



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS
ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN

NECESIDAD DE APLICAR EL *TRABAJO* *DECENTE* DE FORMA EFECTIVA. UNA PROPUESTA PARA CHILE

BERNARDITA SAONA URMENETA

**Seminario para optar al título de
Ingeniera Comercial, Mención Economía**

**Profesor Guía:
Óscar Landerretche Moreno**

**Santiago de Chile
Enero 2013**

Agradecimientos

Gracias a Óscar Landerretche, por sus lúcidas observaciones y el valioso tiempo dedicado. A Gonzalo Durán, Patricia Roa, Guillermo Campero y Susana Silva, por guiarme en mi investigación y ayudarme con las fuentes de información. A Raúl Vergara y Rafael Pereira, por su disposición y su gran ayuda. A Eliana Mora, por su paciencia y dedicación en la lectura y revisión de mi trabajo. Especialmente a Horacio Rivera, por su gran apoyo presente durante todo el proceso. Muchas gracias a todos.

Tabla de contenido

Resumen	3
Introducción	4
I. Definición de <i>Trabajo Decente</i>	9
Importancia del <i>Trabajo Decente</i>	10
Efectos de la crisis en la implementación del <i>Trabajo Decente</i>	12
Medición del <i>Trabajo Decente</i> y su aplicación en cada país	12
II. Evidencia Internacional del avance de las políticas de <i>Trabajo Decente</i>	14
III. Políticas existentes en Chile que se podrían enmarcar como políticas de <i>Trabajo Decente</i>.....	19
IV. Medidas necesarias para completar las políticas de <i>Trabajo Decente</i> en Chile	24
V. Debilidades del concepto de <i>Trabajo Decente</i> de la OIT y sus aplicaciones, y necesidad de profundizarlo	27
VI. Recomendación de Política: Sistema de Evaluación de Calidad Laboral.....	29
VII. Conclusiones	32
Bibliografía	33

Resumen

Trabajo Decente es un concepto que surge desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se refiere multidimensionalmente a la creación y mantención del empleo en condiciones dignas. Si bien es cierto que algunos países han aplicado políticas específicas que han tenido buenos resultados en este ámbito (como India, Tailandia, Alemania y Brasil), ninguno ha logrado el objetivo general que ampara este concepto, en los 12 años desde que se inició el esfuerzo por instalar el Trabajo Decente.

El trabajo es fundamental para el bienestar de las familias; es motivo de dignidad personal, estabilidad familiar, y estabilidad nacional. Es indispensable que los empleos generados sean de calidad, no discriminatorios y remunerados justamente.

El concepto de Trabajo Decente fue desarrollado para enfrentar el problema de las desigualdades en el mundo laboral, las malas condiciones de trabajo, y la falta de creación de empleos productivos. Sin embargo, al evaluar la efectividad de este esfuerzo de la OIT, se concluye que sus mayores logros se han alcanzado a nivel comunicacional y en generación de indicadores, instalando el marco teórico conceptual para las políticas de empleo. Sin embargo, aún está pendiente la ardua tarea de implementar políticas tanto económicas como sociales, de manera sostenida.

El presente trabajo argumenta que los logros de la OIT no son suficientes para asegurar Trabajo Decente para todos. En este documento se propone crear un *Sistema de Evaluación de Calidad Laboral*, una forma efectiva de abordar la diversidad y multidimensionalidad de las características de un Trabajo Decente, de forma que se asegure que todos los proyectos productivos cumplan con ciertas normas estipuladas relativas al Trabajo Decente.

Palabras Clave: Trabajo Decente, multidimensionalidad, desigualdad, efectividad de políticas públicas, Sistema de Evaluación de Calidad Laboral.

Introducción

El 22 de noviembre de 2012, en todas las capitales regionales y provinciales de Chile, se realizó una movilización de los trabajadores del sector público para denunciar que el Gobierno no había dado respuesta respecto al reajuste salarial del sector público. En la movilización realizada en Santiago, la presidenta de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) abogó porque

*“(...) antes de concentrarnos en una cifra o en un guarismo, es necesario abordar seriamente todos los otros temas contenidos en nuestra propuesta, que se refieren a aspectos muy importantes, como son el fin inmediato de todas las prácticas anti sindicales y pisos mínimos para avanzar hacia estándares de **trabajo decente** para todos los trabajadores públicos de Chile”.* (Departamento de Comunicaciones Colegio de Profesores A.G., 2012).

Este planteamiento muestra claramente que son los trabajadores quienes, en primer lugar, apoyan la concreción de la idea de Trabajo Decente.

De forma similar, en octubre de este mismo año, Ronald Bown, presidente de la Asociación de Exportadores de Frutas de Chile A.G. (Asoex), luego de ser asaltado en su casa, al ser entrevistado por la prensa, comenta:

"Aquí hay un tema profundo, de país, social. O sea, ojalá todos tengamos trabajo, tengamos buen trabajo, que los sueldos mínimos sean razonables, equitativos, justos, y todos tengamos oportunidades. Hay que buscar eso" (La Segunda, 2012).

Lo anterior pone de relieve que la importancia del Trabajo Decente, productivo, con buenas condiciones laborales, en el que se respeten los derechos de los trabajadores y se

retribuya con un salario justo, es una preocupación de ambos agentes económicos: empleados y empleadores.

Cabe destacar, además, que la declaración de este empleador resalta no sólo el aspecto meramente económico de productividad, sino que también un aspecto ético hacia los trabajadores, y de creación de sociedad. Todo esto, considerando que los trabajadores temporeros, que son los empleados de los exportadores de fruta, pertenecen a la categoría de trabajadores con peores condiciones laborales en nuestro país, tanto por seguridad en el trabajo como por protección social.

Como se ha dicho, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como organismo internacional dependiente de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), ha desarrollado, en esta línea, el concepto de Trabajo Decente que, desde entonces, busca que se establezca como eje fundamental de las políticas económicas y sociales en todo el mundo.

En los Objetivos de Desarrollo del Milenio¹, la primera meta es erradicar la pobreza extrema y el hambre, para lo cual se reconoce que “la creación de pleno empleo productivo y Trabajo Decente para todos” es clave (de hecho corresponde a la meta 1.B) (ONU).

Resolver este problema se vuelve indispensable debido a que el trabajo es fundamental para el desarrollo de la personalidad, para la integración social y para el bienestar de las familias; el trabajo es motivo de dignidad y estabilidad tanto personal como comunitaria. Es trascendental en la vida humana y para la cooperación social, además que éste se encuentra en las aspiraciones esenciales de las personas (Engels, 1876), (King & Napa, julio 1998), (Somavía, 2011)².

¹ Los Objetivos de Desarrollo del Milenio son ocho propósitos de desarrollo humano acordados por los 198 países que conforman las Naciones Unidas, que tienen una meta de cumplimiento para el año 2015.

² Esto es aseverado por numerosos economistas, sociólogos y psicólogos.

Además es importante tener en cuenta que los individuos se ven obligados a vender su fuerza de trabajo porque no tienen los medios de producción para generar todo lo que requieren para cubrir sus necesidades. En este sentido, se espera que el trabajo realizado construya sociedad; que sea útil para la comunidad. De este modo, por una parte, el trabajador siente que su producción no es en vano; y por otra, todos aportamos para que la sociedad en su conjunto esté “mejor”.

Así mismo, tal como señala Wilfredo Sanguinetti en su discurso en memoria de Oscar Ermida Uriarte³, el trabajo constituye un aspecto o dimensión esencial de la existencia humana y la dignidad humana actualmente es bastante más que un principio moral: es uno de los valores fundamentales de las sociedades democráticas; es el pilar fundamental de la teoría de los derechos humanos, y forma parte de la mayoría de los textos constitucionales (Sanguinetti, 2012).

Respecto a esto, la Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL) tiene la convicción de que el trabajo es central como mecanismo de inclusión, de acceso al bienestar y dialéctica de aportes y reconocimientos al ser humano (CEPAL, 2012).

Por su parte, un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2011) señala que en el mundo globalizado cada vez se demandan trabajos más calificados, por lo que aumentan los salarios de este sector, pero con los de los trabajadores no calificados no ocurre lo mismo. Esto es una de las grandes fuentes de inequidad de ingresos por el trabajo.

El salario es la fuente principal (y muchas veces única) de ingresos en las familias, por lo que la distribución y su comportamiento en el mercado laboral está fuertemente relacionado con la desigualdad, dado que una distinta distribución de salarios puede dar paso a un aumento o disminución de la brecha de desigualdad (Somavía, 2011).

En especial en Chile ocurre que: “... *el trabajo todavía no dignifica a las personas*” (Fundación SOL, mayo 2011). Por esto, es necesario avanzar en esta línea: lograr una

³ Oscar Ermida Uriarte fue un gran laborista uruguayo, el más reconocido laborista hispano, por su importante aporte al derecho laboral

mayor dignificación en el mundo laboral, reduciendo la desigualdad, de forma que los individuos sientan cada vez mayor satisfacción al contribuir con su esfuerzo al desarrollo de la sociedad.

El problema es que los esfuerzos que se han hecho a nivel mundial no han dado los frutos esperados según los objetivos fijados en cada uno de ellos⁴, ni los necesarios para alcanzar el Trabajo Decente tal como lo plantea la OIT. Es cierto que estamos encaminados hacia allá, pero no ha habido avances importantes en esta materia.

Por lo anterior, en este documento se argumenta que los logros de la OIT no son suficientes para asegurar Trabajo Decente para todos. Por ello, aquí se propone crear un *Sistema de Evaluación de Calidad Laboral*, entendiendo éste como una forma efectiva de abordar la diversidad y multidimensionalidad de las características de un Trabajo Decente, de forma que ningún proyecto económico, ni público ni privado, sea autorizado si no cumple con ciertos estándares mínimos estipulados de Trabajo Decente.

El objetivo de este trabajo es constatar que la importancia que le entregan todos los países a instalar realmente prácticas de Trabajo Decente para los trabajadores (reflejado en los numerosos convenios y tratados internacionales que se han firmado alrededor del mundo), ha tenido muy poca efectividad en cuanto a su aplicabilidad real. Esta importancia se concretiza en los numerosos acuerdos y tratados que se han firmado. Por esto, este documento propone una solución, planteando una alternativa para abordar el concepto desde todas sus aristas.

Este texto se organiza de la siguiente manera: la primera parte define y describe el concepto de Trabajo Decente, señalando también las dificultades que éste presenta. En una segunda parte se describen los programas con mayor éxito en el mundo en estos últimos años, que hayan tenido por objetivo avanzar hacia el Trabajo Decente. Luego, se mencionan las políticas que se han aplicado en Chile, que si bien no tienen como objetivo explícito el Trabajo Decente, sí se podrían enmarcar dentro de este concepto, de

⁴ Es decir, al realizar una evaluación, se encuentra que los programas que se han aplicado para avanzar en temas de trabajo decente no han logrado sus objetivos específicos en forma efectiva, ni se ha visto un gran avance en cuanto a distintos índices que involucra un Trabajo Decente (OIT, 2010).

acuerdo a sus contenidos sustanciales. En una cuarta sección se señalan algunas de las medidas que serían necesarias en Chile para avanzar hacia el Trabajo Decente. La quinta sección argumenta por qué la instauración del concepto de Trabajo Decente no ha sido efectiva. A continuación se plantean algunas conclusiones de la investigación, y finalmente, en la séptima parte de este trabajo, se plantea una propuesta de política para abordar de forma concreta y efectiva el concepto de Trabajo Decente en Chile, la que consistiría en un Sistema de Evaluación de Calidad Laboral.

I. Definición de *Trabajo Decente*

El término *Trabajo Decente* fue determinado por primera vez por Juan Somavía en 1999, como

“el trabajo productivo para hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El trabajo decente supone que todos tengan oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores y sus familias; que ofrezca mayores perspectivas de desarrollo personal y favorezca la integración social; que de libertad a las personas para manifestar sus inquietudes, organizarse y participar en las decisiones que inciden en su vida; y que garanticen la igualdad de oportunidades y trato para todos” (OIT, 2008).

A partir de esta amplia definición se desprende el Programa de Trabajo Decente de la OIT, que se desarrolla sobre cuatro pilares u objetivos estratégicos inseparables, interrelacionados y que se apoyan mutuamente. Éstos son los siguientes:

1. **Creación de empleos:** de empleo pleno, productivo y libremente elegido.
2. **Derechos Laborales:** respeto, promoción y realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
3. **Protección Social:** Seguridad social y protección laboral que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales.
4. **Diálogo Social:** Corresponde a la mejor manera de alcanzar acuerdos sobre las diferentes medidas que afecten el trabajo (OIT, marzo de 2009). Esto se logra a través de instancias tripartitas de participación, entre gobiernos empresarios y

trabajadores, donde se unan los conocimientos para alcanzar condiciones de empleo justo, trabajo decente y desarrollo que vaya en beneficio de todos, mediante negociación colectiva y asegurando la libertad sindical.

Pero estos cuatro pilares, no se construyen de forma independiente, sino que, tal como dice Ermida (s.f.), el Trabajo Decente corresponde al resultado que obtenemos al mezclar esos cuatro elementos.

Esta definición de Trabajo Decente se enmarca en las Normas Internacionales de Trabajo (NIT), desarrolladas por la OIT desde 1919 (y en base a los cuales trabaja esta organización), que rigen hasta el día de hoy. Se condice también con los Objetivos de Desarrollo del Milenio, y con el Piso de Protección Social de la OIT. Así se constata que el Trabajo Decente corresponde a un conjunto de objetivos definidos a nivel mundial.

Importancia del Trabajo Decente

La OIT plantea que el Trabajo Decente es indispensable en los esfuerzos de reducir la pobreza y constituye un medio para alcanzar el desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible en todos los países, desarrollados y en desarrollo. (OIT, 2008). De este modo, tal como dice Juan Somavía (2011): *“El Trabajo Decente no es un componente adicional, o agregado por motivos sociales o éticos -que sí los incluye- sino que es una condición necesaria para lograr ese desarrollo”*. De hecho, es esencial que las personas vivan el desarrollo desde el comienzo, puesto que él se refiere a las personas y no a los objetos (MaxNeef, s.f.). No tendremos sociedades desarrolladas si los habitantes no lo sienten así.

De esta forma, el Trabajo Decente no sólo responde al problema económico, sino que también a los ámbitos político y social (Levaggi, Democracia y Trabajo Decente en América Latina, 2006); y no sólo abarca varios aspectos de la vida laboral, sino que deja de ser una idea abstracta y se convierte en una necesidad real y una demanda muy concreta de la gente en todo el mundo (OIT, 2006).

De hecho, la meta del Trabajo Decente tiene que ver con la realización personal, con las posibilidades de los trabajadores de desarrollarse también en las otras esferas fuera de la laboral: la familiar, social y espiritual (Levaggi, Democracia y Trabajo Decente para América Latina , 2006).

El año 2004 (cinco años después de la creación del concepto), en el documento “Por una globalización justa: Crear oportunidades para todos” (Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, 2004), se instaura al Trabajo Decente como un objetivo global, lo que indica la decisión de los países por hacer un esfuerzo por incorporarlo de forma real en su actuar.

A partir de este concepto, la OIT ha establecido los llamados “Programas de Trabajo Decente por País” (PTDP), que prepara en conjunto con gobiernos, empleadores y trabajadores de acuerdo a las necesidades de cada nación. Estos programas, que corresponden al principal vehículo de la OIT para entregar ayuda a los países, promueven el Trabajo Decente como clave de la estrategia de desarrollo nacional. En ellos se fija un cierto número de prioridades y en base a éstas se constituye un plan de implementación. La OIT luego monitorea el avance de los países en el cumplimiento del Programa.

El que cada país tenga su propio programa de Trabajo Decente es importante porque, como cada nación presenta distintas características en cuanto a grados de desarrollo, posibilidades de crear empleo, costumbres y prioridades nacionales, el concepto de Trabajo Decente se adapta a la realidad particular de los distintos Estados.

Cada país define su umbral dentro del conjunto de derechos y principios definidos internacionalmente, aunque sí se establece un límite inferior, o una línea base, a partir de la cual cada sociedad define este umbral (Rodgers, s.f.). También es importante destacar que “el grado de decencia” que defina cada país, no está relacionado con los ingresos; puede haber países muy pobres pero con trabajos muy decentes (Egger & Sengenberger).

Efectos de la crisis en la implementación del *Trabajo Decente*

Un ejemplo de estas distintas necesidades, se observa al comparar España con América Latina: los países latinoamericanos tienen problemas de precariedad en el empleo, baja productividad, y escasa seguridad social, mientras que España tiene un amplio sistema de protección social pero con la actual crisis se ha visto en evidencia su poca capacidad de creación de nuevos empleos o de retención, lo que ha producido un fuerte aumento en la tasa de desempleo.

La OIT jugó un rol importante en cuanto a proponer estrategias para superar la crisis financiera del 2008. En ella establecía que era indispensable poner el empleo decente en el centro de las prioridades (OIT, marzo de 2009), lo que significaba proteger los puestos de trabajo e impedir los despidos.

Medición del *Trabajo Decente* y su aplicación en cada país

En cuanto a la medición o cuantificación del Trabajo Decente, sucede que los instrumentos establecidos para la medición de calidad de trabajo no abarcan todos los aspectos que incluye el Trabajo Decente, toda vez que la metodología de medición de Trabajo Decente implica una amplia gama de indicadores que cubren las distintas áreas. (Burchell, Sehnbruch, Piasna, & Agloni, *The Quality of Employment in the Academic Literature: Definitions, Methodologies, and Ongoing Debates*, 2012)

De este modo, se han ido desarrollando distintos indicadores que pueden acoger, en conjunto, al concepto de Trabajo Decente en su multidimensionalidad. Hoy son 18 los principales (Castillo, 2011).

Por otro lado, como cada país tiene un piso distinto, parte de una base diferente y avanza a distintos ritmos, las mediciones no son comparables entre países, por lo que tampoco se puede hacer un ranking de países en Trabajo Decente. Cabe señalar así mismo que este concepto tampoco busca generar competencia.

Además, es importante considerar que la medición del avance es difícil llevarlo a cabo en muchos países, sobre todo en los países que están en vías de desarrollo, puesto que no existen los datos necesarios para constatar los avances.

El mayor logro a nivel mundial, es haber situado al Trabajo Decente como clave del desarrollo de políticas para el crecimiento justo, incluyendo también a países para los cuales la OIT no ha creado un PTDP.

II. Evidencia Internacional del avance de las políticas de *Trabajo Decente*

Como se ha mencionado, el Trabajo Decente involucra muchos aspectos de la vida laboral, aunque las políticas implementadas únicamente se han enfocado en uno de los aspectos definidos. Entre las que clasifican dentro del primer pilar, es decir, de **creación de empleo** digno, destacan las siguientes políticas:

- **India:** desde el 2006 funciona el **Sistema Nacional de Garantía de Empleo** rural (NREGS), que refleja el derecho constitucional al trabajo otorgando derechos legales a los beneficiarios. Este sistema establece que una familia del medio rural tiene derecho a exigir hasta 100 días de empleo por año, que se le ofrecen en el marco de planes acordados de obras públicas. Los salarios que se pagan son iguales al salario mínimo en vigor para los trabajadores agrícolas de la zona. Si no se le proporciona trabajo dentro del período estipulado, el solicitante tiene derecho a recibir un subsidio de desempleo.

Este programa es una de las iniciativas integradas de empleo y protección social basadas en derechos de mayor envergadura del mundo, que alcanza a alrededor de 40 millones de familias que viven por debajo de la línea de pobreza. (OIT, 2011)

- **República Dominicana:** Programa de **Fortalecimiento de la Administración del Trabajo**. (OIT, 2012). Después de dos años de funcionamiento del programa piloto en el municipio de Bávaro, podemos nombrar como principales logros la creación de centros de capacitación al interior de varias empresas, creación de la Escuela de Capacitación Laboral, mejoramiento de los servicios de atención a empleadores y trabajadores en la oficina local del Ministerio de Trabajo, desarrollo de ferias de empleo, capacitación en temas de prevención de accidentes (que ha beneficiado a

31.611 trabajadores) y el 100% de los trabajadores en el sector formal de trabajo cubiertos por seguridad social.⁵

- **Paraguay:** Hace varios años (intensificado desde el 2008), se está trabajando en la aplicación de un enfoque de inversiones públicas intensivas en empleo. La concretización de este enfoque se ve reflejado en un sistema de mantenimiento rutinario de caminos con acceso preferencial a micro-empresas, ya que se pueden realizar con poca maquinaria y uso de mano de obra local. Este proyecto demuestra la inclusión exitosa de las dimensiones de etnia y género. (OIT, ETD y Oficina de Países de la OIT para el Cono Sur de América Latina, 2012)

Respecto a la erradicación del **trabajo forzoso**, encontramos:

- **Brasil:** el Plan Nacional y Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Forzoso hacen que Brasil sea el país con más experiencias exitosas en este fenómeno (OIT, 2009). Estas dos instituciones nacen el año 2003 y tiene seis frentes de actuación que contienen 76 medidas, entre las que destacan mejoras administrativas interministeriales, fiscalización y acciones de promoción de la ciudadanía, concientización y sensibilización. En los primeros dos años de su implementación, se había logrado cumplir total o parcialmente con el 68,4% de las metas estipuladas, de acuerdo con una evaluación realizada por la OIT (Sec. de Comunicación Social, diciembre 2010).

Como parte del segundo pilar, de Derechos Laborales, se encuentran las políticas de protección frente a **Accidentes de trabajo**. En este punto resalta:

- **Camboya:** Desde el 2008 tiene un Fondo Nacional de Seguridad Social que asegura prestaciones médicas temporales o permanentes (según el caso del accidente), a los

⁵ En la evaluación también se cuentan como logros la firma de convenios colectivos tripartitos sobre condiciones de trabajo y de acuerdos de cooperación para motivar la asistencia a escuelas de formación, un plan de difusión sobre beneficios de la seguridad social, capacitaciones a gerentes sobre igualdad de oportunidades entre géneros, creación del comité de erradicación del Trabajo infantil y elaboración de un Plan de acción local, monitoreo periódico del Min. del Trabajo y Técnicos de seguridad Social, donación de un terreno para la construcción de un Centro de Educación Inicial para hijos de trabajadores de la zona.

trabajadores (y a sus familias en caso que el trabajador haya fallecido). Este programa abarca a las empresas con más de 8 trabajadores. El 2010 había más 1.400 empresas inscritas, y en marzo de ese año se habían presentado más de 2.500 solicitudes de prestaciones (OIT, 2011).

Dentro del pilar de protección social, se puede clasificar las medidas según el tipo de asistencia que entregan. Una de estas clasificaciones corresponde a las políticas de **Salud**, y los países que han tenido avances destacables respecto a éste ámbito, son:

- **Tailandia:** Desde 2001 se aplica un **Plan de Salud Universal de Atención** (plan UC), que busca dar cobertura total de asistencia médica. Junto con el Seguro de Salud de la Seguridad Social aplicado en 2002 a todas las empresas privadas (incluso con 1 solo trabajador, ya que antes el seguro aplicaba sólo a los trabajadores del sector público), se logró que la cobertura obligatoria global del seguro de salud alcanzara al 98% de la población en 2006-2007, del cual el 75% corresponde al plan UC (OIT, 2011).
- **Ghana:** Aunque no ha sido tan efectivo como Tailandia, sí ha logrado grandes avances respecto a lo que tenía (pensando que tienen más del 90% de empleo en la informalidad). A nivel de resultados, se observa que el 2008, el 61% de la población estaba afiliada al sistema de Salud. (OIT, 2011)

También dentro del pilar de protección social, se encuentran políticas de seguridad contra el **desempleo**. Aquí destacan:

- **Reino de Barehin:** el 2007 se convirtió en el primer país en Medio Oriente en tener seguro de desempleo⁶. Para el 2009 había pagado asistencia por desempleo a 2.237 personas y más de 14.000 personas registradas habían encontrado nuevos empleos (OIT, 2011).

⁶ Que fue establecido con colaboración técnica de la OIT.

- **Alemania:** Para contrarrestar el efecto de la crisis financiera del 2008, estableció un fuerte sistema de prestaciones que consistía en una indemnización por trabajo en jornada reducida. De esta forma, las empresas, en vez de despedir a sus empleados, les redujeron las horas laborales, y la diferencia salarial la cubría la prestación. En mayo del 2009 (durante el apogeo de la crisis) las prestaciones fueron recibidas por 1,5 millones de trabajadores (5,4% de la fuerza de trabajo). Se considera que esta política es uno de los factores que explica la rápida recuperación de la economía alemana.⁷

Un tercer tipo de políticas que clasifican en la protección social corresponde a las **prestaciones sociales**, que corresponden a programas de Transferencias Condicionadas o No Condicionadas (OIT, 2011). Los países con políticas más importantes en esta área son:

- **Brasil:** El programa **Bolsa Familia** es uno de los programa de asistencia social a familias más grande del mundo. En 2008 dio cobertura a 47 millones de personas, que representan cerca de la cuarta parte de la población del Brasil. Este programa busca reducir la pobreza y la desigualdad proporcionando un mínimo de ingresos, pero también busca interrumpir la transmisión de la pobreza entre generaciones, supeditando las transferencias al cumplimiento por los beneficiarios de requisitos de «desarrollo humano» (por ejemplo, asistencia de los niños a la escuela, asistencia a clínicas de vacunación y coordinación de consultas prenatales). Se han logrado efectos positivos en la reducción de la pobreza y la desigualdad, así como ha mejorado el nivel de asistencia de los niños a la escuela. No se han detectado efectos negativos importantes en la oferta de mano de obra y el programa parece haber generado efectos positivos en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, especialmente en los deciles de menores ingresos. (OIT, 2011).

⁷ Es importante destacar que esta política es respecto al desempleo temporal, no estructural.

Respecto del cuarto pilar, el **Diálogo social**, cabe resaltar el caso de:

- **Países Bajos:** Llevan una práctica consolidada de diálogo social nacional tripartito. Concretamente, en 2009, cuando la crisis se agudizaba, el Gobierno conformó un equipo tripartito puntual que se ocupó de prevenir despidos masivos y mantener el poder adquisitivo de la población trabajadora y ofrecer oportunidades de formación a quienes habían perdido sus empleos. (OIT, Comunicación e información al público, 2012).

III. Políticas existentes en Chile que se podrían enmarcar como políticas de *Trabajo Decente*

En Chile, al diagnosticar la fuerza laboral, se encuentra que la tasa de subcontratación es muy alta, que además va aumentando y que precariza el empleo (Fundación SOL, mayo 2011); la generación de empleos se produce en los sectores menos productivos de la economía (OECD, 2009); la tasa de sindicalización apenas supera los dos dígitos (14%), los trabajadores independientes no están cubiertos por el sistema de protección social en temas laborales (aunque desde este año comienza la obligación de cotizar en una AFP y contratar seguro de accidentes laborales⁸); el 70% de los pobres y cerca del 50% de los indigentes trabajan (CASEN, 2009); y hay una alta tasa de persistencia en calidad de empleo, lo que significa que personas que comienzan trabajando en empleos de baja calidad, tienen poca probabilidad de conseguir de mejor calidad a lo largo de sus vidas (Huneus, Landerretche, & Puentes, 2012). También encontramos por ejemplo las malas condiciones de los trabajadores de empleo doméstico, la mala legislación respecto a ellos y lo difícil que es la fiscalización del cumplimiento de esta normativa.

Sin embargo, a pesar de estas situaciones no deseables, y otras existentes aquí no señaladas, en el último tiempo sí se han hecho esfuerzos que se podrían enmarcar dentro del concepto de “Trabajo Decente”.

Primer pilar: **Creación de empleo.**

En la Agenda Hemisférica para el Trabajo Decente de la OIT (2005) se menciona el incentivo a las pequeñas y medianas empresas como políticas de Trabajo Decente debido a que son el sector que emplea a la mayor parte de la fuerza de trabajo.

⁸ Lo que es aún peor, pensando que se le obliga a los trabajadores a adquirir estos servicios, pero no se les asegura el empleo, de forma que pueden estar cotizando (lo que disminuye su ingreso presente), pero no tener la certeza de tener trabajo al mes siguiente, por lo que su empleo aún es precario.

Luego, en el Primer Balance y Perspectivas de esta Agenda Hemisférica⁹, realizado el 2010 (OIT, 2010), se señala como logro para Chile la implementación del programa de Fondo de Asistencia Técnica (FAT), el Programa de Apoyo a la Gestión (PAG), los programas de apoyo a incubadoras de negocios, cofinanciamiento de capital semilla, y apoyo a la innovación tecnológica, además de los programas de financiamiento entre los que están los programas de crédito CORFO-Inversión, financiamiento de capital de trabajo mediante factoring y capital de riesgo, y de inversión, donde puede mencionarse el programa de promoción y atracción de inversiones a las regiones.

Sin embargo, resulta que no hay temas relacionados con empleo dentro de los objetivos de los programas, de forma que es posible que haya aumentado la calidad del empleo, pero como no es un objetivo, no se ha evaluado junto con los programas. En otras palabras, probablemente un mayor desarrollo de las PYMES da lugar a índices más favorables en el empleo de los trabajadores, pero no ha sido observado, puesto que no son parte de sus objetivos, ni ha sido una de las preocupaciones principales del programa.

La excepción es el **Programa de Atracción de Inversión de Alta Tecnología**, que sí considera la creación de empleo dentro de sus objetivos; busca

“Crear una situación de justicia para los chilenos donde la mayor cantidad de individuos pueda tener acceso a mayor conocimiento y empleos que puedan satisfacer sus requerimientos de desempeño profesional; y, en segundo lugar, reducir las imperfecciones del mercado provocadas por las asimetrías de información a través de incentivos gubernamentales que logren rentas de apropiabilidad pública¹¹. De esta forma se lograría un mayor acceso a los mercados y un abundante flujo de recursos humanos,

⁹ La Agenda Hemisférica para el período 2006-2015, busca contribuir con orientaciones para que los gobiernos, y las organizaciones de trabajadores y de empleadores diseñen políticas sociales y laborales basadas en la concepción del trabajo decente, a través de los Programas Nacionales de Trabajo Decente (PNTD) en un proceso de diálogo tripartito y con la cooperación técnica de la OIT (OIT, mayo 2006).

¹⁰ El Primer Balance y perspectivas de la Agenda Hemisférica (2010), es una evaluación realizada a la OIT respecto a los avances de los países de Latinoamérica respecto a los objetivos fijados el año 2006.

¹¹ Rentas de apropiabilidad pública se refiere que genere ingresos que se adjudique el Estado.

conocimientos y recursos financieros que amplíen las posibilidades a los ciudadanos de nuestro país, llevando finalmente a una mejor calidad de vida y libertad individual.”

Al término del período de ejecución, el programa había creado más de 9.000 empleos, lo que excede en un 97% a la proyección realizada por las empresas al momento de postular al subsidio, por lo que el objetivo fue logrado con creces (CORFO, Unidad de Evaluación y Estudios, 2009).

En este mismo ámbito encontramos el Programa de Capacitación para microempresarios y trabajadores independientes (2005-2006)¹²; Programa subsidio directo a la micro y pequeña empresa¹³; Programa Planes de Aprendizaje¹⁴; Programa de reconversión laboral¹⁵. También cuenta en este pilar el Subsidio al empleo al empleo joven.

Tercer pilar: **Protección Social:**

Una importante política corresponde a la Creación Del Ministerio de Desarrollo Social (MDS) en octubre de 2011, que se convierte en el ente coordinador de todas políticas sociales de Chile (MDS, s.f.). Su objetivo es abordar los desafíos sociales del país, asegurando la permanencia de todas las prestaciones y beneficios sociales mediante la recolección y consolidación de la información social de todas las personas, su análisis previo y el seguimiento de los programas sociales que se llevan a cabo con recursos públicos (BCN, 2010).

También se encuentra la **Reforma Previsional** (OIT, 2011), que corresponde al mayor avance en el mercado laboral, e incluye la Pensión Básica Solidaria que se

¹² En la evaluación para DIPRES del 2007, se encuentra que no hay seguimiento de los capacitados, son capacitaciones de 15 a 40 horas, no queda claro quién es la población objetivo, no hay coincidencia en los gastos, ni se reparte proporcionalmente (de acuerdo a los microempresarios en Chile) a lo largo del país. Pero es cierto que hacen el intento, quieren potenciarlos, a ellos y sus familiares.

¹³ Realiza capacitaciones a trabajadores, gerentes o cualquier fuerza de trabajo involucrada en el rubro. Tiene por objetivo aumentar la productividad y la competitividad de la pequeña empresa.

¹⁴ En funcionamiento desde 1998, evaluado el 2001 (No sé si aún sigue vigente). Busca insertar a jóvenes cesantes (desocupados) en el mundo laboral, como aprendices.

¹⁵ Evaluado en 2001, busca colocar a desempleados en el mercado laboral.

entrega a los jubilados que no alcanzan un mínimo establecido (que hoy corresponde a \$78.449); Programa Chile Solidario; Bono a la mujer por cada hijo nacido¹⁶; Reforma de Salud (OIT, 2008); Transferencias condicionadas (OIT, 2008); Ingreso Ético Familiar¹⁷.

Cuarto Pilar: **Diálogo Social**

Un ejemplo de Diálogo Social en Chile corresponde al **Acuerdo Nacional Tripartito sobre Trabajo Decente** firmado en mayo de 2009 (el que luego de tres semanas se convirtió en ley vigente por 12 meses). Éste acuerdo involucraba medidas sobre empleo, formación y protección social. La ley pretendía facilitar el mantenimiento de los trabajadores en el empleo, mejorar las competencias de los trabajadores, proteger a las personas desempleadas y ayudarlas a encontrar un nuevo empleo, incrementar el gasto público en infraestructura, y apoyar a las empresas a través de medidas de desgravación fiscal y de acceso a créditos y garantías. El rápido consenso entre las partes del acuerdo llevó a que las medidas fueran adoptadas e implementadas también con celeridad. (OIT, Comunicación e información al público, 2012).

Programa de Conciliación y Mediación. (2002-2007, evaluado el 2004). Busca una solución alternativa a la resolución de conflictos entre trabajadores y empleadores haciendo uso de la conciliación y la mediación. De los casos abordados, hay un 70% de éxito (es decir, que llegaron a una solución) y cerca de un 70% de satisfacción de las partes. Al momento de la evaluación del programa, se encuentran problemas en su diseño para que logre atender las efectivas necesidades de las partes (DIPRES, 2004).

Políticas Transversales: **Igualdad de Género**

- Creación del **SERNAM** (Servicio Nacional de la Mujer) en 1991.

¹⁶ La justificación de la implementación de este bono corresponde a que las mujeres así ayudan a la reproducción de la fuerza de trabajo.

¹⁷ Transferencias condicionadas y no condicionadas. Una de las transferencias condicionadas corresponde al bono a la mujer trabajadora que corresponde a un incentivo al empleo, aunque la transferencia en sí corresponde a un desincentivador y genera mayores desigualdades debido a que no son los empleadores quienes se preocupan de pagar un sueldo digno a los trabajadores. El ingreso ético familiar complementa el ingreso del trabajo hasta los \$250.000, lo que deja a una familia de cuatro integrantes justo por encima de la línea de pobreza.

- “**Plan de Igualdad de oportunidades 2000-2010**”. En el sector público se ha avanzado en las contrataciones, pero la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha reducido sólo en un 1,7%, pasando de 26,8% en 1998 a 25,1% en 2006. También falta avanzar respecto a las oportunidades de ascenso y contrataciones en grados superiores. Adicionalmente respecto a los empleos en el sector público se encuentra el “**Código de buenas prácticas sobre No Discriminación**”, que busca precaver discriminaciones y desarrollar medidas para conciliar las responsabilidades laborales y familiares (DIPRES, Mayo 2008).
- Extensión del período de **Post-natal** (OIT, 2010) y mejor acceso a Salas Cunas para aumentar la participación laboral de las mujeres. En este aspecto, el problema es que aún no se logra que las tareas de la casa se repartan mejor entre el hombre y la mujer, lo que aún desincentiva la participación femenina en el mercado del trabajo.
- **Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres:** La **ley 20.348**¹⁸ establece que a iguales funciones, un hombre y una mujer deben recibir el mismo salario, aunque a un año de su promulgación había sido aplicada en muy pocas empresas. Además, la ley tiene algunos problemas de formulación, como por ejemplo usa la expresión: “...igual trabajo” y especifica que distintos trabajos se producen en distintas condiciones, de forma que genera el espacio para diferenciar entre el trabajo realizado por un hombre y por una mujer.

Para mejorar este aspecto, hay autores que sugieren utilizar la frase “trabajo de igual valor” (Henríquez & Riquelme, 2010). Además, las preocupaciones de los empleadores se centran en el cumplimiento formal, no en las compensaciones reales por la discriminación.

¹⁸ Esta ley agrega el artículo 62 bis en el Código del Trabajo.

IV. Medidas necesarias para completar las políticas de *Trabajo Decente* en Chile

Como se mencionaba anteriormente, Chile ha realizado algunas políticas para mejorar ciertos aspectos del mundo laboral, pero es necesario seguir avanzando en muchas otras. Para esto es importante tener presente siempre las asimetrías de poder que existen naturalmente en las relaciones laborales entre el empleado y el empleador.

Entre las materias en que es necesario avanzar, encontramos las siguientes:

- **Salario mínimo:** Para regularlo se creó una comisión asesora que estudia la forma de ajustar el salario mínimo cada año¹⁹, pero no se estudia la base sobre la cual se realizan dichos estudios. Se requiere que actúe realmente como un instrumento de política de Trabajo Decente: hasta el momento deja a los trabajadores por bajo la línea de pobreza, por lo que los trabajos con una remuneración en este nivel no corresponden a empleos dignos. (OIT, 2010)
- **Formación profesional:** Hoy en día gran parte de la capacitación a los trabajadores se realiza a través de la franquicia tributaria. Se ha encontrado que quienes más hacen uso de este beneficio son las grandes empresas y trabajadores de mayores ingresos, de forma se convierte en un sistema regresivo, que aumenta la desigualdad entre trabajadores y no beneficia a quienes más lo necesitan (Consejo Asesor Presidencial Trabajo, Competitividad y Equidad).

Estos programas deben ser realizados por el gobierno en conjunto con los actores sociales (OIT, 2010). Actualmente se evalúa un subsidio de capacitación no a los empleadores sino que a los trabajadores, para que puedan escoger las capacitaciones a realizar (propuesto por el Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad).

¹⁹ De acuerdo a la inflación, productividad y un factor de ajuste cíclico.

- **Negociación Colectiva y Sindicalización:** es necesario eliminar las restricciones para la negociación colectiva (Fundación SOL, 2012); entregar mayores incentivos para la sindicalización; crear cultura en los trabajadores acerca de la importancia de la sindicalización. Incluso se propone la sindicalización automática (Guzmán, 2010); fortalecer la confianza y el respeto entre las partes para que las alianzas entre empleadores, trabajadores y gobierno sean fructíferas, así como equilibrar las relaciones de poder dentro de la empresa (Fundación SOL, mayo 2011). En este marco, se hace necesaria una mayor y mejor legislación para evitar el abuso de las empresas multi-rut, que atentan contra la sindicalización y negociación colectiva.

También se hace necesario aumentar las materias que se pueden negociar colectivamente.

- **Protección Social:** Falta avanzar en la protección de los trabajadores independientes y aquellos que se encuentran en el sector informal. La previsión social debiese ser de carácter obligatorio de la cotización en los trabajadores independientes y trabajador doméstico y velar que estén debidamente cubiertos (OIT, 2011)²⁰.
- **Creación de empleo productivo,** dado que últimamente la creación de trabajo se produce mayormente en los sectores de baja productividad, y el que se crea en los sectores más productivos, los puestos de trabajo generados son de baja productividad (Sunkel & Infante, 2009).

Otras áreas en las que resulta conveniente proteger de mejor forma son: flexibilización de la jornada de trabajo; enfoque de potenciar a las micro, pequeñas y medianas empresas, pero con real interés en el empleo, no sólo en el crecimiento del sector; regulación de la subcontratación (Fundación SOL, mayo 2011); fortalecimiento del poder fiscalizador de la Dirección del Trabajo; protección de los empleos en el sentido de la estabilidad laboral; legislación laboral que proteja en forma efectiva al

²⁰ Vale acotar que esta medida se está adoptando gradualmente de forma que el 2015 llegaría a cubrir el 100% de los ingresos de todos los trabajadores independientes.

trabajador. Es necesario también realizar correcciones legales y disminuir los empleos precarios, incluyendo subcontrataciones, empleos inestables y con insuficiente seguridad y protección laboral (Echeverría, 2002).

V. Debilidades del concepto de *Trabajo Decente* de la OIT y sus aplicaciones, y necesidad de profundizarlo

En primer lugar, vale mencionar que la OIT no tiene poder vinculante con ningún país, puesto que se trata de una organización mundial, que forma parte de las Naciones Unidas. Un efecto directo de esto es que por ejemplo la recomendación 198 sobre la protección de los trabajadores asociados por una relación de trabajo de la OIT, es, valga la redundancia, sólo una recomendación, no un convenio, por lo que no es vinculante (Ermida, La política laboral de los gobiernos progresistas, 2007).

Relacionado con esto mismo, es importante tener presente que existen muchos trabajadores en el sector informal e independiente que en su mayoría quedan excluidos de protección social²¹. (Ermida, La política laboral de los gobiernos progresistas, 2007).

En segundo lugar, hay que tener presente que la OIT es una institución tripartita, lo que es sin duda una gracia, aunque a menudo genera bastantes trabas para lograr acuerdos, puesto que debe conciliar los intereses de trabajadores, empleadores y gobiernos (Burchell, Sehnbruch, Piasna, & Agloni, *The Quality of Employment in the Academic Literature: Definitions, Methodologies, and Ongoing Debates*, 2012).

En tercer lugar, y debido a lo señalado anteriormente, el Trabajo Decente se establece como un concepto demasiado amplio y abstracto: no se define concretamente en qué consiste ni cómo llevarlo a cabo.

De la misma forma, y como se ha mencionado en este informe, el Trabajo Decente es un concepto multidimensional, por lo que es muy difícil de abordar con una sola política, puesto que, como se ha señalado, se preocupa de la creación de empleos decentes, pero también del cumplimiento de los derechos, el nivel de los salarios, la

²¹ Excepto en programas como el de Salud de Ghana, mencionado anteriormente.

protección social y el diálogo y negociación colectiva. Las políticas que abordan el Trabajo Decente son muy diversas y se crean en distintos ámbitos, aunque éstos están interrelacionados.

Además de ser multidimensional, el Trabajo Decente es un concepto dinámico, cuyo contenido evoluciona con el progreso económico y social de un país dado. (Ermida, Trabajo decente y formación profesional, s.f.), de forma que no permite establecer una política que sea efectiva por un período de tiempo muy largo.

Así, se observa con lo estudiado y señalado en este documento, que pocas políticas aplicadas que se enmarcan en el Trabajo Decente han sido exitosas en cuanto a impacto en la calidad de vida de los trabajadores.

En consideración a lo expuesto, surge el desafío de reforzar y precisar este concepto y tratar de aplicarlo de la forma más efectiva posible, esto es, definiendo mecanismos y adaptando medidas más particulares, que sean aplicables y con efectos cuantificables, fortaleciendo las instituciones necesarias para cumplir este objetivo.

VI. Recomendación de Política: Sistema de Evaluación de Calidad Laboral

A partir de lo expuesto anteriormente, y dado que el trabajo involucra lo esencial de la vida de las personas y las familias, porque no parece aceptable el grado de diferencias y de discriminación en el trabajo, surge la necesidad de crear un instrumento que pueda abordar el *Trabajo Decente* en su **multidimensionalidad** y no limitándose sólo a las políticas laborales.

Por esto, se propone la creación de un **Sistema de Evaluación de Calidad Laboral**, como una expresión práctica que permita aplicar y medir el Trabajo Decente considerando todas sus aristas.

Lo que se plantea, en concreto, es el diseño y establecimiento de un conjunto de instrumentos y medidas, a través de los cuales se verificaría que los proyectos productivos se ajusten efectivamente a los requisitos, exigencias y estándares constitutivos de lo que se ha denominado *Trabajo Decente*.

Esta evaluación se realizaría previamente a la implementación de los proyectos productivos, de forma que sea sometido a este proceso para verificar si cumple con los estándares previamente definidos como insoslayables en el campo laboral.

Estos parámetros se referirán a los múltiples aspectos del *Trabajo Decente*, es decir, permitirá que se evalúen sus cuatro pilares fundamentales. De esta forma, se consideraría tanto la creación de empleo, es decir la cuantificación de los puestos de trabajo que genera el proyecto, pero también si se procura que estos nuevos empleos cumplan con ciertos requisitos en cuanto a los derechos laborales, seguridad en el trabajo y seguridad y protección social, de acuerdo a la normativa vigente.

Se sugiere que a esta evaluación se sometan de forma obligatoria todos los proyectos productivos nuevos, tanto públicos como privados, debido a que se busca que

todos los nuevos puestos de trabajo sean *decentes*. En efecto, por su naturaleza, el Trabajo Decente no acepta discriminaciones entre empleados públicos y privados.

En Chile, la institucionalidad a cargo de esta certificación debiese ser la Dirección del Trabajo, de modo que para que cumpla estas funciones sería necesario crear un Departamento de Certificación de Calidad Laboral, además de intensificar la labor fiscalizadora que actualmente cumple este servicio. Junto con la Dirección del Trabajo, también formarían parte la Superintendencia de Seguridad Social, los Servicios de Salud, Mutuales, Cajas de Compensación, Subsecretaría de Previsión Social y los demás organismos que actualmente se relacionan con la regulación y fiscalización laboral, sin perjuicio que se incorpore algún otro servicio que el Sistema de Evaluación considere necesario.

Como este sistema propuesto tendrá efectos en el marco regulatorio laboral, la especificación del mismo y su magnitud habrá que estudiarlos al momento de diseñar en detalle el sistema propuesto. Lo mismo ocurre con el posible impacto impositivo, especialmente en cuanto a las empresas empleadoras.

De este modo, los empleadores deberán cumplir una etapa destinada específicamente a verificar el cumplimiento a la normativa vigente desde el comienzo de la implementación de sus empresas, y al menos se espera que no sea necesaria la espera de alguna denuncia respecto a prácticas antisindicales o violación de las leyes laborales para aplicar las multas correspondientes.

El diseño de este Sistema de Evaluación requiere de una mayor profundización, desarrollo y de un estudio interdisciplinario que pueda abarcar sus dimensiones de la forma en que se plantea, por lo que surge como desafío de esta investigación definir el umbral de las prácticas laborales, sociales y económicas que serán aceptadas en la evaluación a través de esta propuesta de un Sistema de Evaluación de Calidad Laboral.

Así también queda pendiente el estudio de la metodología en la ejecución de este Sistema de Evaluación y los demás aspectos necesarios para su correcta implementación.

VII. Conclusiones

Sin perjuicio de lo señalado en el capítulo quinto respecto a las carencias o fallas observadas, los hacedores de política deben tener presente que el Trabajo Decente es un instrumento enormemente útil para la superación de la pobreza y el desarrollo.

Sin embargo, a partir de lo estudiado, se puede sostener que el concepto de Trabajo Decente no ha logrado la efectividad esperada. Este resultado se podría explicar porque la idea de *Trabajo Decente* no ha sido abordada de forma que pueda lograr los objetivos que se propone. En particular, no ha sido posible alcanzar que las políticas públicas concretas incorporen un nivel de aceptación por los Estados y de asimilación de las normas y mecanismos de los diferentes países. En consecuencia, hasta ahora el grado de efectividad de este concepto ha sido más bien irrelevante.

Esta decepción no debe paralizar los esfuerzos ni traducirse simplemente en una frustración. La trascendencia del concepto, su incidencia en la vida concreta de tantos miles de personas y sus posibilidades de atender razonablemente sus necesidades individuales y familiares exige, demanda y desafía a dar un nuevo paso en dirección a materializar concretamente, de forma efectiva, ese concepto, que se ha venido quedando como una expresión de buenos deseos.

El *Trabajo Decente* quizá surge como un anhelo, pero las posibilidades que ofrece el nivel de desarrollo que el mundo ha alcanzado permiten que este anhelo se pueda concretizar.

Bibliografía

1. BCN. (2010, noviembre 25). *Creación del Ministerio de Desarrollo Social - Blog Legal*. Retrieved diciembre 28, 2012, from Biblioteca Congreso Nacional de Chile: <http://bloglegal.bcn.cl/content/view/1054896/Creacion-del-Ministerio-de-Desarrollo-Social.html>
2. Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2012). The Quality of Employment in the Academic Literature: Definitions, Methodologies, and Ongoing Debates. *Centre for new development thinking; Working papers* (Nº 1).
3. Castillo, M. D. (2011, Abril). Measuring Labour Market Conditions and Decent Work – Overview of Decent Work Measurement Framework. Italia: ILO Department of Statistics.
4. CEPAL. (2012). *Eslabones de la Desigualdad. Heterogeneidad estructural, empleo y protección social*. Santiago : Naciones Unidas.
5. Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. (2004). *Por una Globalización Justa: Crear de oportunidades para todos*. Suiza.
6. CORFO, Unidad de Evaluación y Estudios. (2009). *Evaluación de impacto de Programa de Atracción de Inversión de Alta Tecnología. Informe final para Dirección de Presupuestos*. Santiago.
7. Departamento de Comunicaciones Colegio de Profesores A.G. (2012, Noviembre 22). *Por reajuste digno y trabajo decente: Exitosa movilización de trabajadores públicos repletó Plaza Los Héroes, en Santiago*. Retrieved Diciembre 02, 2012, from Colegio de Profesores de Chile A.G.: <http://www.colegiodeprofesores.cl/?q=node/815>
8. DIPRES. (2004). *Síntesis ejecutiva programa de conciliación y mediación. Dirección del Trabajo*. Santiago: Autor.

9. DIPRES. (Mayo 2008). *Igualdad de Oportunidades en el Empleo Público*. Santiago, Chile: Gobierno de Chile.
10. Echeverría, M. (2002). Mejores Condiciones de Trabajo. *Temas Laborales. Dirección del Trabajo* (Nº 2).
11. Egger, P., & Sengenberger, W. Problemas y Políticas del trabajo decente. *Boletín Cinterfor* (Nº 151), 27 - 68.
12. Engels, F. (1876). El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. *Die Neue Zeit* (Nº 44).
13. Ermida, O. (2006, Enero). *Ética y Derecho del Trabajo*. Retrieved Noviembre 19, 2012, from Universitat Pompeu Fabra: <http://www.upf.edu/iuslabor/012006/Latinoamerica.OscarErmida2.htm>
14. Ermida, O. (2007). La política laboral de los gobiernos progresistas. *Nueva Sociedad* (Nº 211), 50 - 65.
15. Ermida, O. (s.f.). Trabajo decente y formación profesional. *Boletín Cinterfor* (Nº 151), 9 - 26.
16. Fundación SOL. (mayo 2011). *Por una Reforma Laboral Verdadera*.
17. Fundación SOL. (2012). *El Trabajo como centro de la Estrategia de Desarrollo*.
18. Gustavo Crespi, E. T. (2011). Effects of innovation on employment in Latin America. *Atlanta Conference on Science, Technology and Innovation Policy - ACSIP*, 1-11.
19. Guzmán, H. (2010, octubre). El fin de la precariedad laboral está a la mano. *Le Monde Diplomatique*.
20. Henríquez, H., & Riquelme, V. (2010). El Derecho a ganar lo mismo. Ley 20.348 Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. *Temas Laborales. Dirección del Trabajo* (Nº 27).

21. Huneus, F., Landerretche, O., & Puentes, E. (2012). *Multidimensional Job Quality: Persistence and Heterogeneity in Chile*. Santiago.
22. King, L. A., & Napa, C. K. (julio 1998). What makes a life good? *Journal of Personality and Social Psychology* (Nº 75), 156-165.
23. La Segunda. (2012, octubre 23). *Ronald Bown sufrió violento asalto en su casa: "Inequidad económica" explica el atraco, dijo*. Retrieved octubre 29, 2012, from La Segunda online: <http://www.lasegunda.com/Noticias/Nacional/2012/10/791077/ronald-bown-sufrio-violento-asalto-en-su-casa-inequidad-economica-explica-el-atraco-dijo>
24. Levaggi, V. (2006). *Democracia y Trabajo Decente para América Latina*. Lima: OIT.
25. MaxNeef, M. (s.f.). *Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro*.
26. MDS. (s.f.). *Historia MDS*. Retrieved Diciembre 28, 2012, from Ministerio de Desarrollo Social - Gobierno de Chile: <http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/conocenos/historia/>
27. OECD. (2009). *OECD reviews of labour market and social policies: Chile 2009*.
28. OECD. (2011). An overview of growing income inequalities in OECD Countries: Main findings. *Divided we stand: Why inequality keeps rising*, 21-45.
29. OIT. (2005). *Agenda hemisférica para el Trabajo Decente*.
30. OIT. (2006). *Puesta en Práctica del Programa Global de Empleo*.
31. OIT. (mayo 2006). *Trabajo Decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015*. Brasilia.
32. OIT. (2008). *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente. Aplicación a nivel país*. Ginebra: Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación.

33. OIT. (2008). Reunión Regional Tripartita sobre el futuro de la protección social en América Latina. *Documentos de Política de Seguridad Social, Documento 4, Departamento de Seguridad Social*. Ginebra.
34. OIT. (2009). *Input for the Global Report 2009. Successes and challenges of the fight against forced labour in Latin America*.
35. OIT. (marzo de 2009). *La crisis financiera y económica: Una Respuesta basada en el trabajo decente*. Ginebra.
36. OIT. (2009). *Negociación Colectiva: la negociación por la justicia social*.
37. OIT. (2010). *Primer balance y perspectivas de la Agenda Hemisférica 2006-2015*. Santiago, Chile.
38. OIT. (marzo de 2010). *Aplicación del Programa de la OIT en 2008-2009*. Ginebra.
39. OIT. (2011). *Informe Mundial para la Seguridad Social 2010/11*. Ginebra.
40. OIT. (2011). *Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa*. Ginebra.
41. OIT, Comunicación e información al público. (2012, Julio 9). *Lecciones de diálogo social en tiempos de crisis*. Retrieved Noviembre 27, 2012, from Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_184893/lang--es/index.htm
42. OIT. (2012, Octubre 17). *En República Dominicana presentaron resultados de Programa piloto de fortalecimiento de la administración del trabajo*. Retrieved Noviembre 13, 2012, from Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_191595/lang--es/index.htm
43. OIT, ETD y Oficina de Países de la OIT para el Cono Sur de América Latina. (2012, noviembre 2). *Paraguay: Se incrementa aplicación de enfoque de inversiones públicas en empleo*. Retrieved noviembre 27, 2012, from Organización Internacional del

Trabajo: http://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_193416/lang-es/index.htm

44. OIT. (2012, Noviembre 7). *Nicaragua aprueba trascendental Código Procesal del Trabajo*. Retrieved Noviembre 13, 2012, from Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_192860/lang-es/index.htm
45. ONU. *Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)*.
46. Prensa CUT. (2012, octubre 08). *Quinta Jornada MUndial por el Trabajo Decente*. Retrieved diciembre 02, 2012, from Central Unitaria de Trabajadores Chile: http://www.cutchile.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=665:quinta-jornada-mundial-por-el-trabajo-decente-&catid=123:trabajadores
47. Ríos, M. (2008). *Avances Internacionales en la estrategia de transversalización*. Retrieved Noviembre 23, 2012, from Servicio Nacional de la Mujer: <http://www.sernam.cl/pmg/documentos.php>
48. Rodgers, G. (s.f.). El Trabajo Decente como una meta para la economía global. *Bolín Cinterfor* (Nº 153), 9-28.
49. Sánchez, A. (2000). La Política Económica en Rusia. *Boletín ICE Económico* (Nº 2674), págs. 11-19.
50. Sanguinetti, W. (2012, junio 28). *“Oscar Ermida o la dignidad del laboralismo latinoamericano”*. Retrieved noviembre 19, 2012, from El blog de Wilfredo Sanguinetti: <http://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2012/07/manuscrito-oscar-ermida-o-la-dignidad-del-laboralismo-latinoamericano-wsanguinetti.pdf>
51. Sec. de Comunicación Social. (diciembre 2010). Combate al trabajo análogo al de esclavo. *Por dentro de Brasil*.
52. Somavia, J. (junio 1999). *Memoria del Director General: Trabajo Decente*. Ginebra: Conferencia internacional del Trabajo, 87.ª reunión.

53. Somavía, J. (2011). El trabajo decente: fundamento de una estrategia de desarrollo con equidad. In P. F. Somavía, *Trabajo Decente versus Trabajo Precario* (pp. 7-19). Santiago: Aún creemos en los sueños.
54. Sunkel, & Infante. (2009). *Hacia un desarrollo inclusivo, el caso de Chile*.