



REPENSAR LA CATEGORÍA DE TRABAJO DECENTE: ACERCA DE LOS NUEVOS MODOS DE INTEGRACIÓN DE LA INSUBORDINACIÓN DEL TRABAJO EN EL CAPITAL

Rethinking the category of decent work: about the new modes of integration of insubordination of labour inside capital relation

Luciana Ghiotto

luciana.ghiotto@gmail.com

Universidad de Buenos Aires

Resumen:

El objetivo de este artículo es mostrar el modo en que la categoría de *trabajo decente* lanzada en 1999 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) implica la búsqueda de una nueva forma de integración del trabajo en la relación del capital. Tras la crisis de la relación salarial como integradora del trabajo durante los años setenta, la noción de trabajo decente viene hoy a intentar cumplir ese rol de canalización. Aparecen aquí dos problemas. Por un lado, que en el proceso de globalización no es fácilmente aplicable una categoría que es heredera del período keynesiano de políticas de pleno empleo y ampliación de los derechos de los trabajadores. Segundo, porque la propia categoría de trabajo decente resulta difícil para ser medida y traducida en políticas públicas. De todos modos, la noción de trabajo decente ha permitido un nuevo posicionamiento de la OIT en los debates internacional, a la par de otras organizaciones que habían cobrado mayor relevancia en los últimos veinte años.

Palabras clave: Trabajo decente; Organización Internacional del Trabajo; globalización; trabajo; capital

Abstract:

The purpose of this article is to show the way in which the category of Decent Work, launched in 1999 by the International Labour Organization (ILO), aims at finding a new way to integrate labour into capital relation. After the crisis of wage as an integration of labour into capital in the seventies, the notion of Decent Work comes to fulfill that role. We see here two main problems. On the one hand, it is not possible to apply during globalization a category that has its origins in

the Keynesian period, during which there existed a wide range of politics of full employment and extension of workers right. On the other hand, the category of Decent Work itself has shown to be difficult to be measured and turned into public policies. Anyway, the notion of Decent Work has allowed a new settling of the ILO in the international debates, side by side with other organizations that had achieved greater relevance in the last twenty years.

Key words: Decent Work; International Labour Organization; Globalization; Labour; Capital

Introducción

Este artículo se propone dos objetivos. Por un lado, pondremos en el centro del análisis el concepto de *trabajo decente* lanzado por la Organización Internacional del Trabajo en 1999. El trabajo decente se compone de cuatro objetivos: 1) derechos fundamentales del trabajo; 2) empleo; 3) protección laboral; 4) diálogo social. Aquí discutiremos los objetivos y alcances de la categoría de trabajo decente, a la luz de la periodización histórica, en particular la crisis capitalista de los años sesenta y setenta y la constitución de la globalización.

A partir de esto, mostraremos los modos en que el lanzamiento de la noción de trabajo decente permitió una renovada inserción de la OIT en los debates internacionales, poniendo fin a la crisis que imperaba en la organización desde los años ochenta. Efectivamente, los cuatro objetivos del trabajo decente, condensados en el *Programa de Trabajo Decente* en 2008, son la base de la intervención de la OIT frente a las demás organizaciones internacionales como la Organización Mundial de Comercio y el G-20 durante la última década.

La puesta en el centro de la noción de trabajo decente es considerada un parte aguas que modificó la historia reciente de la OIT. Por un lado, la propuesta de unificar objetivos bajo el lema del trabajo decente generó una reorganización interna de la OIT (CIT, 1999; Ghai, 2002 y 2005). Esto se debe a que el nuevo contexto de la globalización no había dejado indemne a la organización internacional más antigua, causando una fuerte crisis a partir de los años setenta. Desde la OIT se entiende que “la mundialización desde hace veinte años está cambiando los fundamentos tradicionales de las actividades de la OIT, al compás de la transformación de las circunstancias económicas y sociales generadas por la nueva economía mundial” (CIT, 1999: s/d). Así, “en las circunstancias actuales, la OIT tiene que mostrar una vez más su capacidad histórica de adaptación, renovación y cambio” (CIT, 1999: s/d), siendo “capaz de proponer políticas que combinen e integren la eficiencia económica con la eficiencia social. Debemos tener conciencia de que hay límites éticos y políticos a la pobreza, el desempleo y la exclusión social” (Somavía, 2000).

Con el fin de abordar los dos objetivos planteados, realizaremos el siguiente recorrido. Primero, repasaremos la historia de la organización, explicando su nacimiento y razón de ser. Así identificaremos que su objetivo principal ha sido la consecución de la paz social en el marco de las revueltas obreras que tuvieron lugar en Europa en torno a la Revolución Rusa. Esto llevará a explicar posteriormente lo que se considera la “etapa de oro” de la OIT, ubicada en la segunda posguerra. Se trata del momento de auge de la intervención internacional de la OIT expresa la constitución de las formas políticas, sociales, económicas que aquí llamamos formas *welfare*¹. La OIT vivió sus años gloriosos a partir del establecimiento del patrón de acumulación basado en el

¹ Se entiende aquí al período abierto tras la segunda posguerra como un momento en que se generó una nueva configuración entre capital y trabajo, conformando lo que denominamos las formas *welfare*. Las formas *welfare* son mucho más que sólo las formas económicas o políticas o culturales o sociales. Esta noción denota que el intento de integración del trabajo en el capital se produjo en todos los niveles, es decir, toda la sociedad fue reorganizada bajo las necesida-

pleno empleo y el tripartismo, lo cual implicaba un reconocimiento político del poder del trabajo (como modo de integración de la insubordinación). La posterior crisis de la institución en los años setenta expresa la constitución del comando del capital sobre el trabajo bajo la forma dineraria: el *comando del capital-dinero*. Se trata de un intento del capital por borrar “el problema del trabajo”, alejándose lo más posible de él, a través de la relocalización y reorganización productiva, así como la financierización de activos. Sostenemos que, en este contexto, el trabajo decente aparece como un intento por reconstruir las condiciones de la acumulación de la posguerra, con el fin de re-monetizar (vía salario) las relaciones sociales.

En segundo lugar, reconstruiremos de dónde proviene la noción de trabajo decente y cuáles son sus objetivos, revisando para ello el modo en que la OIT concibe algunas categorías claves de las relaciones laborales, como justicia social, universalidad, derechos y diálogo social. Una vez hecho este recorrido, podremos presentar la categoría de trabajo decente y analizar sus diversas aristas, recorriendo la visión de los especialistas.

La OIT y la búsqueda de un *régimen de trabajo realmente humano*

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) nació en 1919 en el contexto de la primera posguerra y la Revolución Rusa. Estos dos momentos no son marginales en su historia: por el contrario, no se entiende su surgimiento sin los mismos (Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele, 2009; Standing, 2008a y 2008b; Ghiotto, 2005a). En su centro aparece la “cuestión del trabajo”, entendida como el aumento del descontento y la conflictividad del trabajo, los cuales serían sus antecedentes directos. El contexto revolucionario que se vivía a principios del siglo XX era inédito². Esto se expresa en el Preámbulo a la Constitución de la OIT, en donde se afirma que:

la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social (...) existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; (...) es urgente mejorar dichas condiciones (Constitución de la OIT, 1919; s/d).

La primera constitución de la OIT fue elaborada en el marco de la Conferencia de Paz de 1919 y formó parte del Tratado de Versalles. Fue creada al mismo tiempo que la Sociedad de las Naciones³. No se puede escindir la creación de la OIT de la necesidad de establecer la paz, ya fuera por la deposición de las armas como por la sofocación del conflicto obrero. La paz era lograda mediante el diálogo entre trabajadores y empleadores, intentando remarcar las coincidencias en lugar de resaltar el conflicto de intereses (Rodgers, Lee, Sweps-

des de valorización del capital. El Estado, el mercado, las organizaciones políticas y sindicales, las Ciencias Sociales: todo se reordenó bajo la órbita de la reproducción del capital (Negri, 2003; Pascual, Ghiotto y Lecumberri, 2007).

² Según Edward Phelan, Director General de la OIT entre 1941 y 1948, las características de ese contexto eran las siguientes: “la mentalidad revolucionaria se había propagado extensamente: la revolución bolchevique de Rusia había sido seguida por el régimen de Bela Kun en Hungría; en Gran Bretaña, el movimiento de los delegados de taller había ganado buen número de sindicatos de los más importantes y minaba la autoridad de los dirigentes oficiales; ciertos síntomas denotaban en los sindicatos franceses e italianos una orientación cada día más extremista; millones de hombres (...) estaban a punto de ser licenciados; el sentimiento de malestar se había extendido hasta las más pacíficas y estables democracias, como Holanda y Suiza (...). La decisión de reservar a los problemas del trabajo un lugar de primera importancia en el Tratado de Paz fue, en el fondo, efecto de esa preocupación” (Phelan en Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele, 2009: 6).

³ Recordemos que la Sociedad de las Naciones se desarticuló a partir de su inoperancia para resolver la Segunda Guerra Mundial, dando lugar luego a la Organización de las Naciones Unidas. De este modo, la OIT se convierte en la organización internacional más longeva, estando próxima a cumplir los cien años de existencia.

ton y Van Daele, 2009). Así, la noción de paz aparecía como ausencia de conflicto (laboral), lo cual no implicaba la resolución del mismo, sino su consecución por otros canales no revolucionarios. La mejora debía ser dentro del capitalismo, no por fuera de él. Por ello, uno de los principios constitucionales de la OIT será la necesidad de avanzar en la justicia social: se trata de la noción de justicia universal como ampliación de los derechos humanos, y en particular de los del trabajo.

En esos primeros años de la OIT, la preocupación era sobre la posibilidad de lograr la paz a nivel global. La OIT muestra desde sus comienzos una vocación de universalidad de sus principios y disposiciones. Todas las naciones debían adoptar un “régimen de trabajo realmente humano”, ya que su omisión “constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países” (Constitución de la OIT, 1919; s/d). Se abre aquí una pregunta: ¿qué entiende la OIT por *régimen de trabajo realmente humano*? O más claramente aún, ¿qué entiende por *trabajo*? Encontramos dos referencias principales. En la Constitución de la OIT se explica que “el trabajo no debe considerarse como un simple artículo de comercio”, a la vez que en la Declaración de Filadelfia de 1944 se explicita que “el trabajo no es una mercancía”. Efectivamente, no puede negarse que el trabajo es algo que se vende y se compra, pero “los mecanismos del mercado laboral están sujetos a fines más elevados” (Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele, 2009: 8). Entonces, el trabajo no sería simplemente un artículo de comercio, una mercancía. Pero si no es una mercancía, ¿qué es? A pesar de esa descripción, no aparece ninguna otra definición de la noción de trabajo que la OIT brinde de modo oficial y que otorgue mayores determinaciones al concepto.

Ajustando un poco más las categorías, la OIT afirma que “todas las formas de trabajo pueden ser fuentes de bienestar y de integración social si están debidamente reglamentadas y organizadas” (Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele, 2009: 8). El mundo del trabajo requiere de una reglamentación, un orden. Las reglas claras para todos los actores mantienen un funcionamiento correcto del sistema. En otras palabras, y según la lógica de la OIT, si no se puede evitar que el trabajo sea convertido en una mercancía, entonces lo que sí se puede hacer es poner límites a su nivel de mercantilización. Dicho freno puede ser llevado a cabo a partir de las leyes nacionales, sobre las que la OIT intenta influir mediante sus Convenios. Regular el mercado de trabajo sería actuar, por ejemplo,

en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas (Constitución de la OIT, 1919: s/d).

El objetivo de la regulación es “impedir la explotación”, concretamente “limitando las horas de trabajo y tomando medidas para proteger a quienes podrían resultar más vulnerables” (Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele, 2009: 9-10). La explotación es entendida como el trabajo en condiciones forzosas. De allí se desprende la centralidad de uno de los derechos fundamentales, el derecho a un trabajo no forzoso u obligatorio (Convenio 29), ya que éste denigra los fundamentos mismos de la vida humana, siendo un trabajo no asalariado (o sub-asalariado), en condiciones similares a la esclavitud. La solución propuesta es la conversión de este trabajo forzoso en trabajo decente, y que el trabajador tenga un mínimo poder económico, para dejar de estar dentro del área de los “más explotados”. De este modo, la solución es la inclusión de estos trabajadores en una economía monetaria, en la relación salarial. En otras palabras, monetizarlos y garantizar sus derechos.

Recapitemos. Para la OIT, el trabajo no sería una mercancía, pero sólo en el plano de los principios, porque debe aceptar que de hecho éste se compra y se vende en el mercado laboral. En ese sentido, y ya que el trabajo es *de hecho* una mercancía, lo importante pasa a ser su reglamentación. Trabajo es entonces igual a

empleo. Efectivamente, el empleo es reconocido como “el corazón mismo de la misión de la OIT. Sin un empleo productivo, resulta vano pretender alcanzar los objetivos de un nivel de vida digno, del desarrollo social y económico y del pleno desarrollo personal” (CIT, 1999: s/d). Favorecer el empleo productivo es uno de los objetivos de la organización, pero no sólo el empleo “en general”, sino que aboga por la inclusión del pleno empleo en las políticas nacionales. Es necesario desarrollar una política de empleo activa que facilite el acceso de todos, tendiente así a reducir la pobreza y la exclusión (CIT, 1999).

Otro de los principios que denota lo que la OIT entiende por trabajo está en *el tripartismo*, que establece el mecanismo de funcionamiento de toda la organización: la participación igualitaria, en el seno de los órganos de la OIT, de Estados, patronales y sindicatos. Este es un punto fundamental, ya que se trata de la única organización internacional que ha tenido y tiene este formato. Concretamente, la Conferencia General, que es la instancia decisoria superior y se reúne una vez al año, se compone de cuatro representantes de cada uno de los países miembros, dos de los cuales son delegados del gobierno (generalmente del Ministerio de Trabajo) y los otros dos representan a los empleadores y a los trabajadores de cada uno de estos países. Asimismo, tanto empresarios como trabajadores cuentan con sus representantes en el espacio del Consejo de Administración.

La OIT se pone a sí misma como una tribuna para llegar al consenso, y su estructura tripartita remite al convencimiento de que se consigue la solución óptima por medio del *diálogo social*, en sus múltiples formas y niveles, desde la cooperación y las consultas tripartitas nacionales hasta la negociación colectiva en la empresa (CIT, 1999). La definición de diálogo social de la OIT incluye todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común⁴. Abarca todas las formas de relación entre los actores que sean distintas al conflicto abierto: información, consulta, negociación colectiva, participación, concertación social, etc. Los actores de las relaciones laborales, en pie de igualdad, entablan “un diálogo libre y un proceso democrático de toma de decisiones sobre medidas sociales y económicas, además de colaborar para mejorar la producción” (Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele, 2009: 10). Se trata entonces de una forma de resolver conflictos ineludibles sobre intereses económicos y sociales en un marco de cooperación (Ghai, 2002).

Como vemos, las nociones centrales de la OIT expresan la existencia del “problema del trabajo”, entendido este como insubordinación latente de los trabajadores. La OIT ha logrado una respuesta a tal problema, brindando un modo de lograr la paz laboral, la paz de clases. La longevidad de la organización se entiende en ese sentido: es la única que ha reconocido el poder del trabajo de modo institucionalizado, y con ello, expresa las relaciones laborales entendidas como tripartismo. El respeto por los derechos de los trabajadores y el empleo de calidad son sus mandatos históricos. Como veremos, estos se ven condensados a partir de la categoría de trabajo decente.

⁴ Actualmente, una preocupación para la OIT es la necesidad de incorporar a los sectores de trabajadores informales al interior de su proceso decisorio; sin ellos, el principio de universalidad quedaría trunco. Es el desafío de la ampliación del mecanismo tripartito. Se sugiere la incorporación de nuevas voces como las empresas mundiales, los organismos regionales, las agrupaciones internacionales de parlamentarios, y los que surgen de la creciente organización de intereses específicos (como los grupos de intereses financieros). El tripartismo “ha superado la prueba del tiempo, pero ha de poder adaptarse a las nuevas realidades” (Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele, 2009: 258). La nueva realidad de representaciones podría lograrse replanteando las condiciones de la *gobernanza global*, debate del cual la OIT sostiene la importancia de formar parte junto con otros actores y organizaciones.

El Programa de Trabajo Decente

En el apartado anterior nos concentramos en analizar los fundamentos para la constitución de la OIT en la primera posguerra, focalizando sobre el modo en que la OIT se propuso abordar la “cuestión del trabajo” desde la pacificación del conflicto de clases en el marco del proceso revolucionario abierto en Europa en las primeras décadas del siglo XX. Ahora vamos a abordar la historia reciente de la OIT. Se trata del período abierto tras la segunda posguerra. Para ello, podemos establecer tres grandes sub-períodos. Primero, el de los decenios cincuenta y sesenta, considerado el “período de oro” de la OIT. Segundo, el que se abre en los años setenta y comprende también la década de los noventa, marcando la crisis de la OIT. Por último, el período a partir de la presentación del trabajo decente en 1999 hasta la actualidad.

Veamos en primer lugar el período marcado por los años cincuenta y sesenta, que es el que aquí caracterizamos como la etapa de las formas *welfare*. En ese momento, la OIT era altamente operativa. Su despliegue técnico y político tenía que ver con ampliar y profundizar las políticas de empleo, para lo cual dedicaba casi la mitad de su presupuesto. Se trata de su “período de oro” porque justamente esta organización cristaliza la nueva configuración entre capital y trabajo específica de la posguerra, la cual implicaba la paz social (y laboral) a partir del pleno empleo y los derechos de los trabajadores. La conversión de los sindicatos en corporaciones respondió a la necesidad de ser parte de las negociaciones laborales, consolidando así la práctica del tripartismo y convirtiendo de hecho al Estado en un árbitro de las relaciones laborales. En ese marco, la OIT se estableció como un actor de fuerte incidencia al interior de las relaciones laborales nacionales e internacionales.

Pero en los años setenta, la crisis de las políticas keynesianas significó la crisis de todas las políticas a favor del pleno empleo y de los derechos de los trabajadores, dejando a la OIT sin posibilidad de continuar con su estrategia en pos de la paz de clases. La separación entre la acumulación y las necesidades de los trabajadores puso en crisis todas las formas del capital que se habían configurado sobre la realidad anterior (*welfare*). Sólo un año después de que la OIT recibiera el Premio Nobel de la Paz (1969), EEUU dejó de contribuir monetariamente a la OIT. Se trataba del comienzo de del período monetarista – neoliberal. Con ello, los temas centrales de la OIT tales como la seguridad y la salud en el empleo, la creación de más empleo y el salario mínimo, quedaban estancados.

Existe una evaluación común acerca de que durante los años ochenta la organización no tuvo una participación activa en los debates sobre las nuevas características de la economía mundial (Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele, 2009; CIT, 1999; Standing, 2008a; Somavía en Solís de Ovando, 2005). Según la propia OIT, esto tuvo que ver con dos factores. El primero, con el escaso dinamismo institucional, ya que había una tendencia a engendrar una gama creciente de programas sin un orden de prioridad que organizara y ensamblara las actividades. Esto diluyó el impacto de la OIT, difuminando su imagen, recortando su eficacia y desconcertando a su personal (CIT, 1999). Segundo, el contexto de los años noventa provocó un distanciamiento de opiniones entre gobiernos, sindicatos y empleadores, lo cual dificultó el armado de consensos para lanzar líneas de trabajo conjuntas. Sin ese consenso interno, la OIT no pudo tener una influencia externa. En realidad, la crisis organizacional expresaba la puesta en crisis del patrón de acumulación de posguerra y la consolidación de las políticas neoliberales que se expandía a nivel global⁵.

⁵ Según la “versión oficial” de la organización, la globalización es el proceso que mejor expresó la crisis de la OIT. El nuevo poder de mercado de las empresas multinacionales y su capacidad de relocalización “debilitó el poder de los gobiernos para controlar y regular las economías nacionales, mientras que los instrumentos para la gobernabilidad mundial siguen sin desarrollarse” (Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele, 2009: 37).

A partir de los años noventa, la crisis se plasmó en que la OIT dejó de centrarse en la realización de proyectos para adoptar una actitud de asesoramiento normativo y de robustecimiento de instituciones (CIT, 1999). Asimismo, en el escenario de las instituciones globales, con la Organización Mundial de Comercio (OMC), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM) guiando el proceso de liberalización, la OIT perdió su rol preponderante y pasó a un segundo lugar. La crisis se manifestaba interna y externamente. Evidentemente, en la etapa del comando del capital-dinero ya no era necesaria una organización que en sí misma, tanto estatutaria como prácticamente, reconociera de modo directo el poder del trabajo. De algún modo, la OIT representaba una etapa caduca: la de la integración política de la insubordinación del trabajo.

Para los directivos de la OIT, el Programa de Trabajo Decente vino a cubrir las falencias de las últimas décadas, repositionando a la organización como un actor importante de la política global, a la par de organizaciones como el BM o el FMI (Ghai, 2005; Somavía en Solís de Ovando, 2005). El trabajo decente pasó a ser el punto de coordinación de las diversas Comisiones y Grupos de Trabajo de la OIT. Este concepto desplegó una intervención propositiva de la OIT hacia los foros internacionales (como la OMC, la ONU, inclusive el Foro Social Mundial), avalando su reubicación en las discusiones políticas globales. Permitió a su vez una crítica de las tendencias de la globalización que van en contra de la justicia social.

A primera vista, podríamos decir que fue la nueva noción de trabajo decente la que destrabó la crisis en la que estaba inmersa la OIT. A partir de su lanzamiento en 1999 por el entonces Director General Juan Somavía, el concepto de trabajo decente se volvió el objetivo primordial de la OIT. En el marco de la globalización creciente, esta organización se ve a sí misma con la finalidad de “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (Somavía en Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele, 2009: 239).

El Programa de Trabajo Decente fue consolidado en el marco de la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa* adoptada en 2008 por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT)⁶. El Programa está enmarcado en cuatro objetivos estratégicos (CIT, 2008: 9-10-11):

1. Promover *el empleo* creando un entorno institucional y económico sostenible, donde: a) los trabajadores puedan tener la posibilidad de capacitarse y mejorar sus competencias en pos de su realización personal y el bienestar común; b) las empresas (públicas y privadas) sean sustentables para generar mayores oportunidades y perspectivas de empleo; c) la sociedad pueda conseguir sus objetivos de desarrollo económico y de progreso social, así como de alcanzar un buen nivel de vida.
2. Adaptar y ampliar medidas de *protección social* (seguridad social y protección de los trabajadores) con inclusión de: a) la ampliación de la seguridad social a todas las personas (más allá de su situación de empleo); b) condiciones de trabajo saludables y seguras; c) medidas en materia de salarios, ganancias y jornada laboral, y otras condiciones que garanticen la justa distribución de los frutos del progreso, así como la garantía del salario mínimo.
3. Fortalecer *el diálogo social* y el tripartismo como modos de: a) traducir el desarrollo económico en progreso social y el progreso social en desarrollo económico; b) facilitar la creación de consenso respecto de las políticas nacionales e internacionales en torno a la promoción del trabajo decente; c) fomentar la eficacia de la legislación e instituciones laborales.
4. Respetar, promover y aplicar *los principios y derechos fundamentales en el trabajo*⁷, teniendo en cuenta que: a) la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva son importantes

⁶ Este documento es visto como de enorme importancia en la historia reciente de la OIT: se trataría de la renovación más importante desde la Declaración de Filadelfia en 1944, siendo expresión asimismo de “una nueva fe en la Organización” (Somavía en CIT, 2008: s/d).

para el logro de los cuatro objetivos estratégicos; b) las normas del trabajo no deben utilizarse con fines comerciales proteccionistas.

A esta descripción, la Declaración agrega que “los cuatro objetivos estratégicos son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente (...) Para obtener un máximo de impacto, los esfuerzos encaminados a promoverlos deberían formar parte de una estrategia global e integrada de la OIT en pro del trabajo decente” (CIT, 2008: 11-12). Asimismo, según Somavía, los cuatro objetivos vendrían a responder a los cuatro mandatos de la OIT: los derechos en el trabajo cubren el mandato histórico; el empleo, el mandato político; la protección de los trabajadores, el mandato ético; y por último, el diálogo social cubre el mandato organizativo (Somavía, 1999).

La propuesta de unificar objetivos bajo el lema del trabajo decente generó una reorganización interna de la OIT (CIT, 1999; Ghai, 2002 y 2005). En la Memoria presentada por el Director General a la CIT en 1999 se planteaba la necesidad de aglutinar los departamentos internos en torno a los cuatro objetivos estratégicos, para generar una mayor especialización. Mientras que en los años noventa la OIT tuvo escasa realización de proyectos, la nueva línea le permitiría concentrar el trabajo y las energías intelectuales en torno a finalidades diferentes pero conectadas. A partir de los objetivos estratégicos se consolidaron los objetivos operativos, que son los que sigue la OIT a mediano plazo. Así, se vio como necesaria una apertura mayor de la OIT a la coordinación de trabajos con los organismos de Bretton Woods y el sistema de Naciones Unidas. El resultado final que se pretendía lograr era “una imagen pública de la OIT más nítida y un mayor impacto de sus actividades en conjunto, lo cual redundará especialmente en que la OIT sea una organización al servicio de los hombres y las mujeres de todo el mundo en uno de los aspectos más importantes de su vida diaria” (CIT, 1999: s/d). De este modo, el trabajo decente venía a dotar de mayor coherencia y consistencia al trabajo de la OIT (Ghai, 2002).

Ahora bien, ¿cómo hacer cumplir los objetivos estratégicos del trabajo decente? Se entiende que en el marco de la globalización, la OIT debe poner sus recursos a disposición (administrativos y financieros) para que los miembros puedan aplicar los convenios y los objetivos del trabajo decente. En el nivel nacional, la OIT se compromete a mover sus recursos, así como a apoyar mediante el establecimiento de estadísticas e indicadores para evaluar los progresos realizados. Asimismo, se resalta la necesidad de coordinar con nuevos actores como las empresas transnacionales y los sindicatos sectoriales que actúan a escala mundial (Federaciones Sindicales Internacionales) con el fin de que presten su apoyo a los objetivos estratégicos de la OIT. Aquí aparece nuevamente el rol del tripartismo: todos los actores de las relaciones laborales deben estar dispuestos a pujar por la implementación del trabajo decente, con el fin de que se mantenga la paz social.

En definitiva, mediante el Programa de Trabajo decente la OIT exhorta por la aplicación de políticas que claramente se vinculan con el momento anterior de la acumulación: el período *welfare*. Impulsa políticas de regulación estatal, donde se garantice el empleo (en condiciones decentes) ampliando la salarización. Se debe restablecer el rol social del dinero, esto es: monetizar nuevamente a los que han sido excluidos del mercado

⁷ Los derechos en el trabajo son los cuatro puntos que se desprenden de la *Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento* que fue lanzada en 1998, y versa sobre cuatro grandes temas: 1) libertad de asociación, libertad sindical y derecho de negociación colectiva; 2) eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; 3) erradicación de las peores formas de trabajo infantil; 4) eliminación de la discriminación en el empleo. Los objetivos de esta Declaración fueron los de avanzar en la supresión de los obstáculos que impiden el acceso al empleo, tratando de eliminar la discriminación por motivos de sexo, raza, u otros, y proporcionar las bases para unas condiciones dignas de trabajo (Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele, 2009: 50). Nuevamente, el énfasis estaba puesto sobre la necesidad de monetizar la fuerza de trabajo que queda por fuera del mercado. Inclusión como sinónimo de empleo y salario y, con ello, de paz social.

de trabajo. Esto es garantizar que el dinero sea nuevamente el lubricante del motor de la acumulación. Para ello se requeriría de un proceso de conversión del capital financiero en productivo.

Asimismo, para la OIT una vuelta al pasado sería posible a partir del ejercicio de la política pública. Los Estados deben regular para lograr tal reencause. El reencause sería, claro, hacia la acumulación del capital. La OIT, nuevamente, expresa las relaciones laborales, ya que para que existan las relaciones laborales debe haber fuerza de trabajo y capital. Dicho en otras palabras, la OIT utiliza su poder normativo para intentar garantizar la reproducción tanto del capital como del trabajo, ambos como mercancías.

Trabajo decente: algunos problemas conceptuales

La OIT entiende que la aplicación de la noción de trabajo decente puede resultar compleja (Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele, 2009). Vamos aquí a repasar los motivos de dicha afirmación. En primer lugar, es pertinente resaltar que el objetivo de la noción de trabajo decente es su *aplicabilidad*. Es decir que la OIT se propone ayudar desde el ámbito internacional para que en el marco de las políticas públicas nacionales se avance en los cuatro objetivos estratégicos del trabajo decente: aumentar los niveles de empleo, mejorar la protección del trabajo, hacer cumplir los derechos fundamentales, y garantizar el diálogo social. Para la OIT el trabajo decente debe convertirse en una realidad. Esto marca la necesidad de avanzar en la medición de los actuales niveles que presentan los cuatro objetivos en cada país. Pero, ¿cómo se puede *medir* el trabajo decente? Hay todavía varias opciones para la construcción de indicadores, ya que esto implica la necesidad de seleccionar las categorías que van a ser medidas dentro de los cuatro objetivos. Y estos indicadores son necesarios para medir el avance del trabajo decente país por país (Ghai, 2002 y 2005). El reto es entonces definir instrumentos que den cuenta del déficit de trabajo decente (Lanari, 2005 y 2007; OIT, 2001), para poder a partir de ese conocimiento actuar en la modificación de esa situación.

El primer problema en este camino es que, como señalan diversos analistas, el trabajo decente es aún un concepto que carece de rigor analítico y que no ha sido lo suficientemente dotado de contenido sustantivo y empírico. Se trata de una categoría difícil de operacionalizar ya que representa un enunciado de múltiples dimensiones (Lanari, 2007). La noción de trabajo decente incluye algunas cuestiones que no son unívocamente cubiertas por las estadísticas, tales como la libertad sindical o la seguridad económica.

Además, se reconoce que no todos los actores involucrados en la propia institución concuerdan con su aplicación: tanto los empleadores como los representantes de algunos países se muestran reticentes a dar su apoyo, y de hecho han intentado boicotear los debates acerca de la medición del trabajo decente (Standing, 2008a). No obstante las críticas empresariales, algunos analistas resaltan que la aplicación del trabajo decente en realidad favorecería a las empresas, ya que “hay sobrados ejemplos que demuestran que las empresas que logran un involucramiento de sus recursos humanos, donde el personal participa responsablemente en las decisiones y se siente motivado, logran un mejor desempeño. Es decir, son más competitivas” (Lanari, 2007: 19). Por ello, según Lanari se podría poner en un mismo plano el debate de los logros en la promoción del trabajo decente con el de la responsabilidad social empresarial. Nuevamente, trabajadores decentes son trabajadores contentos.

Otro tema sobre el que surge un problema importante es la vocación de universalidad implícita en la noción de trabajo decente. Desde su creación en 1919, la OIT ha centrado sus reportes, estándares, investigaciones, conferencias y talleres sobre los países más industrializados (Ghai, 2002). Pero como señalamos, la globalización ha profundizado las desigualdades en el mundo, por lo cual esos países ya no representan las complejidades de los mercados laborales, especialmente en lo que hace a niveles de informalidad.

A su vez, se reconoce que el modo de aplicación de los objetivos del trabajo decente depende de cada país y región, de su tradición y su historia, así como del nivel de distribución de los recursos, la estructura socio-económica y el “nivel de desarrollo”, entre otras cosas (Ghai, 2002 y 2005). Se identifican al menos 3 grupos de países (o tres modelos) con características diferentes para llevar adelante el trabajo decente: 1) el “modelo clásico” de los países más industrializados; 2) el “modelo en transición” de los países que venían del bloque soviético; 3) los “países en desarrollo” o menos industrializados (Ghai, 2002 y 2005; Godfrey, 2006). Los factores que determinan la pertenencia a uno u otro modelo tienen que ver con la distribución sectorial de la fuerza de trabajo, la organización de los trabajadores en sindicatos u otros grupos estructurados, el gasto público y el nivel de gasto en seguridad social (en relación al Producto Bruto Interno). Así, por ejemplo, mientras que en el caso europeo, entre el 70 y el 90% de la población económicamente activa trabaja en relación salarial (de los cuales el 70% lo hace en servicios e industria), en los países del modelo “en desarrollo”, cerca de la mitad de la fuerza de trabajo se encuentra en el sector informal, e incluso en la agricultura, y el nivel de sindicalización suele ser mucho más bajo. Con ello, la vocación universal del trabajo decente encuentra un escollo importante. Claro que aquí la crítica que se está realizando tiene que ver con la posibilidad de aplicación universal del trabajo decente, y no con la propia noción de universalidad.

Existe también una dificultad que es partir de la base de que esos cuatro principios básicos son complementarios entre sí, pero esto sucede sólo como premisa política ya que, por ejemplo, una mayor protección social podría implicar menos empleo, volviendo así a ambos factores contrapuestos (Godfrey, 2006). Esto tiene que ver con las realidades de cada región, y es todavía motivo de debate (Marshall, 2000).

Con respecto a la *decencia* del trabajo a la cual se hace referencia, se entiende que: “el adjetivo ‘decente’ es bastante subjetivo y no siempre fácil de traducir en otros idiomas distintos del inglés original” (Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele, 2009: 250). De hecho, se reconoce que se trata de un concepto altamente vago (Standing, 2008a y 2008b). En diversos artículos, la cuestión problemática pasa por la posibilidad de traducción del concepto de decencia y no por la propia noción. Es así que para varios analistas, el trabajo decente puede ser un sinónimo de trabajo digno, o de trabajo genuino, o de trabajo sustentable (Lanari, 2005 y 2007; Supervielle y Zapirain, 2009). De hecho, “trabajo decente y trabajo digno encarnan una misma aspiración: rescatar y revalorizar la naturaleza esencialmente humana del trabajo” (Supervielle y Zapirain, 2009: 98). Sólo en Lanari (2005) encontramos una especificación acerca del uso indistinto de trabajo decente y trabajo digno. Allí se sostiene que trabajo digno contiene un componente de valor moral, siendo por ello usado por sindicatos cercanos a la Iglesia católica. Mismo así, sigue teniendo una connotación muy similar a la de trabajo decente⁸. Más allá de estas incipientes críticas acerca de la vaguedad del concepto decente, no encontramos en nuestro camino de investigación otro tipo de profundizaciones teóricas que se hayan desarrollado acerca del concepto de “decencia” del trabajo: “lo decente es lo digno, lo satisfactorio, y su antónimo, lo injusto, lo inapropiado” (Lanari, 2007: 12).

Por último, resaltamos aquí algunos puntos en los que sí coinciden los analistas del trabajo decente. El trabajo decente implica: 1) tener una ocupación que satisface por sus resultados y por las condiciones en que se realiza (Bertranou, 2001; Lanari, 2005 y 2007; Ghai, 2002 y 2005); 2) es suficiente en calidad y cantidad (Superville y Zapirain, 2009; Ghai, 2002 y 2005; Lanari, 2005 y 2007; Godfrey, 2006); 3) su déficit atenta contra el desarrollo de los pueblos (Lanari, 2007); 4) se debe avanzar en la construcción de los indicadores que permitan medir el déficit de trabajo decente (Superville y Zapirain, 2009; Ghai, 2002 y 2005; Lanari, 2005 y 2007).

⁸ Es extraño que Lanari sólo pueda mencionar a los sindicatos vinculados a la Iglesia como la fuente de la noción de trabajo digno. Su escrito fue publicado en 2005 por el Ministerio de Trabajo de la Nación, pocos años después de que en los años noventa en la Argentina saltaran a la escena pública los reclamos de los movimientos piqueteros hablando también de trabajo digno. Y en algunos de esos casos, el uso de la noción de trabajo digno es bien diferente a la de trabajo decente.

En definitiva, la noción de trabajo decente presenta todavía muchas falencias. Para sus defensores, debe ser aún desarrollada por los especialistas y los hacedores de políticas públicas. El problema es aquí, principalmente, la cuestión de la aplicación. Entonces, la noción de trabajo decente debe ser reforzada teóricamente para ver la posibilidad de que el trabajo de hecho, tal cual se presenta en la sociedad (como empleo) pueda tender hacia el trabajo decente. En otras palabras, lo que vemos es que los especialistas presentan críticas alrededor del concepto, pero no ponen en cuestión lo que se encuentra contenido dentro de él. Nosotros realizaremos ese ejercicio en el próximo apartado.

El trabajo decente y la OIT en el período del comando del capital-dinero

Aquí sostenemos que la noción de trabajo decente de la OIT viene a actualizar el “acuerdo de paz para las clases”. Expresa, a partir de su vocación de universalidad, la necesidad de generar un piso de normalidad para el desarrollo de las relaciones laborales con el fin de permitir la acumulación del capital a escala global. Que el mundo (capitalista) siga girando. Quizás por ello la OIT sea la organización internacional más antigua, habiendo sido salvada del declive institucional de la segunda posguerra, ya que ha podido responder a la necesidad de establecer reglas claras para la acumulación en la base nacional. En otras palabras, se trata de la organización que reconoce institucionalmente el poder del trabajo.

Y sin embargo, en los años ochenta-noventa, esta organización entró en crisis. ¿Cómo se explica este salto? Más allá de los motivos “organizacionales” esgrimidos desde la propia OIT, su virtual desaparición de los debates internacionales debe ser entendida en el marco del pasaje de las formas *welfare* al comando del capital-dinero. En esos años esta organización tuvo escasa participación en los espacios de decisión sobre la economía mundial. La nueva configuración antagónica (expresada en el monetarismo y el neoliberalismo) tomó cuerpo en nuevas formas institucionales como la OMC, donde el tema del empleo no es incluido institucionalmente, sino que es reorientado al ámbito de la OIT, mostrando que se lo considera un tema secundario⁹. Este movimiento expresaba el anhelo del monetarismo de eliminar la insubordinación del trabajo, de tratarlo como un mero factor de la producción. Ya no parecía ser necesario el reconocimiento institucional del poder del trabajo.

En el neoliberalismo, las cuestiones de derechos y condiciones laborales fueron dejadas de lado porque en ese período se puso en crisis la forma de integración del trabajo en el capital *vía salario* (*vía empleo*). El declive de la OIT expresó la crisis de las formas *welfare* y el nuevo comando del capital sobre el trabajo: el capital-dinero (Bonnet, 2003). Las formas *welfare* de la segunda posguerra cristalizaban una particular configuración entre las clases, que se vio modificada a partir de la crisis abierta en los años sesenta y setenta. Esta estaba sostenida sobre el empleo formal y el salario, como integradores del trabajo en el capital (Holloway, 2003; Bonefeld, 1996). De modo opuesto, el comando del capital-dinero implica que millones de personas quedaron afuera del circuito del empleo y del salario. La relación del capital se impone hoy a través de la violencia del dinero, a través de su escasez global (Dinerstein, marxismo abierto). La escasez del dinero es incompatible con las políticas de pleno empleo (demanda efectiva), que se basan en el fácil acceso de los trabajadores al dinero, *vía* el salario. Efectivamente, el modo en que se produjo la reconfiguración del antagonismo vuelve insostenible la reubicación del pleno empleo como motor de la acumulación.

⁹ La Declaración de Singapur de la OMC de 1996 reconoce que la OIT es el órgano competente para la regulación internacional del trabajo. Más allá de que parece ser un reconocimiento a la labor de la OIT, en realidad esto permitió excluir el tema laboral de las cuestiones vinculadas al comercio (Echaide y Ghiotto, 2008). La misma exclusión se repite en los Tratados de Libre Comercio que proliferaron en este período.

La pregunta que se desprende de este desarrollo es: ¿por qué la noción de trabajo decente permitió que la OIT saliera de su letargo a fines de los años noventa? El trabajo decente (tanto teórica como prácticamente) tiene como fin la incorporación de las masas de trabajadores precarios dentro del circuito del salario. Es decir que intenta que los Estados amplíen sus políticas a los trabajadores no incluidos en la protección social o el empleo formal, justamente para que salgan de tal situación de desprotección. Tras la crisis de la relación salarial como integradora del trabajo en los años setenta, el trabajo decente aparece ahora como un impulso por construir una nueva forma de integración del trabajo en el capital. Como dijimos, en el marco de la primera posguerra tal integración se produjo a partir de la respuesta dada al “problema del trabajo”, modo de denominar la situación revolucionaria de principios del siglo XX. La solución encontrada fue la incorporación de esas masas de trabajadores insubordinados vía el salario y el consumo, generando para ello niveles inéditos de empleo. En ese marco nació la OIT, incorporando institucionalmente a los trabajadores en el quehacer de la política laboral. Actualmente, en el marco del comando del capital-dinero, el concepto de trabajo decente conlleva un nuevo modo de subordinación del trabajo, un intento de recomponer la centralidad de la relación salarial. En definitiva, el trabajo decente está expresando un intento de integración de la insubordinación del trabajo en el capital bajo el aspecto de la reconciliación moral del mundo.

De todos modos, la sola existencia de la noción de trabajo decente muestra que el trabajo todavía representa un problema en los términos entendidos por el capital, es decir, en términos de insubordinación latente. Incluso tras los intentos del monetarismo, el trabajo no ha sido reducido a un mero factor de la producción. La fuga del capital (espacial y temporal) no ha significado que pueda romper con su dependencia del trabajo. Sí ha logrado una nueva forma de disciplinamiento sobre los trabajadores (vía escasez del dinero, relocalización, reorganización productiva, financierización de activos, etc.), así como nuevas formas de lucha intra-clase mediante la competencia por los empleos. Pero el capital no ha podido quitar al trabajo su capacidad explosiva. Efectivamente, consideramos que ese poder del trabajo es lo que se expresa en la renovada capacidad de la OIT para colocar nuevamente la cuestión de los derechos en el trabajo y la calidad del empleo (trabajo decente) en el seno de los debates internacionales¹⁰.

Finalmente, aquí aparece una tensión: a pesar de que el trabajo decente se constituye como un elemento que garantizaría la integración del trabajo en el capital, la configuración del actual comando del capital sobre el trabajo (en su forma dineraria) excluye la posibilidad de esa forma de integración. Efectivamente, el capital parece no estar dispuesto a aceptar la constitución de un tipo de trabajo que se acerque al ideal liberal de decencia. Si este es el caso, la incapacidad para la realización del trabajo decente va más allá de los debates que traban su avance al interior del Consejo de Administración de la OIT y de los problemas técnicos y metodológicos en su medición. Se trata de un problema que excede a una cuestión económica, del mercado laboral, y que tampoco responde a la “voluntad política” de los gobiernos, sino que debe ser pensado desde la totalidad de las relaciones sociales al interior del capitalismo globalizado. Por ello se produce la tensión que describimos: el trabajo decente permitiría integrar al trabajo a la relación del capital (vía empleo y salario) y sin embargo el capital, tras su fuga, no parece poder aceptar tal tipo de tendencia: ir hacia un empleo que pueda ser considerado decente. Esta tensión se presenta como irresoluble en la actual configuración antagónica. Por ello es que aquí hemos sostenido que no es posible lograr el trabajo decente en el capitalismo, incluso si es el modo en que se expresa el nuevo intento de integración del trabajo en el capital.

¹⁰ No es menor el hecho de que nuevamente se recurra a la OIT para pensar los temas laborales. Por ejemplo, la OMC realizó un análisis conjunto con la OIT sobre comercio y empleo en 2008, hecho que parece sin importancia, y sin embargo no existían precedentes de tal trabajo en colaboración entre estas dos instituciones. Esta renovada apertura a discutir los temas laborales debe ser enmarcada en la crisis internacional que estalló ese mismo año. Asimismo, se ha invitado a la OIT a ser parte de los debates en las reuniones previas al G-20.

Algunas conclusiones

En este artículo hemos brindado algunas herramientas para comprender qué expresa la noción de trabajo decente al interior del actual modo de acumulación del capital, que aquí llamamos comando del capital-dinero. Asimismo, ubicamos esta noción dentro del desarrollo institucional de la OIT, mostrando cómo aquella ha colaborado para el relanzamiento de la organización al interior de los debates internacionales en la globalización. Siguiendo esta línea, presentamos las posturas que sostienen los especialistas acerca de la posibilidad de desarrollar el trabajo decente como categoría que sea aplicable en los distintos países.

Nuestra postura particular ha tenido que ver con la ubicación de la noción de trabajo decente al interior de la reconfiguración de la relación capital-trabajo a partir de la crisis de los años sesenta y setenta. Las luchas sociales de esas décadas pusieron fin a las formas *welfare* de la segunda posguerra. Esto implicó la puesta en crisis de la relación salarial como integración al capital. Se trata de la crisis de una forma particular del salario, que durante la segunda posguerra, y mediante la demanda efectiva, había garantizado la acumulación del capital reconociendo el poder del trabajo de modo fetichizado (vía consumo y participación estatal). Tras la puesta en crisis de la relación salarial como integradora del trabajo, es ahora la noción de trabajo decente la que aparece como un impulso por construir una nueva forma de integración del trabajo en el capital. La noción de trabajo decente tiene como fin la incorporación de las masas de trabajadores precarios dentro del circuito del salario, al igual que lo fue la demanda efectiva. Esto implica reimponer la salarización de las relaciones sociales.

A partir de la crisis de las formas *welfare*, el nuevo comando sobre el trabajo se constituyó bajo la fluidez del dinero: el comando del capital-dinero, proceso conocido como globalización. Esto implicó un intento de fuga del capital con respecto al trabajo: una fuga temporal, mediante el crédito, y espacial, mediante la relocalización de partes del proceso productivo. A esto se sumó la reestructuración productiva. Esto implicó la destrucción de la forma en la que el trabajo había sido política y económicamente integrado en el capital desde la posguerra.

En ese contexto se entiende la aparición de la noción de trabajo decente. El trabajo decente expresa que “la cuestión del trabajo” sigue siendo central. Denota la búsqueda de integración del trabajo al capital, centralmente la tentativa por sostener la monetización de las relaciones sociales. Es decir que expresa también la debilidad del comando del dinero en términos de generar un patrón de acumulación y dominación a largo plazo.

El trabajo decente potencializa la labor de la OIT en tanto que es en sí mismo una cristalización de la insubordinación del trabajo. Está expresando la esperanza de cambio social. Mediante el trabajo decente, la OIT canaliza dichas esperanzas hacia el interior de las formas del capital, y las transforma nuevamente en lucha por empleo, salario y derechos. Es decir que el trabajo decente expresa la utopía de reconciliación social, pero al ser al interior de las formas del capital, se constituye como una *ilusión-real*, ya que expresa una *utopía de reconciliación social*: la expectativa de lograr la justicia en el capitalismo. La esperanza no está aniquilada bajo la relación del capital. Y sin embargo, sí es fetichizada bajo el aspecto de reconciliación en sus propios términos. El trabajo decente expresa conceptualmente la búsqueda de una sociedad mejor, pero en el marco del desgarramiento, de la negación de nuestra humanidad en el capitalismo.

Bibliografía:

- Bertranou, Fabio 2011 "El trabajo decente: la concepción de la OIT y su adopción en la Argentina" en Revista web *Voces en el Fénix* (Buenos Aires), número 5, en www.vocesenelfenix.com
- Bonefeld, Werner 1996 "Monetarism and crisis" en Bonefeld y Holloway (comps.) *Global Capital, National State and the Politics of Money* (Londres: Macmillan Press Ltd.).
- Bonnet, Alberto 2003 "El comando del capital-dinero y las crisis latinoamericanas", en Bonefeld y Tischler (comp.) *A 100 años del ¿Qué hacer?. Leninismo, crítica marxista y la cuestión de la revolución hoy* (Buenos Aires: Ediciones Herramienta).
- Dinerstein, Ana 2005 "Entre el éxtasis y el desencuentro: el desafío de la insubordinación. El ejemplo del caso argentino" en Bonnet, Holloway y Tischler (comp.) *Marxismo Abierto; una visión europea y latinoamericana, volumen I* (Buenos Aires: Ediciones Herramienta).
- Ghai, Dharam 2002 "Decent Work: Concept, models and indicators", Discussion Paper Series, International Institute for Labor Studies, OIT, Ginebra, en <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/publications/discussion/education.htm>
- Ghai, Dharam 2005 "Decent Work: Universality and Diversity", Discussion Paper Series, International Institute for Labor Studies, OIT, Ginebra, en <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/publications/discussion/education.htm>
- Ghiotto, Luciana y Pascual, Rodrigo 2010 "Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una nueva concepción del trabajo", en co-autoría con Rodrigo Pascual, en Revista Herramienta (Buenos Aires), número 44.
- Ghiotto, Luciana 2005a "El ALCA, un fruto de la relación capital-trabajo" en Estay y Sánchez (comp.) *El ALCA y sus peligros para América Latina* (Buenos Aires: CLACSO).
- Ghiotto, Luciana 2012 *Las representaciones de la Confederación Sindical Internacional sobre el trabajo decente: la constitución del horizonte utópico sindical en la globalización*, Tesis doctoral (UBA), inédita.
- Godfrey, Martin 2006 "Employment dimensions of decent work: trade-offs and complementarities" en Ghai (ed.) *Decent Work: objectives and strategies* (Ginebra: International Labour Office).
- Holloway, John 2003 "Surgimiento y caída del keynesianismo: se abre el abismo" en *Keynesianismo, una peligrosa ilusión* (Buenos Aires: Ediciones Herramienta).
- Lanari, María Estela 2005 "Trabajo decente: significados y alcances de concepto. Indicadores propuestos para su medición" en *Trabajo, ocupación y empleo. Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad*, Serie estudios número 3, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Lanari, María Estela 2007 "El camino entre el fin del trabajo y el Trabajo Decente" en *Revista de Derecho Laboral de la Sociedad Argentina de Derecho Laboral* (Buenos Aires), s/n.
- Marshall, Adriana 2000 "Efectos sociales y económicos de la legislación del trabajo: debates y evidencias" en De la Garza (ed.), *Tratado Latinoamericano de Ciencias Sociales* (México: Fondo de cultura Económica).
- Negri, Antonio 2003 "John M. Keynes y la teoría capitalista del Estado en el '29", en Negri *Crisis de la política. Escritos sobre Marx, Keynes, las crisis capitalistas y las nuevas subjetividades* (Buenos Aires: Ediciones El cielo por asalto).
- Pascual, Rodrigo; Ghiotto, Luciana; Lecumberri, David 2007 *El libre comercio en lucha; más allá de la forma ALCA* (Buenos Aires: Ediciones del Centro Cultural de la Cooperación).
- Rodgers, G.; Lee, E.; Swepston, L. y Van Daele, J. 2009 *La OIT y la lucha por la justicia social, 1919-2009* (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, OIT).

- Solís de Ovando, Lino 2005 *Entrevista a Juan Somavía*, en Revista El Mostrador (Santiago de Chile), recurso de Internet: <http://www.oitchile.cl/destacad/news010.pdf>
- Somavía, Juan 1999 *Alocución a la 87° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Ginebra, en <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/a-somavi.htm>>.
- Somavía, Juan 2000 *Ponencia ante la décima reunión de la UNCTAD*, Bangkok.
- Standing, Guy 2008a "The ILO: an agency for Globalization?" en Revista *Development & Change* (Oxford), número 39.
- Standing, Guy 2008b "Interview: professor Guy Standing" en página web de *The New Unionism Network*, consultado en abril de 2010, en <http://www.newunionism.net/library>
- Supervielle, Marcos y Zapirain, Héctor 2009 *Construyendo futuro con trabajo decente* (Montevideo: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

Fuentes:

- CAOIT, Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo 2008 *Desarrollo de una globalización justa: Perspectivas y posibilidades para el Programa de Trabajo Decente*, Documento presentado al Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Globalización, Ginebra.
- CIT, Conferencia Internacional del Trabajo 1998 *Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento*, 86° reunión, Ginebra.
- CIT, Conferencia Internacional del Trabajo 1999 *Memoria del Director General: Trabajo Decente*, 87° reunión, Ginebra, recurso de Internet: <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>>.
- CIT, Conferencia Internacional del Trabajo 2008 *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, 97° reunión, Ginebra.
- CIT, Conferencia Internacional del Trabajo 2009 *Para recuperarse de la crisis: un Pacto Mundial para el Empleo*, 98° reunión, Ginebra.
- Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización 2004 *Informe*, Ginebra, OIT.
- OIT 1919 *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*, Ginebra, en <<http://www.ilo.org>>
- OIT 1944 *Declaración de Filadelfia*, Filadelfia-Ginebra, en <http://www.ilo.org>
- OIT 2001 *Reducing the decent work deficit, a global challenge*, Report of the Director-General, International Labour Office, Ginebra.