

Buenos Aires | 13-16 de agosto de 2003

6^o

**Congreso
Nacional
de Estudios
del Trabajo**

**Los trabajadores
y el trabajo en la crisis**

**DINÁMICA LABORAL DEL AGLOMERADO MAR DEL PLATA-BATÁN
UN ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DEL TRABAJO DECENTE**

Autor: Grupo Estudios del Trabajo¹

GRET (Grupo de Estudios del Trabajo) Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
UNMDP. Funes 3250 Mar del Plata

Correo: melanari@mdp.edu.ar

Resumen:

En este estudio se discute el concepto **Trabajo Decente** y una metodología alternativa a las que, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, permite establecer el déficit de **Trabajo Decente – TD** -.

El término, que en la literatura es aún un juicio en construcción, alude a los derechos fundamentales de los trabajadores, ya que tener *trabajo decente* es tener una ocupación digna. En este sentido, los elementos que lo precisan son, por un lado las características del mercado laboral y por otro, la protección normativa del trabajador.

El *Índice de Desarrollo de Trabajo Decente*, utilizado por OIT para analizar mercados de trabajo, está compuesto por indicadores económico-sociales: **empleo, ingresos y protección social**, que definen categorías de TD. En el mismo sentido, se han difundido diagnósticos que comparan la evolución entre países de América Latina desde un enfoque macroeconómico.

¹ El Grupo Estudios del Trabajo está integrado por los siguientes docentes: Lanari, María Estela (directora); Alegre, Patricia; Atucha, Ana Julia; López, María Teresa y Slavin, Eleonora, investigadoras. Actis Di Pasquale, Eugenio (Becario); Gallo, Marcos (Asistente) y Labroneè, Eugenia (Adscripta) . Es de carácter interdisciplinario y todos los integrantes, desde su especificidad, han participado en la propuesta metodológica que se discute en esta presentación. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad Nacional de Mar del Plata

Sin embargo, resulta relevante definir para cada realidad la combinación y ponderación de cada dimensión en función de las circunstancias particulares. Desde esta perspectiva se propone un cambio de enfoque para definir un ITD tomando como unidad de análisis el puesto de trabajo y aplicándolo en el aglomerado Mar del Plata-Batán.

El sentido del Trabajo

Para introducirnos en la cuestión de *Trabajo Decente* nos remitimos a la evolución más reciente del concepto Trabajo. Es sabido que el significado del mismo ha ido mutando a través de la historia, cuestión que puede recorrerse en la vasta literatura que desde los clásicos hasta nuestros días, recoge definiciones acerca de esta acción del hombre y su función en las sociedades históricamente determinadas. Si bien en un sentido amplio, el trabajo puede conceptualizarse como “*aquella actividad propiamente humana que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales, conducentes a obtener un bien o un servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad*” (Guerra, 2001), en sentido restringido, esta necesidad humana no puede considerarse aislada del sistema productivo en donde se desarrolla. Por ello, el criterio contemporáneo de trabajo ha sido el que surge con la modernidad y desde entonces también la preocupación analítica por el mismo. Así la idea de trabajo se funde con la *forma* en que se realiza el trabajo, donde el predominio ha sido el trabajo asalariado.

Sin embargo, la situación paradigmática en la cual los asalariados constituían el sustento de las relaciones laborales, no ha sido de carácter uniforme para todos los países, ya que en los que perpetuaron las relaciones mercantil-capitalistas el sector formal de la economía, convivió con un extendido sector informal en el que predomina el autoempleo.

Con los cambios producidos a partir de las innovaciones incrementales, generadas por la difusión de la microelectrónica, la mundialización de los mercados y el avance de la sociedad de la información; las características del trabajo comenzaron un proceso de transformación que aún no ha concluido, ni se sabe cómo concluirá. Lo que se puede describir es la medida en que uno de los insumos básicos del anterior modelo de producción, la disponibilidad de mano de obra, no es un factor clave para esta realidad económica y con ello sobreviene el

aumento del desempleo, la informalidad y el autoempleo, aún para aquellas sociedades donde estas formas de trabajo eran marginales.

Por ello, como sostiene Novick (2001), *“las categorías de análisis que durante décadas ayudaban a la explicación de la realidad, comienzan a perder su capacidad de explicación y predicción de los nuevos hechos sociales. Entre ellas la categoría trabajo, que cambia su lugar epistemológico y social. Pierde vigencia conceptual el trabajo asalariado “típico”...* Entre lo que resulta atípico, no sólo aparecen nuevas modalidades de trabajo, cambios en los procesos y/o cambios en las condiciones del empleo, sino también en los perfiles demandados.

Aunque el impacto de este proceso ha sido de magnitudes diferentes, de todas formas ha influido, directa o indirectamente, en el tamaño y calidad del empleo. Como así también, a consecuencia de ello, no son pocos los que ni siquiera tienen la posibilidad de generar una actividad que se pueda definir en el sentido amplio de lo que se entiende por trabajo.

El análisis de esta perspectiva ha convocado a ciertos organismos de control, entre los que se encuentra la Organización Internacional del Trabajo, a plantear como necesidad y propósito, lograr mejorar la relación entre oferta y demanda de trabajo considerando la heterogeneidad de los mercados laborales. La herramienta fundamental para alcanzar ese anhelo es el diálogo social, a través del cual se aspira a lograr *Trabajo Decente*.

Qué es el TRABAJO DECENTE

Cuando en 1995, en Copenhagen, los países reunidos en la Cumbre Mundial para el Desarrollo Social analizaron el impacto que en los pueblos tenía el nuevo orden mundial, se apeló a promover el pleno empleo como prioridad básica de las políticas económico-sociales, y a preparar a todos los hombres y mujeres para conseguir medios de vida seguros y sostenibles mediante el trabajo y el empleo productivo elegido libremente. Para que la declaración trascendiera el plano propositivo se delegó en la Organización Internacional del Trabajo -OIT- el seguimiento y la asistencia a los estados para mejorar las condiciones de vida de sus habitantes.

En 1999, en su informe a la Conferencia Internacional del Trabajo el director del organismo fijó como meta prioritaria apoyar en los países adherentes la generación de “**Trabajo Decente**” -TD-, término que alude a los derechos fundamentales de los trabajadores. Así el concepto puede interpretarse como, una meta a ser cumplida por los gobiernos y/o un marco para crear políticas que conduzcan al objetivo de crear trabajo digno y sustentable. Sin embargo, la amplitud del significado, el hecho de enunciarlo como un propósito, el dinamismo de su contenido -por lo relativa que resulta su aplicación a las diversas realidades sociales y económicas-, sugiere que tal como señala Ermida Uriarte (2001), la noción de **Trabajo Decente** es un concepto en formación, que aunque imprecisamente definido posee un alto contenido ético.

Si bien el debate sobre la extensión del término ha llevado a indagar el significado de la palabra en diferentes idiomas, las acepciones del vocablo no dejan dudas que lo decente es lo digno, lo satisfactorio, y su antónimo es lo injusto, lo inapropiado. Por lo que a todas luces es aceptable que tener un **trabajo decente: es tener una ocupación que satisface por sus resultados y por las condiciones en que se realiza.**

En este sentido, los elementos que otorgan precisión al término son, por un lado la situación del empleo, y por otro, la protección social de los trabajadores, lo cual sintetiza cuatro objetivos básicos y constitutivos de la OIT: efectiva aplicación de normas internacionales del trabajo; mejoramiento de las condiciones de empleo e ingresos; ampliación de la protección social y fortalecimiento del diálogo social.

Desde la misma organización se encomendó al Instituto Internacional de Estudios del Trabajo diseñar un paradigma de **Trabajo Decente** dotado de una estructura teórica. Desde entonces, múltiples trabajos han ahondado en aspectos conceptuales y en la operacionalización del término.

En el Panorama Laboral (2001), se dio a conocer un -ITD- **Índice de Desarrollo de Trabajo Decente**, aplicado en América Latina para el período 1990-2000, la herramienta de análisis permitió conocer la evolución del trabajo decente en quince países, tanto en términos absolutos para cada uno de ellos, como así también la evolución del nivel relativo entre los mismos. El ITD está compuesto por indicadores económicos y sociales que definen

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

En síntesis, la OIT concibe al *Trabajo decente* como aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad, y respeto a la dignidad humana.

Indicadores de Trabajo Decente

En los primeros estudios publicados en América Latina para la estimación de TD, como se refiere anteriormente, se tomaron como indicadores: al **empleo** (tasa de desocupación urbana, informalidad); los **ingresos** (salario industrial, salario mínimo y brecha de ingresos de mujeres y hombres) y la **protección social** (cobertura de seguridad social y número de horas trabajadas). Con ello se armó un índice que aportó información sobre el déficit de TD en niveles absolutos para cada país, al tiempo que permitió la comparación espacial y temporal de la medición en la región. Lo cual, arrojó disímiles resultados con relación a la evolución socioeconómica de cada uno de los ámbitos en los que fue aplicado.

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

Más recientemente, expertos de OIT Costa Rica, redefinieron los indicadores en:

Productividad: empleo en el sector formal, distribución porcentual de niveles de educación en: ocupados, desempleados, subempleados por insuficiencia de horas, y ocupados en el sector informal; tasa de ocupados, desempleados y ocupados en el sector informal, aprobados con un curso de capacitación técnica, variación del Índice de productividad laboral.

Remuneración: tasa de ocupados ganando menos del salario mínimo legal, variación del índice de ingresos reales y del salario mínimo legal real, y variación del índice de productividad laboral.

Libertad: tasa de subempleo por insuficiencia de horas, tasa de desempleo, tasa de ocupados a tiempo parcial, tasa de sindicalización, tasa de ocupados amparados por un contrato colectivo, evolución de casos presentados ante el comité de libertad sindical, evolución de denuncias por la comisión de expertos sobre trabajo forzoso.

Equidad: tasas de participación e inactividad de mujeres con respecto a las tasas de participación e inactividad de hombres, ratio de ingresos de mujeres con respecto a los ingresos de hombres, tasa de participación de grupos vulnerables (inmigrantes, indígenas, discapacitados) con respecto a la tasa de participación del resto de la población, tasa de empleo de grupos vulnerables (inmigrantes, indígenas, discapacitados) con respecto al empleo resto de la población, tasa de desempleo de grupos vulnerables (inmigrantes, indígenas, discapacitados) con respecto al desempleo del resto de la población.

Seguridad: higiene, salud ocupacional y condiciones en el trabajo: frecuencia de accidentes por el trabajo de los adultos y niños ocupados, evolución de días no trabajados por accidentes de los adultos y niños ocupados, evolución de infracciones sobre condiciones en el trabajo detectadas por la inspección laboral, distribución porcentual de las horas de trabajo de adultos y niños ocupados, sistemas de seguridad social, porcentaje de gastos públicos en salud del PBI, tasa de población, fuerza de trabajo, ocupados asalariados y ocupados en el sector informal cubiertos por seguridad social, tasa de niños cubiertos por seguro de salud, tasa de la población vieja que esta pensionada, dependientes (pensionados y otras) por cada asegurado activo, seguridad en un contexto socioeconómico, porcentaje de gastos públicos en educación

del PBI, variación del índice de pensiones promedios con respecto a la variación del índice del salario mínimo legal.

Dignidad humana: tasa de ocupados ganando menos que la canasta básica de alimentos, variación de los índices de ingresos y pensiones reales y la variación del índice de canasta básica de alimentos, tasa de trabajo de niños, tasa de asistencia escolar de niños ocupados, distribución porcentual de años de escolaridad de niños ocupados, tasa de niños ocupados trabajando en las peores formas de trabajo.

El desafío de construir una herramienta apropiada de medición dio frutos simultáneos entre los especialistas de OIT. Otra serie de estudios permitieron desarrollar indicadores estadísticos cualitativos que fueron presentados bajo el título "Measuring Fundamental Rights at Work (Medición de los derechos fundamentales en el trabajo) en la conferencia que dio la Asociación Internacional de Estadísticas Oficiales sobre estadísticas, desarrollo y derechos humanos en Suiza, en el pasado 2000. Esta búsqueda condujo a relacionar los derechos fundamentales en el trabajo con el crecimiento y el desarrollo económico y se ocupó de distintos aspectos de la mundialización, en particular la inversión extranjera directa y la ventaja comercial comparativa. Sus resultados arrojaron información que contradice posiciones "ortodoxas", en especial sobre este último punto. Un nuevo trabajo del 2001, "The Economic Impacts of Fundamental Rights at Work" (Las repercusiones económicas de los derechos fundamentales en el trabajo) permitió avanzar sobre las consecuencias del crecimiento económico sobre los derechos fundamentales en el trabajo. Más precisamente, sobre los efectos de la globalización sobre los mercados de trabajo.

Así, en el 2002 se mejoraron las mediciones publicadas en el Panorama Laboral del año anterior con indicadores complementarios que abarcan las cuatro dimensiones del trabajo decente consideradas estratégicas por la OIT: el cumplimiento de las normas, la calidad del empleo, la protección social, y el diálogo social.

En este nuevo Índice, los países registran una mejora si aumenta la ratificación de convenios del trabajo, disminuye la tasa de desempleo, progresa la calidad de los puestos de trabajo (se reduce la informalidad); sube el poder adquisitivo de los salarios industriales y mínimos; cae la brecha de ingresos de la mujer y el hombre; se incrementa la cobertura de protección social y el número total de horas efectivamente trabajadas; aumenta el grado de

sindicalización o disminuye el porcentaje de trabajadores involucrados en conflictos colectivos.

Los nuevos indicadores del ITD se aplicaron al período 1990-2000, dividiéndolo en dos partes, 1990-1995 y 1996-2000 y permitieron constatar un aumento del déficit de trabajo decente.

Esta forma de analizar los mercados laborales permitió constatar el empeoramiento de la ya crítica situación de la región. El ejercicio esta vez incluyó dos países más, totalizando un universo de 17 países, que aportaron información agregada para completar el diagnóstico.

El Trabajo Decente en Argentina

La visión de Trabajo Decente, al ampliar parámetros de análisis, resulta un elemento integrativo para la evaluación de las relaciones laborales². Lo propuesto por la OIT incentivó a especialistas del trabajo a analizar la situación del país a partir del nuevo enfoque, (Waisgrais, S. 2001; Corradetti S. et al, 2001). Desde esa perspectiva, el gobierno en la página del observatorio del Ministerio de Trabajo, bajo el título “El Trabajo Decente en la ARGENTINA”, difunde los indicadores que como la publicación resalta “oficiarán de punto de partida para el funcionamiento de la Mesa de Diálogo para la promoción del Trabajo Decente, integrada por representantes de las tres centrales sindicales, las cámaras empresariales y funcionarios del gobierno”.

Las estadísticas que se presentan son los insumos utilizados internacionalmente para estimar el ITD cuya fuente de información es la Encuesta Permanente de Hogares relevada

² Las relaciones laborales, consideradas en un sentido tradicional, se refieren a las formas y mecanismos de interrelación de los actores (empresas, sindicatos, trabajadores y Estado) en el marco de la organización de la producción, tendientes a adoptar decisiones en torno a la ejecución del trabajo y a la distribución de los resultados. Comprende tanto elementos institucionalizados (políticas laboral y salarial, contratación colectiva, convenios particulares, reglamentos internos, etcétera) como de diversa naturaleza (práctica, costumbres, aspiraciones, prejuicios, motivaciones de los actores, entre otros). Spyropoulos, G. (1976)

por el INDEC –Instituto Nacional de Estadísticas y Censos-. La información referida a los aglomerados urbanos es la siguiente: Población, PEA, ocupados, desocupados, total de asalariados y asalariados sin descuento. Población de 10 años y más, según condición de actividad por analfabetismo. PEA según sexo. Distribución de hogares según ingresos. Ingreso promedio de la ocupación principal de los asalariados. Distribución de los asalariados según nivel de ingreso de la ocupación principal. Antigüedad promedio -en meses- de los asalariados, según sectores público y privado. Distribución de los asalariados según antigüedad en el empleo, por sectores público y privado. Promedio de horas semanales trabajadas -en la semana de referencia- en la ocupación principal de los asalariados, por sector de actividad, según aglomerado. Distribución de los asalariados según rangos de horas semanales trabajadas en la ocupación principal, en la semana de referencia. Tasa de desocupación, por aglomerado. Distribución de los desocupados según antigüedad en el desempleo. Distribución de los desocupados según nivel de educación formal máximo alcanzado. Distribución de la PEA, distribución de los desocupados y tasa de desempleo según nivel de educación formal máximo alcanzado. Incidencia de los sectores formal e informal, según condición ocupacional

Los datos de las Encuestas de Hogares y la información sobre conflictividad laboral, cumplimiento de convenios, etc. ofrecen una visión macro de la realidad local y los modelos estadísticos que surgen de combinar estos indicadores permiten predecir comportamientos futuros del mercado de trabajo. No obstante la riqueza que puede brindar esta producción, la situación laboral puede también ser observada desde el comportamiento particular que tiene cada trabajador en su puesto de trabajo, y con ello obtener referencias sobre el *déficit de trabajo decente* de la actividad cotidiana.

Con este objetivo, se propone una metodología de medición que intenta complementar los estudios hasta ahora realizados. La posibilidad de observar las características y condiciones con que se desempeñan los puestos de trabajo, permite focalizar y diferenciar los niveles de TD entre categorías ocupacionales, ramas de actividad, sexo, educación o edad de quienes están ocupados.

Para ello, inicialmente, se hace una breve referencia sobre las herramientas que permiten analizar la relación entre oferta y demanda de trabajo.

El comportamiento frente al mercado de trabajo: aspectos metodológicos de la medición

En la medición de los atributos del mercado de trabajo, el principal instrumento con el que se cuenta es la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), como es sabido y mencionado en párrafos anteriores, la misma es implementada por el INDEC, y tiene como objetivo principal el estudio de la realidad económica y social de la población localizada en aglomerados urbanos, teniendo en cuenta las modalidades de su inserción en la estructura socioeconómica.

Este relevamiento abarca tres aspectos temáticos:

1) Caracterización de la población desde el **punto de vista demográfico**, lo que permite un análisis de la estructura y composición de los recursos humanos utilizando variables como: edad, sexo, estado civil y posición en el hogar.

2) Diferenciación por su participación en la **producción de bienes y servicios** a través de la condición de actividad, comparando: cantidad de ocupaciones, tiempo trabajado, categoría ocupacional, rama y tamaño del establecimiento, carácter y calificación de la tarea, regularidad y estabilidad ocupacional, ingreso de la ocupación, búsqueda de otra ocupación, tipo de desocupado, tiempo de la desocupación y características de la inactividad.

3) Caracterización por su **participación en la distribución del producto social**, según descripción de la situación habitacional de los hogares (régimen de tenencia, tipo de materiales de la vivienda y servicios), grado y tipo de educación formal alcanzado por las personas (alfabetismo, asistencia escolar y nivel alcanzado) y por último características del ingreso (montos y fuentes del ingreso, beneficios sociales e ingreso en especie).

En aquellos casos donde es necesario profundizar alguna problemática en particular, se incluyen módulos especiales, como por ejemplo módulos de precariedad laboral, de situación habitacional, salud, educación, etc.

Tomando el punto de vista de la participación en la producción de bienes y servicios, la variable principal que se analiza es la condición de actividad, la misma contempla tres

posibilidades: ocupado, desocupado e inactivo. Los criterios de clasificación para determinarla son la *tenencia* y la *búsqueda* de trabajo.

	Busca	No busca
Trabaja	Ocupados Demandante	Ocupado
No trabaja	Desocupado	Inactivo

En estos términos, se define a los ocupados como aquellos que al momento de realizarse la encuesta respondieron que habían trabajado por lo menos una hora en la semana de referencia. También en esta categoría se encuentran las personas que trabajan pero buscan trabajo (ocupados demandantes).

Para considerar una persona como desocupada, deben combinarse una *situación* y un *comportamiento*. Es decir, por un lado que la persona no trabaje, y por otro que esté disponible para trabajar y haya realizado acciones de búsqueda de empleo. Este grupo constituye la denominada desocupación abierta.

Finalmente, dentro de los inactivos conviven situaciones muy disímiles. Por un lado se encuentran los llamados “inactivos típicos”, personas que no buscan insertarse en el mercado laboral, y por otro, los “inactivos marginales”, también llamados “desocupados desalentados u ocultos”, ya que no buscan trabajo activamente pero trabajarían si les ofrecieran empleo. Motiva este comportamiento el no creer en la posibilidad de encontrarlo o la falta de recursos para buscar activamente un empleo.

Una vez categorizada la población según su condición de actividad, la desocupación suele aparecer como el único o el más relevante de los problemas a solucionar. Sin embargo, como veremos a continuación, en el caso específico de los ocupados amerita un estudio en profundidad, justificado en parte por el cambio de significación de la categoría trabajo.

Indicadores que miden el Trabajo Decente desde el puesto de Trabajo.

A continuación se plantea una manera sencilla de abordar la problemática de ***Trabajo Decente*** donde la unidad de análisis es el puesto de trabajo. Si se parte por reconocer los

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

Para identificar los rangos de TD se dividió a los ocupados en asalariados y no asalariados ya que la aplicación de cualquier índice de TD debiera abarcar a todo el universo de ocupados.

Seguidamente, se seleccionaron indicadores según un rango considerado acorde con nuestra realidad. Para el caso de los asalariados, se calificaron como “básicos” los indicadores referidos a registración y remuneraciones, en tanto que se consideraron “complementarios”: duración de las jornadas, vacaciones, estabilidad y condiciones de seguridad e higiene. En el caso de los no asalariados (patrones y cuenta propistas) se adecuaron tanto básicos como complementarios conforme a las particularidades de la categoría.

INDICADORES PARA ASALARIADOS

BASICOS:

a-registración: se considera registrado al trabajador si tiene aportes jubilatorios.

b-remuneración: se refiere a la percepción de una remuneración digna, para la medición se utiliza el ingreso horario y se subdivide en dos indicadores:

b.1- remuneración absoluta: surge de comparar el ingreso con un salario mínimo de subsistencia $CBT * TD_{ae}$ (canasta básica total * tasa de dependencia promedio según adulto equivalente).

b.2- remuneración relativa: es aquella que evalúa si el ingreso percibido por el asalariado es similar al promedio de ingresos para igual calificación. Si el ingreso está por debajo de ese valor significa que el ocupado está muy por debajo de sus pares.

COMPLEMENTARIOS:

- a- **jornada:** se define según la Ley N° 11.544, por la cual ésta debe ser menor o igual a 48 hs. semanales.
- b- **vacaciones:** beneficio de licencia anual
- c- **estabilidad:** la permanencia será un atributo a considerar sólo entre los no registrados, ya que existen trabajos temporarios que son registrados y no por ello dejan de ser decentes.
- d- **seguridad e higiene:** normas de efectivo cumplimiento de acuerdo a la legislación vigente.

INDICADORES PARA NO ASALARIADOS

BASICOS

a- registraci3n: se evalúa que el establecimiento (negocio) este inscripto aunque no se tiene en cuenta si cumple o no con los pagos prescriptos por ley, es decir si el negocio desarrolla una actividad “visible” para la sociedad cumpliendo con la legislaci3n.

b- remuneraci3n: ídem asalariados

b.1- remuneraci3n absoluta: ídem asalariados

b.2- remuneraci3n relativa: en el caso de los cuenta propia se utiliza el mismo criterio que asalariados (grupos por calificaci3n), en tanto que para patronos los grupos se definen segun el tamaño del establecimiento.

COMPLEMENTARIOS:

a- jornada: si bien la jornada no deberia ser evaluada porque las horas trabajadas en esta categoria son una decisi3n personal, se tiene en cuenta un criterio de “dignidad” segun el cual, la jornada no debiera superar las 48 semanales.

b- vacaciones: se pondera la posibilidad de acceder a un descanso anual

c- seguridad e higiene: si cumple con las elementales normas de seguridad e higiene.

Una vez definidos los parámetros se construy3 un indicador final por el cual se establecen cinco rangos en la gradaci3n de TD. A partir del c3lculo del mismo, puede estimarse en la poblaci3n bajo estudio el *Déficit De Trabajo Decente*

INDICADOR FINAL

rango 1: Cumple con todos los indicadores B3SICOS y todos los COMPLEMENTARIOS

rango 2: Cumple al menos con todos los indicadores B3SICOS

rango 3: Cumple al menos con uno de los indicadores B3SICOS

rango 4: No cumple con los indicadores B3SICOS pero al menos con alguno de los COMPLEMENTARIOS

rango 5: No cumple con ningun indicador

Aproximación de resultados: aplicación del Indicador en el Aglomerado Mar del Plata-Batan.

Con el objeto de poner a prueba los indicadores discutidos para la medición del ITD, se realizó sobre la base de los datos de la EPH, un ejercicio de simulación. Dado que en esta etapa del estudio restan por relevar indicadores básicos y complementarios, sólo se incluye el análisis correspondiente a octubre de 2002, con las limitaciones señaladas, a modo de prueba para la discusión.

Indicador	Asalariados	No asalariados
Registración	53.3%	Sin datos
Remuneración	55.7%	58.9%
Jornada	72.6%	63.7%
Vacaciones	52.6%	Sin datos
Estabilidad	86.1%	No corresponde

Rango	Asalariados (1)	No asalariados (2)
1	29.7 %	38.4%
2	9.6%	21.1%
3	32.1%	-
4	27.6%	27.5%
5	1.0%	13.0%
	100%	100%
Total	137.700	57.200

Fuente: elaboración propia, base de EPH octubre 2002

(1) no se considera al 14% por NR

(2) no se considera al 24% por NR

Aun que los datos son aún provisorios e incompletos, este ejercicio permite observar una distribución aproximada de los niveles de dignidad de los puestos de trabajo la metodología propuesta deja abierta la posibilidad de conocer la estructura del empleo en cada aglomerado

en relación con las fortalezas y debilidades de su estructura productiva y la cobertura de la seguridad social, según el tipo de trabajo. Como así también, el nivel de TD según rama, edad y sexo de los trabajadores, o la correspondencia del puesto y el nivel de TD con la educación del ocupado.

La estimación del déficit de TD en un estudio que comprenda el cruce de las variables arriba propuestas, permitirá focalizar y priorizar acciones para mejorar el déficit del mismo. A su vez, esta metodología complementará la información que brindan los indicadores agregados para caracterizar la evolución absoluta y relativa de una región, desde la perspectiva del Trabajo Decente.

BIBLIOGRAFIA

ARPE (2001), "Panamá: Trabajo decente y políticas de empleo. Desafíos y propuestas para la nueva década". Borrador para discusión. Elaborado en el equipo técnico multidisciplinario de OIT. San José Costa Rica

CINTERFOR/OIT (2001). Formación para el Trabajo Decente. Montevideo

Corradetti, S.; Deibe, E.; Fontana B.; Iacona, J.; Peralta, M.; Rial N. y Treviño, S. (2001). "Concepto y medición del trabajo decente". Informe Argentina. X Encuentro del Grupo Bologna Castilla-La Mancha. En: Trabajo Decente. Papel de la justicia y de la inspección del trabajo en la protección de derechos laborales. AMF ed. Montevideo

Egger, P. y Sengenberger, W. (2002). Problemas y políticas del Trabajo Decente. En Boletín de CINTERFOR, n° 153, Montevideo

Erida Uriarte, O. (2001). Trabajo Decente y formación profesional. En Boletín de CINTERFOR, n° 151, Montevideo

Guerra, P. (2001): Sociología del Trabajo. Fundación Cultural Universitaria. Montevideo

Novick, M. (2001). El trabajo y su sociología en América Latina: modernidad y exclusión. En: Rev. Latinoamericana de Estudios del trabajo. Año 6, n° 11. Buenos Aires

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

OIT, Oficina Regional para América Latina (2002). Estimular el crecimiento con más Trabajo Decente: más y mejores empleo. Reflexiones para la discusión. Lima, Perú

Somavía, J. (1999). Trabajo Decente y protección para todos, prioridad de las Américas. OIT, Lima, Perú

Somavía, J. (2001). Reducir el déficit de trabajo Decente: un desafío global. Memoria del Director a la 89ª Conferencia Internacional del Trabajo. OIT, Ginebra

Spyropoulos, G. (1976): Relaciones laborales, INET, México

Waisgrais, S. (2001). Trabajo Decente en América Latina. En: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 7, n° 14, pp. 91-108

Trabajo Decente en Argentina: página del ministerio de Trabajo. www.observatorio.net