

## UN CONCEPTO EXPLICATIVO DE LA REALIDAD LABORAL: TRABAJO DECENTE

**Teresita Alicia Izura<sup>1</sup>**

**Bárbara Montesino**

**Resumen.** Este artículo responde a la necesidad de reflexionar de manera crítica sobre el surgimiento y relevancia de un concepto enmarcado en la problemática del Mercado de Trabajo. Teniendo en cuenta que existe una vinculación entre la formación y la inserción laboral, se ha tomado el concepto de trabajo decente para visualizar desde una perspectiva teórica explicativa el alcance del mismo y su referencia empírica. Este concepto contiene una fuerte carga condicionada por aspectos tales como el papel del Estado, el modelo económico y el tipo de sociedad.

**Palabras Clave:** Mercado de Trabajo, Trabajo Decente, Estado y Sociedad.

## AN EXPLANATORY CONCEPT OF THE LABOR REALITY: DECENT WORK

**Abstract.** This article responds to the need to reflect critically on the emergence and relevance of a concept embodied in the problems of the Labour Market. Given that there is a link between training and job placement, has taken the concept of decent work for display from a theoretical perspective explaining the scope thereof, and the empirical reference. It contains a heavy burden conditioned by aspects such as the role of the state, the economic model and the type of society.

**Keywords:** Labour Market, Decent Work, State and Society.

## UM CONCEITO EXPLANATÓRIO DA REALIDADE LABOR: TRABALHO DECENTE

**Resumo.** Este artigo responde à necessidade de reflectir criticamente sobre a emergência e relevância de um conceito consagrado nos problemas do mercado de trabalho. Dado que existe uma ligação entre a formação ea colocação profissional, tomou o conceito de trabalho decente para mostrar a partir de uma perspectiva teórica que explica o seu alcance, bem como a referência empírica. Embora contenha um fardo pesado condicionados por aspectos como o papel do Estado, o modelo econômico e do tipo de sociedade.

---

<sup>1</sup> Datos de las autoras al final del artículo.

**Palavras-chave:** Mercado de Trabalho, Trabalho Decente, Estado e Sociedade.

## **INTRODUCCIÓN**

Al hablar de trabajo, se hace referencia a un término que ha sido objeto de distintas consideraciones, y que ha evolucionado en su modalidad y relevancia a lo largo de la historia.

Un breve recorrido histórico por las distintas etapas sobre las que ha transitado la sociedad humana, permite aprender las particularidades que caracterizaban a la actividad laboral, considerando modelo de sociedades desde las precapitalistas o denominadas también primitivas, hasta llegar a la sociedad industrial o capitalista, donde se evidencian modelos alternativos de organización de la producción del trabajo.

La historia aporta que el mundo laboral está ligado a los vaivenes que experimentan los modelos sociales y en el marco de éstas los modelos de Estado preponderantes en cada momento histórico, que resulta determinante en relación al tipo de relaciones laborales que se establecían y aporta elementos claves para caracterizarlas tanto, en el contexto del Estado de Bienestar, como por el denominado por los diversos teóricos consultados, bajo el término de Estado Neoliberal.

Es posible advertir que, el pasaje del Estado de Bienestar al modelo Neoliberal, implicó la demanda de un trabajo cualitativamente diferente.

Ante la presencia de rigideces, la perspectiva neoliberal, instauró un proceso basado básicamente en la apertura económica y la flexibilización laboral, que según los diversos autores, repercutió de manera desfavorable, acrecentando los niveles de pobreza, acentuando la exclusión social y la precarización laboral, como así también, provocando la pérdida de las conquistas laborales, que con tanto esfuerzo habían logrado los trabajadores del siglo pasado.

Junto a este modelo, se instaura en el mundo entero, un proceso de Globalización que viene de la mano de la Revolución Tecnológica, lo que provoca una nueva conformación de la sociedad, denominada a partir de este momento, como la Nueva Sociedad de la Información y del Conocimiento.

La nueva era de la información viene a exigir tanto al sector empresario como al de los trabajadores, una permanente actualización y formación, que contribuyan a las nuevas y cambiantes exigencias, de la sociedad actual.

En este contexto se sitúa el concepto de trabajo decente que viene a expresar las distintas demandas dentro del mercado laboral presente.

## MÉTODO

Esta investigación es básicamente, de tipo teórica son categorías teóricas las que se profundizan desde las perspectivas aportadas por especialistas en el tema.

No obstante, los aspectos metodológicos del trabajo pueden definirse como un estudio de tipo explicativo, donde lo que se intenta es dar cuenta del concepto central y además establecer los posibles indicadores que permitan describirlo empíricamente, a través de sus correspondientes categorías. En otras palabras, los procedimientos teóricos apuntan a visualizar cómo el concepto, con posterioridad a la aplicación de un coherente sistema de operacionalización, puede ser advertido en la realidad social observable.

La hipótesis que se ha formulado en el marco de este estudio es la siguiente: las perspectivas económicas, sociales y políticas, que conceptualizan al Trabajo Decente, se apoyan en concepciones preexistentes, vinculadas al trabajo, y no sobre resultados empíricos concretos.

## ASPECTOS TEÓRICOS

### **Trabajo Decente: Contexto y Antecedentes del Concepto de Trabajo Decente.**

Para algunos autores, el concepto de trabajo decente resulta novedoso y aplicable a la situación actual del mercado laboral. Existe una traducción demasiado literal y poco apropiada del término “*decent work*”; ya que en español, según especialistas de la lengua, la denominación correcta sería trabajo digno. Sin embargo, este último, es encontrado con mayor frecuencia en discursos de dirigentes que se adhieren a creencias religiosas.

Por su parte, Izura (2010) indica que si bien el debate sobre la extensión del término ha llevado a indagar el significado de la palabra en diferentes idiomas, las acepciones del vocablo, no dejan dudas que lo decente, alude a lo digno, lo satisfactorio, y se contraponen a este concepto, lo injusto, lo inapropiado. Por lo tanto, sostiene que tener un trabajo decente, es tener una ocupación que teniendo en cuenta sus resultados y las condiciones en que se realiza produce una determinada satisfacción a quien lo desempeña.

Desde una perspectiva histórica, el trabajo decente puede leerse y traducirse en los propósitos y construcciones que la OIT ha venido planteando y renovando desde su fundación. Los elementos centrales que hoy definen el concepto han sido abordados por esta institución en diferentes momentos.

La búsqueda de antecedentes del este término, remonta al preámbulo de la constitución de la OIT, en el cual dicha institución reconoce que existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para un gran número de personas.

Es importante conocer que la OIT, es un organismo que se constituye en 1919, por medio de la Conferencia de Paz, que se llevó a cabo ese mismo año. La constitución

de este organismo, viene a formar parte del Tratado de Versalles que puso fin a la primera Guerra Mundial, y es la respuesta orgánica frente a la cuestión social de esa época (Lanari, 2008).

A inicios del siglo XX, el texto constitucional de la OIT, proclamaba que para lograr un progreso de manera constante, era necesario y esencial apuntar a la libertad de expresión y de asociación; entendía a la pobreza como un peligro para la prosperidad de los seres humanos; y llamaba a un esfuerzo internacional continuo, incluyendo tanto a representantes de trabajadores y empleadores, como también a representantes de los gobiernos, a fin de promover el bienestar común mediante una discusión libre y concertada y toma de decisiones democráticas. Además, proclamaba el derecho de todos los seres humanos a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, sin distinción de raza, credo o sexo (Lanari, 2008).

A mediados de la década del '40, es posible encontrar otro tipo de antecedente histórico, relacionado con el término de trabajo decente, ahora dentro del anexo de la constitución de la OIT, donde los Estados miembros de la reconocida institución, en la Declaración de Filadelfia, pronunciaron la necesidad de fomentar programas que tiendan a garantizar el 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; adoptar 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; lograr el efectivo reconocimiento del derecho de negociación colectiva; extender medidas de seguridad social; proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores; proteger la infancia y la maternidad; suministrar alimentos, vivienda y medios de recreación y cultura adecuados, como así también garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales (Lanari, 2008).

Tras un largo periodo y bajo el propósito de reflexionar y evaluar los impactos del nuevo orden mundial, en 1995, la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, reúne a los países miembros de la ONU (Organización de las Naciones Unidas).

Tal convocatoria arrojó los siguientes resultados: aplicación de normas fundamentales del trabajo entre ellas, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio; abolición efectiva del trabajo infantil y de la discriminación en el ámbito de la profesión y el empleo. Dicha aplicación de normas viene a sintetizar la forma de dar cumplimiento a los objetivos de la cumbre.

En este mismo año la OIT asume el compromiso y se proclama como asistente de aquellos Estados que procuren mejorar las condiciones de vida de sus habitantes.

Cuatro años más tarde, el Director de la OIT, Somavia (1999), formuló un postulado en la Conferencia Internacional del Trabajo, que tenía como objetivo prioritario la promoción del trabajo decente.

Trabajo decente es un concepto emergente del actual contexto político, económico y social, donde la situación laboral se presenta como vulnerable y la categoría de trabajo ha perdido contenido. El mismo, viene a constituirse en un término altamente valorativo y explicativo de la realidad.

La noción de trabajo decente aparece por primera vez, denominada bajo este término, en la 87ª reunión celebrada por la OIT en 1999, aunque esta temática haya sido una preocupación tradicional y permanente de esta organización.

En ella, la OIT junto con la Comunidad Internacional adoptan la siguiente definición: “Trabajo decente es el trabajo productivo para los hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con una remuneración adecuada y protección social”.

En esta primera noción se señala que el trabajo decente debe orientarse hacia los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que son:

- la promoción de los derechos laborales;
- la promoción del empleo;
- la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad, y
- el fomento del diálogo social y del tripartismo

Una segunda noción de trabajo decente (OIT, 1999ª) lo define como un empleo de calidad, que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social.

En relación a la primera definición se sustituye la idea de trabajo productivo por la de empleo de calidad, pero no aparece la referencia a los ingresos adecuados, al tripartismo y al diálogo social (Espinoza, 2003).

En documentos posteriores se incluye a la formación profesional como un componente fundamental del trabajo decente; y más tarde, el trabajo decente es asociado íntimamente a la libertad sindical, como condición y carácter esencial del mismo.

Con el tiempo aparecen otras definiciones que ratifican algunos elementos, subrayan y añaden otros. Por ejemplo, en otros documentos presentados por la OIT (Somavia 1999), se refieren al trabajo decente como “aquel que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”. Tales conceptos aparecen íntimamente relacionados con el contenido ético de la idea.

Finalmente, Espinoza (2003), alude a otra definición formulada por Somavia (2000), para la OIT, la cual presenta al trabajo decente como el trabajo productivo en

el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores. En este caso reforzando y ratificando las ideas de seguridad y necesidad de participación.

La idea de trabajo decente, aparece como válida para todos los trabajadores que estén insertos en la economía formal, como también para los que no lo están, es decir trabajadores informales, trabajadores autónomos y trabajadores en su domicilio.

Este punto es en realidad un aspecto que permite realizar observaciones, dado que es un tanto complejo en la informalidad o en el autoempleo advertir las consideraciones que contiene el concepto de trabajo decente.

Entonces, la idea de trabajo decente se apoya en algunas consideraciones previas tales como: existencia de empleos suficiente, remuneración fija, seguridad y estabilidad en el trabajo y las condiciones salubres. Además, incluye dos componentes que tienen por objeto reforzar las relaciones sociales de los trabajadores, ellos son: los derechos fundamentales del trabajo (libertad de afiliación sindical; erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil) y difundir el diálogo social, en el que los trabajadores ejercen el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre asuntos relacionados en la actividad laboral (Mocelin, 2008).

En síntesis, se podría indicar que la idea matriz de trabajo decente es una propuesta integradora de diferentes aspectos, que hacen a la calidad y cantidad de los empleos, pero también y de manera fundamental, a las relaciones sociales como también, al tipo de sociedad y desarrollo al que se aspira.

Se puede advertir a través de las incursiones bibliográficas, una tendencia a considerar que el concepto de trabajo decente surge para dar respuesta a la situación de creciente desprotección, vulnerabilidad y de inseguridad de los trabajadores que se desenvuelven en las sociedades del capitalismo globalizado.

Según lo señala Izura (2010), la OIT se orienta hacia un intento de aplicación de políticas que mejoren las condiciones laborales de los trabajadores, que asuma a la precarización, a la pobreza y a la exclusión con el denominado trabajo decente. Tanto es así, que el mismo organismo lo reafirma cuando expresa que, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente, es el camino más eficaz para salir de la pobreza (OIT, 2008).

Al respecto Espinoza (2003), se pregunta ¿de qué manera sería posible generar o reconstituir un sistema de relaciones laborales, que se haga cargo de todas las heterogeneidades que caracterizan al mercado laboral actual, que respete los derechos humanos y que permita la libertad de asociación y de gestión de las demandas, que asegure una distribución razonable de la riqueza generada por el trabajo y que mantenga normas de protección básicas sin afectar los resultados económicos? En este contexto, el autor expone que el paradigma de trabajo decente contribuye a un debate necesario, ya que en su concepción incluye una idea o tipo ideal, en el que en un extremo está la

inseguridad, la exclusión, la desigualdad y el irrespeto de los derechos laborales, y en el otro, están la seguridad, la integración, la igualdad y el pleno respeto a los derechos humanos, es decir la situación deseada.

En otras palabras Levaggi (2007), destaca que: el trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado un buen trabajo o empleo digno. Dicho autor considera que no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.

Por último, agrega que el trabajo decente tiene por finalidad la estabilización de un modelo de desarrollo democrático y la promoción de la inclusión social.

A raíz de la difusión del concepto, el mismo se ha convertido en materia de discusión y desarrollo por varios estudiosos. Se lo destaca por poseer un profundo contenido ético, ya que tiende a resaltar la importancia de los derechos del trabajador y de la calidad de las condiciones de trabajo, pero aún sigue en construcción.

## **METODOLOGÍA DE MEDICIÓN DEL TRABAJO DECENTE**

Pobreza, exclusión, precariedad, informalidad laboral, todos ellos son conceptos que demandan una permanente atención por parte de los Estados, empleadores, trabajadores, y organizaciones de la sociedad civil.

Como respuesta a ello aparece el trabajo decente como un paradigma que viene a instalarse y que resulta útil para abordar dichos temas, desde un aspecto eminentemente teórico.

Sin embargo, no se puede considerar la teoría alejada de la praxis. Para lograr un desarrollo eficaz de trabajo decente, es preciso tomar en cuenta ambos aspectos que aporten una comprensión más profunda de lo que se entiende por tal concepto y de qué manera puede ser aplicado según los distintos organismos involucrados.

No obstante es posible observar que, las condiciones de pobreza, exclusión y precariedad de las condiciones de trabajo, afectan a la mayor parte de la región latinoamericana, pero lo hace de manera desigual; por lo tanto es necesario crear indicadores específicos que permitan medir el grado de desarrollo de trabajo decente de cada región.

Para ello la OIT, en base a una serie de discusiones para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y cuantificar la realidad, en el año 2001, define los primeros indicadores para trabajo decente, los cuales funcionarían como una herramienta de control del mismo.

Inicialmente destaca tres indicadores básicos:

- el empleo (tasa de desocupación urbana, informalidad);
- los ingresos (salario industrial, salario mínimo y brecha de ingresos de mujeres y hombres) y,
- la protección social (cobertura de seguridad social y número de horas trabajadas).

Cabe destacar que, en los primeros resultados de investigaciones realizadas, publicados en América Latina, para la estimación del trabajo decente, se tomaron como referencia tales indicadores.

Por otra parte, el Panorama Laboral de la OIT, dio a conocer un Índice de Desarrollo de Trabajo Decente (ITD), aplicado en América Latina para el periodo 1990-2000. Esta herramienta de análisis, aportó información sobre el déficit de trabajo decente y permitió conocer la evolución 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. Dicha aplicación arrojó resultados disímiles con relación a la evolución socioeconómica de cada uno de los ámbitos en los que fue aplicado (Izura, 2010).

En otros estudios, el instrumento de medición que se utilizó se formó con otra clase de indicadores, entre los cuales figuran el acceso a empleo productivo y bien remunerado (tasa de ocupación, empleo pleno en puestos de la economía moderna, ingresos); de condiciones de equidad y seguridad (niveles de educación, brecha de ingresos por sexo, cobertura social); y de trabajo en dignidad humana y con goce de derechos (sindicalización, cobertura de convenios colectivos).

En la edición del Panorama Laboral presentada por la OIT, en el año 2002, gracias a numerosos aportes al debate de la operacionalización del concepto, se dieron a conocer la incorporación de cuatro nuevas dimensiones, aplicadas al ITD, consideradas estratégicas para la OIT y formuladas como objetivos para la misma, que son: el cumplimiento de las normas; la calidad del empleo; la protección social y el diálogo social (Lanari, 2008).

Al año siguiente, la Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la OIT, presentó en el taller sub-regional 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. A fines del 2003 la Revista Internacional del Trabajo, en una publicación monográfica, dio a conocer nuevas propuestas sobre diferentes metodologías de medición.

Las diversas propuestas de la OIT, incentivó a especialistas del trabajo a analizar la situación del país, a partir del nuevo enfoque. Desde esta perspectiva, el gobierno en la página del “Observatorio del Ministerio de Trabajo”, bajo el título “El Trabajo Decente en Argentina”, difunde los indicadores que oficiarán el punto de partida para el

funcionamiento de la Mesa de Diálogo, para la promoción del trabajo decente, integrada por representantes de las tres centrales sindicales, las cámaras empresariales y funcionarios del gobierno.

La principal fuente de información, que se utiliza para estimar de modo estadístico el ITD, en Argentina, es la Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

Dicha Encuesta se implementa en Argentina desde el año 1973, y permite conocer las características sociodemográficas y socioeconómicas de la población.

Sobre la base de la EPH se proporciona regularmente las tasas oficiales de empleo, desocupación, subocupación y pobreza. Además, agrega Izura (2010), proporciona elementos para medir la precariedad, aunque no sea un ítem directo de la misma.

Dadas las nuevas características de la inserción laboral y el nuevo escenario emergente en relación con la condición social en general y el mercado de trabajo en particular, se hizo necesario adecuar globalmente los instrumentos de medición para dar cuenta de estos procesos y de su dinámica.

Con el objetivo de adaptar la EPH a las nuevas condiciones del mercado laboral, y con el fin de captar mejor modalidades informales de trabajo y desocupación, el INDEC, a partir del año 2003, introdujo cambios metodológicos en su EPH.

El cuestionario rediseñado, detecta formas ocultas de ocupación y desocupación, que antes no eran registradas, como el trabajo irregular, changas, actividades que la población no considera habitualmente trabajo y modalidades informales de búsqueda de empleo e incluso la categoría misma de desocupación (Izura, 2010).

Para seguir con la cronología presentada hasta aquí, y con las acciones realizadas a nivel país, se destaca que a partir del siguiente año, el concepto de trabajo decente fue incluido en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales de la Argentina, formando parte del enunciado del Art. 7, de la Ley de Ordenamiento del Régimen Laboral N° 25.877/04, el cual establece que “el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, promoverá la inclusión del concepto de trabajo decente en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales.

A tal fin ejecutará y promoverá la implementación, articulada con otros organismos nacionales, provinciales y municipales, de acciones dirigidas a sostener y fomentar el empleo y reinsertar laboralmente a los trabajadores desocupados, y capacitar y formar profesionalmente a los trabajadores.

Una de las últimas y destacadas acciones que realizó la OIT, fue en el año 2005, en el cual en colaboración con otros organismos interesados elaboró una Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente, con aplicación a nivel país.

La finalidad que se persigue con esta guía, es que sea un instrumento que sirva de lente, a través del cual los distintos usuarios, puedan observar la forma en que sus políticas, estrategias y actividades se relacionan con los resultados en materia de empleo y trabajo decente.

Tal instrumento está diseñado en forma de cuestionario de diagnóstico y toma de conciencia. El mismo, está compuesto por una lista de comprobación para la autoevaluación; y además, posee para su consulta un sitio web interactivo.

Si bien, desde una resolución del Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas ECOSOC, se exhorta a todos los organismos pertinentes a colaborar en el uso y adaptación de la Guía Práctica y en la evaluación de su aplicación; la misma puede ser utilizada por otras entidades como organismos gubernamentales, organizaciones de empleadores y empleados, organizaciones de la sociedad civil, parlamentarios, investigadores, a fin de comprender mejor cuáles son los factores que afectan la cantidad y calidad de los puestos de trabajo en un país; así como también, para examinar las políticas, programas y actividades en el ámbito económico y social o el plan de desarrollo de un país.

## **DISCUSIÓN**

Con el objetivo de lograr una comprensión más acabada, surgen varios interrogantes a los que se intenta dar respuesta. Por ejemplo:

¿Por qué el trabajo decente, establece diferencias respecto de discusiones anteriores sobre el término?

En base a este interrogante, Ghai (2002-2005), citado por Lanari, parte de aceptar que cada una de las dimensiones del enunciado, son parte de los temas que dieron origen a la organización y que llevan varias décadas de discusión. Es decir, constituyen parte de las recomendaciones y mandatos que la OIT, ha propuesto a cada uno de los países miembros y que en su mayoría, han aceptado y se han comprometido a implementar.

A partir de esto, dicho autor afirma que el carácter novedoso y singular del trabajo decente, como noción unívoca, radicaría en un esfuerzo de orientar la visión de las diversas dimensiones del trabajo, pero desde un solo marco. Visto de esta manera, el mérito del colectivo trabajo decente, permite razonar acerca del modo en que las dimensiones se relacionan (Lanari, 2008).

Hoy es posible evidenciar interrelaciones y tensiones de manera integrada, a diferencia del pasado, donde las cuestiones inherentes a las relaciones laborales, eran abordadas como temas estancos, situación alejada de la dinámica que pone en evidencia el ritmo de la sociedad.

A partir de esto, Lanari (2008), expresa su crítica diciendo que, la descomposición y precisión de los elementos que encierran el concepto, tanto por su identificación, como 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.

El segundo de los interrogantes planteados en torno a este debate, es:

¿Todos los elementos del trabajo decente, son de igual naturaleza y estado similar?

Para responder este interrogante nuevamente, Ghai (2002-2005), establece que las diferencias están dadas por la diversidad institucional -valores societales- y la estructura económica de los países, que según su historia adoptan distintas formas, a la hora de definir prioridades y situaciones distintas en cada contexto.

Un tercer tipo de interrogante que impregna el debate es el que sigue:

¿El concepto de trabajo decente, tiene validez universal; es posible aplicarlo en todos los países y todas las situaciones?

En este caso la discusión 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 resulta también válido para los países que están en vías de transición, como también para los menos desarrollados.

Mientras unos estudios argumentan sobre la justa aspiración de todo ciudadano a que se respete sus derechos fundamentales, entre ellos el derecho al trabajo y en condiciones de dignidad. Es posible encontrar otros, entre los cuales aparece la reflexión la propuesta por Egger y Sengerberger (2002), quienes afirman que el concepto de trabajo decente, está definido en base a la situación de cada país. De esta manera, concluye Lanari (2008), le atribuyen al concepto, un cierto dinamismo y relativismo.

Con el propósito de incorporar a la temática las distintas perspectivas que surgieron en torno al término trabajo decente, se toma como referencia la perspectiva de Ghione, enunciada por Lanari (2008), quien sostiene que, el verdadero sustrato del concepto, es la participación de los trabajadores, poniendo el acento sobre la equidad, ética, responsabilidad y dignidad humana, como bases para la interpretación del mismo.

Desde un enfoque social, Weimberg (2003), sostiene que el trabajo decente, permite devolverle al trabajo sus contenidos de dignidad, seguridad y humanidad, y que su incremento en la sociedad, hará posible una modernidad sin exclusiones (Lanari, 2008, p.113).

Otra propuesta a considerar, es la reflexión que elabora Espinoza, M. (2003) para la Oficina Internacional del Trabajo, Chile. En ella establece 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.

Además, el citado autor sostiene que este concepto, necesita de un desarrollo teórico y de un sustento científico, que lo pueda transformar en un paradigma explicativo de la realidad laboral, tomando como eje el empleo.

Sin embargo, afirma que 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 considera que es un instrumento útil que permite ordenar distintos niveles, a nivel micro (en las empresas) a nivel macro (la economía y la sociedad).

En el marco de su proyecto presentado como eje para la acción sindical, Espinoza (2003), concluye diciendo que hablar de trabajo decente, “es 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” (Espinoza, 2003, p .6).

## **CONCLUSIONES**

A partir de las perspectivas enunciadas y en base a sus consideraciones, es posible agruparlas en dos tipos de conceptualizaciones. Por un lado se hallan aquellas que entienden que el trabajo decente, es un término que aún le falta llenarse de contenido. Y por el otro, se visualizan aquellas que aceptan que el contenido significa más de lo mismo, pero que adquirirá un sentido diferente, si se integran en un todo.

Para finalizar, desde la perspectiva gubernamental, se destaca como un primer paso, el desarrollo de un Programa Piloto de Trabajo Decente, en el año 2000. En base a este programa se propusieron las siguientes metas: reducir el déficit de trabajo decente; integrar el trabajo decente en la política nacional; demostrar la utilidad de un acercamiento integrado en diversos contextos socioeconómicos; diseñar métodos para convertir los programas en política eficaces así como también, compartir experiencias nacionales.

Es importante destacar que desde las diferentes perspectivas, es posible apreciar que frente a la necesidad de impulsar la creación de trabajo decente, prevalece una mirada que no es unívoca.

Para lograr un acuerdo entre los distintos actores, compartimos la afirmación de Lanari (2008), en relación a que debería aceptarse que el trabajo decente más allá de enunciarse como una aspiración universal, debería tener un carácter ecuménico.

## BIBLIOGRAFÍA

- Campos Ríos, G. (2002). *Un modelo de empleabilidad basado en resistencias: El caso del mercado de trabajo en Puebla.*; Tesis Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, Doctorado en Estudios Sociales, Línea de Estudios Laborales, México. Disponible en: <http://www.eumed.net/tesis/gcr/index.htm>.
- Ermida Uriarte, O. y Barretto Ghione, H. (Coords.) (2000). *Formación profesional en la integración regional*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- Egger, P. Y Sengenber, W. (2002). *Problemas y políticas del trabajo decente*. Boletín n° 153. Montevideo: CINTERFOR.
- Espinoza, M. (2003). *Trabajo decente y protección social. Eje para la acción sindical*. Santiago, Chile: OIT.
- Formichella, M.Y London, S. (2005). "Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad", UNS, CONICET, La Plata. Disponible en: [http://www.aaep.org.ar/espa/anales/works05/formichella\\_london.pdf](http://www.aaep.org.ar/espa/anales/works05/formichella_london.pdf).
- FUNDIPE (2000). Empleabilidad. Recuperado en octubre de 2009 en [www.fundipe.es/formatos%20pdf/informe%20seguro.pdf](http://www.fundipe.es/formatos%20pdf/informe%20seguro.pdf)
- FUNDIPE (1999). Informe sobre empleabilidad. Recuperado en agosto de 2009 en [www.fundipe.es/formatos%20pdf/ifolleimpl%20seguro.pdf](http://www.fundipe.es/formatos%20pdf/ifolleimpl%20seguro.pdf)
- Izura, T. (2006). *Flexibilidad Laboral y Precariedad del Trabajo*. Tesis de Maestría. FLACSO (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales).-
- Izura, T. (2010). *Relación entre la formación en competencias laborales y las destrezas demandadas por el mercado de trabajo: el caso de los graduados de la carrera de Gestión de Empresas del Instituto Tecnológico Universitario*. Tesis Doctoral. Universidad de Jaén.
- Lanari, M.E. (2005) compiladora. *Trabajo decente: diagnóstico y aportes para la medición del mercado laboral local. Mar del Plata 1996 - 2002*. Mar del Plata: Ed. Suárez.
- Lanari, M.E (2008). *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, Octubre, p. 107-132. Disponible en: [www.trabajo.gov.ar/left/biblioteca/files/.../07trabajo%20decente.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/biblioteca/files/.../07trabajo%20decente.pdf).
- Levaggi, V. (2007). ¿Qué es el trabajo decente?, Semanario, Peripecias N° 46, 2007. Disponible en [www.oit.org.ar/página.php?sección=49&página=479](http://www.oit.org.ar/página.php?sección=49&página=479).

- Meda, D. (2007). Que sabemos sobre el trabajo. *Revista de trabajo* N° IV, Año 3. Disponible en: [www.trabajo.gov.ar](http://www.trabajo.gov.ar).
- Mocelin, D. G. (2008). ¿Del Trabajo Precario Al Trabajo Decente? La Calidad Del Empleo Como Perspectiva Analítica, VI Congreso Regional de Las Américas 2008; “Relaciones Laborales: Claves para el Desarrollo Económico con Inclusión Social”; TRACK 1: Trabajo Productivo, desarrollo económico y protección social; Sesión Plenaria: “Debates abiertos en torno a la informalidad y el trabajo decente”, Buenos Aires, Argentina, 2 y 4 de Septiembre.
- OIT (1999). Trabajo decente, Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT.
- OIT (2008). Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente. Aplicación a nivel país.
- Scarfó, G.; Hopp, M. y Highton, C. (2009). Reflexiones en torno al concepto de inempleabilidad: Consideraciones para pensar la política social; *Revista de Trabajo Social-FCH-UNCPBA*, Tandil, Año 2, N° 2, Bs. As.
- Sen, A. (2004). *Nuevo examen de la desigualdad*. Madrid: Alianza Editorial, S.A.
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y Libertad*. Barcelona: Ed. Planeta.
- Sen, A. (1999). Alocución en la 87ª Reunión de la OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Somavía, J. (1999). Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: una perspectiva de la OIT, documento presentado a la *Tercera Conferencia Ministerial de la OMC* (30 nov. - 3 dic. 1999). Ginebra: OIT. Disponible en: <http://www.ilo.org>.
- Somavía, J. (2000). Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global. Memoria del Director a la 89ª Conferencia Internacional del Trabajo. OIT, Ginebra.
- Spinosa, M. (2007) Del empleo a la empleabilidad. De la educación a la educabilidad. Mutaciones conceptuales e individualización de los conflictos sociales, *Séptimo Congreso de especialistas en estudios del Trabajo, Poder y Trabajo* Editores, Bs. As. Disponible en: <http://www.ceil-piette.gov.ar/docpub/libros/repostertrabajo.pdf>.

**Datos de las autoras**

**Teresita Alicia Izura.** Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza, Argentina. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Departamento de Metodología de Investigación. Las Tortugas, C - 13. Godoy Cruz, CP 5501, Mendoza, Argentina. [pupuiz@yahoo.com.ar](mailto:pupuiz@yahoo.com.ar)

**Bárbara Montesino.** Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza, Argentina. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Carrera de Licenciatura en Trabajo Social. Jacinto Benavente 867. Godoy Cruz, CP 5501, Mendoza, Argentina. [mbarbaranoe@gmail.com](mailto:mbarbaranoe@gmail.com)

**Fecha de recepción:** 18/06/2010

**Fecha de revisión:** 05/07/2010

**Fecha de aceptación:** 22/07/2010