



Límites del Trabajo Decente: la precarización laboral como problema estructural en América Latina¹

Mario Alejandro Millones Espinosa

Magíster en Sociología, Universidad de Artes y Ciencias Sociales (U-ARCIS),
Santiago de Chile. Email: mario.millones.espinosa@gmail.com

Resumen

La creciente subcontratación y flexibilidad laboral, aunada a una desigualdad económica constituida como uno de los grandes problemas estructurales de América Latina, crean un escenario que cuestiona la posibilidad de concreción del proyecto de Trabajo Decente que intenta llevar a cabo la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A través del estudio de fuentes secundarias, en este artículo se analizan las condiciones laborales de Chile y México por ser los únicos países de la región en pertenecer a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Estos casos señalan que las actuales condiciones estructurales económicas y políticas de la región (el sistema neoliberal) limitan el proyecto del Trabajo Decente arrastrándolo a mantenerse sólo como herramienta descriptiva antes que como objetivo global en la creación de un nuevo trabajo.

Palabras clave: Precarización laboral, desigualdad social, trabajo decente, América Latina.

1 Este artículo forma parte de la investigación: “Los Límites del Trabajo Decente. Flexibilización y Conflictos en Volkswagen de México”, para optar al Título de Magíster en Sociología, Escuela Latinoamericana de Estudios de Postgrado y Políticas Públicas (ELAP), Universidad de Artes y Ciencias Sociales (U-ARCIS). Tesis financiada por el Programa FIC – 2008, Universidad Arturo Prat del Estado de Chile (UNAP), Iquique y Gobierno Regional de Tarapacá, Iquique.

Limits of Decent Work: Labor Precariousness as a Structural Problem in Latin America

Abstract

The growth of labor flexibility and outsourcing, combined with economic inequality established as one of the major Latin America structural problems, create a scenario that questions the possibility of realizing the Decent Work project that the International Labour Organization (ILO) is trying to carry out. Through a study of secondary sources, this article examines working conditions in Chile and Mexico, since they are the only countries in the region that belong to the Organization of Economic Cooperation and Development (OECD). These cases indicate that current economic and political structural conditions in the region (the neoliberal system) limit the Decent Work project, dragging it down to remain only a descriptive tool instead of a global objective for creating new work.

Keywords: Labor precariousness, social inequality, decent work, Latin America.

Introducción

No son pocos los conceptos que intentan describir los cambios en el mundo del trabajo. Entre ellos se encuentran: trabajo atípico, trabajo precario, trabajo eventual, trabajo a domicilio, suministro de personas o trabajo informal (Gálvez, 2001: 39-49). No obstante, existe uno que ya no sólo intenta describir una realidad laboral sino que, además, entregaría una respuesta y señala un camino a seguir para recuperar aquel trabajo que se estaría perdiendo (OIT, 2010). Este concepto o idea es el de Trabajo Decente (OIT, 1999).

Ante un movimiento de mayor precarización laboral, el Trabajo Decente (en adelante TD) intenta así, discutir

y posicionar un límite objetivo que distinguiría entre lo decente e indecente de un trabajo. Bajo tal complejidad, han aparecido interrogantes que señalan no sólo confusiones en los intentos varios de operacionalización sino, además, en las propias dificultades en tanto posibilidad real de concreción como propuesta política y económica.

Este artículo, en su intento de problematizar tales disposiciones, desarrolla en primera instancia una breve descripción de la desigualdad social en América Latina. Este mapa sirve de antesala contextual para entender en dónde se encuentra ubicado el mundo del trabajo en la región. Luego y para acotar la discusión, se describen algunas condiciones laborales generales de

dos países de la región (México y Chile, respectivamente²), lo que revela que la desigualdad social tiene su manifestación en lo laboral o al revés, la precarización laboral reproduce y sostiene la desigualdad social. Dentro de este panorama, aparece el proyecto mega-político de la OIT: el TD. Éste, es descrito en su elaboración como propuesta institucional para terminar con el trabajo precario *ergo* la desigualdad social. Se describen, así, su significado, intentos de operacionalización y principales discusiones en torno a dicha propuesta para luego intentar interrogar su capacidad para dar respuesta a la creciente precarización laboral y desigualdad social e intentar develar, con ello, sus propios límites como propuesta política.

1. Esbozos de la desigualdad social en América Latina

La burbuja que estallara con las hipotecas basura (*subprime*) en Estados Unidos y que se pensó, en un primer momento, sería sólo una crisis cir-

cunscrita a un sector económico específico (el inmobiliario); terminó por convertirse en la recesión mundial “más profunda de los últimos 80 años” (Lara, 2009: 7). Al partir y propagarse, rápidamente, por países altamente industrializados se pensó también que las economías latinoamericanas estarían en una posición algo más ventajosa para afrontar las consecuencias de la crisis, sobre todo, frente a una posible recesión global y de Estados Unidos, propiamente tal (The Economist, 23/05/09; citado por Lara, 2009: 13). Sin embargo, en los primeros meses del año 2009, México vio contraer su producto en cifras trimestrales cercano a un 23% (Fazio, 2003: 14) manifestando con ello que la crisis ya se había asentado en la región.

En efecto, las consecuencias de la crisis se han podido percibir prácticamente en todas las ramas de la economía regional debido a la dependencia, en gran parte, del flujo de capitales extranjeros³. Katz (2003) señala que la razón de ello (o, al menos, una de

-
- 2 Ambos, son los únicos países de América Latina en pertenecer a la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) lo que señala, o debería manifestar, una mejor posición en términos económicos y sociales en el mundo del trabajo (y otros) en comparación con otros países de la región. Por ello es imperioso estudiar ambos casos, pues se podrían encontrar respuestas a diversos problemas estructurales como así también a la misma problemática del “desarrollo” regional.
 - 3 Según la CEPAL (2010), la Inversión Extranjera Directa en América Latina, aumentó en un 40% respecto al periodo 2009, alcanzando 112.624 millones de dólares, siendo Estados Unidos el principal inversionista responsable (17%), seguido de los países bajos (13%), China (9%) y Canadá y España (ambos, 4%). Asimismo, Brasil se consolidó como el principal receptor, seguido de México, Chile, Perú, Colombia y Argentina, respectivamente (http://www.eclac.org/prensa/noticias/comunicados/7/43307/tabla-comunicado_es.pdf. Fecha de Consulta: 05/07/2011).

ellas) sería que los ajustes económicos en la región, como consecuencia de la crisis, responden en gran medida a reestructuraciones internas que llevan a cabo empresas multinacionales que impactan su producción a escala mundial y no tanto a efectos directos.

Ante el desmoronamiento de inmobiliarias y bancos, según Lara (2009), se evidencia explícitamente la bancarrota de la ideología neoliberal y el enfoque neoclásico, no obstante, de ninguna manera este hecho determinó que la desigualdad estructural se modificara de alguna forma. Al contrario, capitalistas de México, Brasil y Argentina recibieron grandes socorros en la presente crisis de parte de sus mismos Estados⁴. Este hecho revela: por un lado, que el neoliberalismo en la región goza de una utopía intrínseca pues contiene conceptos transcendentales que sólo pueden ser pensados, mas nunca realizables históricamente (Hinkelammert, 1984, citado por Vergara Estévez, 2003) y, por el otro, que su imposición en la región manifiesta más “efectos de poder” (dictaduras y alianzas estratégicas) que validez teórica (Vergara, 2003).

La estructura social de clases en América Latina, al igual que en sociedades altamente industrializadas, se ve condicionada por el control de recursos que confieren poder dentro del mercado mundial, a saber: metales,

hidrocarburos, tecnología, entre otras. Así, pues, quienes se encuentran en la cima son propietarios de medios de producción compuestos, en su gran mayoría, por dueños de empresas privadas y/o grandes empleadores. Se estima que este grupo o clase social oscila entre el 1 y 2% de la Población Económicamente Activa (en adelante PEA) en todos los países. Le siguen altos ejecutivos o administradores tanto de empresas privadas como públicas que tienen a su mando un gran número de personas. Éstos, acoplados a la clase social anterior comprenden, aproximadamente, entre el 1 y 5% regional. Luego, están los profesionales con formación universitaria empleados tanto en empresas privadas como públicas, pero que tienen una posición jerárquica de gran responsabilidad (aunque no controlarían grandes cantidades de personal). Contando a este último grupo, el sector más poderoso de la sociedad no superaría el 10% de la PEA regional (CEPAL, 2000; citado por Portes y Hoffman: 2003: 13-14).

A este primer decil, le sigue lo que se podría denominar como “pequeña burguesía”, aunque en las sociedades periféricas quizás su condición sea algo más heterogénea que en los países altamente industrializados. Este grupo, que abarcaría otro 10%, estaría conformado principalmente por

4 En Brasil, el Banco del Tesoro puso a disposición de los banqueros 50.000 millones de Dólares y bancos públicos absorbieron pérdidas de entidades privadas. Por otro lado, en Argentina se decretó una moratoria de los capitales fugados que perdona la evasión impositiva (Katz, 2009).

microempresarios o grupos pequeños de propietarios de algún medio de producción, que pueden tener o no especialización académica, técnica o artesanal y, por supuesto, emplea un grupo reducido de personas que son supervisados, la mayor parte del tiempo, en una relación personal cara a cara.

Para la década del noventa, el Estado en América Latina vio mermar su capacidad empleadora bajo la aplicación de políticas estructurales impulsadas por el Consenso de Washington cuyo ímpetu en privatizar prácticamente todos los servicios públicos conllevó a que una gran masa de funcionarios públicos advirtieran en los microempresarios un buen refugio laboral⁵. La heterogeneidad de este grupo abarca, en su mayoría, a los que se podrían denominar como “proletarios formales” (CEPAL, 2000, citada por Portes y Hoffman, 2003): trabajadores industriales, de servicios y agrícolas que cuentan con alguna protección social amparada en códigos laborales o similares que, a pesar de presentar variaciones entre países, se puede estimar que representan en su totalidad, aproximadamente, el 35% de la PEA regional. El resto del porcentaje de la estructura laboral regional, lo termina de completar el trabajo informal.

En términos de ingreso, el captado por los cuatro deciles más pobres es, en promedio, menos del 15% del ingreso total, mientras que el decil más rico percibe alrededor de un tercio del ingreso to-

tal. Dicho de otra manera, el ingreso medio recibido por el 20% más rico de la población supera en 19,3 veces al del quintil más pobre (CEPAL, 2010).

Por otro lado, la CEPAL estableció que para el año 2010 la pobreza se situó en 31,4% en general que incluye un 12,3% de extrema indigencia (para el periodo anterior, el primer indicador se encontraba en 33,1% y el segundo en 13,3%). En términos absolutos, estas cifras equivalen a 177 millones de personas pobres de las cuales 70 millones estarían en condiciones de extrema pobreza. Asimismo, la OIT señaló que el desempleo en el periodo 2010 fue de un 7,7%.

Configuran estos datos, de modo general, un panorama social en la región favorable para quien o quienes ofrecen empleo y puedan aprovechar, así, un alto porcentaje de población en condiciones vulnerables o plausibles de manipular. Es menester, en este sentido, conocer ahora las condiciones laborales a las cuales están sujetos los/las trabajadores/as y que supone que el TD viene a poner límite o a mejorar su condición.

2. Condiciones de trabajo en América Latina

Cifras de la OIT (2010-2011) advierten que en el año 2009 un 57,1% del total de mujeres trabajadoras en la región se encontraban en un empleo del sector informal y que, además, se estarían en el sector más reza-

5 Por ejemplo, en la década de 1990 de cada 100 nuevos empleos 30 correspondían a microempresas y 29 a trabajo por cuenta propia (OIT, 2000).

gado del mismo: ocupaciones por cuenta propia o servicios domésticos. Respecto a los hombres, el 51% de ellos se hallaba en el sector informal. El empleo informal, así, creció un 3,8% en la región según la OIT en comparación con el periodo 2008 lo que indica que, incluso después de cuatro o cinco años de alta productividad regional, el trabajo informal tanto para hombres como mujeres se mantuvo en el orden del 50% como promedio previo a la crisis. Para el año 2010 el empleo informal alcanzó un 53,8%.

Por otro lado, el 59,2% de empleados/as en 2007 tenía una relación laboral bajo un contrato de trabajo escrito y para el 2009 esta cifra llegó a un 62,1% siendo, principalmente, los hombres quienes más se ven bajo este tipo de condición. Los/as empleados/as, entonces, que no gozaban de ningún tipo de contrato oscilaron alrededor del 37,2% de la población ocupada.

Así, entonces, pareciera que en periodos de crisis la estructura o mapa laboral en la región no varía cuantiosamente, o no parece diferenciarse en demasía a los tiempos de estabilidad macroeconómica (al menos en años previos a la crisis).

Para detallar más estas condiciones laborales esbozadas, se describe a continuación la realidad laboral de Chile y México, ambos países pertenecientes a la OCDE, pero que sostienen sistemas productivos diferentes: Chile, por un lado, dependiente principalmente de la producción de materia prima y, sobre todo, del cobre, y México de manufacturas. La función de esta doble caracterización será la de

bosquejar el movimiento ascendente de precarización laboral, y el comportamiento de las empresas en aspectos como salario, horas, prestaciones, entre otras, que no parece diferenciar en la región sistemas productivos o que ambos países pertenezcan a un selecto grupo de países denominados “desarrollados”.

2.1. Chile

Según la Encuesta Nacional de Empleo, la tasa de desempleo alcanzó un 10,7% en el mes mayo del año 2009 y en total promedió el 8,5% según OIT (2011). Por el lado del empleo informal, éste abarca aproximadamente al 38% de la fuerza de trabajo (Infante y Sunkel, 2009). Asimismo, la CEPAL (2010) informó que un 11,5% de la población se encontraba bajo la línea de la pobreza y que un 3,6% se encontraba en condiciones de indigencia, respectivamente. Además, argumentó que la incidencia principal en dichos indicadores (bajos, por el contexto) sería el factor crecimiento, sobre todo, de capital privado más no una mejor distribución de riquezas.

La estructura económica del país manifiesta, además, que las actividades de baja productividad (PYMES) demandan aproximadamente un 75% del empleo total mientras que empresas de alta productividad (minería, agricultura e industria, respectivamente) generan sólo un 23,6% del empleo (Infante y Sunkel, 2009).

Con este panorama, se precisa aclarar que a pesar de mantener —el país— un crecimiento sostenido (5,5% en promedio) que pudiera señalar cierta tranquilidad, lo cierto es que

Chile está fuertemente anclado en el esquema estructural que se planteó para América Latina, a saber, con manifiestas diferencias entre clases sociales y donde el empleo típico, formal asalariado, sigue siendo el que mayoritariamente permite obtener mejores condiciones de vida. Sin embargo, es también en éste donde se están aplicando preferentemente medidas flexibles que en su resultado encuentra un movimiento de precarización de las formas laborales.

Condiciones laborales

En un primer acercamiento a una especie de mapa de las condiciones laborales en Chile y de la flexibilización en tanto respuesta a cambios macroeconómicos y/o políticos, la Encuesta Laboral (ENCLA) del año 2002 manifiesta que la intención empresarial frente a coyunturas como crisis o recesiones prefiere, en primera instancia, despedir trabajadores (38,6%), seguido de aumentar la producción con la misma cantidad de trabajadores (30,7%) y, por último, contratar trabajadores temporales (19,6%). Esto quiere decir que, la primera tendencia del empresario ante cualquier movimiento del mercado es, sin duda, flexibilizar la fuerza de trabajo (58,2% de la preferencia) a través del despido de trabajadores o de la subcontratación temporal. En cambio, la reorganización del tiempo de trabajo (turnos) como opción por los reajustes cuenta sólo con 26,9% de apoyo, mientras que la baja salarial es privilegiada por el 5,9% (Echeverría y López, 2004).

Los contratos atípicos, por su lado, se concentran mayoritariamente en el sector terciario de la economía: servi-

cios sociales (43%), transporte (30%), establecimientos financieros (28,5%), y, por supuesto, en los sectores construcción y agricultura, donde este tipo de contrato forma parte estructural de su misma dinámica.

El estudio también revela que más de la mitad de las empresas subcontrata alguna actividad que en un comienzo se declararon como actividades terciarias (servicios, marketing, aseo, entre otras); sin embargo, la subcontratación de actividades principales toma cierto revuelo pasando de un 14,5 a 17,7% desde 1999 al 2002. Dentro de este último punto, son las grandes empresas las más proclives a la subcontratación en tareas principales donde el 18,6% declara contratar personal suministrado por terceros según la misma empresa, no obstante, este porcentaje sube a un tercio (32,7%) cuando son los dirigentes sindicales quienes emiten las estimaciones.

ENCLA señala, a su vez, que para el año 2008 un 72% de los contratos fueron indefinidos y un 25% definidos (en sus formas a plazo fijo, obra o faena, honorario, a domicilio o en trámite). Además, señala que a medida que el tamaño de la empresa aumenta, el contrato indefinido disminuye: la gran empresa ostenta un 67,6% de contratos indefinidos, en la mediana 71,2%, en la pequeña 78,4% y en la microempresa 87,9%, respectivamente (Echeverría y López, 2004).

En relación a la flexibilización del salario, ENCLA (2006) en un estudio donde se revisó el contrato colectivo de más de 200 trabajadores en tres de las principales inspecciones de la Región Metropolitana, comprueba que alrede-

dor del 75,3% de las empresas paga parte de la remuneración de forma variable y que de acuerdo al tamaño de éstas, la mayor proporción se encuentra en unidades grandes (94,3%), es decir, de muchos trabajadores/as. De las actividades económicas donde más se aplica esta fórmula se encuentran la minería e industria (ambas en un 88%) y agricultura (84%). A su vez, la flexibilidad salarial tiene como punta de flecha la “productividad” como incentivo a la bonificación prefiriéndose la individual (41%) antes que la grupal (35%) y la productividad general (24,4%) (Echeverría y López, 2004).

Por el lado de las jornadas laborales, si bien el promedio de horas semanales en su totalidad ha disminuido desde el año 1999 en aproximadamente 2.42 horas, dando como promedio 46.1 horas semanales, este dato pudiese resultar mentiroso pues la flexibilidad horaria toma múltiples formas, haciendo creer incluso que hay una disminución cuando sucede lo contrario. Por ejemplo, las grandes empresas (industrias y mineras, preferentemente) que por lo general ocupan la modalidad de turnos de trabajo, llegan a un promedio ordinario de 48.4 horas semanales.

En Chile, para resumir, las condiciones laborales dibujan un mapa que tensiona los indicadores que señalan un país estable y con buenas proyecciones, o donde la gran empresa es motor de desarrollo a través de la Inversión Extrajera Directa (IED). Por el contrario, se delinea un territorio donde las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) son el principal so-

porte económico de la sociedad, que amortigua tanto los sismos del mercado local e internacional como los recortes y ajustes gubernamentales. Sobre todo cuando aquellos, devienen subcontratación y precariedad.

2.2. México

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México (INEGI) (2011) informó que en diciembre del año 2010 el desempleo en México había llegado a un 5,5% de la PEA y, en el mismo camino, la CEPAL (2010) estimó que la tasa de desocupación abierta urbana se había situado en un 6,6% (índice a la baja considerando el 7,7% de 2009).

El empleo formal, por su lado, medido por la inscripción en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), registró un alza llegando incluso a niveles superiores previo a la crisis (14,8 millones de trabajadores); en tanto la proporción de personas subocupadas y empleadas en el sector informal se mantuvo alta (8,4% y 27% de la PEA, respectivamente).

La economía mexicana, en una visión global, mostró mejorías frente a los efectos de la crisis atendiendo, por supuesto, a la también mejora del mercado estadounidense que es su principal socio comercial, a saber: las exportaciones mexicanas subieron en el periodo 2010 un 32% más que en 2009 (entre enero y octubre, aproximadamente), y las manufacturas tuvieron un incremento anual de 31,9%.

Dado los indicadores expuestos, la situación económica mexicana pudiera arrojar un escenario optimista frente a una salida de crisis o de amor-

tiguamiento a la misma; sin embargo, en la filigrana de las situaciones que quizás explican el repunte económico e incluso el por qué en tiempos de crisis la IED sigue en considerable aumento (entre enero y septiembre de 2010, sumó 14.400 millones de dólares –mdd– y en 2009, 11.900 mdd), se hace necesario nuevamente excavar en las condiciones laborales concretas, sobre todo del trabajo formal, pues en él se materializan conflictos que el TD pretende reivindicar.

Condiciones laborales

Llama la atención que en México la tasa de desempleo sea sumamente baja, incluso, en periodos de crisis: en 1995 bajo los efectos del “tequilazo”⁶ este índice bordeó un 6% y, como se aprecia con los datos del INEGI, en 2010 se mantuvo en el orden del 5,5% del total de la PEA nacional. La explicación a este fenómeno estaría arraigada, principalmente, a dos factores: primero, una vasta actividad microeconómica (máximo 5 personas) que absorbe a aquella masa de desempleados (Salas, 2003; INEGI, 2006) y, segundo, al efecto migratorio sobre todo a Estados Unidos. El trabajo, así, se concentra mayoritariamente en espacios urbanos donde la microempresa acapara un 46% de la fuerza de trabajo urbana (INEGI, 2006).

La situación de las microunidades, así, se presentaría como una economía anti-cíclica (Salas y Rojas, 2008)

pues al aumentar el PIB nacional, la producción de las microunidades disminuye y al contrario: al disminuir el PIB nacional, la producción de éstas aumenta. Es decir, el sector absorbe a trabajadores/as despedidos en tiempos de crisis mientras que en periodos de mayor expansión económica, su actividad productiva se ve disminuida debido a la mano de obra que absorben las grandes empresas con economía basada en exportación e importación manufacturera, principalmente.

Este hecho se debería, en parte y a pesar de la fuerza de trabajo que contiene el sector micro, a que sólo aportaría un 12,7% del PIB señalado; pues son empresas de baja productividad, tecnología atrasada o cuyo producto de baja complejidad escasamente reembolsa inversión.

Las condiciones laborales dentro de las microunidades no son de las mejores (por ello, la fuga de mano de obra a grandes empresas así sea con contratos a plazo fijo): los ingresos de los asalariados, por ejemplo, son inferiores a los de los trabajadores por cuenta propia del mismo estrato o tamaño (es decir, unidades de menos de 5 personas), pero serían superiores a trabajadores por cuenta propia de estratos de menor tamaño (Salas, 2008).

En otro campo, el uso de contratos de trabajo permanente o indefinido para el 2004 estuvo cercano al 48%, mientras que los verbales alcanzaron un

6 Ver Fazio, Hugo, “Las grandes crisis latinoamericanas de los últimos 15 años”. En: LARA, Claudio (ed.). La explosión de la crisis global. América Latina y Chile en la encrucijada. LOM. Santiago, 2009. Pp. 13-41.

44%, en tanto los temporales bordean un 7% (Salas, 2008). Los empleos eventuales, a su vez, han ido ganando terreno y ya para el 2006 registraban el 18,7% de los puestos de trabajo y en el escenario de pérdidas de puestos bajo cualquier coyuntura, mayoritariamente, fueron empleos permanentes los que se afectaron. A su vez, cuando hubo recontractaciones el grosor de ellas fue en un formato temporal (68,7% en 2005 y 54,6% en 2006).

Respecto a la flexibilidad de los contratos de trabajo, Tunal (2002) hizo un estudio basándose en los resultados y análisis de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social⁷ para el periodo comprendido entre los años 1994 y 2000. Este estudio reveló cierta tendencia dentro de las grandes empresas privadas:

- a) Pese a que está estipulado en los contratos que el ingreso de nuevos trabajadores es una decisión bilateral (80,79% lo señalan), la evaluación y decisión final sigue siendo unilateral (89,73%) de la empresa.
- b) Las horas de trabajo por semana están por encima de las 45 (80,34%).
- c) En promedio, las vacaciones al año se ubican por debajo de los 9 días (77,97%).
- d) Los cambios de horarios o días de trabajo siguen siendo decisión unilateral (70,37%) de la empresa.
- e) La flexibilidad de los salarios a través de incentivos da la siguiente

estratificación: competencia (35,59%), desempeño (20,00%), capacitación (38,64%), participación (0,68%), responsabilidad (7,80%), periodos de prueba (28,81%) y puntualidad (7,46%).

- f) A su vez, los cambios en los sistemas de trabajo siguen siendo unilaterales (73,26%).

Del análisis de los resultados, *grosso modo*, Tunal concluye que la flexibilidad laboral se subsume a empresas con las siguientes características: primero, cuentan con un gran número de personal contratado; segundo, están relacionadas, mayoritariamente, a la innovación o al cambio tecnológico (telefonía, educación, transporte aéreo, metalúrgica, siderúrgica, petroquímica, automotriz y banca, preferentemente); tercero, cuenta con grandes niveles de capital; cuarto, con inversión de origen, predominantemente, extranjero; quinto, están ubicadas en unidades federativas industrializadas (D.F., Guadalajara, Monterrey, Sonora, Tijuana y Puebla); sexto, tienen uno o más sindicatos, y séptimo, tienen sucursales en más de una entidad federativa.

Todo ello indica que tanto en Chile como en México se manifiesta que, indiferente a los cambios económicos globales que puedan desembocar o no en un mayor desempleo o los sistemas productivos de cada país, las condiciones laborales formales asalariadas

7 El estudio contó con una muestra de 2.494 Contratos Colectivos de Trabajo que incluían a 3.418.390 trabajadores/as (Tunal, 2002).

están bajo un proceso de cambio que, sin duda, se perfila en un movimiento hacia una creciente precarización.

La idea de TD, por ello, toma relevancia al enfrentar este panorama, sin embargo, se disponen ciertas interrogantes que tensionan dicha propuesta al considerar que sin una profunda alteración de la estructura económico-social regional expuesta, es sólo un ideal de trabajo o más bien un proyecto político defectuoso e inacabado.

3. Trabajo Decente: de idea a proyecto mega-político

Lo que fuera una propuesta en 1999 en la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo, hoy es considerado como un objetivo global. Desde el año 2004 la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización en su informe “Por una globalización justa: crear oportunidades para todos”, pasó a considerar el TD como el gran objetivo del siglo XXI (Levaggi, 2006). De esta manera, lo que fuera una propuesta se transforma en una mega-política cual debiera integrar todos los aspectos que colindan con el trabajo y que sirva, por cierto, de herramienta metodológica para todas las regiones.

La novedad del concepto sería su “carácter multidimensional” (Levaggi, 2006: iv), pues, no le referencia estricta a un solo aspecto del trabajo (remuneraciones, por ejemplo), sino que se trata más bien de una normativa general en tanto seguridad, participación y bienestar del trabajador/a que aseguren, al mismo tiempo, un buen desarrollo en sociedad. Por ello se le atribuye, según las propias palabras de Juan Somavia, Director Gene-

ral de la OIT, que sería “la aspiración más sentida por hombres y mujeres” (OIT, 2002; citado por Infante y Sunkel, 2004: 9). De forma resumida, TD sería aquel trabajo que entregue “ingresos suficientes para la satisfacción de necesidades básicas” (OIT, 2010: 52), donde el trabajo sería el “fundamento de una sociedad de hombres libres” (Levaggi, 2006: 14).

3.1. Historia y evolución

Inicialmente, el TD fue definido como aquel “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (OIT, 1999; citado por Espinosa, 2003: 4). Luego, aparecerá una segunda noción que hará énfasis en la calidad del empleo y, sobre todo, que éste respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social (Espinosa, 2003). La autora menciona que la diferencia entre ambas concepciones radica, básicamente, en que se cambia la idea de trabajo productivo por el de empleo de calidad.

Con cierta posterioridad, a esta segunda noción se le agregan la idea de libertad sindical y negociación colectiva como elementos esenciales dentro del objetivo de consolidar el TD (OIT, 2000). Asimismo, otros documentos ensayarán nuevas definiciones añadiendo y quitando, juntando y separando temáticas como la seguridad social, participación, libertad, dignidad, etc. (Espinosa, 2003).

Es posible llegar a una idea franca que se está frente un concepto o, más

bien, un proyecto en constante construcción que, sin duda, apunta hacia un problema concreto: los cambios en las condiciones laborales. Es por ello que no son pocos los contenidos que se han ido congregando alrededor de este proyecto con la idea de darle mayor sustento ante la prolijidad inicial. Estos contenidos englobarán, entre todos, lo que tendría que tener o significar la existencia de un TD (Espinosa, 2003: 6). A saber: a) Empleos de calidad y en cantidad suficiente; b) Ingresos adecuados; c) Seguridad en el empleo; d) Con formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad; e) Con respeto a los derechos de los trabajadores; f) Fortalecimiento sindical y negociación colectiva; g) Con participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y social; h) Con diálogo social y tripartismo; i) Con protección social en el empleo y en la sociedad; j) En condiciones de libertad; k) Con equidad para todos los miembros de la sociedad; y l) Con dignidad.

No son pocos, por tanto, los alcances e interpretaciones que se les han dado a estos contenidos y al mismo proyecto de TD. Por ejemplo, Ghai (2002, 2005; citado por Lanari, 2008), afirma que éste funge más bien como dispositivo antes que como concepto, pues sería una especie de herramienta que cada país puede ocupar como modelo aplicable ya que reflejaría un deseo universal de bienestar social. Sin embargo, incrusta en él la duda de tener validez universal y si es aplicable a distintas realidades pues éstas varían de caso en caso. No obstante

ello, el razonamiento ulterior de Ghai señala que el concepto permitiría tensionar las relaciones laborales con las directrices que cada nación establece como necesarias para su desarrollo.

Existen otras interpretaciones del concepto y su uso (Egger, P. y Sengenberger, W., 2002; Barreto Ghione, 2003; Godfrey, 2003; Weimberg, 2003; citados por Lanari, 2008), y en resumen, todas hacen hincapié en que por un lado, sería un concepto al que aún le falta contenido o sustento teórico pero que por el otro, tiene un carácter integrador positivo al considerar aspectos como el diálogo y la dignidad y que ello es desde ya su mérito.

Así, entonces, se encuentra que a pesar de someterse a discusión interna y pasar por distintas interpretaciones y momentos, excepto quizás en su intención, el TD aún no goza de la solidez teórica necesaria. Por ello, acaso, sorprende su rápida consolidación como objetivo y proyecto global. Sin embargo, se ha intentado medir y operacionalizar su uso para dar viabilidad a su intención que sigue construyendo su razón ulterior.

3.2. Intentos por una operacionalización

Varios son los intentos por darle cuerpo metodológico al concepto en cuestión y, así, poder operacionalizar algunas de sus variables. Sin embargo, lo amplio de su radio de acción, o quizás poca claridad, crean la dificultad para su medición dentro de un modelo único de herramientas que, por ende, se traduce en una amplia familia de indicadores.

Por ejemplo, respecto a la remuneración no existe consenso aún de cuál sería un salario “decente” en cifra absoluta, pues puede variar de acuerdo a la situación en que se encuentre cada economía o el sector en que esté inscrito el trabajo en particular, aunque sí se manifiesta que debe satisfacer necesidades básicas⁸.

Se dio a conocer en la revista Panorama Laboral de la OIT (Lanari, 2008) un Índice de Desarrollo de Trabajo Decente que se aplicó a América Latina para el periodo 1990-2000, donde las variables Empleo (tasa de desocupación urbana e informalidad); Ingresos (salario industrial, mínimo y brecha entre ingresos de mujeres y hombres) y Protección Social (cobertura de seguridad social y número de horas trabajadas), permitieron conocer el desarrollo o evolución en varios países tanto en términos absolutos como relativos.

En Panorama Laboral del 2002, se presentaron nuevamente otros aportes al debate de la operacionalización considerados como estratégicas por la OIT; como por ejemplo: cumplimiento de normas, calidad del empleo, protección y diálogo social. En este nuevo índice, los países registraban una mejora en el desarrollo de TD si: aumentaban la ratificación de convenios inter-

nacionales respecto normas del trabajo; progresaba la calidad de los trabajos establecidos; se reducía el trabajo informal; subía el poder adquisitivo de los salarios industriales y mínimos y se disminuía la brecha salarial entre hombres y mujeres; entre otros (Lanari, 2008: 120).

Luego, la propia OIT redefine indicadores de acuerdo a “nuevas conceptualizaciones” (Lanari, 2008: 121) otorgando mayor campo para la variable “en libertad” donde se consideraron, por ejemplo, los índices de tasa de subempleo por horas trabajadas en la semana; tasa de desempleo; tasa de trabajo a tiempo parcial; tasa de sindicalización, y tasa de cobertura por convenio colectivo.

Durante el año 2003, y luego de estas experiencias, la Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la OIT, presentó un taller bajo el título “El uso de los indicadores de Mercado de Trabajo y de Trabajo Decente para la formulación de políticas”, donde describían un marco extenso para abordar el TD (Lanari, 2008: 122). Este taller terminó por comprobar las tantas maneras de medición del TD que pueden ser válidas de acuerdo a cada situación pero que, sin embargo, intentaría manifestar la existencia de algunos indicadores como necesarios

8 Los países altamente industrializados, por ejemplo, se han valido de dos índices para calcular si la remuneración es o no suficiente: uno relativo, que sería el porcentaje de trabajadores cuyo salario es inferior a la mitad de la media de salarios nacionales, y otro referente a la pobreza absoluta, que sería el porcentaje de la población que vive con menos de 14,40 dólares estadounidenses al día (Ghai, 2003).

para evaluar, comparar y analizar tanto la cercanía como la lejanía del objetivo de crear más TD.

Así pues, en resumen, parece no existir una sola vía para intentar medir el TD o más bien, se encuentra un consenso pertinente en que una serie de variables e indicadores (unos considerados principales, otros secundarios y así, sucesivamente), permiten evaluar la situación por país, región y contexto. De todas maneras, analizar tanto los datos pertinentes como mejorar herramientas de medición serían objetivos fundamentales para ir buscando mejores medidas frente al objetivo de impulsar la meta de alcanzar el TD, sin embargo, se anticipa más que prolijidad en su construcción, contradicciones de contenido que lleven a cuestionar la propia propuesta y que a continuación se determinan.

4. Límites del Trabajo Decente

Parece existir una compleja y difusa forma de concebir una línea que separe el TD de otro indecente. La satisfacción de necesidades básicas como forma divisoria entre ambos tipos es sin duda insuficiente, pues en aquella construcción la necesidad deviene sistema estático, permanente o sin poder de variación en su estado ulterior. Así, por ejemplo, la necesidad básica de comer se eximiría de comer sano, por ejemplo. La necesidad básica de educación parece, con este pensar, quedar satisfecha sin concebir el tipo de educación requerida, y así sucesivamente. En este sentido, se plantea que la satisfacción de necesidades no garan-

tiza la “decencia” de un trabajo, pues ésta no tiene un momento final o un umbral de no-necesidad lo que considera entonces el poder de mutación de las propias necesidades y la existencia de relaciones de poder y dominación en su constitución.

Por otro lado, da cierta impresión que la determinación de si un trabajo es o no decente no recae en última instancia en quien lo ejecuta sino, por el contrario, en quien lo mide, esto es: gobiernos, estados, empresas o instituciones expertas. Aquí radica, entonces, que el TD parece aparecer sólo en y bajo un conocimiento experto. En este sentido ¿acaso no se entra en una disyuntiva, por llamarlo de algún modo, neocolonialista al pretender determinar unos la realidad sensible y objetiva de otros? Y, por otro lado, ¿es el conocimiento experto/científico el único que lo puede reconocer/validar? De todos modos, este problema incipiente y fino no sería el principal aquí a tensionar, aunque abre una grieta problemática respecto a la relación conocimiento experto/TD.

A través del artículo se evidencia otro problema que, quizás, sea el principal a tensionar respecto al TD. Tanto en tiempos de estabilidad como de crisis económicas pareciera ser que los Estados se transforman en cómplices o promovedores activos de la prolongación y consolidación de una estructura de clases altamente desigual. Este hecho queda demostrado con todas aquellas políticas de salvataje económico millonarias a la banca privada en los últimos años mientras se recortan políticas fiscales o, en su

defecto, hay escasos aportes para el resto de la población⁹ para superar la misma crisis. En este sentido, la perpetuidad o *continuum* de dichos indicadores manifiesta que la primera traba a la hora de concebir un TD es desde ya la propia estructura política y económica que sujeta al trabajo en la región, pues forja fronteras permanentes entre clases sociales que se traducen, a su vez, en opciones laborales. Por ende, surge un primer cuestionamiento a la posibilidad de concretar un TD sin intervenir en dicha estructura económica, política y social.

Asimismo, en el caso del trabajo formal que se bosqueja como isla en un mar incierto pues posibilita mejores condiciones objetivas asegurando cierta estabilidad dentro de aquel 25% de subordinados, que no engrosan las clases bajas ni alta, está sufriendo cambios profundos a través de procesos flexibles que sin el respaldo gubernamental y estatal (en términos jurídicos) no podría ser. La paradoja que se presenta, en este sentido, es que para crear un TD se deberían aplicar leyes que vayan en opuesta dirección a las que hoy los Estados en su mayoría aplican. Con ello, se vuelve entonces a lo antes dicho cuando se afirma que el Estado se transforma en reproductor de la desigualdad social y en una razón hipócrita en su intento

de entregar seguridad mientras respalda la flexibilización laboral. Si bien asistimos, quizás, a una crisis del neoliberalismo y con ello una vuelta a un Estado más protagónico en políticas económicas; nada puede manifestar que este protagonismo no siga sosteniendo la actual estructura clasista desigual de la región que condiciona aspectos laborales.

Señala Levaggi (2006) que con la creación de más y mejores empresas y con buenas políticas asistenciales se podría llegar al umbral laboral deseado: el TD. Sin embargo, con dicho argumento, se desconocería *a priori* que son las mismas empresas las que prefieren flexibilizar el trabajo en muchas de sus formas como queda demostrado en los casos estudiados de Chile y México cuando la tendencia empresarial es flexibilizar la mano de obra ante cualquier cambio local o global del mercado y que mientras más grande la empresa, mayor es esta tendencia. Por lo que, la solución de crear más y mejores empresas no parece responder a la problemática sino que sería centro de la misma.

Así, entonces, ¿cuándo podemos hablar de condiciones decentes si la satisfacción de necesidades se encuentra condicionada bajo una estructura social desigual que manifiesta, así, opciones y resoluciones desiguales? Y,

9 Ver Torres, R. "La crisis financiera y económica: una respuesta basada en el trabajo decente". En: Revista de Trabajo. Buenos Aires. Ministerio del Trabajo. No. 7. 2009, pp. 117-155. Disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2010n07_revistaDeTrabajo/2010n07_a06_rTorres.pdf. Fecha de Consulta: 21/04/2010.

por otro lado, ¿cómo establecer lo decente de un trabajo sin la modificación de un modelo político, económico, social y cultural que deja a empresas hacer lo que mejor les parezca en términos productivos y organizacionales?¹⁰

Punto relevante dentro de la elaboración política que rodea al TD es la misma forma de su construcción la que no es sino propia de los juicios de valor afirmar a nombre de otros/as lo que sería para ellos/as lo o algo “decente”. En este sentido y a diferencia de otros tantos conceptos, éste transformado en programa político induce un camino, estrategias, toma de decisión y por supuesto, reestructuraciones; lo que señala que se está en presencia de una nueva construcción de sentido, un nuevo significado cultural respecto al trabajo o entorno al buen trabajo (aquel que satisfaga las necesidades básicas), lo que abre la brecha de discusión de la misma propuesta.

Resulta paradójica entonces su construcción, pues quienes pueden otorgar TD son quienes precisamente no lo otorgan, es decir, empresas y Estados. Es decir, si los mismos que no entregan TD son quienes tienen la tarea de poder concretar dicho momento ¿qué los puede obligar a ello? Levaggi (2006) habla de un nuevo contrato social basado en el trabajo ¿acaso el tra-

bajo no es ya la base del contrato social del sistema capitalista? Y, en este sentido, ¿qué tipo de trabajo sería este para un nuevo contrato social? La respuesta a ello, según se entiende de las palabras de este autor, es que el trabajo es el fundamento de una sociedad de hombres libres. Libertad que, en este artículo, entra en clara cuestión dadas las condiciones estructurales de la región que atañen al trabajo y sucumben a una gran parte de la población al trabajo informal o al trabajo formal flexibilizado.

Por tanto, se vislumbran aquí límites de la propuesta de un TD abriendo una discusión ya no en su operabilidad ni construcción teórica, sino en tanto posibilidad. Desde este punto de vista, si no hay un impacto severo a la estructura social desigual e inamovible descrita de la región que prácticamente condena a un 60 ó 70% de la población a debatirse entre la marginalidad, pobreza o una clase media estancada, el mundo del trabajo ni cerca estará de lo que podría entenderse como “decente”.

De la Garza (2003) sostiene que en torno al trabajo existen complejas relaciones de dominación, poder y coerción, aunque también advierte que es una forma de consenso cuyo estado depende de formas de racionamiento. Existe,

10 El día lunes 16 de enero del 2012, a poco tiempo de terminar este artículo, salió la noticia en Chile que la Corte Suprema de aquella nación había validado el no pago de indemnizaciones al trabajo por faena beneficiando con ello, principalmente, a grandes retail y empresas transnacionales. Ver más en: <http://www.es-cuelasindical.org/2012/01/corte-suprema-valida-clausulas-que-dejan-sin-indemnizaciones-a-miles-de-trabajadores/>. Fecha de Consulta: 20/01/2012.

por tanto, una posibilidad de que un trabajo sea catalogado como decente, pero pareciera ser que invita a un proceso mucho más complejo que la creación de más y mejores empresas o de más políticas asistenciales. “La acumulación mundial del capital impone en todas partes la precarización de los asalariados y la marginación de una cantidad creciente de desempleados y pobres” (Harribey, 2001: 33), y América Latina es un ejemplo de ello. La estructura social de la región arroja sobre el trabajo un campo de presión que está lejos de plantearse como decente y tanto empresas como gobiernos no manifiestan mayor oposición a tal dinámica, excepto escasos indicios asistenciales que no implican cambios profundos en la estructura de la distribución de las riquezas. Por ello, se manifiestan claros límites o fronteras a la propuesta de la OIT, pues desde su intención a concreción no se cuestiona la raíz de la problemática que genera la precarización laboral: el modo capitalista de producción y la forma política de distribución.

Conclusiones

El límite de la propuesta del TD es, entonces, la propia estructura económica de la región, pues ésta supone estrategias, alianzas y políticas estatales permisivas que han privilegiado un (des)equilibrio complejo a través de políticas asistenciales mientras se da paso a una homogeneización de condiciones precarias laborales hacia abajo. Esto es, que el trabajo formal cada vez tenga condiciones más similares a las del trabajo informal o que en su mayoría la línea divisoria entre

ambas formas ya no se diferencie en demasía. Esta misma forma política económica permite, a su vez, que el mundo empresarial aplique técnicas flexibilizadoras a sus sistemas productivos para ser más competitivas a nivel internacional, pero atrayendo y creando más trabajos precarios en todas sus formas.

Presenta América Latina una formación económica que obliga a casi la mitad de su población a debatirse entre la marginalidad y la pobreza, con trabajos informales y en condiciones francamente precarias. Por otro lado, el empleo formal está modificando su estructura y cada vez se flexibilizan más sus condiciones, por lo que quienes pueden entrar en dicho grupo ya no es seguro que puedan diferenciar sus condiciones del trabajo informal si ven precarizar sus condiciones de vida de manera sostenida y creciente.

Colabora el TD con un marco regulatorio que sirve, sin duda, a Estados y empresas para caminar hacia un “equilibrio” global en el trabajo como principal objetivo del milenio y acabar, de paso, con las desigualdades sociales. Este marco supone visiones, estrategias y alianzas; no obstante, si tropieza con una estructura económica, política y social que su propia formación funda y protege, el TD no queda más que como proyecto paradójico pues quienes están llamados a integrarlo en sus líneas son, precisamente, quienes aplican las medidas flexibles y/o subcontratan gran parte de la producción precarizando aún más trabajo.

El umbral de un TD, en su construcción (confusa), supone una mayor de-

mocratización de las posibilidades de participación y de un trabajo en libertad, cabe preguntar al respecto ¿es posible esta condición sin una necesaria confrontación o conflicto entre clases? Y de no ser así, ¿atañe o señala, entonces, un problema de voluntad? Tal parece que el límite del TD es que para que aparezca allí donde no se encuentra no sólo tiene que ser indicado por una empresa en particular, gobierno o institución, sino tiene que darse donde todos los ámbitos se garanticen bajo una nueva forma estructural y que, sobre todo, sea el propio trabajador/a quien manifieste su aparición. En este caso, entonces, el TD sólo será posible si se cambia la estructura desigual, clasista, que caracteriza a América Latina lo que incluye conflictos propios de la acumulación capitalista o, en su defecto, una nueva subjetividad productiva a nivel general.

Existe, quizás, una posibilidad de quiebre en lo planteado y de crear otras formas laborales pero que, sin duda, no estará tanto en acuerdos marco desde arriba (grandes empresas, gobiernos o Estados), sino en las alianzas que se puedan generar desde abajo, en movimientos sociales y ciudadanos tanto en torno al trabajo como a espacios concomitantes con él. Estas nuevas formas laborales llámense cooperativas, trabajo autogestionado o “fábricas sin patrón”¹¹ están

cuestionando la estructura desigual en la producción, aunque tampoco se les podría adjudicar el término “anti-capitalista” en lo más amplio de su acepción. Sin embargo, radica allí quizás una exigua posibilidad de cambio en tanto nuevas formas de concebir lo laboral, pues aparece la cooperación comunitaria como reacción y respuesta a la arbitrariedad del trabajo apatronado formal e informal que en muchos casos implica simplemente la aceptación de condiciones ya precarias. El TD, en resumen, presenta límites en su construcción o en tanto posibilidad real, y la crisis financiera que desde el año 2008 impacta gran parte de la economía mundial como paroxismo de la desigualdad social, económica y política, comienza a entregar nuevos caminos en términos organizacionales que implicarán nuevas formas de construir trabajo, y por ende, nuevas formas de reflexión y análisis para la misma Sociología del Trabajo.

Referencias Bibliográficas

COMISION ECONOMICA PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE (2010). **Panorama Social de América Latina**. Santiago de Chile. P. 57.

COMISION ECONOMICA PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE (2011). **Panorama Social de Amé-**

11 Ver Rebón, Julián. Trabajando sin patrón. Las empresas recuperadas y la producción, Documento de Trabajo n° 44, Instituto de Investigaciones Gino Germani. Universidad de Buenos Aires. 2005. pp. 65. Disponible en: <http://lanic.ute-xas.edu/project/laoap/iigg/dt44.pdf>. Fecha de Consulta: 01/05/2012.

rica Latina. Santiago de Chile. P. 34.

DE LA GARZA, Enrique (2003). "La flexibilidad del trabajo en América Latina". En: DE LA GARZA, E. (Comp.). **Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo.** México D.F. FCE. P. 796.

ECHEVERRÍA, Magdalena y LÓPEZ, Diego (2004). **Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas.** Santiago de Chile. Dirección del Trabajo. P. 176.

ESPINOSA, Malva (2003). **Trabajo Decente y Protección Social.** Santiago de Chile. OIT. P. 25.

FAZIO, Hugo (2009). "Las grandes crisis latinoamericanas de los últimos 15 años". En: LARA, Claudio (ed.). **La explosión de la crisis global. América Latina y Chile en la encrucijada.** Santiago de Chile. Pp. 13-41.

GÁLVEZ, Thelma (2001). "Para re-clasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo". En: **Cuaderno de Investigación N° 14.** Santiago. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/1601/articles-62884_cuad_investig_1.pdf. Fecha de Consulta: 03.05.2011.

GHAI, Dharam (2003). "Trabajo decente. Conceptos e indicadores". En: **Revista Internacional de Trabajo.** Lima. OIT. Vol. 122. Núm. 2. Pp. 125-160. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>. Fecha de Consulta: 06.07.10.

HARRIBEY, Jean-Marie (2001). "El fin del trabajo: de la ilusión al objetivo". En: DE LA GARZA, Enrique y NEFFA, Julio (Comps.). **El trabajo**

del futuro. El futuro del trabajo. Buenos Aires. CLACSO. Pp. 33-49.

INFANTE, Ricardo y SUNKEL, Guillermo (2009). "Chile: hacia un desarrollo inclusivo". En: **Revista CEPAL.** Santiago de Chile. CEPAL. Núm. 97. Abril. Pp. 135-154.

INSTITUO NACIONAL DE ESTADISTICA Y GEOGRAFIA (2011). **Comunicado Número 013/11.** Aguascalientes, México. Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/ocupbol.asp>. Fecha de Consulta: 10.02.2011.

KATZ, Claudio (2009). "América Latina frente a la crisis global". En: LARA, Claudio (ed.). **La explosión de la crisis global. América Latina y Chile en la encrucijada,** Santiago de Chile. LOM. Pp. 43-67.

LANARI, María (2008). **Trabajo decente: significados y alcances de un concepto, Indicadores propuestos para su medición.** Buenos Aires. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina. Pp. 132. Disponible en: <http://www.trabajo.gov.ar/left/biblioteca/files/estadisticas/07trabajo%20decente.pdf>. Fecha de Consulta: 27.09.10.

LARA, Claudio (ed.) (2009). **La explosión de la crisis global. América Latina y Chile en la encrucijada.** Santiago de Chile. LOM. Pp. 270.

LEVAGGI, Virgilio (2006). **Democracia y Trabajo Decente en América Latina.** Lima. OIT. Pp. 162.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2000). **Panorama Laboral.** Lima. Pp. 70.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2009). **Panorama Laboral**, Lima. Pp. 120.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2010). **Panorama Laboral**. Lima. Pp. 140.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2011). **Tendencias mundiales del empleo de 2011: el desafío de la recuperación del empleo**. Ginebra. Pp. 106.

PORTES, Alejandro y HOFFMAN, Kelly (2003). **Las estructuras de clase en América Latina: composición y cambios durante la era neoliberal**. Santiago de Chile. Pp. 51. Disponible en: <http://www.Eclac.org/publicaciones/xml/1/12451/lcl1902e-P.PDF>. Fecha de Consulta: 09.08.09.

REBÓN, Julián. **Trabajando sin patrón. Las empresas recuperadas y la producción** (2005). Documento de Trabajo N° 44. Buenos Aires. Instituto de Investigaciones Gino Germani. Universidad de Buenos Aires. Pp. 65. Disponible en: <http://lanic.utexas.edu/project/laoap/iigg/dt44.pdf>. Fecha de Consulta: 05.01.2012.

SALAS, Carlos (2003). "Trayectorias laborales entre el empleo, el desempleo y las microunidades en México". En: **Papeles de Población**. Toluca. Universidad Autónoma del Estado de México. Núm. 38. Octubre/Diciembre. Pp. 159-194. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/112/11203804.pdf>. Fecha de Consulta: 22.06.10.

SALAS, Carlos y ROJAS, Georgina (2008). "La precarización del empleo en México, 1995-2004". En: **Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajo**. ALAST. Universidad de Carabobo. Universidad Central de Venezuela. Año 13. Núm. 9. Pp. 39-78. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2739416>. Fecha de Consulta: 28.07.2010.

TORRES, Raymond (2009). "La crisis financiera y económica: una respuesta basada en el trabajo decente". En: **Revista de Trabajo**. Buenos Aires. Ministerio del Trabajo. No. 7. Pp. 117-155. Disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2010n07_revistaDeTrabajo/2010n07_a06_rTorres.pdf. Fecha de Consulta: 21.04.2010.

TUNAL, Gerardo (2002). "La flexibilidad laboral en la contratación colectiva en México". En: **Economía, Sociedad y Territorio**. México. El Colegio Mexiquense. Vol. III. Núm. 11. Pp. 409-440. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/111/11101103.pdf>. Fecha de Consulta: 01.09.10.

VERGARA ESTÉVEZ, Jorge (2003). "La utopía neoliberal y sus críticos". En: **Revista Polis, Utopías y Sueños Colectivos**. Santiago de Chile. Universidad Bolivariana. Núm. 6. Disponible en: <http://www.revista-polis.cl/6/verg.html>. Fecha de Consulta: 15.12.2010.