

TRABAJO DECENTE: CONSIDERACIONES Y APROXIMACIONES

Grupo Estudios del Trabajo

Un Aporte Metodológico para su Medición ¹

El concepto Trabajo Decente, surge en la segunda mitad de la década del '90 como una nueva categoría analítica que permite caracterizar, en un sentido amplio, el funcionamiento del mercado de trabajo y las relaciones laborales².

El contexto en que se instala el término fue la apelación que, frente al impacto negativo de la globalización, se manifestó en 1995 en la Cumbre Mundial para el Desarrollo Social de Copenhague. En esa instancia se logró un nuevo consenso sobre la necesidad de asignar a las personas el papel principal dentro del desarrollo, y por lo tanto, atacar las causas de la pobreza y la falta de empleo. Objetivo, que a pesar de su sentido generalista, planteaba implícitamente morigerar el impacto del nuevo orden mundial en la situación socioeconómica de los países, especialmente en aquellos que tenían economías más vulnerables, donde las posibilidades de acceder a un trabajo productivo y sostenible en el tiempo eran ajenas a la realidad.

Para que la declaración de la Cumbre trascendiera el plano propositivo se delegó en la Organización Internacional del

¹ Este trabajo aporta una metodología diferente a la medición del Trabajo Decente cuyos primeros resultados fueron presentados en el VI Congreso de ASET.

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).

Trabajo (OIT) el seguimiento y la asistencia a los estados para que pudieran mejorar las condiciones de vida de sus habitantes, en relación con el incremento de la cantidad y calidad del trabajo.

En 1999, en su informe a la Conferencia Internacional del Trabajo, el director del organismo, en alusión a los derechos fundamentales de los trabajadores, fijó como objetivo prioritario apoyar en los países adherentes la generación de "*Trabajo Decente*" (TD). Aunque indefinido, el concepto comenzó a instalarse como una meta a ser cumplida por los gobiernos y un marco para crear políticas de empleo. Con ello se reinstaló la dimensión de dignidad del trabajo que había perdido sentido ante la vorágine de los cambios y el reacomodamiento a las nuevas formas de inserción laboral.

Sin embargo, la amplitud y ambigüedad 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, tal como señala Ermida Uriarte (2001), que la noción de *Trabajo Decente* aunque imprecisa, posee un alto contenido ético.

El debate sobre la extensión del término ha llevado a indagar el significado de la palabra en diferentes idiomas y todas 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 cierta precisión son por un lado la situación del empleo, y por otro, la protección social de los trabajadores, lo cual sintetiza objetivos básicos y constitutivos de la OIT que se expresan en la efectiva aplicación de normas internacionales del trabajo, el mejoramiento de las condiciones de empleo e ingresos; la ampliación de la protección social y el fortalecimiento del diálogo social.

Para avanzar en la especificación del concepto el Instituto Internacional de Estudios del Trabajo asumió la tarea de diseñar un paradigma de *Trabajo Decente* dotado de una estructura

teórica. Desde entonces, múltiples trabajos han ahondado en aspectos conceptuales y en la tarea de su operacionalización.

Con este propósito, en la publicación *Panorama Laboral 2001*, se dio a conocer un *Índice de Desarrollo de Trabajo Decente* (ITD) que fue aplicado al análisis de situación en América Latina para el período 1990-2000. El ITD está compuesto por indicadores económicos y sociales que definen categorías de TD. La herramienta de análisis permitió conocer la evolución del TD y su déficit en quince países, tanto en términos absolutos para cada uno de ellos, como así también la evolución del nivel relativo entre los mismos. 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, realizaron sobre la base de los resultados del análisis de los niveles y distribución del ITD, un ejercicio más complejo tendiente a mejorar el índice en el ámbito local. El mismo consistió en aportar nuevas dimensiones a la medición, y por tanto ampliar el alcance y contenido del ITD mediante la participación e incorporación de la perspectiva de los agentes sociales intervinientes en la relación laboral. Para ello se tomó como universo de análisis "a todo trabajo asalariado o por 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).

Como resultado de esta experiencia se coincidió en definir sintéticamente 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.

A partir de lo cual, ante la situación de vulnerabilidad de los distintos mercados laborales, el propósito de fomentar la creación de trabajo desde una perspectiva de dignidad tuvo fuerte consenso. Al mismo tiempo, la rápida aceptación del término Trabajo Decente permitió contrarrestar las profecías apocalípticas que habían dominado los diagnósticos socioeconó-

micos en las últimas décadas y avizorar, al menos como anhelo, un camino posible de inclusión frente a la álgida cuestión social.

En este sentido, el propósito ha alcanzado significativas dimensiones a un punto tal que su invocación se ha hecho sentir tanto el Foro Social de Porto Alegre como en el de Davos. Del mismo modo, se introdujo en las agendas nacionales y en la legislación, tal como en nuestro país, donde la nueva norma que regula el régimen laboral, la Ley 25.877 en el Título I: Derecho individual del trabajo, Capítulo III: Promoción del empleo, en el ARTICULO 7º, expresa: El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL promoverá la inclusión del concepto de trabajo decente en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales. A tal fin, anuncia, ejecutará y promoverá la implementación, articulada con otros organismos nacionales, provinciales y municipales, de acciones dirigidas a sostener y fomentar el empleo, reinsertar laboralmente a los trabajadores desocupados y capacitar y formar profesionalmente a los trabajadores. Enunciado que reafirma el sentido que alberga este término donde se funden metas, afanes y herramientas de políticas ya que al menos, el Trabajo Decente es una plataforma para el diseño de acciones públicas que insten a revertir la situación actual de las relaciones entre oferta y demanda de trabajo.

La Medición del Trabajo Decente

En consonancia con la definición del término, la estimación que permite dar cuenta de un trabajo digno, según los primeros estudios difundidos, utiliza como indicadores tanto al empleo - tasa de desocupación urbana, informalidad- y los ingresos - salario industrial, salario mínimo y brecha de ingresos de mujeres y hombres-, como la información sobre protección social - cobertura de seguridad social y número de horas trabajadas-. Estos datos agregados permitieron crear el índice (ITD) al que ya nos hemos referido.

En trabajos posteriores el instrumento de medición se formó con tres indicadores que aunque similares, agregaban otras dimensiones tales como: acceso a empleo productivo y bien

remunerado -tasa de ocupación, empleo pleno en puestos de la economía moderna, ingresos-; condiciones de equidad y seguridad -niveles de educación; brechas de ingresos por sexo; cobertura social-, y trabajo en dignidad humana y con goce de derechos -sindicalización; cobertura de convenios colectivos-.

Más recientemente, expertos de OIT Costa Rica, redefinieron los indicadores de acuerdo a las siguientes variables:

Productividad: empleo en el sector formal; distribución porcentual de niveles de educación entre ocupados, desempleados, subempleados por insuficiencia de horas, y ocupados en el sector formal; tasa de ocupados, desempleados y subocupados en el sector informal e instruidos con cursos de capacitación técnica.

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 del 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; tasas 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 anciana 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 promedio 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. 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). El trabajo fue puesto a discusión en la conferencia sobre estadísticas, desarrollo y derechos humanos de la Asociación Internacional de Estadísticas Oficiales, que se desarrolló en el año 2000 en Suiza. 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 algunas 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 que el crecimiento económico tenía 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 la revista Panorama Laboral del año anterior con indicadores complementarios, siempre dando cuenta de las cuatro dimensiones del trabajo decente consideradas estratégicas por la OIT: cumplimiento de las normas, calidad del empleo, protección social, y diálogo social.

Con este nuevo índice, los países registraban una mejora si aumentaban la ratificación de convenios del trabajo; disminuía la tasa de desempleo; progresaba la calidad de los puestos de trabajo -es decir si se reduce la informalidad-; subía el poder adquisitivo de los salarios industriales y mínimos; caía la brecha de ingresos de la mujer y el hombre; se incrementaba la cobertura de protección social y el número total de horas efectivamente trabajadas; aumentaba el grado de sindicalización o disminuía el porcentaje de trabajadores involucrados en conflictos colectivos.

Los nuevos indicadores del ITD se aplicaron al período 1990-2000, dividiéndolos en dos subperíodos, 1990-1995 y 1996-2000, y permitieron detectar 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 19 países, que aportaron información agregada para completar el diagnóstico.

El interés por cuantificar esta dimensión del trabajo produjo, al finalizar el 2003, novedosos estudios, como los de Standig, Ghai, Anker, Chernyshev, Egger, Mehran y Ritter, todos ellos publicados en la Revista Internacional del Trabajo (2003). Las mediciones difundidas proponen indicadores que puedan calcularse y sean comparables entre países, siendo todos ellos indicadores agregados. Sólo G. Standig apunta, a partir de la información que brindan las Encuesta de Seguridad a las Personas, a establecer una familia de índices de Trabajo Decente para tres niveles de análisis: macro -agregado-, meso -la empresa- y micro -el trabajador individual-.

En esta línea, y como conclusión de los estudios realizados de las diferentes variables que definen al TD, se pone a consideración una metodología propia de medición que toma como

unidad de análisis al puesto de trabajo, con el propósito de obtener una medida del déficit de trabajo decente que resulte apropiada para conocer la evolución del trabajo a nivel desagregado.

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 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, monitoreado por organismos internacionales y permanentemente evaluado por expertos de la problemática laboral, 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-.

Trabajo Decente

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, el caso específico de los ocupados

amerita un estudio en profundidad, justificado en parte por el cambio de significación de la categoría trabajo y la multiplicidad de situaciones que habitualmente se denominan "atípicas".

Para ello, tratando de comprender los nuevos fenómenos, se presenta a la discusión una propuesta de medición que incorpora el concepto de trabajo decente.

Indicadores que Miden el Trabajo Decente desde el Puesto de Trabajo

Lo propuesto por la OIT motivó a especialistas del trabajo a analizar la situación del país bajo la perspectiva del trabajo decente (Waisgrais, S. 2001; Corradetti S. et al, 2001). Sin embargo, aun no hay acuerdo sobre qué mecanismos utilizar para identificar los elementos con los cuales se manifiestan todos los elementos constitutivos del concepto.

Este desafío ha sido eje de reflexión, cuestión que se refleja en los artículos que se presentan en este compilado. Los análisis realizados permitieron construir un instrumento que busca dar cuenta de los componentes del TD, donde se tienen en cuenta los marcos regulatorios que se aplican en Argentina a la relación laboral.

La propuesta se plantea como una manera sencilla de abordar la problemática de *Trabajo Decente* donde la unidad de análisis es el puesto de trabajo, bajo el supuesto de que el puesto es el núcleo que expresa el modo en que se realiza una actividad. Esta estrategia permite complementar los indicadores agregados que ya brinda la encuesta de hogares.

Punto de Partida

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 precariedad, es posible pensar que los ocupados se distribuyen entre una situación "ideal", o paradigma de TD y un 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 debería 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 clasificaron 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 cuentapropistas- se adecuaron tanto los indicadores básicos como los complementarios conforme a las particularidades de la categoría.

INDICADORES PARA ASALARIADOS

BÁSICOS:

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 * TDae (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

BÁSICOS:

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 legislación.

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 patrones los grupos se definen según el tamaño del establecimiento.

COMPLEMENTARIOS:

a- jornada: si bien la jornada no debería ser evaluada porque las horas trabajadas en esta categoría son una decisi3n personal, se tiene en cuenta un criterio de "dignidad" según 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 construyó un indicador final por el cual se establecen cinco rangos en la gradaci3n de TD. A partir del cálculo del mismo, puede estimarse en la poblaci3n bajo estudio el *Déficit de Trabajo Decente*.

INDICADOR FINAL

rango 1: Cumple con todos los indicadores BÁSICOS y todos los COMPLEMENTARIOS.

rango 2: Cumple al menos con todos los indicadores BÁSICOS.

rango 3: Cumple al menos con uno de los indicadores BÁSICOS.

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

rango 5: No cumple con ningún indicador.

Aunque los datos obtenidos de la aplicación que informa la EPH son aún provisorios e incompletos, este ejercicio permitió observar una distribución aproximada de los niveles de dignidad de los puestos de trabajo y de su déficit. De este modo, 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.

Los desafíos, a partir de la metodología desarrollada, que implicó un arduo trabajo de identificación y armonización de datos, están orientados a poner a prueba las herramientas desarrolladas por el GrET en el sector educación, específicamente entre los docentes universitarios, y en el sector salud. En todos los casos se buscará combinar metodologías de investigación, ya que se considera sustantiva la percepción que sobre TD tienen trabajadores y empleadores. Con ello se podrá crear para cada uno de los proyectos que se encaren un mapa del déficit de trabajo decente con el objeto de generar información para contribuir a alcanzar metas de dignidad en el trabajo.

Bibliografía

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

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

OIT, (2003) La medición del Trabajo Decente. Revista Internacional del Trabajo. Vol 122, n° 2. Suiza

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