

¿Cómo conquistar el trabajo decente?

Por Ben Selwyn

La cuestión del trabajo decente (DW, por su sigla en inglés) –el empleo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana– es sobre todo una cuestión de desarrollo humano. El Programa de trabajo decente (DWA, por su sigla en inglés) forma parte de los Objetivos de Desarrollo del Milenio; numerosos gobiernos del mundo han firmado los convenios más importantes, y las instituciones internacionales han incorporado el DWA a sus discursos sobre el desarrollo. A pesar de estos logros parece distante la posibilidad de que se alcance un régimen de Trabajo realmente decente (RDW, por su sigla en inglés) para la clase trabajadora del mundo. Esto se debe a varias razones, una de las cuales está relacionada con la naturaleza limitada y conservadora del DWA y la incapacidad de la OIT de establecer un vínculo conceptual entre el RDW y el proceso más amplio del desarrollo humano. La deficiencia del concepto de DW es el resultado de la incapacidad de sus autores de mirar más allá de la relación subordinada del trabajo frente a los estados y el capital. El DW no genera visión alguna de un mundo profundamente diferente, sino una versión mejorada del presente. Esta complacencia con el presente trae aparejada una profunda deficiencia teórico-conceptual en lo esencial del concepto de DW, al punto de socavar sus propios objetivos inmediatos. En otras palabras, a pesar de lo valioso de los esfuerzos de la OIT por promocionar el DW, su incapacidad de adoptar categorías teóricas capaces de explicar las razones subyacentes a la ausencia de trabajo decente, socavan su objetivo y perjudican los esfuerzos de la clase trabajadora, cuando intenta mejorar sus condiciones.

Esta contribución se concentra en las tres deficiencias del concepto de DW: la incapacidad de la OIT de implementar sus normas y el peligro de cooptación del programa de DW por instituciones de elite, la incapacidad de la OIT de proporcionar una explicación coherente de las causas de la ausencia de trabajo decente y, sobre todo, su concepción deficiente relativa a las relaciones de clase en el capitalismo. En la parte final de la contribución se analiza como un estudio

de caso que respalda las críticas, y se concluye con la exposición de una agenda alternativa para el RDW.

Implementación deficiente y exposición a la cooptación por elites

La primera deficiencia doble consiste en el peligro de la cooptación del DW por instituciones de elite y la incapacidad de la OIT de implementar sus normas. Recientemente, se produjo una convergencia entre la OIT y el BM. En el Informe sobre el desarrollo mundial de 2013 (Banco Mundial: 2012), que lleva el título “Empleo”, el banco sostiene que la creación de empleos forma parte de la política de desarrollo, que la legislación de protección del empleo y los salarios mínimos contribuyen a la reducción de los desniveles de ingreso, que una mayor densidad sindical reduce los desniveles salariales, y que las normas laborales voluntarias son insuficientes para proteger y mejorar la calidad de los empleos en una economía. En cambio, el informe no discute posibles estrategias de movilización sindical y excluye la incidencia de los sindicatos en la reducción de la pobreza. De modo parecido, la OIT no interpreta las luchas obreras como una contribución al desarrollo o a la implementación del DW. La incapacidad de la OIT para implementar el DW abre el camino a la cooptación de sus principios por parte de actores de elite como estrategia para mejorar la imagen de sus marcas, al tiempo que se oponen a las mejoras promovidas por la OIT.

Incapacidad de explicar las razones del trabajo decente

El Programa de trabajo decente carece de un análisis detenido de las causas de la ausencia de trabajo decente y los procesos que contribuyen a su mejora. Se asume que las causas de los empleos de mala calidad deben buscarse en elecciones políticas incorrectas y diseños microinstitucionales inadecuados. Frank Hoffer (2011) sostiene, por ejemplo, que

“el incumplimiento de los derechos de los trabajadores no mejora los resultados comerciales”. Evidentemente, esto no es así. La China contemporánea es el mejor ejemplo de un crecimiento económico acelerado sobre la base de una intensa explotación laboral y la negación de los derechos básicos de los trabajadores.

Concepción deficiente de las relaciones de clase en el capitalismo

El problema fundamental del DWA es su definición conceptual deficiente de las relaciones de clase y su incapacidad de identificar los procesos de explotación sistémica, inherente al capitalismo. Este problema deriva de la presunción de que el capital no explota el trabajo, cuando se dispone de un contexto institucional adecuado. Para citar Hoffer (2011) una vez más: “los mercados deben ser gobernados, de lo contrario nos gobiernan a nosotros”. De modo similar, el ‘fundador’ del DW, Juan Somavía (2010) sostiene que las fallas no deben adjudicarse al capitalismo como tal, sino al neoliberalismo como una expresión específica del mismo. En resumen, se defiende la tesis de que en el centro de la atención de los defensores del DW está la naturaleza de la gobernanza de los mercados, pero no sus propiedades intrínsecas.

Better Factories Cambodia y los límites del Programa de trabajo decente

A raíz de las tres deficiencias reseñadas nos encontramos a menudo con una brecha entre la adopción de los principios del DW y su práctica. El ejemplo de Camboya resulta esclarecedor al respecto.[1] En 1999 los gobiernos de Camboya y Estados Unidos firmaron un acuerdo basado en cuotas con una duración de tres años sobre la exportación de textiles y prendas de vestir a cambio de mejoras en las condiciones de los trabajadores camboyanos. Según Miller (2009: 14) el proyecto resultante, ‘constituye probablemente el esfuerzo de monitoreo más amplio y sistemático del mundo para regular una base nacional de suministro de prendas. Se regularon los salarios en una parte importante del sector, hubo un fuerte crecimiento de las exportaciones, y a mediados de la década de 2000 unas 265.000 personas estaban trabajando.

A pesar de estos éxitos Miller deja constancia de que otras mejoras muy necesarias con respecto a la remuneración y las condiciones laborales de los trabajadores, como por ejemplo la libertad sindical, la negociación colectiva y la reducción de las horas excesivas de trabajo continúan siendo apenas aspiraciones remotas, mientras que numerosos casos de despidos abusivos de trabajadores y el acoso de delegados sindicales generaron un descontento importante y provocaron huelgas en todo el sector. Observa asimismo que el reclamo de un salario mínimo vital estaba en el centro de muchas huelgas, a pesar de que no formaba parte de los objetivos de la OIT en relación al proyecto. Esto se debe a que “en una economía, donde el salario mínimo vital mensual se calcula en 82 dólares, en 2005 los trabajadores de la vestimenta ganaron un salario promedio mensual equivalente a 65 dólares, incluidos las horas extra y las gratificaciones” (ibid: 22). Conjuntamente con el crecimiento del sector aumentó la productividad de los trabajadores (o su tasa de explotación). La experiencia refleja la disposición de las empresas de servirse de arreglos al estilo del trabajo decente y de la responsabilidad social empresarial como marcas de reputación que permiten mejorar su presencia en el mercado global, mientras que intensifican sus prácticas de explotación laboral de fondo.

Trabajo realmente decente

Cualquier concepción alternativa de RDW tendría que partir de un análisis del proceso capitalista de trabajo. Dado que las empresas se relacionan entre ellas por la vía de la competencia permanente, los procesos de trabajo se caracterizan por la búsqueda permanente del aumento de la productividad a través de la maximización de la velocidad y la intensidad, con que se realizan las tareas. El capital reorganiza continuamente “un sistema basado en relaciones de poder... para definir e implementar los procesos de trabajo” (Brighton Labour Process Group, 1977: 13). Estas relaciones sociales explican por qué el capital intentará reducir al mínimo, y posiblemente eliminar del todo, cualquier actividad laboral que podría reducir sus ganancias. En los países en desarrollo más jóvenes las empresas deben intensificar los procesos de trabajo aun más, si quieren ser competitivas a nivel internacional. Sobre la base de salarios de hambre o casi de hambre, la extensión de las relaciones sociales capitalistas en escala global ha integrado a miles de millones de trabajadores en las redes globales de producción.

Entonces, ¿cómo se lograría el trabajo realmente decente? La mejora de la democracia, la introducción del estado de bienestar y el desarrollo de los derechos de los trabajadores en la Europa de posguerra no fue el resultado de un pacto de elites a partir de determinadas concepciones de trabajo decente, sino del temor de la clase gobernante a la lucha de las masas desde abajo: “Si no le das una reforma social al pueblo, éste te contestará con una revolución social”, expuso en 1943 ante el parlamento del Reino Unido, quien más tarde sería el Lord Hailsham.

Las luchas de clases masivas en Brasil, Sudáfrica y Corea del Sur a fines de la década de 1970 y comienzos de 1980 desembocaron en la (re)introducción de la democracia en estos países y (por lo menos por un tiempo) la mejora significativa de las condiciones de los trabajadores. De modo similar, el miedo a la rebelión y/o la lucha desde abajo opera como fuente de las mejoras reales de las condiciones de vida de los trabajadores en el capitalismo globalizado contemporáneo, desde el amplio movimiento huelguista en China gracias al cual se ha logrado un incremento paulatino de los salarios y un modesto aumento de la representación obrera en la Federación de Sindicatos de China -dirigida por el Estado-, hasta la lucha de los trabajadores de la agricultura de exportación brasileña (Selwyn: 2012). A partir de su descripción de la dinámica global del trabajo el DW defiende (¿a propósito?) la lucha de clases: la de las empresas desde arriba (para negar el RDW) y la de los trabajadores desde abajo (para lograrlo).

Para que el RDW se convierta en realidad se debe reformular este concepto a partir de un análisis del proceso de producción capitalista intrínsecamente explotador que esté basado en el concepto de la lucha de clase desde abajo, cuyo centro es el trabajo. En la medida en que la OIT y los defensores del trabajo decente otorgan prioridad analítica a los acuerdos institucionales entre los estados, el capital y ellos mismos, por sobre la actividad autónoma de los trabajadores, están contribuyendo justamente a la desmovilización de aquellos actores que podrían lograr el tipo de mejoras que ellos quisieran ver. Un enfoque alternativo sería otorgar prioridad analítica a los intentos obreros por mejorar sus condiciones y entender que los acuerdos institucionales entre el capital, el trabajo y el Estado serían, por lo menos en parte, el resultado de las luchas desde abajo. Los movimientos obreros

necesitan un concepto de corto, mediano y largo plazo para la lucha por el RDW. En el corto plazo, las luchas inmediatas por la mejora de las remuneraciones y condiciones deben ser apoyadas (por organizaciones como la OIT) y ganadas. En el mediano plazo, los sindicatos y organizaciones obreras deben transformarse en movimientos capaces de formular una agenda de desarrollo humano, que incorpore los principios del DW, y de imponer su aplicación a nivel nacional e internacional. A largo plazo, las organizaciones de la clase trabajadora tendrán que pensarse a sí mismas como los motores primarios del desarrollo humano, sobre todo a través de la lucha por la expansión de la democracia en la esfera económica, y determinar las condiciones en las cuales la producción, la distribución y el consumo de la riqueza se llevan a cabo.

[1] Véase también los excelentes trabajos de Dennis Arnold sobre el tema, por ejemplo Arnold (2013).

Ben Selwyn se desempeña como profesor de Relaciones Internacionales y Estudios de Desarrollo de la Universidad de Sussex en Brighton y escribe sobre trabajo y desarrollo.

Referencias bibliográficas:

- Arnold, D. (2013), '[Better Work or "Ethical Fix"? Lessons from Cambodia's Apparel Industry](#)', *Global Labour Column*. 155. November.
- Banco Mundial, 2012, *World Development Report 2013: Jobs*, Washington, DC: Banco Mundial.
- Brighton Labour Process Group. 1977. The Capitalist Labour Process. *Capital & Class* (1): 3- 22.
- Hoffer, F. (2011), '[Decent Work 2.0](#)', *Global Labour Column*. 78 (noviembre).
- Miller, D. (2009), 'Business as usual? Governing the supply chain in clothing – Post MFA phase-out: The case of Cambodia', *International Journal of Labour Research*. 1(1): 9-33.
- Selwyn, B. (2012), '[Trade Unions, Class Struggle and Development](#)', *Global Labour Column*. 92 (marzo).
- Somavia, J. (2010), '[Working For Decent Work For All Everywhere](#)', *Global Labour Column*. 31 (setiembre).

Las opiniones expresadas en esta publicación no reflejan, necesariamente, los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.