerías, al astillero. Pero pronto llegará la reconversión industrial.
En su clásico *Tiempos modernos*, de 1936, Charles Chaplin, describió la vida de un obrero del acero a principio del siglo XX. Extenuado por el frenético ritmo de su trabajo, acaba perdiendo la razón. Después de pasar un tiempo en el hospital recuperándose, es encarcelado por participar en una manifestación, donde estaba por casualidad. En la cárcel, sin pretenderlo, ayuda a controlar un motín y gana su libertad. Una vez afuera, reemprende la lucha por la supervivencia.

Fotograma de *Riff Raff* de Ken Loach (Reino Unido, 1990).

Fotograma de *Mundo grúa* de Pablo Trapero (Argentina, 1999).

CONCLUSIONES

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, deberían reflejar un aumento del bienestar de los trabajadores, pero también el fortalecimiento de las instituciones democráticas.

Para eso 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 se emprendan en este sentido deberán actuar tanto sobre la demanda como sobre la oferta de trabajo.

La consolidación de estrategias que implican la promoción de trabajo decente deberán asentarse en consensos de corto, mediano y largo plazo, que operen a nivel de tal 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 el 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 lograrlo, se hace necesario debatir acerca de cuáles son los instrumentos adecuados para llevar adelante en el país un programa de trabajo decente, lo que incluye el desarrollo de herramientas estadísticas cada vez más precisas y compatibles a nivel regional que permitan la implementación de un seguimiento periódico.

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 solo los derechos fundamentales del trabajo, sino también el derecho de las personas a ejercer efectivamente su condición de ciudadanos.

Fotograma de *Tiempos modernos* de Charles Chaplin (EE.UU., 1936).

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.

Pese a que la coyuntura histórica es diferente de la 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. De allí que, volviendo a la pregunta inicial, *¿cómo surge la noción de trabajo decente*?, se pueda afirmar que la de *trabajo decente* es la expresión necesaria para desactivar la inequidad laboral y la pérdida de bienestar. La mencionada mundialización del comercio internacional, exige –hoy más que nunca– una plena relación entre la labor de la Organización Mundial del Comercio (OMC) y la acción de la OIT, dado que no es admisible que algunos Estados sigan utilizando el trabajo indecente como modo de sustentar la competitividad de sus economías. Una estrategia posible es la inclusión de la cláusula social en los términos del intercambio internacional. ■

© Jerónimo Rivero

Trabajadora de Copacinox, fábrica recuperada de artículos de cocina en acero inoxidable (Lanús, provincia de Buenos Aires).

BIBLIOGRAFÍA

MTESS-OIT (2005). *Construir futuro con trabajo decente. Manual de formación para docentes*, Buenos Aires.

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.

OIT (2001). *Informe OIT sobre Empleo en el Mundo*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

OIT (2001). *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Informe III (1A), 89ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

OIT (2001). Índice de desarrollo de trabajo decente 1990-2000, en *Panorama Laboral*, Lima.

OIT-Oficina Regional para América Latina (2002). *Estimular el crecimiento con más trabajo decente: más y mejores empleo. Reflexiones para la discusión*, Lima.

OIT (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Somavía, J. (2000). *Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global*. Memoria del Director a la 89ª Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Somavía, J. (2002). *Globalización y trabajo decente en las Américas*. Informe en la XV reunión regional americana, Lima.

Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (2006). *Trabajo decente: significados y alcances del concepto*, Buenos Aires: MTESS.

SITIOS WEB

http://www.oit.org.ar / http://www.ilo.org / http://www.trabajo.gov.ar

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Carlos Alfonso Tomada

Secretario de Empleo
Enrique Deibe

Subsecretario de Políticas de Empleo y Formación Profesional
Matías Barroetaveña

Directora Nacional de Orientación y Formación Profesional
Susana Barasatian

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Ministro de Educación
Alberto Estanislao Sileoni

Secretaria de Educación
María Inés Abrile de Vollmer

Subsecretaria de Equidad y Calidad Educativa
Mara Brawer

Directora Nacional de Gestión Educativa
Marisa Díaz de Tapia

INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA

Directora Ejecutiva
María Rosa Almandoz

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN DOCENTE

Directora Ejecutiva
Graciela Lombardi

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Director de la Oficina de la OIT en Argentina
Javier Gonzalez-Olaechea Franco

CONSTRUIR FUTURO CON TRABAJO DECENTE

Programa Explora de Capacitación Docente

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional

Coordinadora de Formación con Equidad para el Trabajo Decente
Estela Barba

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Dirección Nacional de Gestión Educativa

Coordinadora de Áreas Curriculares
Cecilia Cresta

Director de Capacitación Docente
Carlos Ruiz

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
Gustavo Ponce

Colaboradores de proyecto
Trabajo decente
Claudia Berra, Estela Barba

Revisión pedagógica
Mabel Scaltritti

Edición, documentación y diseño
Verbadicendi | desarrollos editoriales