

STEFANO

FARNÉ

COMPILADOR

LA CALIDAD DEL EMPLEO EN AMÉRICA  
LATINA A PRINCIPIOS DEL SIGLO XXI

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA

ISBN 978-958-710-844-6

© 2012, STEFANO FARNÉ (COMP.)  
© 2012, UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA  
Calle 12 n.º 1-17 Este, Bogotá  
Teléfono (57 1) 342 0288  
publicaciones@uexternado.edu.co  
www.uexternado.edu.co

Primera edición: noviembre de 2012

Diseño de cubierta: Departamento de Publicaciones  
Composición: Marco Robayo  
Impresión y encuadernación:  
Tiraje: de 1 a 1.000 ejemplares

Impreso en Colombia  
*Printed in Colombia*

Prohibida la reproducción o cita impresa o electrónica total o parcial de esta obra, sin autorización expresa y por escrito del Departamento de Publicaciones de la Universidad Externado de Colombia. Las opiniones expresadas en esta obra son responsabilidad del (de los) autor (es).

EMILIO CARRASCO      CARLOS ANDRÉS VERGARA  
STEFANO FARNÉ      NORMA BAQUERO  
JÜRGUEN WELLER      CARMEN ROSA MARULL  
CLAUDIA ROETHLISBERGER      JULIO GAMERO  
KIRSTEN SEHNBRUCH

## CONTENIDO

LISTADO DE ACRÓNIMOS	II
IN MEMORIAM FERNANDO HINESTROSA <i>Emilio Carrasco</i>	13
LA CALIDAD DEL EMPLEO EN AMÉRICA LATINA A PRINCIPIOS DEL SIGLO XXI: UNA MIRADA ESPECIAL A LOS CASOS DE BOLIVIA, CHILE, COLOMBIA, ECUADOR Y PERÚ <i>Stefano Farné</i>	15
LA CALIDAD DEL EMPLEO EN AMÉRICA LATINA: UN ANÁLISIS DE CONJUNTO <i>Jürguen Weller y Claudia Roethlisberger</i>	33
LA CALIDAD DEL EMPLEO Y LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN COLOMBIA <i>Stefano Farné, Carlos Andrés Vergara y Norma Baquero</i>	119
LA CALIDAD DEL EMPLEO EN BOLIVIA Y ECUADOR <i>Carmen Rosa Marull</i>	165
AUGE ECONÓMICO Y TRABAJO DECENTE EN EL PERÚ <i>Julio Gamero</i>	219
LA CALIDAD DEL EMPLEO EN CHILE: TEORÍA Y MEDICIÓN <i>Kirsten Sehnbruch</i>	263
LOS AUTORES	303

## LISTADO DE ACRÓNIMOS

BADEHOG	Base de Datos de Encuestas de Hogares de la CEPAL.
BCRP (Perú)	Banco Central República de Perú.
CASEN (Chile)	Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional.
CATPCA	Categorical Principal Components Analysis.
CEPAL	Comisión económica para América Latina y El Caribe.
Chile Calidad (Chile)	Centro Nacional de productividad y calidad.
DANE (Colombia)	Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas.
ECOSOC	Consejo Económico y Social de la ONU.
ENAHO (Perú)	Encuesta Nacional de Hogares.
ENS (Colombia)	Escuela Nacional Sindical.
EUROFOUND	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
Eurostat	Statistical Office of the European Communities.
FGTS (Brasil)	Fondo de Garantía por Tiempo de servicio.
ICE	Índice de calidad de empleo.
IDH	Índice de Desarrollo Humano.
ILO	International Labour Organization.
INE (Chile)	Instituto Nacional de Estadísticas de Chile.
INEGI (México)	Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
INEI (Perú)	Instituto Nacional de Estadísticas e Informática.
ISI	Industrialización por Sustitución de Importaciones.
ISO 26.000	Organización Internacional para la Estandarización, guía que establece líneas en materia de Responsabilidad Social.
ITD (Perú)	Índice de Trabajo Decente.
LP	Línea de pobreza nacional.
MTEYSS (Argentina)	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
MTPE (Perú)	Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo.
OECD	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
OIJ	Organización Iberoamericana de Juventud.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
PEA	Población económicamente activa.
PIB	Producto Interno Bruto.
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
PUCP (Perú)	Pontificia Universidad Católica de Perú.
RUC (Perú)	Registro unificado de contribuyentes.
RUS (Perú)	Régimen simplificado de tributación para las microempresas.
SENCE (Chile)	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
SIS (Perú)	Seguro Integral de Salud.
SUNAT (Perú)	Superintendencia nacional de tributos.
UNDP	United Nations Development Program.
UNECE	United Nations Economic Commission for Europe.

La calidad del empleo es una dimensión que cobra cada vez mayor importancia en el estudio del desempeño del mercado de trabajo y en la evaluación de las políticas públicas.

Desde la década de los años noventa los investigadores se han ocupado con una mayor frecuencia del asunto, impulsados por la situación registrada como consecuencia de la desaceleración de la economía mundial, que sirvió de fundamento para que la OIT hiciera un llamado a las naciones para adoptar políticas y medidas que contribuyan a la creación de empresas y de empleos. En 1999 dicho organismo invitó a las naciones a orientar esfuerzos hacia la promoción del “trabajo decente”.

La Universidad Externado de Colombia no fue la excepción a la creciente preocupación por el tema; en el año 2002, en asocio con la Oficina Regional de la OIT para los países Andinos y el DANE, organizó un seminario sobre la calidad del empleo en el que, entre otros, se presentaron los trabajos de STEFANO FARNÉ y EMILIO CARRASCO, recogidos en el Cuaderno de Trabajo n.º 3 del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de esta Casa de Estudios.

Después de una década persiste el interés y la necesidad de explorar esta dimensión del empleo, es así como recientes estudios se ocupan del diseño y desarrollo de indicadores de la calidad del empleo, presentan mediciones y seguimientos de distintos mercados en materia de calidad de empleo, algunos se compilan en el libro que se entrega y pone a consideración de la comunidad científica, de las autoridades de gobierno y del público en general.

La compilación efectuada por el doctor STEFANO FARNÉ, director del Observatorio, recoge algunos de los más importantes y últimos trabajos para América Latina. Los autores: JÜRGEN WELLER, CLAUDIA ROETHLISBERGER, KIRSTEN SEHNBRUCH, JULIO H. GAMERO REQUENA, CARMEN ROSA MARULL MAITA, STEFANO FARNÉ, CARLOS ANDRÉS VERGARA y NORMA BAQUERO, efectúan importantes contribuciones en la construcción y comprensión del concepto de “calidad del empleo”, exploran sus diversas dimensiones, proponen y desarrollan instrumentos para su medición y, finalmente, presentan cuál ha sido la calidad del empleo en distintos países de la región. Con la presentación de esta obra rendimos homenaje al doctor FERNANDO HINESTROSA, quien fuera Rector de esta Casa de Estudio por más de cuatro décadas.

A finales del milenio anterior se le presentó al Señor Rector la iniciativa de conformar un observatorio del mercado laboral, como un área de investigación adscrita al Departamento de Seguridad Social y Mercado de Trabajo. Sin que mediara duda alguna y con total claridad sobre la importancia de la creación de una unidad de esta naturaleza, dio su consentimiento, expresión inequívoca del compromiso del Externado de Colombia con el país.

Con su apoyo irrestricto se puso en marcha el observatorio en condiciones que garantizaban su autonomía e independencia, características y condiciones esenciales para una instancia de investigación de esta clase, para lo cual se proveyeron los fondos necesarios y que han permitido su funcionamiento continuo desde 1999. Su permanente acompañamiento, respaldo y ejemplo son la razón para que esta empresa haya salido adelante. Valga traer a la memoria los muchos encuentros en los que el Señor Rector se mostraba satisfecho con los resultados y ponía de presente cómo la constancia y perseverancia condujeron a la construcción de una instancia técnica, pionera en su género, que con rigor y credibilidad presenta al país el acontecer del mercado laboral y el sistema de seguridad social.

Hoy ante su partida queremos rendir tributo y reconocimiento público al doctor FERNANDO HINESTROSA, con la presentación de esta obra, la cual expresa su solidaridad y compromiso para con la sociedad colombiana y su fe en un mejor futuro para la nación.

EMILIO CARRASCO

STEFANO FARNÉ

*La calidad del empleo en América Latina a principios del  
siglo XXI: una mirada especial a los casos de Bolivia, Chile,  
Colombia, Ecuador y Perú*

La globalización y liberalización de los mercados mundiales no solo evidenciaron ser incapaces de propiciar una mayor equidad social y mejores condiciones laborales (INFANTE y SUNKEL, 2004), sino que llevaron a un relajamiento de las condiciones contractuales y al crecimiento del empleo atípico.

El debate que se dio a partir de los años noventa sobre estas formas atípicas de emplearse ha contribuido a despertar el interés de los economistas en el tema de la calidad del empleo (REINECKE y VALENZUELA, 2000). Y la aprobación en varios países del mundo de reformas laborales tendientes a adecuar la legislación al nuevo entorno económico ha reforzado este interés (VAN BASTELAER y HUSSMANN, 2000). En parte, también contribuyó el concomitante fenómeno de la expansión del empleo en el sector de servicios el cual se caracteriza por un crecimiento de la productividad menor que el sector industrial y por ende por un potencial inferior de mejora en los salarios y en los niveles de vida (CARTY, 1999).

Fue así como la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND), organismo tripartito inicialmente creado en 1975 para investigar la calidad de vida en la Unión Europea, en 1990 y 1991 llevó a cabo su primera encuesta sobre condiciones de trabajo en 12 países miembros que en su última versión de 2010 se extendió a 34 naciones europeas. En el año 2000 los Concejos Europeos de Lisboa y Niza hicieron de la calidad del empleo un elemento central de la política social europea y desde 2001 el monitoreo y comparación de la calidad del empleo entre países miembros de la Unión Europea son un mandato de la Comisión que para tal fin definió un grupo de indicadores denominados de Laeken<sup>1</sup>. En 1999 la OIT formuló el concepto de trabajo decente, es decir de aquel trabajo que garantiza “oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT, 1999, p. 4). La construcción del concepto de trabajo decente estimuló el debate teórico y los esfuerzos de medición de la calidad del empleo no solo al interior de la OIT, sino también por parte de la academia y de las principales organizaciones y agencias internacionales. A partir de 2008 el trabajo decente entró a ser parte integrante de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones

---

1 Ver al respecto European Commission (2001).

Unidas, comprometiendo a los 191 países firmantes de la Declaración del Milenio a “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes” (Objetivo 1, meta 1B).

En la actualidad no existe una definición de calidad del empleo universalmente aceptada por la literatura internacional. En primera instancia, éste toma connotaciones diferentes a la luz de los agentes que se consideren. Así, por ejemplo, para el Estado aspectos importantes de la calidad del empleo son aquellos relacionados con el respeto de los derechos humanos y laborales, el crecimiento económico, la reducción de la pobreza, entre otros. En cambio, para las empresas un buen empleo se asocia a trabajadores productivos y versátiles. En esta óptica aspectos como la estabilidad laboral y el derecho a las prestaciones sociales no son trascendentales. Ellos, al contrario, son muy apreciados por los trabajadores.

Asimismo, en ciencias sociales se pueden acreditar tres principales aproximaciones al estudio de la calidad del empleo: la económica que se enfoca en analizar elementos relacionados sobretodo con las compensaciones económicas obtenibles del trabajo, la sociológica que estudia temas relacionados con el prestigio y la autonomía ocupacional y el control que se tiene sobre el propio empleo, y la psicológica que tiende a no considerar directamente los aspectos económicos del trabajo y da particular importancia a la satisfacción que manifiestan los trabajadores con respecto a sus trabajos (DAHL, NESHEIM y OLSEN, 2009).

Aunque partiendo de aproximaciones teóricas diferentes, todas las contribuciones que recopila este libro, “La calidad del empleo en América Latina a principios del Siglo XXI”, enfocan su análisis en la perspectiva económica y desde el lado de los trabajadores. Así, la calidad del empleo en Chile, a cargo de KIRSTEN SEHNBRUCH, se basa en la aplicación al mercado laboral del enfoque de las capacidades desarrollado por AMARTYA SEN. JULIO GAMERO adopta el enfoque de trabajo decente en su análisis para Perú. Por su lado, JÜRGEN WELLER y CLAUDIA ROETHLISBERGER que escribieron el capítulo sobre América Latina, STEFANO FARNÉ, ANDRÉS VERGARA y NORMA BAQUERO, que analizaron a Colombia, y CARMEN MARULL, que se dedicó al estudio de la experiencia de Bolivia y Ecuador, hacen referencia al concepto multidimensional de calidad del empleo.

Este último concepto puede definirse “como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores” (REINECKE y VALENZUELA, 2000, p. 30) – bajo

el supuesto de que estos factores sean “la expresión de características objetivas, dictadas por la institucionalidad laboral y por normas de aceptación económica, social y política” (FARNÉ, 2003, p. 7)<sup>2</sup>. Por su lado, el trabajo decente es un “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos, que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (OIT, 1999, p. 15) y “con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores” (SOMAVIA, 2000, p. x). Por último, según el enfoque de las capacidades, los individuos cuentan con funcionalidades, es decir un conjunto de características personales (sexo, edad, nivel educativo, entre otros) y laborales (tipo de contrato, jornada de trabajo, por ejemplo) asociadas al empleo que detentan y que se transforman en capacidades (la capacidad de generar altos ingresos o de mantenerse ocupado, etc.), las cuales el individuo valora porque le permiten alcanzar un mayor nivel de bienestar (SEHNBRUCH, 2007); desde la perspectiva de las capacidades, entonces, un buen trabajo es aquel cuyas funcionalidades permiten al trabajador desarrollar mejores capacidades para ser y hacer cosas valoradas.

En la práctica, los tres conceptos de calidad del empleo se inscriben en un mismo esfuerzo de humanizar el trabajo más allá de la visión productivista (GÁLVEZ, GUTIÉRREZ Y PICAZZO, 2011). Independientemente del enfoque adoptado, podemos afirmar que un empleo decente o de calidad o que tenga en cuenta las capacidades que el trabajador puede desarrollar debería presentar unas características comunes mínimas, tales como: al menos cubrir las necesidades básicas, ser productivo y equitativo, de libre elección, ofrecer protección contra accidentes laborales, enfermedades, vejez y desempleo, permitir participación y capacitación, y fomentar el respeto de los derechos humanos y laborales (ANKER et ál., 2003).

Adicional a estas afinidades conceptuales, las contribuciones de este libro comparten una inquietud común acerca de los efectos que tuvo sobre la calidad del empleo el sostenido impulso que anotaron las economías de América Latina a partir de 2003, que, si bien experimentó un freno en 2009, también mostró una pronunciada recuperación ya desde el año siguiente.

---

2 Según ERHEL y GUERGOAT-LARIVIERE (2009) una definición “moderna” de calidad del empleo debería también incluir el impacto sobre la esfera privada de los individuos y considerar factores como las labores en el hogar, la reconciliación entre trabajo y vida familiar, la existencia de servicios de cuidados para niños, la posibilidad de permisos paternales, etc.

Las estadísticas periódicas sobre mercado de trabajo permiten constatar que en la mayoría de los países latinoamericanos el crecimiento económico fue acompañado por un aumento del número de ocupados, así como de la respectiva tasa de ocupación, y por una disminución de la tasa de desempleo. Empero, poco se sabe acerca de lo acontecido en materia de calidad del empleo. ¿Puede que el éxito en términos de empleo y desempleo encubra deterioros de otros indicadores del mercado laboral, en especial de los relacionados con la calidad de los empleos generados?

Para contestar la anterior pregunta JÜRGEN WELLER y CLAUDIA ROETHLISBERGER evalúan la evolución de la calidad del empleo en América Latina promediando los datos de 18 países de la región con referencia a dos intervalos de tiempo, 1996 a 2002 y 2002 a 2007. CARMEN MARULL se enfoca en los casos de Bolivia y Ecuador y considera los años 2001, 2004 y 2007. STEFANO FARNÉ, ANDRÉS VERGARA y NORMA BAQUERO miran lo acontecido en Colombia entre 2002 y 2010. KIRSTEN SEHNBRUCH en su estudio para Chile hace referencia a los años 2000, 2003 y 2006; JULIO GAMERO, muestra la evolución de algunas variables de calidad del empleo en Perú desde principios de la década del 2000 y profundiza su análisis para 2010.

Por último, vale la pena recordar que para verificar las condiciones de calidad del empleo y los cambios por ella experimentados en el tiempo pueden aplicarse dos principales metodologías. La primera consiste en la construcción de un abanico de indicadores simples –fundamentalmente números absolutos o proporciones y tasas– de los diferentes aspectos que definen la calidad del empleo. La segunda recurre a un índice compuesto de calidad del empleo. Este último consiste en un único indicador agregado que sintetiza y pondera la información existente sobre los diferentes aspectos de la misma. Un factor crucial de la metodología basada en un único índice compuesto radica en atribuir una adecuada representación (un apropiado factor de ponderación) a cada variable que lo compone. Esto puede conseguirse a través de la aplicación de algún modelo teórico o de encuestas especiales a trabajadores, expertos laborales o representantes de los diversos actores sociales, o recurriendo a procesos de naturaleza estadística o a la experiencia y convicciones del investigador que lo diseña.

JÜRGEN WELLER y CLAUDIA ROETHLISBERGER aplican la primera de estas dos estrategias, KIRSTEN SEHNBRUCH la segunda, mientras que CARMEN MARULL, JULIO GAMERO y STEFANO FARNÉ, ANDRÉS VERGARA y NORMA BAQUERO, con diferentes énfasis, recurren a ambas metodologías.

A continuación se hace un resumen de las metodologías adoptadas y de los principales hallazgos encontrados por estos autores en materia de calidad del empleo durante la última década en los países estudiados. En especial, se pretenden resaltar las tendencias comunes –y las eventuales particularidades– que estos estudios, desarrollados de forma autónoma e independiente en diferentes países latinoamericanos, permiten derivar.

CARMEN MARULL define cinco dimensiones o aspectos principales de la calidad del empleo: los *ingresos laborales* –que se expresan como múltiplos de la línea de pobreza–, la *jornada laboral* –que a su turno se compone de las variables número de horas trabajadas, subempleo por insuficiencia de horas y número de trabajos desempeñados–, la *estabilidad laboral* –que tiene en cuenta las modalidades de contratación de los asalariados: si su empleo es temporal o permanente, si existe contrato laboral y si éste ha sido estipulado de forma escrita o verbal–, la *protección social* de los asalariados –en el sentido de su afiliación a la seguridad social–, y la *salud y seguridad en el lugar de trabajo* –como *proxy* de las condiciones de salubridad y seguridad laboral para los trabajadores independientes, que se define dependiendo de si ellos trabajan en locales fijos, en viviendas, en la vía pública o desplazándose.

Con base en las mencionadas dimensiones y variables la autora establece tres Índices de Calidad del Empleo (ICE). El primero aplica para todos los trabajadores y está compuesto por las dimensiones remuneraciones provenientes del trabajo y jornada laboral. El segundo solo se calcula para los trabajadores asalariados y comprende las dos dimensiones anteriores y además incluye la estabilidad laboral y la protección social. El tercero, válido únicamente para trabajadores independientes, considera las dimensiones ingresos laborales, jornada laboral y salud y seguridad en el lugar de trabajo. La importancia relativa atribuida a las variables consideradas en cada dimensión es distinta, pero la autora considera que todas las dimensiones de la calidad del empleo son igualmente relevantes y determinantes para el bienestar de los trabajadores. Por tal razón, en la construcción de los tres ICE utiliza una ponderación equi-proporcional, es decir atribuye el mismo peso a cada una de las cinco dimensiones. Se obtienen así tres ICE que se estandarizan para tomar valores entre 0 y 100, siendo una mayor puntuación correspondiente a un mejor nivel de calidad del empleo.

La comparación de los datos de 2001 y 2007 evidencia una mejora generalizada –para trabajadores asalariados e independientes, así como para hombres y mujeres– de la calidad del empleo tanto en Bolivia como Ecuador.

El ICE para trabajadores asalariados hombres (mujeres) pasó de 49,3 a 53,6 (de 46,9 a 51,0) en Bolivia; y de 53,0 a 59,4 (de 55,5 a 64,8) en Ecuador. Las variaciones para trabajadores independientes hombres (mujeres) fueron: de 61,9 a 65,3 (de 47,8 a 53,6) en Bolivia, y de 62,2 a 66,3 (de 50,8 a 54,9) en Ecuador. En particular, durante estos seis años en Bolivia aumentaron las remuneraciones, se redujo el subempleo y la inestabilidad laboral, mejoró la cobertura de la seguridad social, y hubo sustanciales adelantos en términos de salubridad y seguridad laboral entre los independientes, especialmente mujeres. En Ecuador la inestabilidad laboral aumentó de forma notoria, pero ello fue más que compensado por un fuerte aumento de los ingresos laborales y un formidable incremento de la cobertura de la seguridad social entre los asalariados. También se registraron avances en el trabajo independiente, sobretodo en materia de ingresos y salud y seguridad.

JULIO GAMERO computa un índice (de déficit) de trabajo decente (ITD) construido mediante la suma de dos grupos de indicadores: los que se juzgan básicos para calificar un trabajo como decente y los complementarios. En el caso de los trabajadores asalariados, son considerados básicos un *ingreso laboral* superior a la remuneración mínima y la existencia de algún tipo de *contrato laboral*. Para los trabajadores independientes, nuevamente es básico un *ingreso laboral* superior a la remuneración mínima, además de la *inscripción como persona natural o jurídica en la Superintendencia Nacional de Tributos*. Los indicadores complementarios son iguales para las dos categorías de trabajadores: se cumple con los atributos de un trabajo decente si se *trabaja hasta 48 horas semanales*, si se *tiene algún tipo de seguro de salud* y si hay *afiliación a algún sistema de pensiones*. Para todo trabajador, asalariado e independiente, se verifica el cumplimiento de cada uno de los indicadores básicos y complementarios. La agregación de los resultados obtenidos permite definir una escala de déficit de trabajo decente compuesta de cinco niveles. Según esta metodología, el nivel 1, que contabiliza a los ocupados cuyo trabajo satisface todo tipo de indicadores, corresponde a puestos con atributos de trabajo decente, en tanto que el nivel 5, en el cual los trabajos no cumplen con ningún indicador –básico o complementario–, corresponde a empleos totalmente deficitarios desde el punto de vista cualitativo<sup>3</sup>.

---

3 Más precisamente, en el nivel 1 se agrupan los ocupados con trabajos que cumplen con todos los indicadores básicos y todos los complementarios, en el nivel 2 los que cumplen con todos los indicadores básicos, en el nivel 3 los que cumplen con uno de los indicadores básicos, en el nivel 4 los que

GAMERO estima el ITD para los años 2009 y 2010 y encuentra una importante mejora de la calidad del empleo en Perú, provocada por un aumento de la población ocupada que cumple al menos con uno de los indicadores básicos (niveles 1, 2 o 3) y una correspondiente disminución de aquella perteneciente a los niveles 4 o 5, que, a lo sumo, solo cumple con algún indicador complementario. El nivel 3, con un aumento de más de un millón de trabajadores en tan solo un año, es el que más contribuye a la mejora del ITD. Tanto en el caso de los asalariados como de los trabajadores independientes, la variable ingreso aparece como el principal determinante de esta mejora. La información relativa al ITD es complementada por el análisis de la evolución de algunos indicadores simples de calidad del empleo durante la última década. De ello se deduce que el aumento del empleo atípico (temporal y por prestación de servicios) ha sido más que compensado por mejoras en numerosos aspectos de la calidad del empleo: el salario mínimo recuperó un 20% de su capacidad adquisitiva, el empleo adecuado<sup>4</sup> y el empleo en las medianas y grandes empresas aumentaron, y al mismo tiempo la tasa de subempleo y la proporción de asalariados sin contrato de trabajo disminuyó.

STEFANO FARNÉ, ANDRÉS VERGARA y NORMA BAQUERO definen un ICE compuesto por trece variables, a saber: *menores trabajadores, mujeres en cargos directivos, afiliación a seguridad social (salud y pensiones), formalidad, tiempo parcial involuntario, antigüedad en un mismo trabajo, lugar de trabajo (en locales fijos, viviendas, a la intemperie, en la vía pública o desplazándose), categoría ocupacional, ingresos laborales según rangos de salario mínimo, ingresos laborales observados vs potenciales, horas trabajadas, subempleo (por horas, ingresos y capacidades) y deseo de cambiar de empleo*. La ponderación de cada una de las anteriores variables se estableció haciendo recurso a la técnica de los componentes principales categóricos, la cual fue aplicada separadamente a trabajadores asalariados e independientes. Esta metodología permitió constatar que en Colombia las variables de mayor peso en la determinación de la calidad de los puestos de trabajo asalariado son los ingresos laborales, la formalidad y la afiliación a seguridad social<sup>5</sup>; en el caso de los trabajadores independientes tienen supremacía los ingresos laborales y las variables re-

---

cumplen al menos con uno de los indicadores complementarios y en el nivel 5 los que no satisfacen algún indicador.

4 Ocupados cuyos ingresos laborales superan cierto umbral mínimo.

5 Y también la existencia de un contrato laboral, como se comprobó en una ampliación de los ICE que fue posible solo en el año 2010.

lacionadas con el grado de utilización del recurso humano, como el subempleo, el tiempo parcial involuntario y las horas trabajadas. Con base en las ponderaciones atribuidas por el modelo estadístico a cada una de las trece variables consideradas, inicialmente se construyeron índices individuales de calidad del empleo para todos los trabajadores urbanos ocupados en 2002 y 2010. Luego, los índices individuales se promediaron y los ICE agregados así obtenidos se re-escalaron, forzando a que variaran entre cero (mínima calidad del empleo) y 100 (máxima calidad del empleo).

La comparación de los ICE de 2002 con los de 2010 evidencia una leve, pero generalizada, mejora de la calidad del empleo en Colombia. El valor del índice sube tanto en el caso de los asalariados como de los independientes, de 68,0 a 70,7 y de 41,4 a 44,2, respectivamente. Para los primeros las razones principales de este aumento deben buscarse en las mejoras de los ingresos laborales y en la expansión de la cobertura de la seguridad social; para los segundos, nuevamente, el crecimiento de los ingresos laborales fue importante, junto a la mejor utilización de su horario de trabajo derivada de una menor incidencia del subempleo por horas y del empleo de tiempo parcial involuntario. Hombres y mujeres vieron mejorar la calidad de sus empleos durante los ocho años considerados, de una forma más intensa en el caso de las mujeres trabajadoras independientes. El ICE para trabajadores asalariados hombres (mujeres) pasó de 71,4 a 74,3 (de 64,4 a 66,7); en el caso de los trabajadores autónomos creció de 46,0 a 48,0 (de 34,8 a 39,0).

KIRSTEN SEHNBRUCH propone un índice compuesto de cuatro componentes escogidos por su impacto sobre las funcionalidades y capacidades del trabajador, ya sea debido a la naturaleza de la variable en sí o al marco normativo asociado a ella. Estos componentes son: la *categoría ocupacional* y la *cobertura de la seguridad social* que comprende once variables definidas por la interacción de elementos como la categoría ocupacional, la modalidad de contratación y la contribución al sistema de pensiones<sup>6</sup>; la *tenencia del empleo* que pretende medir la estabilidad en el empleo a través de tres opciones de la variable antigüedad en el puesto de trabajo (menos de un año, entre uno y cinco años y más de cinco años); la *capacitación* que se basa en la respuesta

---

6 Se trata de: asalariado con contrato a término indefinido que (si/no) cotiza a pensiones, asalariado con contrato atípico que (si/no) cotiza a pensiones, asalariado sin contrato, empleador que (si/no) cotiza a pensiones, trabajador independiente profesional que (si/no) cotiza a pensiones y trabajador independiente no profesional que (si/no) cotiza a pensiones.

positiva o negativa que dieron los ocupados a la pregunta de si recibieron alguna capacitación o formación en el trabajo durante el último año; los *ingresos laborales* que se computan sobre una base por hora y en múltiplos del salario mínimo. Todas las variables consideradas se han normalizado en dos o tres opciones y a cada opción se le ha atribuido un puntaje de 0, 1 o 2, creciente con la calidad del empleo que se supone llevan asociada. Los puntajes asignados se suman para cada ocupado y dividen por el número total de personas con el fin de producir el ICE global por componentes. A su turno, utilizando una ponderación equi-proporcional, el ICE total se construye por suma de los ICE por componentes. Adicionalmente, el índice total se asocia a cuatro clases de calidad en el empleo: muy baja (puntaje no superior a 1), baja (puntaje de 2 a 3), media (puntaje de 4 a 5) y alta (puntaje de 6 a 7).

SEHNBRUCH interpreta que la calidad del empleo en Chile presentó un estancamiento entre 2000 y 2006, pasando el valor del ICE compuesto de 2,83 a 2,72. Durante este periodo el indicador de ingreso como el de la categoría ocupacional se contrajeron levemente, mientras que los indicadores de capacitación y tenencia en el empleo se mantuvieron constantes. Como consecuencia, los puestos de trabajo de baja y muy baja calidad ganaron participación, de 60,7% a 64,3% del empleo total.

JÜRGEN WELLER y CLAUDIA ROETHLISBERGER investigan la calidad del empleo para un total de 18 naciones latinoamericanas<sup>7</sup>, variando el número estudiado de países en función de los indicadores disponibles en las tres fechas seleccionadas. Fundamentan su análisis en siete dimensiones: los *ingresos laborales*—cuyo indicador simple es el porcentaje de trabajadores con ingresos inferiores a la línea de pobreza, que aplica a un total de 16 países—, los *beneficios no salariales*—cuyos indicadores simples son el porcentaje de asalariados que reciben prima de aguinaldo y que tienen derecho a vacaciones pagadas, que aplican a 8 y 5 países respectivamente—, la *estabilidad laboral*—cuyos indicadores simples son el porcentaje de asalariados con contrato de trabajo y según modalidad de contratación, que aplican a 6 países—, la *protección social*—cuyos indicadores simples son el porcentaje de trabajadores afiliados al sistema de pensiones y a un seguro de salud, que aplican a 5 y 6 países respectivamente—, la *jornada laboral*—cuyo indicador simple es el porcentaje de trabajadores que laboran más de 48 horas semanales, que aplica a 11 países—, la *organización*

---

7 Se trata de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Bolivia, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Venezuela, República Dominicana y Uruguay.

*de intereses colectivos* —cuyo indicador simple es el porcentaje de asalariados afiliados a un sindicato, que aplica a 5 países—, y la *capacitación* —cuyo indicador simple es el porcentaje de trabajadores que recibieron capacitación, que aplica a 5 países. Los indicadores simples fueron desagregados por sexo y por dos grandes categorías ocupacionales, los asalariados y no asalariados.

Aquí se resumen los resultados obtenidos en el segundo periodo estudiado por WELLER y ROETHLISBERGER y relativo a los años 2002 y 2007. En conjunto, se observa una mejora generalizada, aunque moderada, de los indicadores de calidad. En el promedio, aumentó el porcentaje de trabajadores —asalariados e independientes de ambos sexos— con ingresos laborales superiores a la línea de pobreza, de asalariados hombres y mujeres que reciben beneficios no salariales, tienen derecho a vacaciones, cuentan con un contrato de trabajo y están afiliados a un sindicato. La cobertura de la protección social se amplió entre los asalariados hombres y mujeres. Los independientes experimentan un moderado aumento de la afiliación a pensiones, pero un pequeño retroceso del aseguramiento a salud. La proporción de ocupados que trabajan largas jornadas ha disminuido levemente, concentrándose esta disminución entre los independientes hombres. Prácticamente no hubo mejora alguna en el indicador de capacitación. Y finalmente, en cuanto a modalidad de contratación, se observa un aumento de la temporalidad y en general una menor estabilidad del empleo.

En resumen, respecto a la principal inquietud que ha motivado las contribuciones de este libro, los resultados empíricos que arrojan los diferentes estudios tienden a mostrar que, a pesar del auge del empleo atípico y de la desregulación de los mercados laborales experimentados en América Latina, prevalece una relación positiva entre la calidad de los empleos y su cantidad. Una conclusión similar a la que han llegado varios estudios que han explorado la existencia de un eventual *trade-off* entre cantidad y calidad del empleo en los países europeos (DAVOINE et ál., 2008, PEÑA-CASAS, 2009, ERHEL y GUERGOAT-LARIVIERE, 2010). Este es un resultado de trascendental importancia que revalúa el rol del crecimiento económico en cuanto a su impacto sobre la calidad del empleo y que obliga a adoptar una perspectiva de análisis más amplia, no limitada exclusivamente a considerar el empleo asalariado de tiempo completo, a término indefinido, con un solo empleador como la única opción válida de trabajo de calidad.

Además, en este contexto, resulta determinante lo que acontece con los ingresos laborales: si el crecimiento económico es acompañado por un

incremento de las remuneraciones reales de los trabajadores –como en el caso de Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y la mayoría de los países latinoamericanos– la calidad del empleo mejora; en caso contrario la calidad del empleo puede estancarse, como pasó en Chile.

En efecto, los ingresos, no solo son el principal determinante de la calidad del empleo según la teoría económica<sup>8</sup>, sino que sus mejoras inducen efectos positivos sobre otras variables como la afiliación a la seguridad social, la formalización laboral y el subempleo, entre otras. En el caso en que el ingreso real de los ocupados se mantenga o disminuya, y dada la actual tendencia hacia la flexibilización y deslaboralización de las relaciones laborales, los eventuales progresos que experimenten las demás variables que influyen sobre la calidad del empleo –por ejemplo, los provocados por una reforma al sistema pensional– pueden no resultar suficientes.

Asimismo, si bien es innegable que la calidad del empleo en América Latina ha evolucionado positivamente en los últimos años, también es cierto que en muchos casos las ganancias han sido solo moderadas. WELLER y ROETHLISBERGER resaltan como “de todas maneras, los avances en la mayoría de los indicadores han sido modestos”. Según FARNÉ, VERGARA y BAQUERO, en Colombia “la calidad de los empleos ... (no) ... ha aumentado en una forma acorde con las expectativas generadas por el crecimiento de la riqueza nacional y del empleo agregado”.

Adicionalmente, e independientemente de la magnitud de los progresos registrados en la última década, el déficit cualitativo en el mercado laboral es todavía muy grande en los países de la región.

SEHNBRUCH advierte que “en Chile ... el porcentaje de empleos de mala calidad es altamente preocupante”. De hecho, según los resultados del ICE propuesto, en 2006 más del 60% de los trabajos chilenos clasificaba en un nivel bajo o muy bajo de calidad. Para Perú, GAMERO encuentra que en 2010 el “47.5% de los trabajadores tiene un empleo en pésimas condiciones laborales”. En opinión de MARULL, tanto en Bolivia como en Ecuador “los ICE muestran una deficiencia en la calidad del empleo”. Finalmente, WELLER y ROETHLISBERGER resaltan como “todos los indicadores registran todavía elevadas brechas que reflejan los enormes retos que la región enfrenta en términos de calidad del empleo”.

---

8 Y, en el caso de Colombia, según lo indicado por el análisis de componentes principales.

En conclusión, el crecimiento económico, si bien es indispensable para promover las mejoras de las condiciones vigentes en los mercados laborales, requiere de medidas adicionales para poder ser aprovechado en su plenitud y para progresar de forma más expedita en materia de calidad del empleo en América Latina. A este respecto, es primordial aumentar la productividad laboral, es decir la capacidad de generar empleos mejor remunerados, a través de una política que promueva la inversión en equipo, tecnología, infraestructura y capital humano. Entre las políticas de apoyo a adoptar WELLER y ROETHLISBERGER sugieren también impulsar la formalización empresarial, hacer un mayor énfasis en la capacitación de la mano de obra, promover el fortalecimiento del dialogo social y, naturalmente, llevar a cabo acciones de vigilancia, inspección y control particularmente dirigidas a legitimar las relaciones laborales a través de un contrato de trabajo.

Además de lo apenas comentado acerca del crecimiento económico, otros resultados comunes entre los diferentes estudios hacen referencia a la categoría ocupacional y el sexo de los ocupados y a la fuente de información utilizada.

Los trabajadores dependientes ostentan mayores niveles de calidad del empleo que sus homólogos independientes, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres. Los ICE para trabajadores asalariados y no asalariados son, respectivamente, de 66,0 vs 52,1 en Bolivia, 65,5 vs 57,0 en Ecuador, y 70,7 vs 44,2 en Colombia. En Perú, los trabajos plenamente decentes (nivel 1 del ITD) son en un 4% de carácter no asalariado y en un 96% de carácter asalariado; por el contrario, en el nivel 5 (trabajos totalmente precarios) el 75% son trabajadores independientes y el restante 25% dependientes. Estas diferencias se originan primariamente en los menores ingresos laborales de los trabajadores autónomos, pero también en una menor afiliación a la seguridad social contributiva –especialmente a pensiones–, en jornadas de trabajo más extensas y en la menor capacitación.

La calidad del empleo es mayor para los hombres que para las mujeres. En Bolivia el ICE según género es de 62,3 y 53,8, respectivamente; en Ecuador de 64,1 y 59,0; en Colombia de 74,3 y 66,7 para los asalariados y de 48,0 y 39,0 para los trabajadores independientes. En Perú el 28,7% de los puestos de trabajo femeninos asalariados son malos (clasifican en los niveles 4 y 5 del ITD) frente al 20,8% de los puestos masculinos; en el caso del trabajo autónomo la incidencia de los empleos precarios aumenta y la diferencia entre sexos se amplía a 75,8% y 52,0%, respectivamente. Los mayores ingresos

de los hombres condicionan de manera determinante este resultado. En Colombia, FARNÉ, VERGARA y BAQUERO encuentran que también el subempleo y el tiempo parcial involuntario son mayores entre las mujeres, así como la antigüedad en el trabajo y la cobertura de la seguridad social son menores. También en Bolivia y Ecuador el subempleo afecta más a las mujeres que a los hombres. El hecho que las mujeres manifiestan tener jornadas laborales menos gravosas y que se capacitan más no compensa los peores resultados en los demás indicadores.

Ahora bien, mientras que existe una profunda brecha cualitativa entre hombres y mujeres que trabajan de forma independiente, la misma tiende a disminuir, y hasta a cerrarse, en algunos países y para algunas dimensiones de la calidad cuando se toma en consideración solo el trabajo asalariado. Según MARULL, las trabajadoras asalariadas gozan de mayor estabilidad laboral y protección social que sus homólogos hombres, tanto en Bolivia como en Ecuador. En este último país, a pesar que los hombres perciben salarios más altos que las mujeres, éstas presentan mejores condiciones en cuanto a subempleo, jornada laboral, número de ocupaciones, estabilidad laboral y protección social que elevan su ICE por encima de aquel de los hombres (64,8 vs 59,4). Resultados similares, favorables a las mujeres asalariadas en muchos aspectos de la calidad del empleo, encuentran WELLER y ROETHLISBERGER para un promedio de seis países de la región. En opinión de estos autores, lo anterior puede explicarse por la representación relativamente elevada de las mujeres asalariadas en actividades de mayor productividad y en el sector público donde se da un más estricto cumplimiento de las normas laborales.

Finalmente, el cuadro 1 resume de forma esquemática las variables utilizadas en los cinco estudios que hacen parte de este libro. Su inspección permite verificar como los diferentes autores utilizaron un espectro de variables bastante similar, a pesar de los diversos enfoques asumidos. En particular, el ingreso y las horas trabajadas –porque así lo plantea la teoría microeconómica del consumidor<sup>9</sup>– y las modalidades de contratación, en especial la existencia de un contrato de trabajo escrito –porque da derecho a prestaciones, formas de organización colectiva e indemnizaciones que la ley establece y garantiza– son variables en las cuales se fundamentan todos los estudios. Además, siempre se evalúan los resultados por categoría

---

9 Según la cual el ingreso tiene un efecto positivo sobre la utilidad del individuo, mientras que las horas de trabajo ejercen un efecto negativo.

ocupacional y género, y se considera la afiliación a la seguridad social de la población ocupada.

Al asumir la perspectiva de los trabajadores y al enfocarse en datos microeconómicos, esta similitud de variables ha sido en parte condicionada por la única fuente de información primaria disponible para este tipo de investigaciones: las encuestas a hogares. Estas no han sido concebidas para profundizar aspectos del mercado de trabajo como la calidad del empleo y presentan cambios metodológicos que limitan las comparaciones en el tiempo.

En Bolivia, Colombia y Ecuador fue imposible tener en cuenta las oportunidades de capacitación y sindicalización a las cuales tienen acceso los trabajadores porque estas variables no son investigadas en las encuestas de hogares<sup>10</sup>. En Chile derivar indicaciones acerca de los ocupados con contrato de trabajo resulta difícil debido a la incompatibilidad de cuestionarios a partir de 2009. Acertadamente MARULL señala que “mejoras en la estandarización de dichas encuestas, así como la generación de variables relevantes para el mercado laboral son de carácter prioritario para continuar con el estudio de la calidad del empleo en Bolivia, Ecuador y los demás países latinoamericanos”. Acerca de esta conclusión hay un acuerdo tácito entre todos los autores.

CUADRO I  
VARIABLES UTILIZADAS PARA EL CÁLCULO  
DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

Variables de calidad del empleo	GAMERO	FARNÉ, VERGARA y BAQUERO	SEHNBRUCH	MARULL	WELLER y ROETHLIS- BERGER
Sexo	✓	✓	✓ (*)	✓	✓
Categoría ocupacional	✓	✓	✓	✓	✓
Ingreso	✓	✓	✓	✓	✓
Existencia de contrato de trabajo (modalidades de contratación)	✓	✓	✓	✓	✓
Seguridad social (afiliación a salud o pensiones)	✓	✓	✓	✓	✓
Jornada laboral	✓	✓		✓	✓
Antigüedad en el trabajo		✓	✓		

<sup>10</sup> Información sobre afiliación a sindicatos es disponible en Colombia solo a partir de 2006.

Subempleo	✓		✓	
Lugar de trabajo	✓		✓	
Capacitación		✓		✓
Otras	Deseo de cambiar em- pleo, menores trabajadores, mujeres en cargos direc- tivos	Sindicaliza- ción	Número de ocu- paciones	Beneficios extrasa- lariales, vacaciones pagas, sin- dicalismo, capacita- ción

(\*) SEHNBRUCH no presenta el ICE desagregado por sexo, pero su índice puede ser calculado para hombres y mujeres separadamente

## BIBLIOGRAFÍA

- ANKER, R., I. CHENYSHEV, P. EGGER, F. MEHRAN y J. A. RITTER. “La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, n.º 2, 2003.
- CARTY, L. “Calidad y precariedad del empleo. El caso de los Estados Unidos 1970-90”, ILO, mimeo, august 1995. Publicado en Infante, 1999.
- DAHL, S. A., T. NESHEIM y K. M. OLSEN. “Quality of Work – Concept and Measurement”, Working Paper on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, REC-WP 05/2009.
- DAVOINE, L. “Are Quantity and Quality of Jobs Correlated? Using, Interpreting and Discussing the Laeken Indicators”, Centre D’Etudes de L’Emploi, *Document de Travail* n.º 59, Paris, avril, 2006.
- DAVOINE, L., C. ERHEL y M. GUERGOAT-LARIVIERE. “La calidad del trabajo según los indicadores europeos y otros más”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 127, n.º 2-3, 2008.
- ERHEL, C. y M. GUERGOAT-LARIVIERE. “Job Quality and Labour Market Performance”, CEPS *Working Document* n.º 330, Centre for European policy Studies”, june, 2010.
- European Commission. “Employment and Social Policies: a Framework for Investing in Quality”, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, 2001.
- FARNÉ, S. “Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia”, *Estudios de economía laboral en países andinos*, n.º 5, OIT-Lima, 2003.

- GÁLVEZ, E., E. GUTIÉRREZ y E. PICAZZO. “El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales”, *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 73, n.º 1, enero-marzo, 2011.
- INFANTE, R. (ed.). *La calidad del empleo. la experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*, OIT-Lima, 1999.
- INFANTE, R. y G. SUNKEL. *Chile: trabajo decente y calidad de la vida familiar*, OIT-Santiago de Chile, 2004.
- OIT. “Trabajo Decente”, *Memoria del Director General a la 87 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Ginebra, 1999.
- PEÑA-CASAS, R. “More and Better Jobs”, *Working Paper on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe*, REC-WP 06/2009.
- REINECKE, G. y M. E. VALENZUELA. “La calidad del empleo: un enfoque de género”, en M.E. VALENZUELA y G. REINECKE (eds.), *Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*, OIT-Chile, diciembre, 2000.
- SOMAVIA, J. “Introduction”, en *Globalizing Europe. Decent Work in the Information Economy*, Report of the Director General”, Sixth European Regional Meeting, ILO, Geneva, 2000.
- SEHNBRUCH, K. “From the Quantity to the Quality of Employment”, en S. ALKIRE, F. COMIM y M. QIZILBASH (eds.), *The Capability Approach in Human Development: Concepts, Applications and Measurement*, Cambridge University Press, 2007.
- VAN BASTELAER, A. y R. HUSSMANN. “Measurement of the quality of employment: introduction and overview”, documento presentado al Joint ECE-Eurostat-ILO Seminar on Measurement of the Quality of Employment, Geneva, may, 2000.

JÜRGEN WELLER Y CLAUDIA ROETHLISBERGER  
*La calidad del empleo en América Latina:  
un análisis de conjunto\**

El tema de la calidad del empleo ganó relevancia en el debate internacional a partir de la formulación del concepto del *trabajo decente* de parte de la OIT al final de los años noventa<sup>1</sup>, adaptado posteriormente por la ONU<sup>2</sup>. En consecuencia, en 2008 se modificaron los Objetivos de Desarrollo del Milenio, y se incluyó una nueva meta I.B (“Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes”) como parte del Objetivo 1 (“Erradicar la pobreza y el hambre”). Con esta nueva meta, se reafirma que el hecho de tener un empleo por sí solo no es suficiente para contribuir al citado objetivo superior. En consecuencia, entre los indicadores para medir los avances en el cumplimiento de esta meta se han incluido algunos relacionados con el empleo, mientras no se ha incluido la tasa de desempleo, que es el indicador clásico de la medición de la evolución de los mercados laborales<sup>3</sup>.

Si bien recientemente se les ha dado un mayor énfasis a las características del empleo, el debate sobre la calidad del empleo no es nuevo y se enmarca en la discusión más amplia sobre el papel y las características del trabajo. Hay una larga historia de visiones opuestas sobre el papel del trabajo, desde perspectivas instrumentales que ven el trabajo exclusivamente como manera de asegurar la sobrevivencia humana hasta el análisis marxista que lo enfoca de manera diferenciada según el modo de producción prevaleciente (HOPENHAYN, 2001). A pesar de las importantes transformaciones tecnológicas, económicas y sociales, y de los debates sobre las transformaciones de

---

\* Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de la CEPAL. El mismo se basa en un documento más extenso (WELLER y ROETHLISBERGER, 2011) cuyo anexo estadístico indica los detalles de las fuentes de la información empírica así como los datos diferenciados por país. Los autores agradecen la eficiente colaboración de TITTI REENSTIERNA, ULRIKE HEYKEN, CARMEN ROSA MARULL y MALTE PILGER en diferentes fases de la investigación.

1 Véanse OIT (1999) y, para su aplicación a América Latina y el Caribe, OIT (2002).

2 Véase, por ejemplo, la resolución de la Asamblea General sobre los resultados de la Cumbre Mundial de 2005, con la cual los líderes mundiales se comprometen a hacer del empleo pleno y productivo y del trabajo decente un objetivo central de las políticas nacionales e internacionales. [<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/No5/487/60/PDF/No548760.pdf?OpenElement>].

3 Los indicadores para la meta I.B son: 1. La tasa de crecimiento del producto interno bruto por persona empleada, 2. La tasa de población ocupada, 3. La proporción de la población ocupada con ingresos inferiores a un dólar por día según la paridad de poder adquisitivo (posteriormente ajustado a 1,25 dólares), 4. La proporción de la población ocupada total que trabaja por cuenta propia o en un negocio familiar.

las fuentes de riqueza y de los sistemas de valores sociales que debilitarían el papel societal del trabajo, este, y específicamente el trabajo remunerado, sigue ejerciendo una función central en la vida humana, por su contenido económico, social y valórico. Trabajar significa hacer un aporte al progreso material de la sociedad y permite obtener un ingreso que, según su nivel, facilita la subsistencia y la mejora de las condiciones materiales de vida de las personas; en vista del papel central adscrito al trabajo desde la modernidad, con el trabajo se consigue reconocimiento social y satisfacción personal; finalmente, integra a las personas en espacios de interacción social (SEN, 1997). De esta manera el empleo puede generar seguridad económica (ILO, 2004) la cual al mismo tiempo tiende a contribuir a la legitimidad del orden sociopolítico. En resumen, desde la modernidad, el trabajo funge como “*eje de integración social, sentido para la vida personal, espacio privilegiado para la participación ciudadana y motor del progreso material*” (CEPAL/ OIJ, 2003, p. 21). En consecuencia, perder el empleo y con ello la posibilidad de realizar este potencial del trabajo, sigue siendo la amenaza central para las personas, sobre todo en el contexto de situaciones de crisis económica que restringe seriamente las opciones para conseguir uno nuevo.

Sin embargo, no solo el desempleo amenaza la realización de este potencial, sino que el grado en que esto sea posible difiere ampliamente entre los empleos. Esto ubica el tema de la calidad del empleo en una posición clave respecto al análisis de los beneficios que tiene el desarrollo económico para los trabajadores, y con ello respecto al análisis del carácter del desarrollo social.

Ocasionalmente se argumenta que el énfasis en una buena calidad de empleo puede limitar los niveles absolutos del mismo, erradicando los empleos *en el margen* debido a los costos que implicaría para puestos de baja productividad y, de esta manera, puede perjudicar las perspectivas laborales de los grupos que generalmente enfrentan mayores problemas de inserción laboral (mujeres, jóvenes y otros). En este sentido, el énfasis en la calidad de empleo estaría equivocado, ya que debilitaría la generación de empleo, específicamente para aquellos grupos. Sin embargo, por ejemplo, DAVOINE et ál., (2008) encuentran que en los países de la Unión Europea existe una correlación positiva entre la calidad de empleo y la tasa de ocupación, lo que indica que no necesariamente existe un *trade-off* entre la calidad y la cantidad del empleo.

Este resultado podría explicarse por el hecho de que la calidad del empleo no solo es relevante para el bienestar de los trabajadores. En diferentes contextos, se ha establecido un círculo virtuoso entre la calidad del empleo y

la productividad, en el sentido que un aumento de la productividad permite mejorar la calidad del empleo y, a la vez, mejoras en la calidad del empleo incidirían positivamente en la productividad. El principal mecanismo de transmisión de este último vínculo sería la mayor satisfacción que siente el trabajador en un entorno laboral percibido de manera positiva, así como su interés en mantener un empleo de calidad por los costos en términos de bienestar relacionados con su pérdida frente al riesgo de no conseguir otro empleo de la misma o de una mejor calidad. Ambas lógicas estimularían los esfuerzos de los trabajadores, su compromiso con las tareas, su creatividad, etc. Esta conexión hace evidente la relevancia de aspectos subjetivos para el análisis de la calidad del empleo.

Con este documento se pretende contribuir al análisis de los aspectos claves de la calidad de empleo. Se subrayan las debilidades que se registran al respecto en América Latina y los retos de política para poder establecer y fortalecer el círculo virtuoso mencionado.

El documento se estructura de la siguiente manera. En la sección que sigue a esta introducción se analizan aspectos conceptuales y de medición de la calidad de empleo. Se hace énfasis en que el contexto económico productivo y la institucionalidad laboral son los determinantes principales para la calidad del empleo y se discuten algunos aspectos conceptuales relevantes, como la relación entre indicadores de calidad de empleo e indicadores de contexto, y la relación entre indicadores objetivos y subjetivos. En la segunda sección se resumen los resultados de estudios empíricos realizados sobre la calidad del empleo en América Latina. En la tercera sección se pretende avanzar con el análisis de la calidad de empleo en la región, con base en los datos disponibles para el período comprendido entre mediados de los años noventa y la segunda mitad de la década de 2000. Se destaca que la calidad de empleo evolucionó de manera diferente en dos subperíodos –un empeoramiento generalizado en una primera fase y mejoras en la segunda– y se examinan los factores que pueden haber contribuido a este desempeño. En la cuarta sección se discuten las implicaciones políticas y de análisis, y en la sección final se presentan las conclusiones.

## I. ASPECTOS CONCEPTUALES Y DE MEDICIÓN

Existe un consenso tanto en la literatura económica como en la práctica, en que el concepto de calidad del empleo requiere un marco de referencia con

múltiples variables. Ninguna variable por sí sola puede resumir el concepto y captar todas las dimensiones claves de lo que representa un empleo de calidad (DEWAN y PEEK, 2007). Como se ha mencionado anteriormente, el trabajo no es solamente un factor de producción o una fuerza impulsora para el desarrollo económico; éste también proporciona identidad, es un medio clave para la integración en la sociedad y, para la gran mayoría de las personas, es la fuente principal de ingreso y la base de subsistencia. Por ende, un empleo de calidad debería al menos cubrir las necesidades básicas, ser productivo, elegido en libertad, equitativo, ofrecer protección contra accidentes, enfermedades, vejez y desempleo, permitir participación y capacitación, así como promover estándares internacionales y derechos fundamentales en el lugar de trabajo (ANKER et ál., 2002). Estos aspectos son inseparables, interrelacionados y mutuamente complementarios. Aunque algunos podrían ser más importantes que otros en situaciones específicas, todos deben ser cubiertos simultáneamente (posiblemente en diferentes grados). No promover uno de ellos llevaría a un resultado subóptimo, pues las sinergias no serían explotadas completamente.

Para tener acceso a un empleo de buena calidad se requiere evitar una serie de exclusiones que son características del mercado laboral latinoamericano (WELLER, 2011).

– La exclusión del mercado de trabajo: las personas (sobre todo, mujeres) que tienen interés en insertarse al mercado de trabajo, pero que por factores ajenos a su voluntad, especialmente obligaciones familiares, no forman parte de la población económicamente activa.

– La exclusión del empleo: las personas que buscan empleo y no lo encuentran están excluidos de cualquier ingreso laboral. Esta situación de exclusión se expresa en la tasa de desempleo, principal indicador de la situación del mercado de trabajo.

– La exclusión del empleo productivo: las personas que no consiguen un empleo en los sectores de alta o mediana productividad (debido a una baja demanda, a la falta de las calificaciones correspondientes o a otras causas), pero que de todas maneras necesitan trabajar para percibir los ingresos requeridos para la satisfacción de sus necesidades, suelen insertarse en empleos en sectores de baja productividad, los cuales generalmente generan empleos de baja calidad. En este caso, enfrentamos el problema de un contexto económico y productivo adverso a la generación de empleo de calidad.

– La exclusión de empleos de buena calidad en sectores de alta y mediana productividad: los trabajadores que se desempeñan en estos sectores,

pero que no perciben los beneficios normalmente relacionados con ellos, debido a condiciones contractuales adversas. En este caso, enfrentamos principalmente el problema de una institucionalidad laboral que no fomenta el empleo de buena calidad.

Los aspectos mencionados en los últimos dos párrafos juegan un papel clave para la generación de empleo de calidad, por lo que en la primera parte de esta sección se revisa la relación entre la evolución del contexto económico productivo y la institucionalidad laboral, por un lado, y la calidad del empleo por el otro. En la segunda parte se resumen los avances del debate global y regional para conceptualizar y medir la calidad del empleo. En la tercera parte se discuten algunos aspectos específicos de análisis y medición.

#### I. I LOS DETERMINANTES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

Los principales determinantes de la calidad del empleo son el contexto económico y productivo y la institucionalidad laboral. Antes de analizar la relevancia de ambos determinantes, conviene resaltar que existe una diferencia entre ésta y la calidad del puesto de trabajo<sup>4</sup>. La calidad del puesto de trabajo está relacionada con el proceso productivo determinado por una combinación específica de los factores de producción, con las normas –legales o negociadas– que inciden en esta combinación y en la manera en que se la utiliza en este mismo proceso productivo (por ejemplo, el sistema de turnos o de pausas). Por otra parte, la calidad del empleo se basa en la calidad del puesto de trabajo, y se define por aspectos adicionales de la institucionalidad laboral que inciden en las relaciones colectivas e individuales del trabajo y que influyen en aspectos como los ingresos, la jornada laboral, la situación contractual y la dinámica de la participación<sup>5</sup>.

El contexto económico productivo se expresa, sobre todo, en la productividad laboral media de una economía, la que influye en la capacidad de

---

4 Véanse, por ejemplo, INFANTE y VEGA-CENTENO (1999, p. 14) y PAES DE BARROS y PINTO DE MENDONÇA (1999, p. 119).

5 Un ejemplo puede servir para aclarar la diferencia entre la calidad del puesto de trabajo y la calidad del empleo: la organización del proceso productivo en el tiempo (organización de turnos, pausas, facilidades de interrumpir el trabajo para necesidades higiénicas, etc.) corresponde al análisis de la calidad del puesto de trabajo. Por otra parte, las condiciones de trabajo que afectan a los trabajadores (número de turnos, horas extra, pago compensatorio de horas extra y trabajo nocturno, etc.) influyen en la calidad del empleo.

mejorar la calidad de los puestos de trabajo y de los empleos, dado que es un factor determinante del margen de beneficios que una empresa puede ofrecer a los trabajadores. Esta relación se observa en una economía específica en el conocido vínculo entre la productividad media de una rama de actividad y los salarios medios que se pagan en ella. Esto es así debido a que hay componentes de la calidad del empleo que generan costos, y la capacidad de las economías y de las sociedades de cubrir estos costos depende de los recursos disponibles. Por lo tanto es de suponer que existe una correlación positiva entre la productividad y la calidad de los puestos de trabajo.

Sin embargo, la relación determinante entre la productividad y la calidad de los puestos de trabajo y del empleo no solo existe desde la primera hacia la segunda. La conceptualización más conocida sobre un impacto positivo de la calidad del empleo en la productividad es la noción de salarios de eficiencia. Según esta teoría, salarios por encima del equilibrio estimulan –por diferentes motivos, según el enfoque teórico– el esfuerzo y compromiso en el trabajo y la permanencia en un puesto de trabajo dado, lo que contribuye a la generación de capital humano específico, con la incidencia correspondiente en una mayor productividad<sup>6</sup>.

Otra variable para la cual se reconocen dinámicas de retroalimentación con la productividad es la jornada de trabajo. En efecto, históricamente, reducciones de las horas trabajadas, impuestas por mandato legal, han incentivado aumentos de la productividad, mientras niveles más altos de productividad han facilitado reducciones del tiempo de trabajo.

Algo similar se puede argumentar respecto a la correlación positiva entre un proceso productivo de alta productividad y un ambiente físico de buena calidad y de bajo nivel de accidentalidad. A ello contribuyen los siguientes aspectos:

- Procesos de producción de alta productividad suelen emplear personal de alto nivel de calificación que, por su parte, tiene ciertas exigencias respecto al ambiente físico de su puesto de trabajo y cierto poder de negociación;
- Una interrupción del proceso productivo causada por un accidente tiende a generar costos más elevados en la producción de alta productividad, entre otros, por los elevados costos fijos;

---

6 Véanse, por ejemplo, AKERLOF y YELLEN (1986).

– El buen funcionamiento de la maquinaria basada en alta tecnología suele depender de un ambiente físico no contaminado.

Empíricamente, CASANUEVA y RODRÍGUEZ (2009) encuentran para la industria manufacturera mexicana que una alta calidad de empleo incide positivamente en la productividad. FARNÉ y VERGARA (2007) destacan cómo la insatisfacción en el empleo conlleva una elevada rotación, lo que tendría efectos negativos para la productividad. En el libro coordinado por LORA (2008) se constata que la percepción de inseguridad laboral afecta negativamente la salud de los trabajadores –lo que obviamente tiene efectos negativos para la productividad.

De esta forma, una alta productividad tiende a favorecer de manera directa la existencia de puestos de trabajo de buena calidad, mientras una baja productividad suele conllevar procesos de exclusión del empleo productivo<sup>7</sup>.

Sin embargo, en contextos productivos altamente heterogéneos no es suficiente identificar la productividad media, como variable que refleja la importancia del contexto productivo para la calidad del puesto de trabajo y del empleo. En efecto, las grandes brechas de productividad que se observan en la región entre diferentes segmentos productivos influyen enormemente en las diferencias de calidad en el empleo<sup>8</sup>.

Además, no debe caerse en un determinismo tecnológico, pues la correlación entre productividad y calidad del puesto de trabajo no se da automáticamente. En muchos casos es la regulación –basada en la legislación laboral o en la negociación colectiva– la que influye marcadamente en la calidad de los puestos de trabajo, por ejemplo por medio de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, y la organización del trabajo (ritmo, pausas, etc.). Lo mismo es cierto respecto a la calidad del empleo, ya que una buena calidad del puesto de trabajo puede considerarse como condición necesaria,

---

7 Esta correlación positiva entre productividad y calidad de empleo no debe ser vista de manera ahistórica; la gran industria del siglo XIX que representó la productividad más alta de su época se caracterizó, más bien, por una mala calidad de los puestos de trabajo. Según ACEMOGLU (2000) esto se explicaría por el hecho de que en esa época la mano de obra no calificada era el factor de producción abundante, que permitía ganancias más elevadas. Por la elevada oferta de esta mano de obra no calificada, desde el punto de vista del capital no surgieron mayores urgencias hacia una mayor calidad de los puestos de trabajo y del empleo. Inicialmente fueron, sobre todo, iniciativas externas, basadas en motivos éticos, religiosos, políticos y hasta militares, que trataron de mejorar las condiciones de trabajo. La organización de los trabajadores empezó a ejercer creciente presión después de surgir la figura del obrero manufacturero calificado que empezó a jugar un papel cada vez mayor, tanto en el proceso productivo como en la organización sindical.

8 Véanse al respecto las referencias en la literatura resumida en la sección 2.

pero no suficiente para una buena calidad del empleo<sup>9</sup>. Específicamente, la legislación laboral y la negociación colectiva influyen en la calidad del empleo, dado que afectan el proceso de determinación de los salarios y otros beneficios, los contratos, la protección social, la capacitación, entre otros<sup>10</sup>. Por otra parte, la capacidad de cumplimiento de las empresas, la cobertura y eficiencia de la inspección del trabajo y de la justicia laboral, así como la capacidad de control y presión de los trabajadores determinan hasta qué grado los aspectos de calidad previstos por la legislación y la negociación, se hacen realidad y hasta dónde —en casos de un bajo nivel de cumplimiento o de características de la institucionalidad que debilitan el vínculo entre productividad y calidad de empleo— surgen procesos de exclusión a causa de una institucionalidad inadecuada (BENSUSÁN, 2008).

Nuevamente hay que subrayar la importancia de una elevada productividad laboral. Además de favorecer una buena calidad del puesto de trabajo, ella ofrece un mayor margen para la buena calidad del empleo, por ejemplo, facilitando el cumplimiento y la ampliación de normas legales y dando espacios para la negociación, que permite distribuir los resultados económicos, por ejemplo, con salarios más altos.

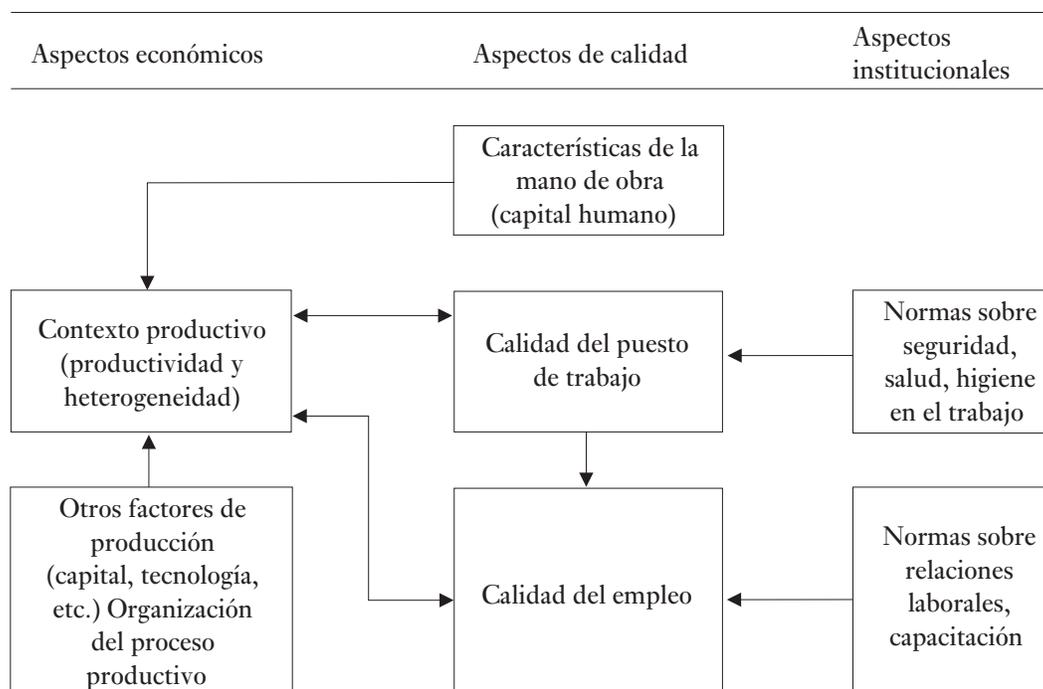
El gráfico 1 resume la forma como factores económicos e institucionales influyen en la calidad del puesto de trabajo y del empleo, destacando el papel que juegan al respecto la estructura económica productiva y las normas que influyen en ambas calidades.

Aparte de la diferenciación entre calidad del puesto de trabajo y calidad de empleo, en varios estudios sobre el tema se hace referencia a las características de la fuerza de trabajo que habría que diferenciar al respecto. A veces los niveles educativos en una actividad específica se entienden como una variable más para la calidad del empleo (BASALDI y GRAZIANO DA SILVA, 2008). También se han mencionado indicadores de niveles de capacitación, de habilidades personales y de destreza manual como parte de un juego de indicadores de calidad de empleo (GITTLEMAN y HOWELL, 1995, cit. en FARNÉ, 2003).

---

9 Véanse al respecto INFANTE y VEGA-CENTENO (1997, p. 15) y REINECKE y VALENZUELA (2000, p. 31).  
10 Por ejemplo, MORA SALAS y DE OLIVEIRA (2009) encuentran importantes diferencias respecto a la calidad del empleo asalariado en Costa Rica y México, las cuales explican con factores institucionales: la vocación distributiva de políticas sociales costarricense, el respeto de derechos laborales individuales, la mayor cobertura de la regulación laboral.

GRÁFICO I  
FACTORES DETERMINANTES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO



Fuente: Elaboración propia.

En otra línea de pensamiento, se argumenta que la calidad del empleo no puede ser medida con la misma vara para personas de diferentes niveles de calificación, dado que su productividad difiere, lo que incidiría en los componentes de la calidad del empleo, por ejemplo en los ingresos (PAES DE BARROS y PINTO DE MENDONÇA, 1999, p. 120). Al respecto se pueden destacar algunos vínculos específicos:

- El acceso a empleos de buena calidad generalmente es condicionado por las características requeridas por el puesto de trabajo; por ejemplo, existe una correlación positiva entre el nivel educativo y la calidad del empleo predominantes en ramas de actividad específicas (WELLER, 2001), dado que un alto nivel educativo incide en mejores niveles de productividad. Sin embargo, un elevado nivel educativo de una persona no garantiza el acceso a empleos de calidad, y el hecho de que un puesto de trabajo específico esté ocupado por una persona calificada no implica directamente que este puesto de trabajo y este empleo son de buena calidad por lo que el nivel educativo a lo sumo puede entenderse como indicador indirecto al respecto.

– Por otra parte, como se indica en el gráfico 1, las características individuales de los trabajadores sí pueden tener un impacto en la mayoría de los indicadores de la calidad del empleo, si bien lo hacen solo indirectamente, en el grado en que influyen en su productividad y en el grado en que la productividad influye, como discutimos previamente, en la calidad de los puestos de trabajo y del empleo<sup>11</sup>.

– Trabajadores más calificados suelen tener una mayor capacidad de negociación, con lo cual se refuerza el vínculo entre la productividad y la calidad del puesto de trabajo y del empleo, y se promueve la aplicación de las normas correspondientes.

De todas maneras, es legítimo medir el cumplimiento de cierto nivel mínimo de calidad de empleo, independiente de las características de las personas. Existen criterios de calidad básicos –en su función similar a las normas fundamentales del trabajo de la OIT– que establecen un piso que debería alcanzarse, independiente de las características individuales de los trabajadores. Por ejemplo, se considera que un empleo que –aun ajustando por el número de perceptores de ingresos laborales en el hogar– no genera los ingresos suficientes para sacar este hogar de la pobreza, sería un empleo de mala calidad, aunque la persona que lo ejerce tenga un bajo nivel de educación, lo que –en un contexto dado– explica en buena parte sus bajos ingresos.

De esta manera, el nivel educativo de los ocupados no se debe ver como indicador de la calidad del empleo. Sin embargo, sí es relevante aislar el impacto de estas características individuales en la calidad del empleo para:

– Identificar instrumentos de política para mejorar la calidad: si, por ejemplo, debido a un muy bajo nivel de educación y, en consecuencia, a un bajo nivel de productividad, no existe mucho margen para mejorar los ingresos, la imposición de fuertes aumentos salariales puede incidir en incumplimiento y despidos, si el nivel salarial previo reflejaba aproximadamente la productividad de los trabajadores en cuestión;

– Identificar si diferencias en los indicadores para diferentes subgrupos de trabajadores, por ejemplo, mujeres y hombres, se deben a características específicas de estos subgrupos y hasta dónde estas diferencias obedecen a prácticas discriminatorias (REINECKE y VALENZUELA 2000, p. 39).

---

11 En este sentido, BOURGUIGNON (2005) argumenta que la falta de mano de obra capacitada puede obstaculizar el crecimiento y, de esta manera, la creación de empleo de buena calidad.

En resumen, es importante diferenciar factores que influyen en la calidad de empleo, pero que no la representan, de las variables que sí expresan esta calidad. En términos de indicadores, habría que diferenciar los que reflejan los factores que influyen como *insumo* en la calidad del empleo de aquellos que representan la calidad del empleo como *resultado*. En esta sección se ha resaltado la gran incidencia de la estructura económica y productiva y de la institucionalidad laboral en la calidad de los puestos de trabajo y del empleo. Sin embargo, son indicadores que no representan directamente estas calidades. Algo similar se puede decir sobre las características de la fuerza laboral.

Por otra parte, hemos hecho énfasis en la importancia analítica de diferenciar entre la calidad del puesto de trabajo y la calidad del empleo. Lamentablemente, muchos de los posibles indicadores para la calidad del puesto de trabajo requieren estudios a nivel de la unidad de producción, mientras que para este análisis por lo general se dispone exclusivamente de encuestas a nivel del hogar. Por lo tanto, a pesar de la diferenciación conceptual entre la calidad del puesto de trabajo y la calidad de empleo, y de la importancia que también tiene la calidad del puesto de trabajo, en la parte empírica de este trabajo nos limitamos a analizar variables que representan aspectos de la calidad del empleo.

## I.2 LA CONCEPTUALIZACIÓN Y MEDICIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

### I.2.1 EL DEBATE INTERNACIONAL

Varias instituciones han intentado desarrollar un marco conceptual para la calidad del empleo si bien los enfoques varían. La OIT empezó a construir el concepto de *trabajo decente* en 1999, definiéndolo como el “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”<sup>12</sup>. La Unión Europea determinó principios para buenos trabajos y calidad de trabajo, basados en una serie de indicadores aprobados en Laeken en 2001<sup>13</sup>. El Banco Mundial integra el concepto de

---

<sup>12</sup> Más concretamente, el concepto consiste en cuatro objetivos estratégicos (la promoción de estándares y principios fundamentales y derechos en el trabajo; la promoción del empleo; la protección social contra situaciones de vulnerabilidad; y el fomento del dialogo social) con sus elementos sustantivos y variables que reflejan el contexto socioeconómico del trabajo decente (OIT, 1999).

<sup>13</sup> Véase al respecto Comisión de las Comunidades Europeas (2001).

trabajo decente en la segunda generación de sus documentos de estrategia de lucha contra la pobreza. Adicionalmente, ha surgido el tema de la calidad del empleo, con énfasis en la necesidad de políticas que fomentan la demanda laboral, mejoran la calificación de los trabajadores y la protección social, sobre todo de los trabajadores informales, por medio de esquemas no contributivos, con lo cual al mismo tiempo se reducirían los costos de contratación (BOURGUIGNON, 2005).

En 2006 el *High-Level Segment* del ECOSOC se abocó al tema de la creación de un entorno a escala nacional e internacional que propicie la generación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, y sus consecuencias sobre el desarrollo sostenible<sup>14</sup>. Posteriormente, se incorporó el trabajo decente como mecanismo para erradicar la pobreza extrema en el primer Objetivo de Desarrollo del Milenio. Aunque los cuatro indicadores que miden el desempeño captan unas dimensiones del marco conceptual, no pueden satisfacer las necesidades de información del concepto completo<sup>15</sup>.

En el cuarto seminario sobre medidas de calidad del trabajo en 2007, la OIT, la Unión Europea y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo compararon las dimensiones de sus marcos conceptuales, proponiendo un enfoque para uso internacional titulado *calidad del empleo*<sup>16</sup>. Este marco conceptual es muy similar al propuesto por ANKER et ál. (2002) que constituyó la base para la agenda del trabajo decente de la OIT<sup>17</sup>. Sin embargo, la OIT aclara que se trata de dos marcos conceptuales distintos; enfatiza que el establecimiento de mediciones de la calidad del empleo abarca solo algunas dimensiones del trabajo decente<sup>18</sup>.

14 Esto como parte del seguimiento al párrafo 47 de la resolución A/RES/60/1 (2005) el cual destaca la importancia del empleo productivo y trabajo decente.

15 Los cuatro indicadores citados y que se refieren a la meta 1.B se complementan con otro indicador de los Objetivos de Desarrollo del Milenio vinculado al empleo: proporción de mujeres entre los empleados remunerados en el sector no agrícola (indicador 3.2). Véase Naciones Unidas (2010).

16 Consiste en 11 dimensiones: i) acceso al empleo; ii) trabajo infantil y forzoso; iii) ingreso laboral; iv) desarrollo de capacidades y formación continua; v) cantidad y manejo de horas de trabajo; vi) *flexibilidad*; vii) conciliación entre la vida laboral y no-laboral; viii) tratamiento justo en el empleo; ix) trabajo seguro; x) protección social; y xi) diálogo social.

Véase [<http://www.unece.org/stats/documents/2007.04.labour.htm>].

17 La única diferencia es el indicador iv) que sustituye al área xi) de ANKER et al (2002) *Contexto económico y social del trabajo decente*. Véase también OIT (2008b).

18 Véase OIT (2008a, párrafo 191, sección (vii)). Cabe señalar que el trabajo decente se refiere no solamente a trabajo para la generación de productos e ingresos para la subsistencia (trabajo realizado por la población económicamente activa), sino también a trabajo reproductivo, realizado en gran parte por la población no económicamente activa.

Luego, se creó un grupo de trabajo sobre calidad del empleo y su medición en el cual colaboran la OIT, la UNECE, la Comisión Europea y Eurostat.

Los citados enfoques varían, ya que la importancia de unas dimensiones depende del nivel o del periodo de desarrollo de los países; por ejemplo, en el caso de los derechos en el lugar del trabajo, la protección social o la conciliación entre la vida laboral y la no laboral (DAVOINE et ál., 2008). En general, se puede decir que el concepto de trabajo decente se aplica tanto a países desarrollados como en desarrollo, haciendo énfasis en dimensiones que son una preocupación central en estos últimos países, mientras que el enfoque de la calidad de trabajo, específicamente desde la perspectiva aplicada en la Unión Europea, destaca más las dimensiones relevantes en países desarrollados<sup>19, 20</sup>.

Aunque ha habido avances importantes en términos del desarrollo conceptual, la medición de la calidad de empleo o del trabajo decente todavía es un gran desafío. Definir indicadores –cuantitativos y cualitativos– que capturen las diversas dimensiones ha sido una tarea compleja y progresiva. Los estadísticos han intentado proponer un marco coherente que se pueda adaptar a las necesidades nacionales. La idea no es producir una plantilla

---

19 Por esta orientación se ha argumentado que el concepto del trabajo decente no es suficientemente ambicioso para países como los latinoamericanos, ya que ciertos empleos podrían cumplir con los criterios del trabajo decente aunque se caractericen por una calidad relativamente baja (MOCELIN, 2008).

20 Cabe señalar que con la seguridad económica (ILO, 2004) existe un concepto interesante que –en sus componentes– abarca las diferentes áreas de análisis discutidas en esta sección. Sus siete componentes son:

- la seguridad de ingresos, que se refiere al nivel y los mecanismos de pago de los ingresos laborales y a los apoyos financieros que se pierden al quedarse sin empleo;
- la seguridad del mercado de trabajo, que se refiere a los niveles de ocupación que deberían aspirar a alcanzar el pleno empleo;
- la seguridad de empleo, que se refiere a empleos permanentes, protegidos, y a tiempo completo;
- la seguridad de trabajo, que se refiere a los estándares de salud y protección en el puesto de trabajo, que eviten enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo;
- la seguridad de las capacidades, que se refiere a la posibilidad de desarrollar conocimientos y habilidades y poder aplicarlos en el trabajo;
- la seguridad del puesto de trabajo, que se refiere a la opción de desarrollar trayectorias laborales ascendentes y a la satisfacción que esto genera;
- la seguridad de representación (*voice*), que se refiere a los niveles de organización y negociación colectiva.

El concepto parte del interés de los trabajadores en diferentes aspectos de seguridad complementarios. La OIT (ILO, 2004) destaca que la seguridad económica está correlacionada con la felicidad y, de esta manera, con aspectos subjetivos sobre la inserción laboral. Entre los diferentes componentes, la seguridad de ingresos y la seguridad de representación son los prioritarios.

rígida para todos los casos (*one fits all*), sino proponer una selección de indicadores de la cual los países pueden escoger. En la reunión tripartita de la OIT de expertos sobre la medición del trabajo decente, se concluyó que el objetivo es identificar los indicadores más relevantes para cada una de las dimensiones del trabajo decente y después establecer una plantilla de importancia internacional que se podría adaptar a cada país para reflejar las circunstancias nacionales (OIT, 2008a, párrafo 199). De esta manera, se ha enfatizado que más allá de la idea básica común, el concepto de la calidad del empleo no puede significar lo mismo en diferentes períodos de desarrollo de un país, ni para dos países con diferentes características de desarrollo socioeconómico.

Además, el informe de la 18.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo indicó que “...se necesita abordar todos los aspectos relativos al trabajo decente y que todos los trabajadores deben ser cubiertos; que los datos sean objetivos y verificables; y que el marco de medición permita a los países dar seguimiento a los avances logrados con el tiempo, pero que también facilite el análisis comparativo” (OIT, 2009, párrafo 56).

Los expertos coinciden en que los criterios que se aplicarán a los indicadores son comparabilidad, fiabilidad y consistencia. Los indicadores deben también ser seleccionados de manera que sus tendencias señalarían inequívoca y correctamente un movimiento hacia la meta de reducir déficit de trabajo decente o de calidad o a alejarse de ella. También argumentan que se necesitan series de largo plazo más que cambios interanuales para analizar tendencias y es necesario construir indicadores cualitativos del trabajo decente, particularmente con respecto a estándares de trabajo.

Además, como ya se mencionó, la calidad de empleo no puede reducirse en un solo indicador sino abarca una variedad de componentes sobre los cuales pueden existir discrepancias, que pueden ser conceptuales o simplemente determinadas por la disponibilidad de información que permite una medición.

En este contexto, la OIT preparó una propuesta que luego fue discutida en la reunión tripartita de dichos expertos del 2008. Con los insumos de la reunión, se elaboró una planilla que consiste en indicadores principales, adicionales y potenciales para cada elemento sustantivo del concepto de trabajo decente (OIT, 2008b). Para cada indicador se determinó una metodología y una serie de temas legales que hay que consultar e incorporar en la medición y evaluación de estos indicadores. Además, la matriz destaca las áreas para

cuales todavía hace falta información o donde no hay consenso (por ejemplo para medir la armonía en combinar vida profesional y la personal).

Cabe señalar finalmente, que la calidad del empleo es el resultado de un proceso al cual, como se ha discutido previamente, influyen diferentes factores. Por lo tanto debe diferenciarse este concepto de otros que más bien plantean la necesidad de un *entorno* favorable para la generación de empleo, como se hace, por ejemplo, con el concepto del trabajo decente, que se centra en objetivos estratégicos políticos que deberían llevar a mejorar la calidad del empleo, pero que no lo representan como tal, como, por ejemplo, la promoción de los estándares y principios fundamentales y el diálogo social.

En conclusión, del debate internacional se pueden rescatar los siguientes criterios relevantes para el análisis de la calidad del empleo: es un concepto dinámico, pues no puede significar lo mismo en cualquier contexto (tiempo, espacio), es un concepto multifacético y no puede ser reducido a una sola variable y su medición requiere comparabilidad, fiabilidad y consistencia. Las variables de análisis deben reflejar de manera inequívoca la dirección de cambios (mejoras o empeoramientos) en la calidad del empleo como resultado de procesos al cual influyen varios determinantes, y se basa en consideraciones conceptuales, a partir de la información disponible.

### 1.2.2 LA APLICACIÓN A NIVEL REGIONAL

A fines de los años noventa, el trabajo realizado en la OIT sobre el tema de la calidad del empleo dejó huellas en las actividades del organismo internacional en América Latina y el Caribe. Hubo un debate conceptual y esfuerzos de medición<sup>21</sup>. Si bien no todos estos trabajos abarcaron exactamente el mismo juego de indicadores, en general partieron de los avances del debate europeo suscitado sobre el trabajo regional de la OIT por RODGERS<sup>22</sup> y se introdujeron algunas modificaciones. Los indicadores propuestos en este contexto se pueden agrupar como lo indica el cuadro 1<sup>23</sup>.

---

21 Véanse, sobre todo, los trabajos en INFANTE (1999) y VALENZUELA y REINECKE (2000).

22 Véanse, por ejemplo RODGERS y REINECKE (1998).

23 Cabe señalar que en el cuadro 1 no se diferencia entre la calidad del empleo y la calidad del puesto de trabajo. Específicamente bajo la “organización del trabajo” se agrupan varios indicadores que reflejan aspectos de esta última.

CUADRO I  
INDICADORES PARA LA MEDICIÓN DE LA CALIDAD  
DE EMPLEO, AMÉRICA LATINA

Agrupaciones	Ingresos	Estabilidad de trabajo e ingresos	Protección socio-laboral	Organización del trabajo	Integración social	Desarrollo personal
Indicadores	Salarios	Tipo de contrato	Salud	Número y organización de horas de trabajo	Participación en decisiones	Capacitación
	Beneficios no salariales	Tipo de pago	Maternidad	Intensidad del trabajo	Organización de intereses laborales	Perspectiva de trayectoria ascendente
			Jubilación	Riesgos ocupacionales (salud, accidentes)	Ambiente social del trabajo (con interacciones, trato digno, libre de acoso)	
			Discapacidad	Ambiente físico: contaminación, calor, ruido		
			Desempleo	Interés del trabajo (monotonía)		
		Igual pago para igual trabajo Cumplimiento de legislación				

Fuente: Elaboración propia con base en la literatura citada.

Como se ha planteado, los indicadores para la medición de la calidad del empleo deben orientarse a medir los resultados de sus procesos determinantes. Sin embargo, no en todos los casos esto se cumple plenamente. Por ejemplo, cabe destacar dos indicadores que son, al mismo tiempo, indicadores de instituciones y políticas, como factores determinantes, y de la calidad de empleo, como resultados: el primero es la organización sindical, la cual es un instrumento para mejorar las condiciones laborales (insumo),

pero al mismo tiempo refleja la calidad del empleo ya que genera sentido de pertenencia y empoderamiento que son valores en sí mismo (resultado). El segundo es la capacitación, la cual tiene como objetivo contribuir a mejorar la productividad y las condiciones laborales de los trabajadores (insumo), pero perfeccionar conocimientos y habilidades es un beneficio en sí (resultado).

Algunas otras variables utilizadas en la literatura sobre la calidad del empleo en América Latina son<sup>24</sup>:

- La tasa del subempleo, que tiene, en la perspectiva del DANE de Colombia, tres componentes, a saber: el empleo con insuficiencia de horas o de ingresos y el empleo inadecuado por competencias (PINEDA, 2006);
- La permanencia en empleo (SEHNBRUCH, 2004 y LÓPEZ, 2006);
- La categoría de ocupación (SEHNBRUCH, 2004);
- El número de empleos en que se desempeña un ocupado (MESSIER y FLORO, 2008 y MARULL, 2010);
- La ubicación del puesto de trabajo (MESSIER y FLORO, 2008 y MARULL, 2010).

Aparte del trabajo sobre la calidad del empleo, la OIT ha aplicado en la región el concepto y la medición del trabajo decente (OIT, 2006)<sup>25</sup>. Partiendo de este concepto, OIT y CHILE CALIDAD (2009) desarrollaron 19 indicadores que combinan seis componentes del trabajo decente, definidos a partir de los once componentes propuestos por ANKER et ál. (2002), y excluyendo algunos de ellos. Los seis componentes son: estabilidad en el trabajo, ingreso adecuado y trabajo productivo, condiciones de trabajo y empleo, protección social, balance entre trabajo y familia y diálogo social y relaciones laborales. Lo interesante de esta propuesta es que la información procedente de las fuentes accesibles (encuestas de hogares, registros administrativos, etc.) se complementa con una encuesta especial de empresas<sup>26</sup>.

---

24 Con cierta frecuencia, en la región se han utilizado además la productividad, la informalidad y el nivel educativo como indicadores para el análisis de la calidad del empleo. Sin embargo, como se explica en el apartado siguiente, se trata más bien de indicadores de contexto.

25 La Secretaría Ejecutiva de la CEPAL ha sugerido trabajar con el concepto de *empleo con derechos*, que incluye aspectos como acceso a la capacitación, voz, representación y oportunidad de negociación de los trabajadores, salario mínimo, formalización del trabajo, entre otros (BÁRCENA, 2011). Este enfoque es complementario al de la calidad del empleo, pues se trata, principalmente, de instrumentos para mejorar las condiciones laborales mientras, como se ha destacado previamente, en la calidad de empleo se reflejarían los resultados de estas medidas y otros factores.

26 Aun así no fue posible conseguir la información cuantitativa para todos los indicadores propuestos en el esquema conceptual; sobre todo, no se pudo generar la información para los indicadores del

También con la intención de cuantificar la evolución del trabajo decente, GALHARDI DE PUJALT (2010 y 2011) identifica un conjunto de 21 indicadores para cubrir cuatro ejes del trabajo decente: el acceso al empleo (con los indicadores siguientes: tasa de participación laboral, tasa de desocupación, tasa de presión general, tasa de condiciones críticas de ocupación, tasa de ocupación en el sector no estructurado, tasa de ocupación en el sector informal, tasa de trabajo asalariado, y un indicador de insuficiencia de ingresos)<sup>27</sup>, la seguridad en el empleo (con los indicadores siguientes: accidentes de trabajo sobre el total de asegurados, enfermedades de trabajo sobre el total de asegurados, asegurados permanentes sobre la población ocupada), los derechos laborales (con los indicadores siguientes: tasa de participación femenina, trabajo infantil, relación de desempleo por género, población con contrato definido, brecha salarial por género) y diálogo social (con los indicadores siguientes: emplazamientos a huelgas, huelgas, conciliaciones, convenios colectivos).

No todos los indicadores mencionados en este apartado cumplen con los criterios de comparabilidad, fiabilidad, consistencia y que expresen inequívocamente movimientos de mejoras o empeoramientos. Aunque la literatura indica una clara correlación entre la categoría de ocupación e indicadores de calidad —en el sentido que ciertas categorías muestran persistentemente mejores resultados que otras— la categoría como tal no puede interpretarse como indicador de calidad. Específicamente, si bien los asalariados en su conjunto suelen registrar mejores indicadores de calidad que los trabajadores por cuenta propia, esta comparación lleva a resultados distintos si se diferencian ambas categorías: muchos trabajadores asalariados de microempresas tienen una peor calidad de empleo que muchos trabajadores por cuenta propia, sobre todo —pero no exclusivamente— si son profesionales o técnicos<sup>28</sup>.

---

componente de balance entre trabajo y familia (existencia sala cuna o jardín infantil, permiso paternal, permiso lactancia).

27 Las tasas indicadas son proporcionadas de manera regular por el INEGI de México.

28 Esto sería una debilidad de uno de los indicadores seleccionados para medir los avances en la meta 1.B de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, la proporción de la población ocupada total que trabaja por cuenta propia o en un negocio familiar. Algo similar se puede decir sobre otro indicador definido en este contexto, pues una mayor tasa de ocupación no necesariamente es algo positivo, por ejemplo si se debe a una inserción laboral temprana de los jóvenes.

Una larga permanencia en el empleo puede reflejar estabilidad, pero también puede reflejar la ausencia de una trayectoria ascendente que permitiría enriquecer la vida laboral y mejorar los ingresos. Tener más de un empleo puede reflejar una mala calidad (sobre todo en términos de ingreso) del primer empleo, pero también puede reflejar intereses o necesidades específicos<sup>29</sup>.

En algunos de estos casos, aclarar si la persona está en esta situación de manera voluntaria o involuntaria ayudaría a identificar si se puede interpretar la o no como reflejo de una mala calidad de empleo. Esto tradicionalmente ya se hace en el caso del subempleo por horas, que solo está presente, si una persona no solo trabaja menos horas que un límite preestablecido sino también si está dispuesta y disponible para trabajar más horas. Con ello tocamos el tema de los aspectos subjetivos de la calidad de empleo, tema al que volveremos posteriormente.

En este trabajo, la medición y el análisis de la calidad del empleo siguen a las propuestas resumidas en el cuadro 1. Sin embargo, como se verá en la sección 2, la región padece severas restricciones respecto a la disponibilidad de datos, lo que limita la plena utilización de la medición propuesta.

### 1.3 ALGUNOS ASPECTOS DEL DEBATE SOBRE EL ANÁLISIS Y LA MEDICIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

#### 1.3.1 LOS INDICADORES DE CONTEXTO

En la literatura sobre la calidad del empleo se utilizan ocasionalmente variables que no hacen referencia a aspectos específicos de esta calidad, aunque estén relacionadas con ella. En la primera parte de esta sección se hizo énfasis en la importancia de la productividad como factor que facilita mejoras al respecto. Ocasionalmente, también se utiliza la productividad laboral media como indicador propio para la calidad del empleo o del puesto de trabajo<sup>30</sup>.

---

29 Por ejemplo, alguien puede verse obligado a asumir un segundo trabajo, no porque los ingresos percibidos en el primero sean bajos como tal, sino porque la persona tiene necesidades de mayores ingresos, por ejemplo por un alto número de dependientes. Alguien también puede querer desempeñarse adicionalmente en su área de especialización aunque sus necesidades básicas estén satisfechas por un primer empleo de adecuada calidad, por ejemplo profesores que ofrecen servicios de apoyo escolar o educación de adultos o profesionales que imparten clases adicionalmente a su trabajo principal.

30 Véase, por ejemplo, GARCÍA (2004). La productividad laboral también ha sido identificada como una de las variables indicativas de los avances en la meta 1.B de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Sin embargo, habría que considerar una alta o baja productividad más bien como un elemento facilitador u obstaculizador de una buena calidad del puesto de trabajo, y no como un indicador neto de esta calidad. Lo mismo vale, como ya se argumentó, para las características individuales que influyen en estos resultados, pero que no representan un indicador directo de la calidad.

Existen otras variables relacionadas con la calidad del empleo, sin representar directamente aspectos de este concepto. Al respecto, recordemos que la calidad del empleo y su evolución reflejan solo parcialmente lo que ocurre en el mercado laboral<sup>31</sup>. Sobre todo, se refieren exclusivamente a la situación en que se encuentran las personas ocupadas. La proporción de las personas que no tienen acceso a ningún tipo de empleo, cualquiera que sea su calidad, tratándose de desempleados abiertos u ocultos (y también inactivos involuntarios), con toda su debilidad sigue siendo un indicador clave para el análisis del mercado laboral. Un cambio en los niveles de desempleo no se refleja necesariamente en las variables con las cuales se mide la calidad de empleo. Por lo mismo, la tasa de desempleo, a pesar de su importancia para el análisis del mercado laboral, no debería formar parte del conjunto de indicadores que describen la calidad del empleo. Obviamente puede haber un impacto indirecto, por ejemplo, cuando una mayor tasa de desempleo ejerce presión hacia la baja de los salarios.

En este contexto es relevante el masivo aumento de la fuerza laboral a disposición de los mercados a nivel mundial, a partir de la creciente integración comercial de países como China y la India a estos mercados (FREEMAN, 2005). Al respecto se ha hablado de *carreras hacia abajo*, en el sentido de que la gran expansión de la oferta laboral tiende a incidir en el debilitamiento de las normas proteccionistas en la legislación laboral, con las consecuencias correspondientes para la calidad del empleo (BROWN, 2000). De esta manera, existiría un claro vínculo entre el desempleo y la calidad del empleo, si bien abarcan realidades distintas.

Se citan frecuentemente como indicadores para analizar la evolución de la calidad del empleo la informalidad y categorías de ocupación que

---

31 DEWAN y PEEK (2007) analizan la manera como es posible mejorar la medición de la evolución de los mercados laborales en países de ingresos medios y bajos, un tema relacionado pero no idéntico al de la calidad del empleo. En este contexto, el desempleo oculto es una variable relevante, pero no lo es para la medición de la calidad del empleo.

habitualmente carecen de características necesarias de buenos empleos<sup>32</sup>. Existen básicamente dos enfoques de la informalidad. El primero parte de la estructura productiva, donde –en el contexto de la elevada heterogeneidad estructural de América Latina y el Caribe– un gran número de unidades de producción tiene bajos niveles de productividad, principalmente a causa de falta de acceso a capital, tecnología y conocimientos<sup>33</sup>. El empleo del sector informal es en general de baja calidad. Sin embargo, no es el empleo en el sector informal como tal lo que indica la baja calidad de empleo sino su característica baja productividad incide fuertemente en la probabilidad de que un empleo específico sea de baja calidad. Por otra parte, el vínculo entre la informalidad y la calidad del empleo se debilita por la forma típica de medición del primer concepto. Dada la ausencia de estadísticas frecuentes sobre la evolución del empleo a partir de encuestas de unidades productivas, se suele utilizar la información laboral procedente de las encuestas de hogares como *proxy* para medir el sector informal, aprovechando la información sobre categorías y grupos de ocupación, así como sobre el tamaño de las empresas para identificar los sectores formal e informal<sup>34</sup>. La información sobre la evolución del sector informal, medido de esta manera, puede ser utilizada como *proxy* para tendencias en el mercado de trabajo que inciden en la calidad del empleo, pero no debería usarse como una de las variables de medición de esta calidad.

El segundo enfoque de la medición de la informalidad parte de la legalidad de un empleo. Como tal, la pregunta de si se cumple o no la legislación correspondiente, puede formar parte de un grupo de indicadores para analizar la calidad del empleo; pero, como hay un gran número de otros componentes del concepto de calidad de empleo, por sí sola no es suficiente. Cabe recordar en este contexto que la OIT ahora también incluye la informalidad (legal) en el sector formal en su concepto más amplio de

---

32 Por ejemplo, para medir los avances en la meta 1.B de los Objetivos de Desarrollo del Milenio se utiliza, entre otros, el indicador 1.7: “La proporción de la población ocupada que son trabajadores autónomos o trabajan en negocios familiares.” GARCÍA (2004) utiliza un indicador para la informalidad, SEHNBRUCH (2004) diferencia la calidad de empleo según categoría de ocupación, asignando diferentes valores al trabajo como empleador, trabajador por cuenta propia y asalariado.

33 Por el papel clave de las brechas de productividad en el concepto de la informalidad así definido, la CEPAL suele utilizar el concepto de *sectores de baja calidad* en vez de sector informal.

34 Se suelen incorporar las siguientes categorías en la medición del sector informal o de los sectores de baja productividad: trabajadores por cuenta propia (excluyendo profesionales y técnicos), asalariados de microempresas, servicio doméstico, trabajadores familiares no remunerados.

informalidad. De esta manera se ha afinado la medición de la informalidad de diferentes orígenes y, conjuntamente con la medición del sector informal, se está definiendo una proporción más amplia del mercado de trabajo con problemas de calidad de empleo (OIT, 2002b). Sin embargo, sigue siendo una variable *proxy* que no debe sustituir la medición de las variables que representan directamente esta calidad.

Otra variable que se cita comúnmente para indicar problemas de calidad de empleo es la cantidad o la proporción de personas ocupadas que viven en la pobreza (*working poor*)<sup>35</sup>. Nuevamente, se trata de un indicador relevante a nivel de la economía y el mercado de trabajo en su conjunto, que tiene cierta correlación con la calidad del empleo, pero que en sí no puede ser utilizado para medir esta calidad. Dado que la pobreza se determina a nivel del hogar, con la utilización de este indicador para la medición de la calidad de empleo se pueden cometer dos errores: un trabajador puede tener ingresos laborales de aceptable nivel, pero es pobre dado que con este ingreso tiene que mantener gran número de dependientes; un trabajador puede ser considerado sin problemas de calidad de ingresos, a pesar de tener un ingreso muy bajo, debido a que otros miembros del hogar ganan lo suficiente para que el ingreso per cápita del hogar supere la línea de la pobreza. Por lo tanto, si bien esta variable es un indicador de bienestar que se vincula con el mercado laboral, no debe ser utilizada como indicador de la calidad de empleo.

### 1.3.2 ASPECTOS OBJETIVOS Y SUBJETIVOS

Como se ha discutido previamente y como lo plantea la teoría de salarios de eficiencia, aspectos subjetivos, específicamente la satisfacción en el trabajo, son un elemento clave para establecer un círculo virtuoso entre la calidad de empleo y la productividad, como uno de sus factores determinantes. Basándose en la literatura internacional, REINECKE y VALENZUELA (2000) discuten cómo se relacionan dimensiones objetivas de la calidad del empleo con las subjetivas. Específicamente, la satisfacción en el empleo depende de las percepciones, preferencias, normas y expectativas de los trabajadores respecto a estas dimensiones objetivas. Este aspecto es, sin duda, relevante

---

35 La proporción de la población ocupada que vive con ingresos inferiores a 1,25 dólares (originalmente: 1 dólar) por día (medida en paridad de poder de compra) es otra variable utilizada en la medición de la meta 1.B de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

para el análisis de la calidad del empleo, dado que lo que interesa es mejorar el bienestar de las personas –concepto que no puede limitarse a aspectos objetivos– y que la satisfacción en el empleo influye en el comportamiento de las personas, por ejemplo en su movilidad (búsqueda de otros empleos, entradas y salidas del mercado de trabajo), en la negociación individual o colectiva de las condiciones laborales y en el desempeño en el trabajo. De hecho, varios de los indicadores mencionados en el cuadro 1 tienen un componente subjetivo, por ejemplo las variables referidas a la integración social en el trabajo y las perspectivas para una trayectoria laboral ascendente.

En un estudio reciente LORA (2008) cuestiona la capacidad de análisis de las dimensiones objetivas de la calidad de empleo y argumenta que la calidad del empleo debe ser vista desde la subjetividad de los ocupados y que el grado de satisfacción con un empleo debe considerarse como componente clave de la calidad de empleo. Una buena parte del argumento se emplea para cuestionar la noción de que el empleo informal es de peor calidad que el formal y que es involuntario. Por ejemplo, se constata que trabajadores por cuenta propia están más satisfechos que asalariados de pequeñas empresas y que muchos trabajadores valoran poco componentes de formalidad como la afiliación a un seguro de jubilación (LORA, 2008, pp. 157 y 162).

En MTPE (2008) se presentan los resultados de un intento de identificar las causas de la satisfacción en el trabajo, estudiando variables como condiciones (aspectos del entorno del puesto de trabajo, de riesgos y de servicios proporcionados por la empresa), número de horas, ingreso salarial, tipo de contrato, tamaño de la empresa, así como variables individuales. Sin embargo, la variable de satisfacción se arma a partir de la información sobre la carga laboral, la intensidad del trabajo, su monotonía y la valoración de sus sugerencias e iniciativas. Lo limitado del concepto se refleja en que, con esta medición, 81,4% de los asalariados privados estarían satisfechos con su empleo y 8,5% estarían regularmente satisfechos<sup>36</sup>.

La percepción subjetiva de la calidad de un puesto de trabajo puede ser un interesante complemento del análisis de las variables objetivas. Por ejemplo,

---

36 Sin embargo, incluso las encuestas en que se pregunta directamente por la satisfacción en el empleo suelen generar respuestas positivas de más de 80%, lo que contrasta, por ejemplo, con la proporción de trabajadores que desean cambiar el empleo. Véanse al respecto los datos presentados en CRUCES y HAM (2010, p. 31).

puede servir para ponderar las diferentes variables objetivas en un índice compuesto<sup>37</sup>. Sin embargo, no debería sustituirlo, por varios motivos<sup>38</sup>:

La satisfacción con un empleo depende en gran parte de las expectativas y estas se forman según el contexto concreto en que las personas se desempeñan. Por ejemplo, si en un empleo formal está garantizada la cobertura por un sistema de seguridad social, esto posiblemente animará a conseguir un empleo de este tipo. Sin embargo, con el transcurso del tiempo, este beneficio puede ser interpretado como dado, de manera que otros factores no garantizados ganen importancia relativa. En contraste, en un empleo informal, las personas de manera realista no pueden esperar los beneficios relacionados con la formalidad; de manera que estos beneficios no pesarán mucho en las expectativas respecto a este empleo y la persona puede estar satisfecha con su empleo, aunque no cuente con estos beneficios, si otros elementos son de su agrado, por ejemplo el trato que recibe de su patrón o, en caso de los independientes, de sus clientes y proveedores.

– En la literatura, la importancia de las diferencias en las expectativas ha sido resaltada específicamente respecto a las brechas entre hombres y mujeres. Las encuestas de satisfacción con el empleo habitualmente muestran que ésta es más alta para las mujeres que para los hombres, si bien es difícil negar que en muchos aspectos de calidad laboral siguen existiendo grandes brechas en contra de las mujeres<sup>39</sup>.

– La satisfacción con un empleo es influenciada por factores difíciles de diferenciar. Por un lado, aspectos culturales dan diferencias importantes entre países en la satisfacción con el empleo. Por ejemplo, los países latinoamericanos registran mayores niveles de satisfacción en el empleo que los países de otras regiones y, mientras en el resto del mundo hay una correlación positiva entre el ingreso per cápita y la satisfacción en el empleo, en América Latina este no es el caso (LORA, 2008, p. 149). Pero también dentro de la región hay una gran diversidad; por ejemplo, entre cuatro países latinoamericanos analizados (Chile, El Salvador, Guatemala y Honduras) no hay dos que muestren una pauta común de la satisfacción relativa entre asalariados

---

37 Véase al respecto el siguiente apartado.

38 Véanse al respecto también REINECKE y VALENZUELA (2000, pp. 36-7).

39 Véanse al respecto, REINECKE y VALENZUELA (2000, pp. 35-7), FARNÉ (2003, p. 14) y LORA (2008, p. 163).

de pequeñas empresas, asalariados de grandes empresas y trabajadores por cuenta propia (LORA, 2008, p. 155).

– También es probable que no exista una causalidad unilateral entre variables subjetivas y la satisfacción con un empleo, sino que también la satisfacción general con un empleo puede influir en la percepción positiva o negativa de las variables subjetivas específicas.

– De manera similar que estudios sobre la felicidad de las personas, es difícil sacar conclusiones sobre políticas desde la evidencia sobre la satisfacción personal con un empleo. Por ejemplo, entre los 23 países de América Latina y el Caribe que cuentan con encuestas recientes sobre la satisfacción en el empleo, Guatemala se ubica entre los tres con los más altos niveles de satisfacción (LORA, 2008, p. 149). Sin embargo, en Guatemala la amenaza a la integridad física de dirigentes sindicales es una de las causas importantes que han sido planteadas al Comité de Libertad Sindical de la OIT (FRÍAS FERNÁNDEZ, 2010), lo que difícilmente hace a este país un ejemplo positivo de relaciones laborales.

Frente a estas debilidades, una interesante manera de vincular aspectos objetivos y subjetivos de la calidad de empleo es la presentada por FARNÉ y VERGARA (2007). Ellos utilizan la búsqueda de otro empleo de parte de personas ocupadas y su deseo de trabajar más horas como indicadores para el grado de satisfacción con el empleo actual, y analizan las correlaciones entre este indicador y dimensiones objetivas de la calidad de empleo. Encuentran que aspectos como el trabajo por cuenta propia informal, el trabajo sin contrato escrito, el trabajo con contrato por tiempo definido, el trabajo a tiempo parcial involuntario, y el trabajo por subcontratación son indicadores positivamente correlacionados con la insatisfacción en el empleo.

En conclusión, los aspectos subjetivos pueden enriquecer el análisis de la calidad de empleo, sobre todo en vista de su rol para el establecimiento y fortalecimiento de círculos virtuosos entre esta calidad y la productividad. Sin embargo, debido al relativismo en el cual se basa necesariamente, la interpretación subjetiva de la calidad de empleo, no se debe sobre valorar la interpretación subjetiva y ella sobre todo no puede sustituir a las dimensiones objetivas de la calidad del empleo. Lamentablemente, la información disponible de manera regular no permite profundizar en los aspectos subjetivos de la calidad del empleo.

### 1.3.3 ÍNDICE Y RANGO

Varios estudios han propuesto calcular un índice de calidad de empleo que se basaría en varios indicadores. Armar un índice o un rango requiere tres elementos; primero, seleccionar los indicadores que se utilizarían como insumos, segundo transformar el resultado de su medición en un dato que puede servir como insumo del índice general y, tercero, diferenciarlos por su relevancia y ponderarlos de manera correspondiente o establecer su relevancia en el rango. A continuación se resumen algunos de los esfuerzos por armar un índice de calidad de empleo.

FARNÉ (2003), basado en trabajos previos de la OIT sobre el caso chileno, analiza la calidad del empleo en Colombia armando un índice sintético basado en cuatro variables: el ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario del trabajo. Se aplican dos valoraciones, una horizontal (p.ej. asignando puntajes para ingresos laborales que corresponden a niveles múltiples del salario mínimo) y una vertical, con la cual se pondera la importancia de las cuatro variables. Específicamente, se asignan 40% a la variable ingreso, 25% tanto a la modalidad de contratación como a la seguridad social, y 10% a las horas trabajadas (sobreempleo). También para Colombia, en su estudio sobre la calidad del empleo en tres ciudades del país, PINEDA (2006) aplica un cálculo similar, pero con diferencias en las variables, asignando en el caso de los asalariados 35% a los ingresos por hora, 15% al tipo de contrato, 15% a las horas trabajadas (sobreempleo), 10% a la seguridad social en salud, 15% a la seguridad social en pensiones y 10% al subempleo en las tres dimensiones medidas (insuficiencia de horas, de ingresos, empleo inadecuado por competencias).

SEHNBRUCH (2004) incluye cinco variables en un índice de calidad de empleo para el caso de Chile:

- La posición ocupacional, donde asigna diferentes puntajes a empleadores, trabajadores por cuenta propia (diferenciados según si el trabajo es de profesional o no) y a asalariados (diferenciados según su situación contractual);
- El ingreso laboral, diferenciado según múltiplos del salario mínimo;
- La afiliación a un seguro de salud (según asegurador);
- La permanencia en el empleo como *proxy* para la estabilidad en el empleo;
- La capacitación recibida (según tipo).

En este caso, solo se aplica una valorización horizontal, mientras el índice general es el promedio simple de los valores (de un rango de entre 0 y 2) obtenidos en cada una de las cinco variables.

Otro enfoque es aplicado por BASALDI y GRAZIANO DA SILVA (2008) quienes analizan la calidad del empleo agropecuario en Brasil. Ellos identifican las características de calidad del empleo no solo para el conjunto de los trabajadores (agropecuarios), sino para subgrupos de estos trabajadores, definidos por su lugar de vivienda (urbano o rural), su ubicación en una de las grandes regiones del país (Norte, Noreste, Sur, etc.), su estatus como trabajador permanente o temporal, así como el principal cultivo en que se desempeñan (soja, arroz, café, etc.). Para estos grupos arman, primero, subíndices para cuatro variables:

- El nivel educativo,
- El grado de formalidad del empleo, que abarca aspectos como la jornada excesiva y la cotización a la seguridad social,
- El ingreso percibido en el empleo principal y
- Beneficios no salariales percibidos en el empleo como, por ejemplo, subsidios al transporte, la alimentación, y la vivienda.

Estos subíndices se calculan con ponderaciones generadas por un proceso basado en el método *apoyo multicriterio a decisiones*. Con el mismo método seguidamente se calcula un índice general, para lo cual ponderan, específicamente, el ingreso con 35%, la formalidad con 29%, la educación con 21% y los beneficios con 15%.

Para su estudio sobre la calidad del empleo en el sector informal ecuatoriano, MESSIER y FLORO (2008) utilizan cinco variables (ingresos, horas de trabajo, número de empleos, ubicación del trabajo y beneficios no salariales) para las cuales en algunos casos asignan valores de 0 y 1, en otros de -1, 0 y 1. Sumando los valores correspondientes llegan a su índice de calidad del puesto de trabajo el cual, finalmente, se normaliza tomando en cuenta la ubicación relativa de un valor respecto tanto al valor mínimo como al máximo.

MARULL (2010) analiza la calidad de empleo en Bolivia y en Ecuador por medio de un índice compuesto que elabora para todos los trabajadores (que incluye las remuneraciones provenientes del trabajo y jornada laboral), solo para asalariados (adicionalmente con las dimensiones estabilidad laboral y protección social) y solo para independientes (adicionalmente a las dos dimensiones para todos los trabajadores, con la dimensión salud y seguridad en el trabajo). La dimensión jornada laboral tiene tres indicadores, las otras

uno solo. Según una categorización pre-establecida asigna un valor de 0, 25, 50, 75 o 100 puntos para los diferentes resultados posibles en los diferentes indicadores que representan las dimensiones citadas. Los resultados para las diferentes dimensiones reciben una ponderación equiproporcional y se suman al índice compuesto.

CASANOVA y RODRÍGUEZ (2009) arman un índice de calidad de trabajo para México, con las siguientes dimensiones: estabilidad laboral, capacitación, salarios, prestaciones, representación sindical y equidad de género<sup>40</sup>. GALHARDI DE PUJALT (2010 y 2011) calcula para México subíndices para los cuatro ejes del trabajo decente (acceso al empleo, seguridad en el empleo, derechos laborales y diálogo social) con los promedios aritméticos de los valores normalizados de los indicadores correspondientes, mencionados previamente. Después computa un índice de trabajo decente, como promedio aritmético de los cuatro subíndices.

Un procedimiento similar, si bien sin llegar a calcular un índice sintético, consiste en determinar un rango de indicadores según su importancia relativa, percibido por el investigador. Por ejemplo, GARCÍA (2004) establece un rango de ocho indicadores para la calidad del empleo, con la siguiente secuencia: ingresos (por encima de la línea de pobreza por perceptor), productividad, formalidad, modalidad contractual, acceso a capacitación, acceso a seguridad social, sindicalización, trabajo de más de 48 horas.

Finalmente, CHACÓN (1999) combina tres indicadores (contrato, seguridad social e ingreso) y establece, según el cumplimiento de las normas (en el caso del contrato y la seguridad social) o –en el caso del ingreso– el nivel, cuatro grupos de calidad de empleo (empleos de buena calidad, de mediana calidad, con ingresos bajos y de mala calidad).

Como se observa de estos pocos ejemplos, hay diferencias importantes respecto a las variables cubiertas, la manera de asignar un valor para cada una de las variables (o un subconjunto de ellas), y la manera de armar el índice general a partir de estos valores.

La ventaja de un índice consiste en la facilidad con la que se podrían observar cambios en la calidad de empleo, fijándose en un solo valor. En efecto, se ha resaltado la fortaleza de un solo dato que representa un conjunto de aspectos de la calidad de empleo por el aporte que puede hacer al debate

---

40 Lamentablemente, en el documento mencionado no se especifican los indicadores utilizados para este índice, y no se dispone de otro documento citado como referencia.

público, superando la noción de *problemas de empleo* basada exclusivamente en la tasa de desempleo abierto que suele ser aquella que se cita al respecto (SEHNBRUCH, 2004). Esta ganancia compensaría la pérdida en la diferenciación analítica.

Sin duda, se puede justificar la elaboración de un rango o cierta ponderación, por ejemplo argumentando que un buen ingreso justificaría la ausencia de algún otro aspecto de calidad, de manera que el primer indicador pesara más que el segundo. Sin embargo, aparte de su potencial impacto periodístico en el debate, es poco lo que un índice puede aportar. Específicamente, no genera conclusiones de políticas, ya que para ellas sería necesario desagregar el índice para ver en qué consisten los problemas de calidad de empleo en cada caso específico. Además, los requisitos mencionados conllevan el problema de que no existen criterios objetivos ni para la selección de los indicadores a considerar ni para su relevancia relativa que determina su rango o ponderación. La respuesta de darle una ponderación igual a todas las dimensiones no es la solución, pues también es una ponderación, y sin fundamento teórico o conceptual. Además, un índice también puede esconder un empeoramiento de algunos de sus componentes, si este se compensa con una mejora de otro, sin que esté claro que la calidad del empleo de los trabajadores realmente quede igual, o sea si realmente se ha dado una compensación plena de dicho empeoramiento.

También es cuestionable si tiene sentido combinar variables cualitativas y cuantitativas (OIT 2009, p. 14). Finalmente, en vista de la debilidad y la dispersión de los datos disponibles en los países, para armar un índice de calidad de empleo habría que limitar el análisis a muy pocos insumos o abarcar solo un número muy limitado de países<sup>41</sup>.

#### 1.3.4 LA MEDICIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO DE TRABAJADORES NO ASALARIADOS

Un problema en el análisis de la calidad del empleo en América Latina es el hecho de que varias de las variables que generalmente se analizan solo tienen vigencia para trabajadores asalariados. Esto es así en los casos de beneficios otorgados por el empleador y de sistemas contributivos de seguridad social

---

41 En OECD (2008) se discuten las ventajas y desventajas de índices compuestos.

en los cuales, los ocupados en otras categorías de ocupación tienen acceso voluntario (por ejemplo, en el caso de los trabajadores por cuenta propia, pero habitualmente con un bajo grado de cotización) o simplemente no lo tienen por vía del *empleo* (por ejemplo, en el caso de trabajadores familiares no remunerados que pueden estar cubiertos por este sistema como miembros de familia).

GARCÍA (2004) sugiere una lista de indicadores para medir la calidad del empleo de los trabajadores independientes. Algunos de ellos serían comparables con los indicadores que sugiere para el caso de los trabajadores dependientes (productividad, ingresos, seguridad social, horas trabajadas)<sup>42</sup>, mientras otras serían específicas para independientes: el acceso al crédito, a la capacitación<sup>43</sup> y a tecnologías adecuadas, la disponibilidad de activos, el acceso a información de mercado. Cabe señalar que varios de estos indicadores se refieren a las condiciones para desarrollar el emprendimiento, más que al trabajo. En efecto, son más bien indicadores que reflejan condiciones que inciden en la posibilidad de un trabajo de buena calidad –medido, por ejemplo, por medio de los ingresos– pero no la calidad del empleo mismo.

FARNÉ (2003) ajusta su índice de calidad de empleo mencionado previamente, para los trabajadores independientes, eliminando el componente de la modalidad de contratación y subiendo la ponderación de los otros componentes. PINEDA (2006) emplea un procedimiento similar, solo que al eliminar para el índice de los independientes el componente del tipo de contrato, mantiene constante la ponderación para el componente de la seguridad social, y aumenta solo la ponderación para los otros componentes. MARULL (2010) presenta en su estudio sobre la calidad de empleo en Bolivia y el Ecuador un índice compuesto para independientes, adicionalmente a un índice compuesto total y uno para asalariados. Para los independientes utiliza el lugar de trabajo (fijo, móvil, en su casa, en la calle) como indicador para la dimensión salud y seguridad en el trabajo.

En resumen, ciertos indicadores de la calidad de empleo no pueden aplicarse a todas las categorías de ocupación, dado que dependen de la existencia de una relación entre empleador y trabajador. Con ello no se cumple con el

---

42 Como se ha argumentado previamente, en este trabajo la productividad no se considera como indicador de calidad del empleo, sino como variable de contexto.

43 Este indicador también podría ser comparable con el indicador correspondiente de los trabajadores dependientes, aunque el contenido de la capacitación varíe.

planteamiento de los expertos internacionales según el cual la medición debe cubrir a todos los trabajadores (véase la sección 1.2.1). Cabría considerar la posibilidad de levantar información adicional sobre beneficios similares que no provendrían del vínculo laboral sino de esquemas no contributivos, por ejemplo en el caso de los sistemas de la protección social.

## 2. ALGUNOS ASPECTOS EMPÍRICOS SOBRE LA CALIDAD DE EMPLEO EN AMÉRICA LATINA

Reconociendo que empleos de calidad son un requerimiento para un desarrollo sostenible se han realizado varios estudios cuantitativos sobre este tema. Dichos estudios evalúan variables individuales de lo que constituye un buen trabajo y, como se explicó, algunos agregan los resultados de varias variables en un índice. No todos tienen el mismo enfoque y tampoco miden las mismas variables. Sin embargo, en general tienden a focalizarse en los ingresos (salario y beneficios no salariales), el tipo de contrato, la jornada laboral, el seguro social (pensión y salud) y la representación sindical. Ocasionalmente diferencian los hallazgos por género y por categoría de ocupación (asalariados e independientes). En esta sección se presentan los resultados de algunos estudios llevados a cabo en varios países en América Latina.

INFANTE, MARTÍNEZ y TOKMAN (1999) encuentran en su estudio sobre nueve países de la región que los empleos generados en el periodo 1990 a 1996 reflejaron procesos de terciarización, informalización y privatización de la estructura de empleo. Encuentran serios problemas de calidad de empleo en variables como ingresos, contratos, jornada laboral, protección social y negociación.

En este contexto llamó la atención el tema de la generación de empleos en el sector informal, específicamente en microempresas, y sus repercusiones para los trabajadores y la calidad del empleo. Así, los autores destacan las brechas entre empleos formales e informales, especialmente en microempresas. Por ejemplo, la gran mayoría de los trabajadores de microempresas no tiene una relación laboral formalizada, mientras entre 12% y 18% de los asalariados en las empresas grandes y medianas respectivamente carecían de contrato.

Según estimación de la OIT (1996) para ocho países de la región, los informales trabajan en promedio semanalmente 6% más de tiempo que los trabajadores de las grandes y medianas empresas, pero perciben un ingreso

horario que equivale, en promedio, solo a 52% del de los trabajadores del sector formal. Una investigación conjunta de OIT y PNUD (1997) muestra que los trabajadores en microempresas prácticamente carecen de protección tanto para la vejez como la salud. Además de que estos casi no tienen acceso a mecanismos institucionales tales como la sindicalización y negociación colectiva, que les darían voz, un porcentaje importante de los mismos recibió un salario inferior al salario mínimo legal.

El estudio citado concluye que al incluir varias dimensiones asociadas a la calidad, los empleos generados durante el periodo de análisis en las microempresas eran de baja calidad. La generación de empleos durante los años 2000 ha sido más formal pero el mercado laboral de América Latina sigue siendo caracterizado por altos niveles de informalidad (BANCO MUNDIAL, 2007; TOKMAN, 2007).

Otra evolución clave en el mercado laboral en los últimos veinte años es la mayor participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, en un proceso de su empoderamiento económico. VALENZUELA (2001) destaca la importancia de analizar la calidad del empleo desde una perspectiva de género. Argumenta que “un buen empleo para un hombre no es necesariamente igual a un buen empleo para una mujer” (2001, p. 26). Para los países del Cono Sur (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay) define y analiza siete dimensiones principales tomando en cuenta las especificidades de género.

Sus principales hallazgos son que las mujeres perciben ingresos inferiores a los hombres en prácticamente todas las ramas de actividad, grupos y categorías ocupacionales, así como en todas las categorías de edad y niveles de educación en los cinco países del Cono Sur. Las mayores brechas de ingreso por sexo se observan en Brasil, y las menores en Argentina y Chile; sin embargo, esta brecha se redujo moderadamente en la década de los noventa, excepto en Argentina. El fenómeno de la disminución de empleos estables con contrato indefinido y protegido por leyes del trabajo afectó tanto a hombres como mujeres, pero estas últimas tienen todavía un mayor peso entre los desprotegidos. Además, los hombres registran en promedio un mayor número de horas de trabajo semanal que las mujeres. Sin embargo, las mujeres desempeñan relativamente más tareas domésticas, en lo que resulta ser una doble jornada. La vivienda (propia o ajena) es un importante lugar de trabajo para las mujeres, por lo que tienden a desempeñarse en mayor proporción en espacios de trabajo aislados. En cuanto a la salud y seguridad en el trabajo, encontró que mientras que las legislaciones establecen una

serie de restricciones al trabajo de la mujer embarazada, en los cinco países del Cono Sur se han realizado intentos por elaborar políticas públicas y legislación sobre el tema del acoso sexual, pero los avances han sido lentos.

También con un enfoque de género y además de raza, un trabajo de CEPAL, PNUD y OIT (2008) analiza el déficit del trabajo decente en Brasil, siguiendo los cuatro ejes del marco conceptual de trabajo decente de la OIT. Analiza un conjunto de indicadores para el periodo 1992 a 2006. El informe concluye que ha aumentado el número de puestos y el nivel de ocupación, debido sobre todo a la inserción de la mujer en la fuerza laboral, pero que el déficit de trabajo decente es más alto al principio del periodo y presenta una disminución en los años 2000. Destaca que las desigualdades entre género y raza son pronunciadas; las mujeres y los negros ganan menos, tienen más probabilidad de quedarse sin empleo y se desempeñan más en el sector informal. Sin embargo, dichas desigualdades están disminuyendo.

Además, el salario mínimo real aumentó, y relativamente hay menos trabajadores que ganan un salario inferior a este piso, mientras se incrementó el porcentaje de aquellos que ganan exactamente este salario. Uno de tres hombres tiene una jornada laboral excesiva (en Brasil definida por más de 44 horas semanales), mientras para mujeres es una de cuatro. No obstante, hay que considerar que siguen siendo las mujeres quienes desempeñan una mayor parte del trabajo doméstico, por lo que la interpretación de este dato requiere precaución.

El informe destaca como muy preocupante la baja proporción de empleados (apenas la mitad de todos los empleados) que participan en la previsión social, aunque en los últimos años este porcentaje se ha incrementado levemente, fruto de la generación de más trabajos formales. La tasa de protección y previsión social baja es también preocupante; falta protección ante accidentes laborales, cuyo número aumentó. Además, solo poco más de un cuarto (27%) contribuye al seguro de desempleo FGTS.

El estudio de CEPAL, PNUD y OIT (2008) también abarca los ejes del trabajo infantil y el trabajo forzado y plantea que se han registrado tendencias positivas, ya que ambos disminuyeron en el periodo analizado. También aumentó la tasa de sindicalización y la efectividad de las negociaciones colectivas.

En su estudio sobre la evolución de la calidad de empleo en la agricultura brasileña BASALDI y GRAZIANO DA SILVA (2008) encuentran una polarización de la estructura ocupacional en las variables de formalidad, ingresos, nivel educativo y beneficios no salariales. Esta polarización estaría relacionada,

entre otros, con la inserción laboral en *commodities* (generalmente con mejores indicadores de calidad) versus cultivos tradicionales (generalmente con empleos de mala calidad). Los autores hacen énfasis en los espacios de políticas proactivas para fomentar empleos de buena calidad.

Utilizando los resultados de una encuesta especial en las zonas rurales del estado mexicano de Jalisco, BARBA Y POZOS (2003) muestran los niveles sumamente bajos de varios indicadores de calidad de empleo. Los autores concluyen que mejoras en los conocimientos y habilidades de los trabajadores rurales no son suficientes para la generación de empleo de calidad, sino que se requieren mejoras significativas en la infraestructura productiva.

En su estudio sobre Brasil y Chile, RODGERS Y REINECKE (1998) analizan la calidad de empleo para diferentes tipos de trabajadores. Para ello, primero establecen una tipología de trabajadores según los criterios de estabilidad, protección y autonomía. Los grupos de trabajadores resultantes<sup>44</sup> se diferencian, además, según sean profesionales o no. Después comparan las diferentes categorías según las variables cubiertas en las encuestas de los dos países. Los autores encuentran para Brasil y Chile grandes déficit de calidad para los asalariados sin contrato, mientras que para los trabajadores por cuenta propia constatan un perfil más ambiguo pues tienen ingresos más elevados en el promedio, pero con un alto grado de dispersión.

SEHNBRUCH (2004) concluye en su estudio sobre la calidad de empleo en Chile que los principales problemas del mercado laboral chileno son ingresos demasiado bajos, demasiada informalidad dentro del sector formal, demasiados contratos atípicos y demasiado empleo por cuenta propia, poca capacitación profesional, baja cobertura de seguros de salud y pensiones y una baja estabilidad en el empleo. Según esta autora, poco menos de la mitad de la fuerza de trabajo chilena tiene empleos de baja o muy baja calidad.

El estudio de FARNÉ (2003) sobre las trece principales ciudades colombianas muestra que los asalariados están en mejores condiciones que los trabajadores independientes. Mientras que hombres y mujeres reportan puntajes similares, la distribución del puntaje de las cuatro variables anali-

---

44 Para Chile se establecen las siguientes categorías: asalariados permanentes con contrato; asalariados no permanentes (o en servicio doméstico) con contrato; asalariados sin contrato; temporeros; trabajadores por cuenta propia; empleadores; trabajadores familiares no remunerados. Para Brasil, la tipología es ligeramente diferente: militares y funcionarios públicos; asalariados con contrato, asalariados sin contrato; trabajadores por cuenta propia; empleadores; trabajadores familiares no remunerados; trabajadores de servicio doméstico.

zadas es distinta. Mientras para las mujeres se registran menores niveles de ingreso y una precaria situación contractual, éstas tienen mejores indicadores en términos de horas trabajadas y una mayor afiliación al servicio de salud.

La calidad del empleo según rama de actividad muestra que las actividades buenas son pocas: la administración pública, los sectores energético, financiero, de seguros y los servicios sociales. Al otro extremo están los empleos en los servicios personales, en restaurantes y hoteles, en la construcción y en la industria maderera. El autor concluye que apenas 13% de los puestos de trabajo pueden considerarse como definitivamente buenos, mientras que un 43% son definitivamente malos. Entre los trabajadores independientes la mayoría de los empleos son malos (54%); esta proporción es de 36% en los asalariados.

POSSO (2010) utiliza el índice de FARNÉ (2003) y analiza para el período 2001-2006 los factores relacionados con una elevada calidad del empleo. Encuentra que un alto nivel educativo y un gran tamaño de la firma son variables claves al respecto. También encuentra grandes diferencias entre ciudades, de las cuales destacan Medellín, Bogotá y Cali positivamente frente a las ciudades de menor tamaño. Analizando con profundidad la variable ingreso, encuentra indicios de una segmentación del mercado laboral colombiano.

El estudio de PINEDA (2006) sobre las ciudades colombianas de Pereira, Cartagena y Pasto sugiere que más de la mitad de los trabajadores no alcanza el ingreso esperado según sus inversiones en educación y su experiencia. En cuanto a la estabilidad laboral, el estudio concluye que “la inestabilidad en el trabajo es una situación que ha venido creciendo y que asume diversas formas”. En general, la cobertura en salud y pensiones sigue siendo muy baja. Las disparidades entre profesionales y no calificados, es semejante a aquella entre asalariados e independientes. Los cambios en el subempleo durante el período se concentran en los trabajadores no profesionales. Discriminado por sexo, se observan mejores niveles de calidad del empleo en las mujeres debido, especialmente, a sus jornadas de trabajo remunerado más breves y a su mayor cobertura en servicios de salud<sup>45</sup>.

---

45 Este resultado indica lo cuestionable de una ponderación igualitaria para los diferentes indicadores, donde indicadores como un menor grado de sobreocupación (si bien posiblemente más que compensado por la jornada de trabajo doméstico) puede compensar otros indicadores como el ingreso laboral.

En su estudio sobre la ciudad colombiana de Tunja, LÓPEZ (2006) encuentra marcadas diferencias de calidad de empleo respecto a las condiciones laborales más favorables en el sector público, en comparación con el privado, en términos de ingresos, relación de remuneración con el nivel educativo, seguridad social, horario de trabajo, estabilidad laboral y mecanismos de capacitación.

FARNÉ y VERGARA (2007) analizan para el caso de Colombia la relevancia de una serie de variables para la satisfacción en el trabajo, reflejada, como ya se mencionó, por la intención o no de cambiar el empleo. Específicamente, factores como el ingreso y las horas de trabajo influyen en esta satisfacción, de manera positiva los primeros, de manera negativa los segundos. Un contrato de trabajo escrito, un empleo permanente y la contratación directa de parte de la empresa son atributos del puesto de trabajo apreciados por los asalariados. Al contrario, un trabajo involuntario de tiempo parcial y desarrollar una actividad en un lugar diferente a un lugar de trabajo estándar suele generar insatisfacción. Entre las diferentes categorías, los trabajadores por cuenta propia informales son los más insatisfechos. Por otra parte, variables como un segundo empleo no son significativas. Los autores concluyen que los cambios recientes en las relaciones contractuales (aumento de relaciones laborales temporales, etc.) han afectado negativamente la satisfacción en el trabajo y, con ello, han elevado la rotación y han reducido la productividad.

MESSIER y FLORO (2008) investigan el tema de la calidad del empleo de trabajadores en comunidades pobres y urbanas de Ecuador, que frecuentemente se desempeñan en el sector informal. El estudio muestra que en estas comunidades los trabajadores que cuentan con un empleo regular en el sector formal reportan índice de calidad relativamente alto, mientras que los trabajadores del sector informal tienen un índice bajo; el servicio doméstico registra el peor valor. Sin embargo, el indicador del ingreso muestra que no necesariamente los empleos de mayor calidad son mejor remunerados. Son las horas de trabajo adecuadas, las condiciones de trabajo más seguras y el acceso a los beneficios no asalariados tales como el seguro de salud, las condiciones que vuelven los empleos del sector formal más deseados. Similar a los resultados de VALENZUELA (2001), MESSIER y FLORO (2008) encuentran que el índice de los hombres de hogares urbanos pobres es superior al de las mujeres. Así mismo, hay una tendencia de mayor porcentaje de mujeres en empleos de baja calidad.

El índice compuesto de calidad de empleo calculado por MARULL (2010) para Ecuador y Bolivia, es superior para hombres que para mujeres y también para trabajadores dependientes que para independientes. Para Ecuador encuentra una mejora continua entre 2001 y 2007, mientras para Bolivia observa un empeoramiento entre 2001 y 2004 y una mejora posterior. Ambos países registran grandes déficit en los indicadores de calidad, pero éstos son algo más positivos en Ecuador, sobre todo entre los trabajadores dependientes, mientras la brecha entre los países es pequeña en el caso de los independientes.

En resumen, los estudios empíricos muestran graves problemas de calidad del empleo, con importantes desigualdades entre diferentes grupos de la fuerza laboral en América Latina. Sin embargo, en general tienen solo cobertura nacional o sub-nacional o solo abarcan un momento en el tiempo, lo que limita el análisis de las mejoras o empeoramiento de la calidad del empleo. Además, nuevamente con algunas excepciones, se limitan a la descripción de los resultados de medición, sin una mayor discusión de los factores determinantes.

### 3. TENDENCIAS EN LA CALIDAD DEL EMPLEO EN AMÉRICA LATINA

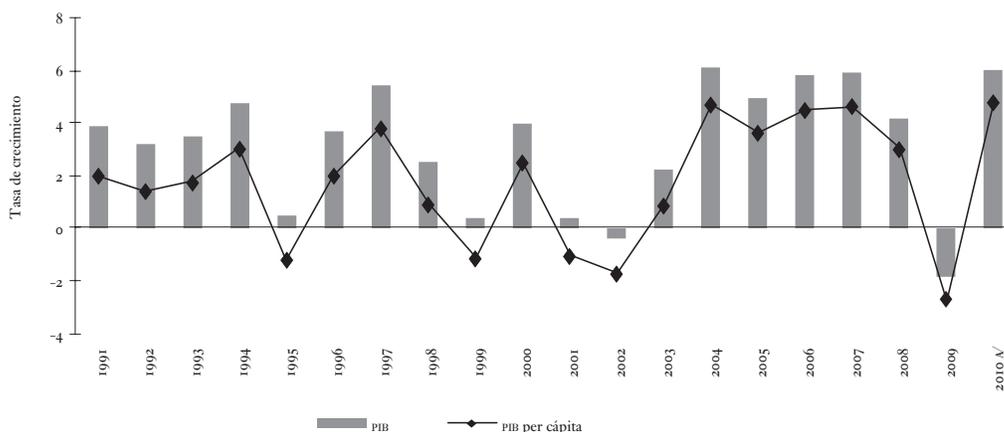
En esta sección se presentan algunos indicadores de la calidad del empleo, a nivel regional, para tres momentos de la historia económica reciente de América Latina: a mediados de los años noventa, inicios de la década de 2000 y el segundo lustro de esa década. Como se muestra en la primera parte de esta sección, de esta manera se puede observar la evolución de la calidad del empleo en dos períodos muy diferentes en términos de su evolución macroeconómica y laboral. Al mismo tiempo, durante este período varios países dieron una reorientación a la institucionalidad laboral. En la segunda parte se presentan los datos disponibles para los indicadores de calidad de empleo a partir de las encuestas de hogares de los países de la región. Como se verá, al respecto existen grandes vacíos en la información proporcionada por estas encuestas, si bien hay una tendencia a mejorar la generación de la información correspondiente. En la tercera parte de esta sección se analizan los vínculos entre los indicadores y se examina el papel que puede adscribirse al producto per cápita y al crecimiento económico en la explicación de las diferencias entre los países respecto al nivel y las variaciones de los indica-

dores de calidad de empleo. En la cuarta parte se destacan y comentan los resultados principales de esta sección.

### 3.1 EL CONTEXTO GENERAL DE EVOLUCIÓN DE LOS MERCADOS LABORALES DE AMÉRICA LATINA

Entre mediados de los noventa y fines del segundo milenio, los mercados de trabajo de la región registraron marcados cambios. Primero se puede constatar una elevada volatilidad del crecimiento económico, sobre todo entre 1995 y 2003, seguida por un período de expansión económica relativamente fuerte, que fue interrumpida por la crisis económica financiera global en 2009, a la cual siguió una pronunciada recuperación en 2010 (gráfico 2).

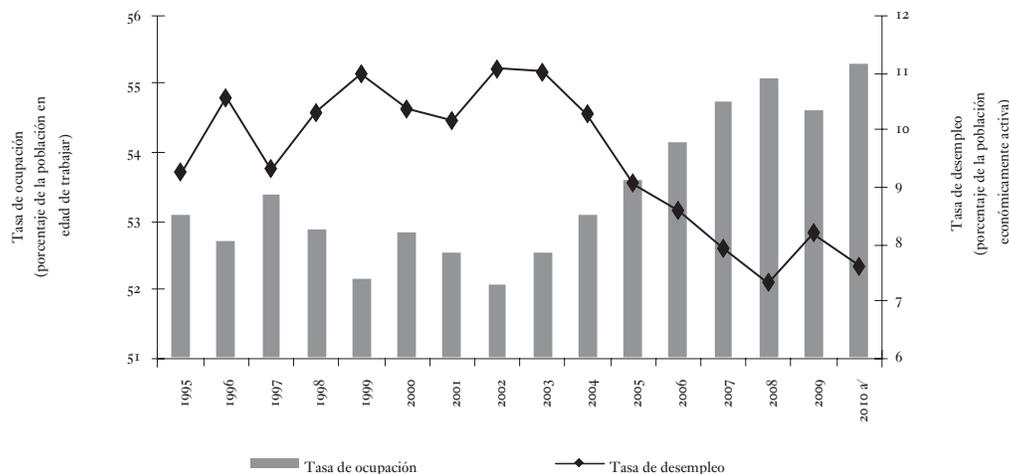
GRÁFICO 2  
CRECIMIENTO DEL PIB Y DEL PIB PER CÁPITA,  
AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, 1991-2010



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la CEPAL.

Obviamente, esta evolución macroeconómica afectó los mercados laborales de la región. Específicamente, la tasa de ocupación cayó como consecuencia de las crisis que golpearon a diferentes grupos de países a partir de 1998. Como lo indica el gráfico 3, esta evolución de la tasa de ocupación estuvo estrechamente relacionada con el comportamiento de la tasa de desempleo —si bien frecuentemente algo mitigada por la evolución de la tasa de participación. A inicios del segundo milenio, la tasa regional de desempleo abierto urbano subió a niveles históricos. Con ello, el número de personas que fueron excluidas del acceso a un empleo de cualquier nivel de calidad subió a niveles récord.

GRÁFICO 3  
TASAS DE OCUPACIÓN Y DESEMPLEO, AMÉRICA LATINA  
Y EL CARIBE, 1995-2010



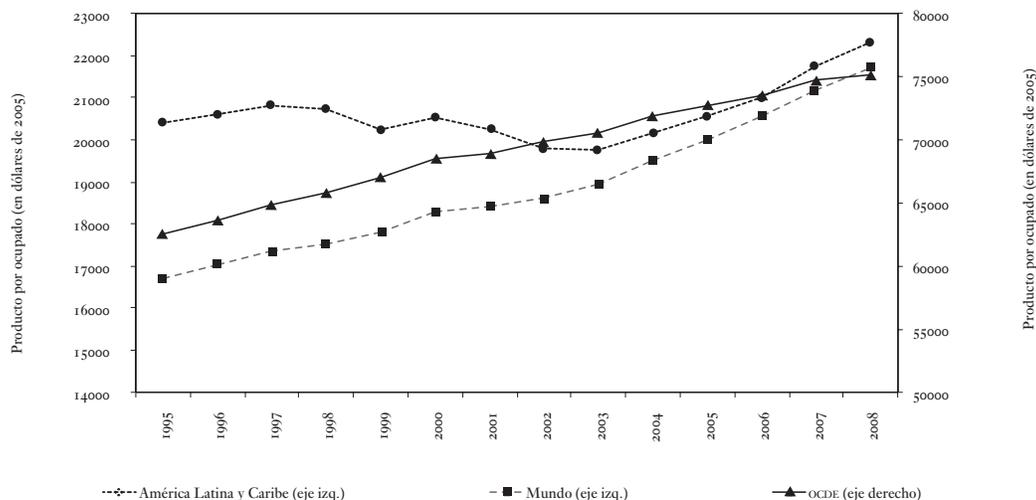
Fuente: Elaboración propia con base en datos oficiales de los países.

Posteriormente, un período de tasas de crecimiento relativamente elevadas facilitó un dinámico aumento de la tasa de ocupación y un descenso continuo de la tasa de desempleo. La crisis que golpeó la región a partir de fines de 2008 incidió en un marcado aumento de la tasa de desempleo, que fue, en gran parte, revertido en la recuperación económica de 2010.

Como se ha discutido previamente, la productividad laboral es una variable de contexto de suma importancia para la evolución de la calidad de empleo, debido al círculo virtuoso o vicioso que puede existir entre ambas.

El gráfico 4 indica que a partir de 1995 el producto por trabajador de América Latina y el Caribe creció solo moderadamente, incluso tuvo retrocesos en algunos años. De esta manera, mientras en 1995 la región superó el producto por trabajador ocupado mundial en 22%, a inicios de la década de 2000 esta brecha casi se había cerrado, y a pesar de la aceleración de la productividad de la región durante gran parte de la década de 2000, en 2008 la región estuvo solo un 3% por encima del promedio mundial. Los años de auge entre 2003 y 2008 incidieron positivamente también en este indicador, con un incremento anual de 2,5% en este quinquenio, mientras en los países de la OECD el producto por ocupado creció anualmente en 1,3%. Por lo tanto, en este período se cerró la brecha relativa entre la región y los países de la OECD. Aún así, en la comparación entre 1995 y 2008 la brecha respecto al grupo de los países más desarrollados se ensanchó.

**GRÁFICO 4**  
**PRODUCTO POR OCUPADO, AMÉRICA LATINA**  
**Y EL CARIBE, LA OCDE Y EL MUNDO, 1995 A 2008**



Fuente: Elaboración propia con datos del gráfico III.2, de Naciones Unidas 2010, *El progreso de América Latina y el Caribe hacia los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Desafíos para lograrlos con igualdad*, LC/G.2460, Santiago de Chile, p. 79.

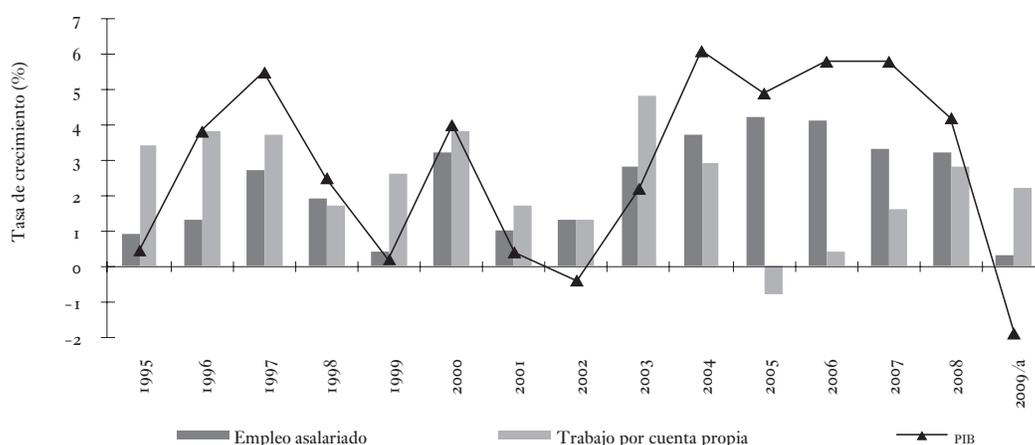
Otro aspecto mencionado previamente es la necesidad de la generación de empleo asalariado, la cual –dentro de una institucionalidad sociolaboral dada– facilita mejoras de la calidad del empleo. Como lo indica el gráfico 5, el crecimiento económico ha sido determinante para la generación de empleo asalariado, ya que se observa una alta correlación positiva entre ambas variables. Esto no ha sido así para el trabajo por cuenta propia, que ha mostrado un comportamiento diverso, a veces reflejando una correlación negativa respecto al crecimiento económico (por ejemplo, ofreciendo alternativas laborales en fases de bajo crecimiento), a veces expandiéndose conjuntamente con el crecimiento, como reflejo de oportunidades de ingreso que surgen en un contexto expansivo.

Esta evolución también se refleja en la composición del empleo por sectores de diferentes niveles de productividad<sup>46</sup>. En efecto, el porcentaje de la población ocupada urbana que se desempeña en sectores de baja productividad subió de 47,0% a inicios de los años noventa a 48,4% a media-

46 Véase al respecto la sección 1.2.3. Como *proxy* para la ocupación en sectores de baja productividad se suele utilizar el conjunto de los siguientes empleos: asalariados en microempresas, trabajadores por cuenta propia (no profesionales ni técnicos), empleados domésticos, trabajadores no remunerados.

dos de la década y a 50,2% a inicios de la década siguiente. Posteriormente bajó hasta alcanzar 46,8% alrededor de 2008 y 2009<sup>47</sup>. Cabe señalar que un elemento relevante al respecto fue el cambio en la tendencia de la evolución del empleo público. Mientras en los años noventa la proporción del sector público en el empleo se contrajo, entre inicios y fines de la década de 2000, esta proporción aumentó levemente<sup>48</sup>.

GRÁFICO 5  
CRECIMIENTO ECONÓMICO Y DINÁMICA EN LA  
GENERACIÓN DEL EMPLEO, AMÉRICA LATINA, 1995-2009



Fuente: Elaboración propia con base en datos oficiales de los países.

En el promedio, los ingresos de los ocupados urbanos subieron –en el promedio simple de 16 países– de 4,3 veces la línea de la pobreza a inicios de los años noventa, a 4,6 veces a mediados de la década (cuadro 2). En el contexto posterior cayeron a 4,4 veces a inicios de los años 2000, nivel que se mantuvo en 2007 y 2008.

Los ingresos medios de los asalariados eran más estables y no cayeron a fines de los años noventa (salvo los asalariados de microempresas)<sup>49</sup>. Hacia

47 Se trata de los promedios simples de 13 países (cálculo propio con datos de CEPAL 2010c, cuadro 18).  
 48 Entre 2002 y 2009, la proporción del empleo público en el empleo total aumentó de 10,1% a 10,4% (promedio simple de 17 países, cálculo propio con base en datos de CEPAL 2010c; véase también OIT, 2010).  
 49 Durante el primer lustro de los años noventa, el ingreso de los asalariados no profesionales ni técnicos se mantuvo estable tanto en microempresas como en empresas más grandes, pero el promedio de los salarios se incrementó debido a los marcados aumentos de los salarios de los profesionales y técnicos.

finis de la década de los años 2000 se ubicaron 0,3 líneas de pobreza por encima del nivel de inicios de los años noventa. En contraste, los trabajadores por cuenta propia no profesionales ni técnicos sufrieron una marcada caída de sus ingresos entre mediados de los noventa e inicios de la primera década del tercer milenio. Si bien también se beneficiaron del repunte económico a partir de 2003, en 2007 y 2008 su ingreso medio todavía estaba significativamente por debajo del nivel de inicios de los años noventa<sup>50</sup>.

CUADRO 2  
INGRESO MEDIO DE LOS OCUPADOS URBANOS POR  
CATEGORÍA DE OCUPACIÓN, AMÉRICA LATINA

	Ocupados	Asalariados	Asalariado privado	Asal priv no PyT, más de 5 <sup>a</sup>	Asal priv no PyT, hasta 5 <sup>b</sup>	TCP no PyT <sup>c</sup>
Inicios de noventas	4.3	3.8	3.4	3.4	2.5	3.8
Mediados de noventas	4.6	4.0	3.7	3.4	2.5	3.9
Inicios de años 2000	4.4	4.1	3.7	3.6	2.3	3.1
2006/2008	4.4	4.1	3.6	3.7	2.4	3.3

En múltiplos de la línea de pobreza.

Fuente: Elaboración propia con base en cepal, Panorama Social de América Latina 2010, documento informativo, Santiago.

<sup>a</sup>Asalariado privado no profesional ni técnico, empresas con más de 5 trabajadores.

<sup>b</sup>Asalariado privado no profesional ni técnico, empresas con hasta 5 trabajadores.

<sup>c</sup>Trabajadores por cuenta propia no profesional ni técnico, empresas con hasta 5 trabajadores.

A nivel regional, el porcentaje de los ocupados urbanos que pertenecen a hogares con un ingreso per cápita inferior a la línea de pobreza (*working poor*) bajó levemente, de 33% a 31% entre inicios y mediados de los años noventa, se mantuvo estable hasta inicios de los años 2000, y bajó de manera más marcada, a 24%, hasta 2007 y 2008 (promedio simple de 16 países). En

50 En 2009, debido a la marcada reducción de la inflación, en muchos países los ingresos laborales medios registraron un significativo aumento real, y en 2010, nuevamente se registraron mejoras –si bien más moderadas– al respecto.

el caso de los ocupados rurales (promedio simple de 11 países), esta proporción alcanzó un 53% a mediados de los años noventa, bajó levemente a 51% hasta inicios de los años 2000 y a 44% a 2007 - 2009 (CEPAL, 2010c).

¿Cómo evolucionó en este período la institucionalidad laboral como otra gran determinante de la calidad del empleo?<sup>51</sup> En la década de 1990, en muchos países se aplicaron reformas de las legislaciones laborales, la mayoría de las cuales tenían por finalidad hacer flexibles determinados aspectos del funcionamiento del mercado laboral y ponían énfasis en ampliar la gama de contratos disponibles. Se trataba de sumar al contrato de duración indeterminada una serie de contratos de duración determinada, de ampliar el uso del período de prueba y facilitar modalidades de subcontratación. La segunda tendencia consistió en abaratar el despido, con medidas como la ampliación de la definición del despido por justa causa y la introducción de sistemas de protección contra el desempleo por medio de cuentas individuales. Otras reformas con orientación flexibilizadora incluyeron la desindización de los salarios, el manejo más flexible de los horarios de trabajo y la reducción de los costos laborales no salariales.

Las modificaciones legales no implicaron una flexibilización general, ni a nivel regional ni como modelo único dentro de los diferentes países. Por ejemplo, en Chile se revirtieron algunas de las medidas desreguladoras de los años ochenta. En varios países se amplió el período de vacaciones y se adoptaron resoluciones para mejorar la protección de determinados grupos; por ejemplo, se tomaron medidas para proteger la maternidad y erradicar las peores formas de trabajo infantil. Además, durante la primera mitad de los años noventa, en algunos países los cambios legales estimularon un reforzamiento de la organización sindical, si bien esto no fue suficiente para revertir la tendencia general de una caída de la sindicalización (DUSSAILLANT, 2008).

En la década de 2000, en general, no hubo reformas flexibilizadoras profundas y las medidas en esta dirección se centraron en la pequeña y microempresa, o en sectores específicos como la agroexportación, en el Perú. Sin embargo, en varios países se introdujeron nuevos contratos atípicos, en algunos casos relacionados con el trabajo a tiempo parcial, la promoción del empleo juvenil (programa de primer empleo) y el teletrabajo, mientras que

---

51 Los párrafos siguientes se basan principalmente en WELLER (2009a); véanse allí las referencias bibliográficas correspondientes.

en otros, como Argentina, se dejaron sin efecto algunas de las medidas para el fomento de contratos atípicos.

Por otra parte, algunas reformas más recientes pusieron mayor énfasis en la revisión de las relaciones laborales colectivas con los objetivos de ajustarlas a la normativa de la OIT y reforzar la negociación colectiva (VEGA RUIZ, 2005). En algunos países se registró también una ligera ampliación del espectro temático de la negociación colectiva, al extenderse a nuevos grupos de trabajadores, como los temporeros y las empleadas domésticas. En general, estas reformas mejoraron las condiciones de la organización sindical y en algunos casos se logró frenar o invertir la tendencia descendente de la sindicalización<sup>52</sup>.

Además, en varios países las reformas de las relaciones laborales individuales tuvieron un sello protector. Por ejemplo, en Chile se redujo el número de horas semanales de trabajo y se aumentó el pago de las indemnizaciones en caso de despido injustificado. También en Argentina se aumentó el monto de las indemnizaciones, especialmente en el caso de trabajadores de poca antigüedad. En varios países se restringió el uso de horas extras o se aumentó el pago correspondiente. En algunos casos, como Chile, Colombia, Ecuador y Perú, se limitó la subcontratación de personal ante los abusos detectados en la aplicación de este instrumento contractual. Ante la disparidad entre la legislación vigente y los grados de cumplimiento, diversos países aumentaron notoriamente los recursos disponibles para las inspecciones de trabajo, con tal de fomentar la formalización de empleos existentes. Adicionalmente, varios países desarrollaron esquemas para incentivar la formalización laboral, específicamente en la pequeña y microempresa (CHACALTANA, 2009).

La capacitación es una de las políticas del mercado de trabajo que más cambios ha sufrido en los últimos años. En efecto, hubo intentos de mejorar la calidad y cobertura de la capacitación por medio de una mayor orientación hacia la demanda, la diversificación de los grupos beneficiarios y el ajuste de la oferta de capacitación a sus necesidades diferenciadas, relacionado con mayor descentralización para llegar a grupos previamente no cubiertos, la diversificación de los oferentes de capacitación, nuevos modelos de financiamiento y la introducción de la certificación de competencias provocada por una mayor variedad en la oferta de capacitación y el reconocimiento del

---

52 Véase ILO (2008, p. 82) para una ilustración de la tendencia predominante de una decreciente sindicalización entre 1989 y 2005.

aprendizaje informal. Sin embargo, aun así, en muchos países los sistemas de capacitación no funcionan con la eficacia, eficiencia y equidad necesarias.

Desde los años ochenta varios países de la región implementaron reformas estructurales o paramétricas de sus sistemas de protección social. Específicamente en el caso de los sistemas de pensiones, las reformas estructurales (sustitutivas de capitalización individual) no llevaron a aumentar su cobertura (CEPAL, 2006). En la década de 2000 prevalecieron reformas paramétricas y en el caso de Argentina se volvió a un sistema público de reparto. En el área de la salud, varios países han desarrollado programas adicionales para reforzar el acceso a los servicios para personas no cubiertas por los sistemas contributivos (CEPAL, 2006). Finalmente, cabe destacar que pocos países de la región cuentan con un seguro de desempleo. En estos casos, últimamente hubo esfuerzos para ampliar la cobertura de estos sistemas y ajustarlos a las necesidades que surgieron durante la crisis de 2008–2009 (VELÁSQUEZ PINTO, 2010).

### 3.2 SITUACIÓN Y CAMBIOS RECIENTES EN LA CALIDAD DE EMPLEO EN AMÉRICA LATINA

En esta sección se evalúa la evolución reciente de algunos indicadores de calidad de empleo en América Latina, generados por las encuestas de hogares de 18 países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Bolivia, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Venezuela, República Dominicana y Uruguay. Para evaluar la evolución de la calidad de empleo en tres momentos de la historia económica reciente de la región, se generó la información para los años 1996, 2002 y 2007 o –si no se cuenta con información sobre estos años– para fechas cercanas, según la disponibilidad de datos<sup>53</sup>. Con ello se abarcan dos períodos muy distintos en términos de contexto macroeconómico, ya que la economía de América Latina creció 2,0% anual entre 1996 y 2002 y 5,0% anual entre 2002 y 2007.

Basado en el marco conceptual de la calidad de empleo y la disponibilidad de información en las diferentes encuestas, se generaron indicadores en las siguientes áreas: el ingreso laboral, los beneficios no salariales, la situación

---

53 Para los cálculos se trabajó con el BADEHOG de la CEPAL.

contractual, la estabilidad laboral, la protección social, la jornada laboral, la organización de intereses colectivos y la capacitación. Todos los datos fueron desagregados por sexo y por tipo de ocupación (asalariado y otros) y, en el caso de las encuestas con cobertura nacional, por zona geográfica (urbana y rural). El conjunto *otros* incluye principalmente patronos, trabajadores por cuenta propia, empleados domésticos, cooperativistas y trabajadores familiares sin remuneración. Los ingresos laborales se comparan solamente entre los asalariados y los independientes.

La disponibilidad de datos varía considerablemente entre los países y para algunas variables existe un número muy limitado de observaciones. En el transcurso de los últimos años, muchos países han introducido un mayor número de indicadores de calidad en sus encuestas de hogares, que sirven como principal fuente de información sobre el mercado laboral. Esto facilita el análisis de la situación reciente, pero solo para un número limitado de países y variables se puede hacer una comparación de la evolución durante el período completo 1996-2007.

Se presentan los indicadores como promedio simple de los datos disponibles como reflejo de las tendencias prevaletentes en la región.

#### INGRESOS LABORALES

Una variable clave de la calidad de empleo es el ingreso que genera. En este ejercicio se utiliza como variable de referencia la línea de pobreza de cada país, para facilitar la comparación de la información de los diferentes países. También se limita la arbitrariedad que implicaría, por ejemplo, utilizar el salario mínimo de cada país como ingreso de referencia. Cabe señalar que se trata de un nivel de ingreso muy modesto. Por ejemplo, en general no alcanza a que el receptor de este ingreso no esté pobre dado que tiene frecuentemente familiares dependientes a su cargo. Sin embargo, en vista de que aquí –como se argumentó en la sección 1.2.1– no se trata de un análisis de los trabajadores pobres, lo que interesa es tener a mano un valor de referencia comparable y disponible.

Los datos de 16 países de la región muestran que en el periodo entre 1996 y 2007 el porcentaje de trabajadores con ingresos inferiores a la línea de pobreza primero subió y luego bajó. En efecto, se nota un empeoramiento de algo más de un punto porcentual (de 20,8% a 22,0%) entre 1996 y 2002, seguido por una mejora de casi tres puntos porcentuales (de 22,0% a 19,1%)

entre 2002 y 2007, reflejando los impactos negativos de las crisis de finales de los años noventa e inicios del 2000 primero, así como después el periodo de crecimiento relativamente elevado que empezó en el 2003.

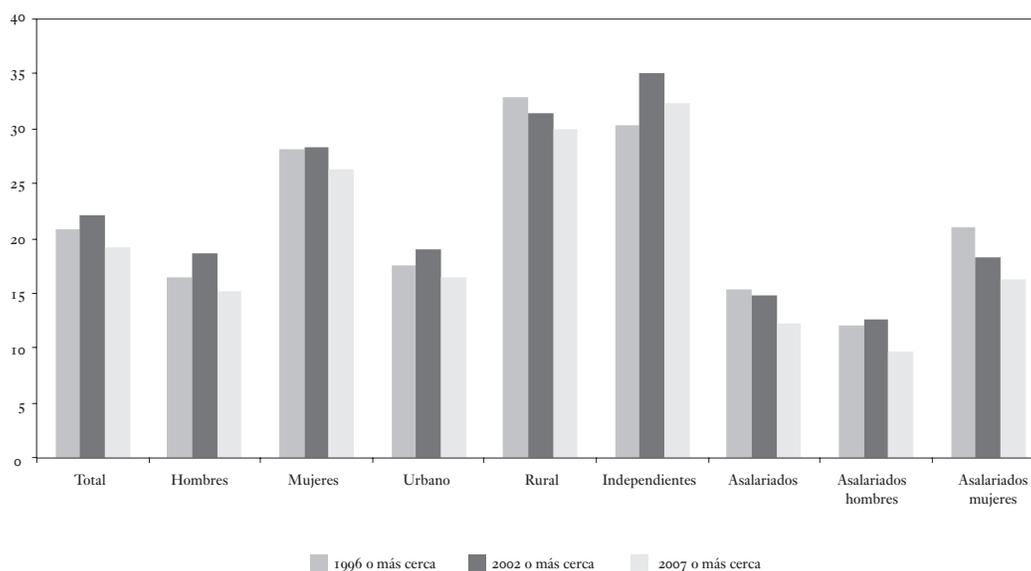
Analizando los resultados por sexo, se nota que la evolución entre los ingresos de hombres y mujeres es similar mientras que los niveles son muy distintos. En 1996 el porcentaje de mujeres con ingresos inferiores a la línea de pobreza era más de 10 puntos porcentuales más alto que el de los hombres, y esta brecha se cerró solo muy levemente durante el periodo de observación.

Por zona geográfica, se notan dos características: primero, que los ingresos en zonas rurales son más probables de no superar la línea de pobreza, y segundo, que los ocupados en las ciudades experimentaron entre el 1996 y el 2002 un empeoramiento de sus ingresos con respecto a la línea de pobreza y una mejora posterior, mientras que los ocupados rurales se beneficiaron de una gradual mejora durante ambos periodos. En 2007, un 16,5% de los ocupados en las ciudades y un 30,0% de los trabajadores en zonas rurales siguieron recibiendo ingresos inferiores a la línea de pobreza.

Los niveles y variaciones de la proporción de trabajadores de bajos ingresos han sido muy distintos entre asalariados e independientes. Mientras para los asalariados el porcentaje de ingresos laborales inferiores a la línea de pobreza bajó en ambos periodos (en total en aproximadamente tres puntos porcentuales), llegando en el 2007 a 12,4%, la evolución de los ingresos inferiores a la línea de pobreza de los independientes se caracteriza por una subida marcada en el primer período, seguida por una reducción menos marcada en el segundo. La proporción de independientes con bajos ingresos se encuentra a un nivel mucho más alto que la de los asalariados, ya que en el 2007 todavía más de 32% de los independientes tuvieron ingresos inferiores a la línea de pobreza.

En 2007, entre los países con los porcentajes más altos (superiores al 20%) de ocupados con ingresos muy bajos se encontraron Bolivia, Colombia, Honduras, México y Paraguay, mientras entre los países con tasas más bajas (menos de un 10%) destacan Chile y Costa Rica. Entre los extremos (1996 y 2007), se puede constatar que Argentina, Colombia, Panamá, Paraguay y Uruguay sufrieron un empeoramiento de este indicador, mientras El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua y Venezuela registraron las mayores mejoras.

**GRÁFICO 6**  
**TRABAJADORES CON INGRESOS INFERIORES**  
**A LA LÍNEA DE POBREZA**  
**1996, 2002 Y 2007**



Por sexo, zona y categoría de ocupación, América Latina (16 países), porcentaje del total de ocupados, promedio simple.

Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG.

Con el motivo de analizar más en detalle los puestos en general más formales, se desagregan los datos de los asalariados por sexo y por zona geográfica. También entre los asalariados, más mujeres que hombres tienen ingresos inferiores a la línea de pobreza, sin embargo la brecha es menor que la del análisis con todos los ocupados y se cierra levemente entre 1996 y el 2007. Esta reducción se concentra durante el período 1996 y 2002. El porcentaje de ocupados con ingresos inferiores a la línea de pobreza llega a 9,8% para los hombres y 16,3% para las mujeres al final del periodo de investigación. Igual que para los asalariados en su conjunto, la evolución de los ingresos generados en zonas urbanas y rurales muestra una tendencia favorable en ambos períodos. Los asalariados en las ciudades corren un riesgo menor de obtener un ingreso inferior a la línea de pobreza (en 2007, 11,3% de los asalariados urbanos, y 16,0% de los rurales percibieron salarios tan bajos), pero la brecha se redujo en el período de observación. De todas maneras, en algunos países (Colombia, Guatemala, Honduras, México) en las zonas rurales un empleo

asalariado está lejos de garantizar un ingreso decente, ya que en estos países más de 20% de los asalariados rurales perciben un ingreso menor a la línea de la pobreza.

#### BENEFICIOS NO SALARIALES

Los beneficios no salariales complementan los ingresos laborales de los trabajadores asalariados. En América Latina el pago de un aguinaldo es relativamente común entre los trabajadores formales<sup>54</sup>, así que muchos de ellos cuentan con este beneficio en su planificación de gastos y ahorros. Si se comparan los resultados de los países que disponen de datos en 2002 y 2007 (ocho países), se observa un aumento del porcentaje de los asalariados que gozan de un aguinaldo, de 52,2% a 55,7% (gráfico 7). La tasa es similar (55,9%) si se utilizan todos los datos disponibles en el 2007 (diez países).

Las mujeres asalariadas perciben un aguinaldo en porcentaje levemente mayor que los hombres, posiblemente debido a su presencia relativamente fuerte en el sector público y la preponderante presencia de los hombres en el sector agropecuario, que suele ser la rama de actividad con los peores indicadores de calidad<sup>55</sup>. Tanto entre las mujeres como entre los hombres la proporción de asalariados que perciben un aguinaldo subió entre 2002 y 2007.

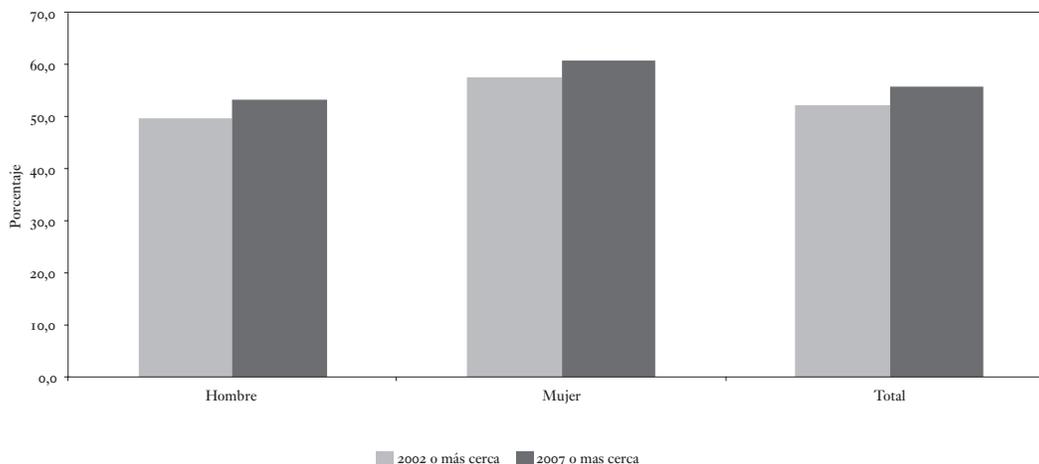
A nivel de datos disponibles para cada año de observación y país se notan diferencias muy grandes. Mientras en 2007 más de 80% de los asalariados perciben este beneficio en Uruguay y más de 60% en Colombia y Nicaragua, en El Salvador y Perú son menos de 40% de los asalariados con acceso a un aguinaldo. Entre los países con las mejoras más marcadas entre 2002 y 2007 destacan Bolivia (un aumento de casi 16 puntos porcentuales), Guatemala y Nicaragua (seis y cuatro puntos porcentuales, respectivamente), mientras en El Salvador y Perú se registra un deterioro en este período.

---

54 El aguinaldo no tiene relevancia para categorías como trabajador por cuenta propia y trabajador familiar no remunerado dado que no perciben este beneficio.

55 Argentina es el único país con información donde hay un mayor porcentaje de hombres que de mujeres con aguinaldo; en este caso se trata de una encuesta urbana.

**GRÁFICO 7**  
**ASALARIADOS QUE RECIBEN AGUINALDO**  
**2002 Y 2007**



Por sexo, América Latina (8 países), porcentaje del total de asalariados, promedio simple.

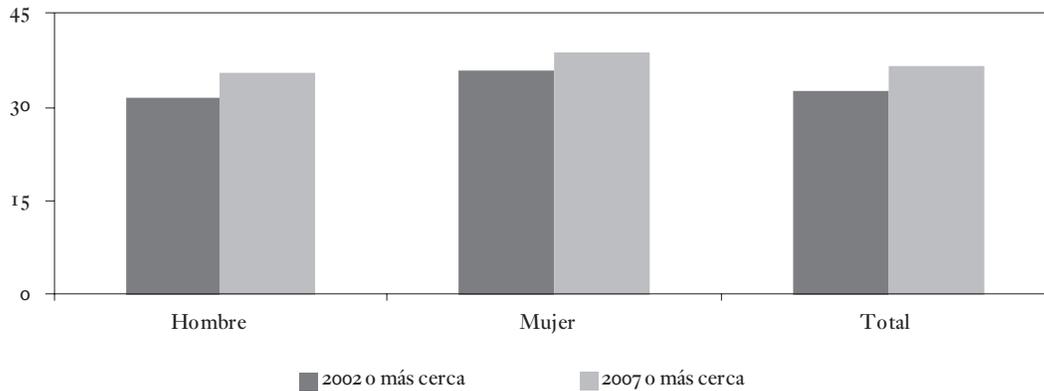
Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG.

Situación similar se presenta con el beneficio de vacaciones. La proporción de asalariados con derecho a vacaciones pagadas es muy baja (levemente por encima del 40% en 2007, para un grupo de ocho países). Sin embargo, en el periodo 2002-2007 esta situación mejoró levemente, ya que en el promedio simple de cinco países con datos disponibles para ambos años aumentó la proporción de asalariados con derecho a vacaciones pagadas, de 32,6% a 36,3%, (gráfico 8). Los hombres y las mujeres reportan una evolución muy similar, pero a distintos niveles, dado que éstas siempre muestran una proporción superior a la de los hombres<sup>56</sup>.

En 2007, los mejores niveles en este indicador se registran en Argentina, Colombia y Venezuela, mientras que Ecuador logró la mejora más marcada entre 2002 y 2007.

<sup>56</sup> Nuevamente, las mujeres registran tasas más favorables en todos los países con información, salvo en la Argentina.

GRÁFICO 8  
ASALARIADOS CON VACACIONES PAGADAS  
2002 Y 2007



Por sexo, América Latina (5 países), porcentaje del total de asalariados, promedio simple.

Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG

#### ESTABILIDAD LABORAL

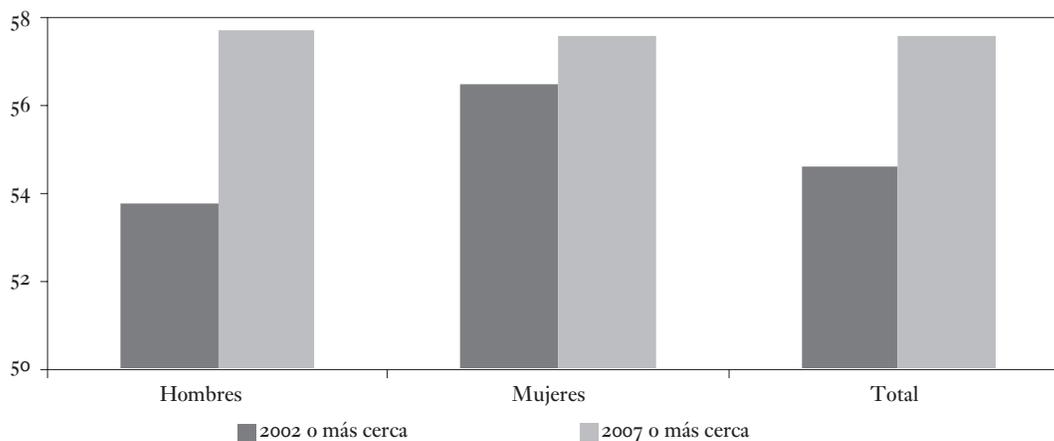
La estabilidad laboral contiene dos consideraciones importantes; la primera se refiere a la existencia de un contrato laboral escrito que estipula las obligaciones y los derechos laborales de los asalariados, la segunda a la estabilidad de la relación laboral.

La disponibilidad de datos sobre la existencia y el tipo de contrato es muy escasa para 1996, por lo cual el análisis se limita al periodo 2002 a 2007. En el promedio simple, en este período se nota una mejora de 54,6% a 57,6% de la proporción de los asalariados con contrato en los seis países que disponen de datos (Bolivia, Chile, Guatemala, México, Panamá y República Dominicana, gráfico 9). Esto reflejaría una creciente formalización del empleo asalariado en este período, fenómeno también observado, por ejemplo, con base en los registros institucionales de los sistemas de seguridad social (CEPAL 2010a, Cuadro A-23). Sin embargo, al incluir los otros cuatro países que disponen de datos para 2007 (Colombia, El Salvador, Paraguay y Perú), el porcentaje de asalariados con contratos se ubica en solo 52,7%. Cabe señalar que aun con las mejoras recientes, estos datos reflejan alta informalidad de la relación de trabajo, con elevada proporción de los trabajadores sin contrato de trabajo y –como se verá más adelante– generalmente sin los derechos relacionados con él.

Un análisis por sexo revela que el aumento de la proporción de asalariados con contrato se concentró entre los hombres, al pasar de 53,8% a 57,7%, con lo cual ellos alcanzaron el mismo nivel que las mujeres, las cuales previamente registraron una situación más favorable.

Al incluir cuatro países adicionales que tienen información para 2007, se observan niveles inferiores que para el grupo más pequeño de seis países representado en el gráfico 9 (52,7% en vez de 57,6%). En esta muestra un poco más grande se observa una leve brecha por sexo (53.4% de las mujeres con contrato versus 52.4% de los hombres).

GRÁFICO 9  
ASALARIADOS CON CONTRATO  
2002 Y 2007



Por sexo, América Latina (6 países), porcentaje del total de asalariados, promedio simple.

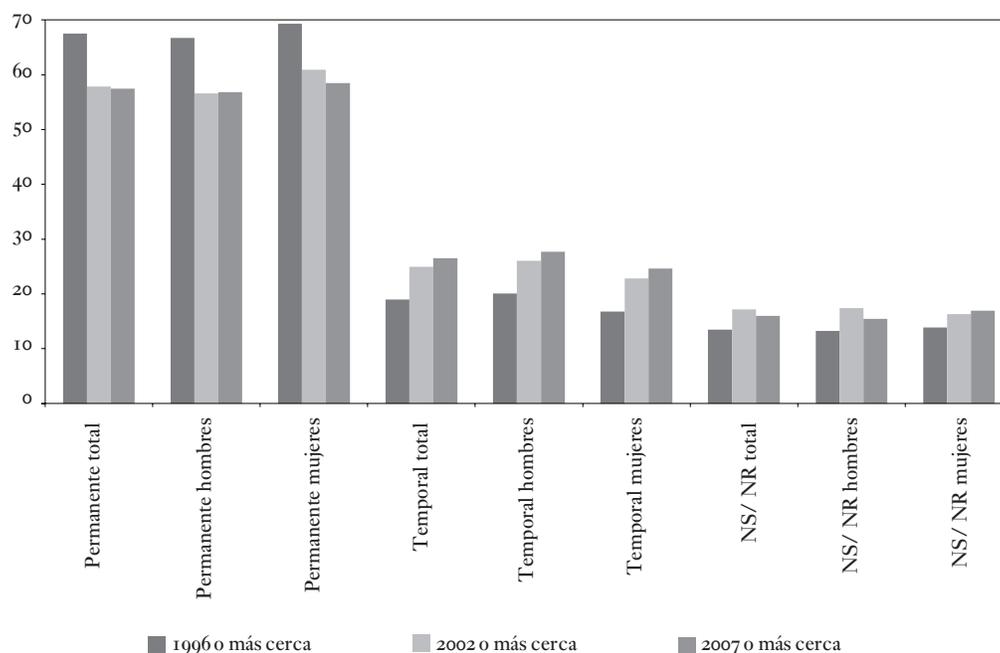
Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG.

Nuevamente se observan marcadas diferencias entre los países. Así, en Chile y Panamá más de 70% de los asalariados tienen un contrato, mientras en Bolivia, El Salvador, Guatemala, Paraguay, Perú y República Dominicana menos de la mitad de ellos cuenta con este instrumento legal. Por otra parte, los países que más aumentaron la proporción de trabajadores con contrato entre 2002 y 2007 fueron Guatemala, República Dominicana y Bolivia.

Seis países disponen de datos sobre la modalidad de la relación laboral para 1996, 2002 y 2007 (Argentina, Bolivia, Chile, Costa Rica, Ecuador y México). En el promedio simple de los datos para estos países, se observa un aumento de las relaciones laborales temporales (de 19,0% a 26,5%) y una caída de las relaciones laborales permanentes, concentrada en el período

de bajo crecimiento medio (del 67,5% en 1996 a 57,9% en 2002 y 57,5% en 2007, gráfico 10). La diferencia se explica por las relaciones laborales desconocidas (del 13,5% al 16,0%). No se observan diferencias importantes entre las relaciones laborales de hombres y mujeres, aunque las mujeres asalariadas registran un porcentaje levemente mayor en las relaciones laborales permanentes. Sin embargo, entre 1996 y 2007 esta proporción cayó marcadamente para ambos sexos (de 69,3% a 58,5% para las mujeres y de 66,7% a 56,6% para los hombres).

GRÁFICO 10  
ASALARIADOS SEGÚN ESTABILIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL



Por sexo, América Latina (6 países), varios periodos (porcentaje del total de asalariados, promedio simple). Fuente: Elaboración propia con base en la información de las Encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG.

Hay importantes diferencias entre los países respecto a las características de estabilidad de la relación de trabajo. En efecto, en Argentina y Costa Rica más de 70% de los asalariados están en una relación laboral permanente, mientras que en Ecuador casi la mitad de las relaciones laborales son temporales<sup>57</sup>.

57 Bolivia y México registran muy bajas tasas de relaciones laborales permanentes, pero en estos países se observa un alto porcentaje de trabajadores que declaran desconocer la estabilidad de su relación laboral.

## PROTECCIÓN SOCIAL

En algunos casos las encuestas de hogares proveen información sobre dos áreas de la protección social: la afiliación a un sistema de pensiones y a un seguro de salud<sup>58</sup>. En cuanto a la afiliación al *sistema de pensiones*, cuatro países disponen de datos para todos los trabajadores para 1996, 2002 y 2007 (Brasil, Chile, El Salvador y Paraguay)<sup>59</sup>. En el promedio simple de estos países, para el primer período la registra un leve aumento debido, a las mejoras registradas tanto entre los asalariados como entre los otros ocupados (gráfico 11).

Sin embargo, es muy preocupante la diferencia de la afiliación a un sistema de pensiones entre los dos grupos. En el 2007, mientras 59,7% de los asalariados contribuyó a un sistema de pensión<sup>60</sup>, solamente 14,5% de los otros ocupados participó en un sistema. Por otra parte, el hecho de que entre 1996 y 2002 la proporción de asalariados con afiliación a un sistema de pensiones no haya bajado, indica que en este período persistieron los esfuerzos de formalizar la relación laboral de un mayor número de trabajadores y que la fase de bajo crecimiento económico no llevó a una mayor informalización del empleo asalariado.

Entre 2002 y 2007, tanto los asalariados como las otras categorías continuaron registrando aumentos en la afiliación, sin embargo, la mejora entre los otros trabajadores ha sido muy modesta.

Entre los asalariados, las mujeres registran mayor afiliación a un sistema de pensión que los hombres. A nivel de los ocupados en su conjunto, esta relación se ve contrarrestada por la baja afiliación en las otras categorías, y en el conjunto de los ocupados el nivel de afiliación a un sistema de pensiones es muy parecido entre hombres y mujeres<sup>61</sup>.

---

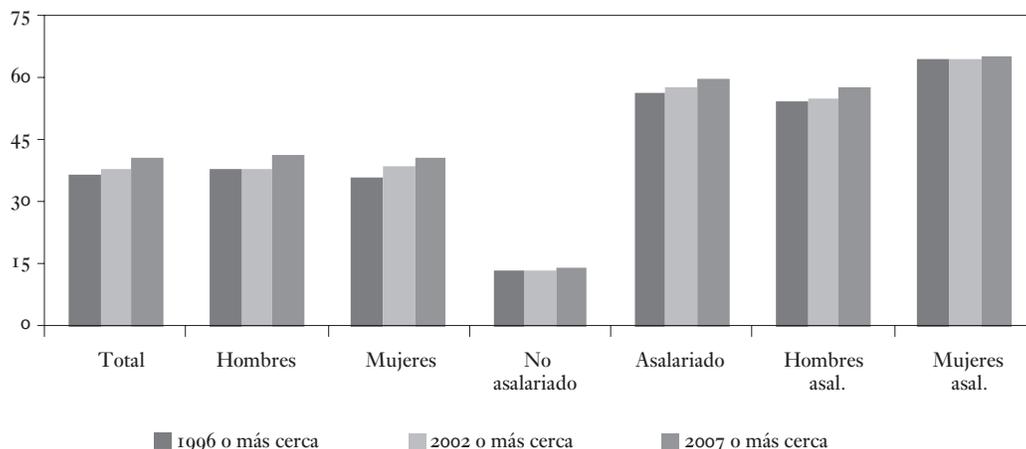
58 En algunos casos también se levanta información sobre la afiliación a un seguro de desempleo.

59 Argentina presenta datos de afiliación para asalariados.

60 Cuando se incorporan al promedio de 2007 seis países adicionales que disponen de información para este año, el grado de afiliación retrocede a solo 53,0%.

61 Los datos publicados por la OIT (2010, cuadro 8 del anexo estadístico) muestran un panorama similar para las zonas urbanas: Entre los asalariados, las mujeres tienen un mayor nivel de afiliación que los hombres, mientras el nivel es bajo y similar entre los hombres y las mujeres no asalariados. Sin embargo, dado que el empleo femenino registra mayor proporción en categorías no asalariadas, para el conjunto del empleo urbano, el grado de afiliación es levemente más alto para los hombres que para las mujeres.

GRÁFICO 11  
 TRABAJADORES AFILIADOS AL SISTEMA DE PENSIONES  
 1996, 2002 Y 2007



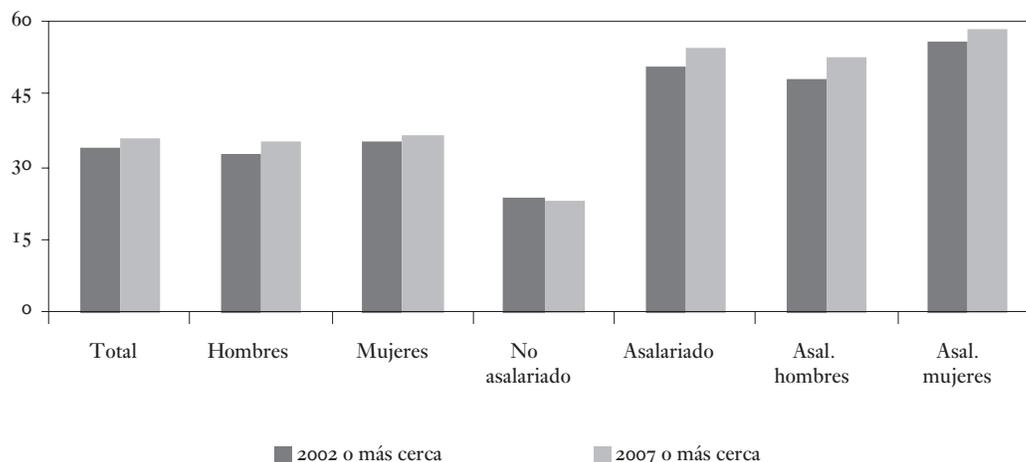
Por sexo y categoría de ocupación, América Latina (4 países, asalariados: 5 países), porcentaje del total de ocupados, promedio simple.

Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG.

Al analizar la situación en los países que disponen de datos para el 2002 y el 2007 (ocho países para ambos años y once países solo para 2007) también se observa una importante mejora, con un aumento de casi 4 puntos porcentuales de la afiliación a un sistema de pensiones; sin embargo, en el conjunto de once países con datos para 2007, el porcentaje de afiliación no alcanza ni siquiera el 40%, lo que refleja la persistencia de serios problemas de cobertura en muchos países. Sobresale el bajo nivel de afiliación en Bolivia, Honduras y Paraguay. Entre los países con las mayores mejoras entre 1996 y 2007 destacan Brasil y El Salvador, mientras en Argentina y Paraguay se registra un deterioro.

Igual que para la afiliación a un sistema de pensiones, para los cuatro países que disponen de datos para 2002 y 2007, se puede constatar un aumento de la afiliación a un *seguro de salud* (gráfico 12). Este aumento se concentra entre los asalariados con un incremento de alrededor de cuatro puntos porcentuales, mientras las otras categorías registraron un retroceso sobre el ya bajo nivel de afiliación, lo que subraya la importancia del acceso a sistemas no contributivos (o mixtos) para estas categorías ocupacionales. Sin embargo, también para los asalariados habrá que constatar una gran brecha de cobertura, ya que en el promedio de nueve países con información para 2007 solamente 54,5% de los trabajadores en esta categoría contribuyen a un seguro de salud.

**GRÁFICO 12**  
**TRABAJADORES AFILIADOS A UN SEGURO DE SALUD**  
**2002 Y 2007**



Por sexo y categoría de ocupación, América Latina (4 países, asalariados: 6 países), porcentaje del total de ocupados, promedio simple.

Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG.

Las mujeres asalariadas cotizan a un seguro de salud relativamente más que los hombres. Similar que en el caso de pensiones, el bajo nivel de afiliación en las categorías no asalariadas y la alta proporción de mujeres que se desempeñan en estas categorías contrarrestan esta situación, y en el agregado el grado de afiliación es muy similar entre hombres y mujeres.<sup>62</sup> Los niveles de afiliación son relativamente elevados en Chile y muy bajos en Bolivia, Honduras y Nicaragua.

#### JORNADA LABORAL

Las jornadas laborales excesivas, es decir, las de más de 48 horas semanales en promedio y entonces más largas que lo estipulado en el convenio CI de la OIT de 1919<sup>63</sup>, han bajado significativamente, sobre todo entre 1996 y 2002, en los 11 países de la región que tienen datos. Mientras que en 1996 casi un

62 Nuevamente este resultado es similar a los datos presentados por OIT (2010, cuadro 8 del anexo estadístico) para las áreas urbanas, donde entre los asalariados las mujeres registran un mayor nivel de afiliación a seguros de salud, mientras en el agregado el nivel es muy similar.

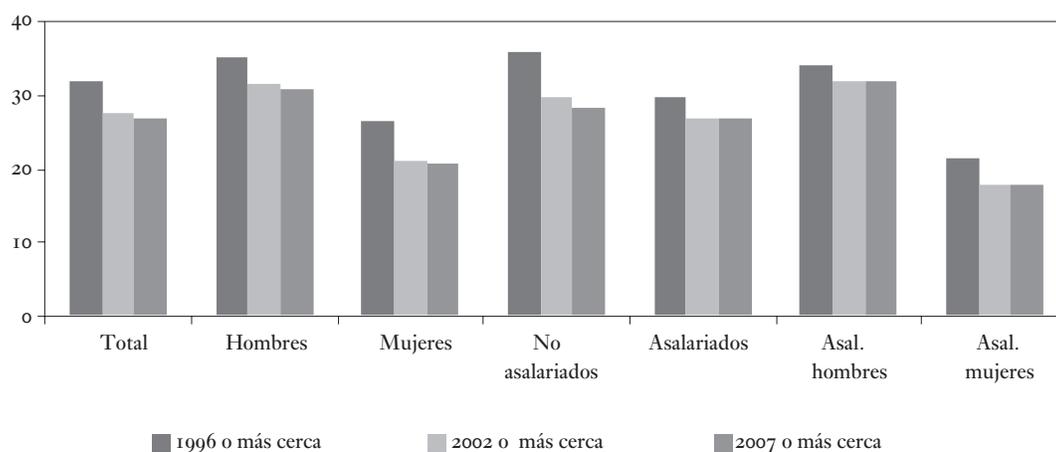
63 Sin embargo, el convenio C47 de la OIT estipula un principio de 40 horas por semana.

32% de los trabajadores tuvo una jornada laboral excesiva, este porcentaje bajó a 27% en 2007. Con una brecha de alrededor de 10 puntos porcentuales los hombres eran relativamente más vulnerables de exceder el límite de 48 horas semanales (gráfico 13). Sin embargo, hay que tener en cuenta que esta jornada se restringe a la actividad fuera del hogar, por lo que la doble jornada que enfrentan muchas mujeres no está reflejada.

La distinción entre asalariados y otros trabajadores muestra para ambas categorías una marcada caída de trabajadores con horas excesivas entre 1996 y 2002. Al principio del periodo de observación, los otros ocupados registraron una tasa marcadamente más alta que los asalariados, cerrándose posteriormente una parte de esta brecha. En efecto, la proporción de los asalariados con jornada excesiva bajó de 29,9% a 26,8%, mientras para los otros ocupados, las tasas correspondientes eran 36,0% y 28,4%. Igual que al nivel total, dentro del grupo de los asalariados relativamente más hombres que mujeres trabajaron más de 48 horas semanales, con lo cual se registra una brecha mayor que en el caso del conjunto de los ocupados.

Entre los países con una alta proporción de trabajadores con horas de trabajo excesivas destacan Colombia, Costa Rica, El Salvador, Paraguay y Perú. Entre 1996 y 2007, las reducciones más marcadas de esta proporción se observan en Argentina, Ecuador y Panamá.

GRÁFICO 13  
OCUPADOS QUE TRABAJAN MÁS DE 48 HORAS POR SEMANA  
1996, 2002 Y 2007



Por sexo y categoría de ocupación, América Latina (11 países), porcentaje del total de ocupados, promedio simple.

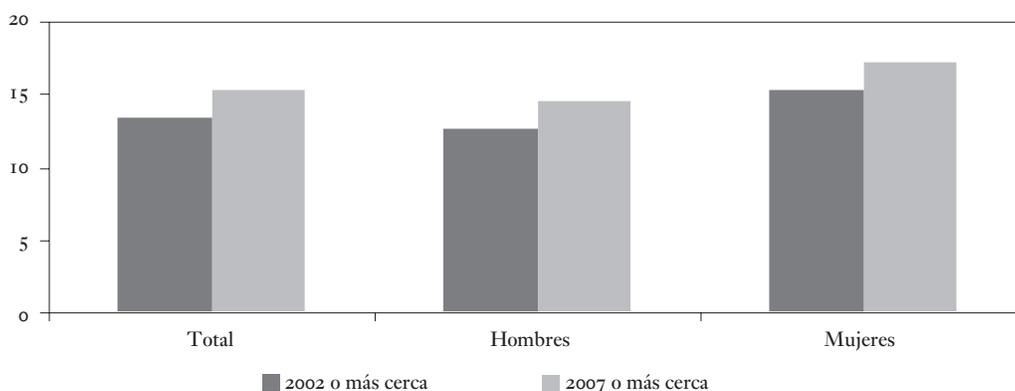
Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG.

## ORGANIZACIÓN DE INTERESES COLECTIVOS

La organización de los intereses colectivos es bastante baja en América Latina. Dada la escasez de datos en los años noventa, el análisis se restringe a la evolución entre el 2002 y el 2007. Para los cinco países que disponen de datos para ambos años (Bolivia, Brasil, Costa Rica, México y Perú), se observa un leve aumento de los asalariados afiliados a un sindicato (de 13,5% a 15,4%, gráfico 14). Incluyendo a cuatro países adicionales que disponen de datos en el 2007 (Colombia, Honduras, República Dominicana y Uruguay), el porcentaje de asalariados afiliados a un sindicato es levemente mayor (16,3%).

Nuevamente, el dato para las mujeres asalariadas es levemente más favorable que para los hombres. Incluyendo los cuatro países adicionales que cuentan con información para 2007, en el promedio simple 18,0% de las mujeres y 15,2% de los hombres asalariados están afiliados a un sindicato. Dado que en muchos países de la región la sindicalización se concentra en el sector público y que la proporción de mujeres es relativamente elevada en este sector, como en otros casos la estructura de la inserción al empleo formal genera indicadores relativamente favorables para las mujeres.

GRÁFICO 14  
TRABAJADORES ASALARIADOS AFILIADOS A UN SINDICATO  
2002 Y 2007



Por sexo, América Latina (5 países), porcentaje del total de asalariados, promedio simple.

Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG.

Sin embargo, en general la sindicalización es sumamente baja, tanto para mujeres como para hombres, de manera que el papel de esta institución para mejorar otros indicadores de calidad de empleo en la mayoría de los países es muy débil. Entre los países cubiertos en 2007, destaca el nivel de sindicaliza-

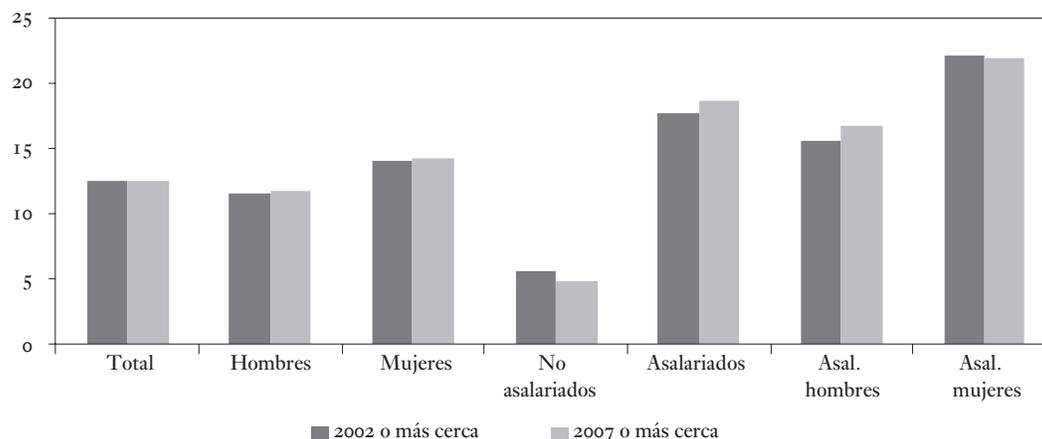
ción entre asalariados relativamente alto en Bolivia, Brasil y Honduras, con un grado de organización por encima del 20%, mientras está por debajo del 10% en Colombia, Costa Rica y Perú. Entre 2002 y 2007, los mayores incrementos en la afiliación sindical entre asalariados se registran en Bolivia y Costa Rica.

## CAPACITACIÓN

Igual a la organización de intereses colectivos, la disponibilidad de datos solamente permite un análisis para la evolución de la participación en actividades de capacitación entre el 2002 y el 2007, y son solo cinco los países (Chile, Ecuador, Guatemala, México y Nicaragua) que ofrecen datos para ambos años. Según estos datos, la gran mayoría de los trabajadores en esta región no se beneficia de una capacitación regular (solo 12,5% en 2007). Además, la tendencia es preocupante dado que prácticamente no hubo ninguna mejora en un indicador tan relevante para aumentar la productividad laboral y mejorar otros indicadores de calidad (gráfico 15). En ninguno de estos cinco países en 2007 se registró una tasa de ocupados que se beneficiaran de una capacitación mayor al 20%.

Como es de esperar, las tasas de capacitación son más elevadas entre los asalariados que entre los otros trabajadores, y entre los primeros hubo una leve mejora, de un punto porcentual, entre 2002 y 2007. Entre los asalariados, Chile, Ecuador y Nicaragua registraron tasas por encima del 20%. Dentro del grupo de los asalariados, la capacitación era más de cinco puntos porcentuales más frecuente para mujeres: 21,9% y 16,7%, en el promedio de los cinco países en 2007, para mujeres y hombres, respectivamente.

GRÁFICO 15  
TRABAJADORES QUE RECIBIERON CAPACITACIÓN 2002 Y 2007



Por sexo y categoría de ocupación, América Latina (5 países), porcentaje del total de ocupados, promedio simple. Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG.

### 3.3. LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LOS INDICADORES DE CALIDAD DE EMPLEO

En esta sección se exploran las relaciones entre las variables de calidad de empleo y entre ellas y el producto per cápita y el crecimiento económico.

En el cuadro 3, se presentan las correlaciones entre los indicadores de calidad analizados previamente para los países con información disponible. El ejercicio es solo para los asalariados, ya que una serie de variables no son relevantes para no asalariados. Se trata de un ejercicio exploratorio cuyos resultados deben tomarse con cautela, puesto que son diferentes los países que cuentan con información para los distintos indicadores, y en algunos casos el número de pares de observación es muy pequeño<sup>64</sup>. Con este ejercicio exploratorio se pretende avanzar en el análisis de si existen variables claves para la mejora de la calidad del empleo y sobre el papel que juegan ciertas variables respecto a la evolución de otras. Este ejercicio no se hace con base en los microdatos de las encuestas de hogares; más bien, se comparan las características de los indicadores de calidad a nivel de los países, tratando de indagar de manera exploratoria las pautas comunes entre ellos.

El contrato de trabajo surge como la variable con las correlaciones más elevadas. En efecto, casi todos los coeficientes de correlación de esta variable alcanzan magnitudes de  $-0,5$  y  $+0,5$  o más. En general, el signo es el esperado: positivo para las variables vacaciones, aguinaldo, seguros de pensión y de salud y capacitación, y negativo para las variables ingreso inferior a la línea de pobreza y jornada excesiva; las excepciones son la sindicalización, ya que su coeficiente es negativo y por debajo de  $0,5$ , y las relaciones laborales temporales con un coeficiente muy bajo. En consecuencia, el contrato de trabajo surge como un instrumento clave para que los trabajadores accedan a otros beneficios que representan empleos de calidad; los coeficientes más altos son los que se refieren a la cotización a los sistemas de seguridad social (pensiones, salud) y el pago de aguinaldo<sup>65</sup>.

---

64 Se trata de información *pooled* y se cuenta con el siguiente número de observaciones para los diferentes indicadores: ingresos inferior a la línea de la pobreza: 51; aguinaldo: 21; vacaciones: 15; contrato: 16; relaciones laborales temporales: 18; sistema de pensiones: 24; sistema de salud: 18; jornada laboral excesiva: 40; participación sindical: 18; recibe capacitación: 12.

65 El papel clave del contrato laboral para la calidad de empleo se subraya también, por ejemplo, en trabajos sobre las condicionantes laborales de la pobreza rural en Brasil y Chile (BASALADI, DEL GROSSI y BRANDÃO, 2010, p. 81 y ECHEÑIQUE, 2010, p. 202).

La variable sindicalización tiene un coeficiente de correlación negativo, no solamente respecto a la variable contrato sino que sus coeficientes son negativos o muy bajos para casi todas las variables. Además, su coeficiente de correlación con el ingreso bajo la línea de pobreza es positivo, si bien bajo. Todo ello indicaría que la sindicalización como tal no es suficiente para promover mayores niveles de calidad de empleo en el mercado laboral en su conjunto<sup>66</sup> y que en la región la sindicalización –por lo menos hasta donde está registrada en las encuestas de hogares– es más elevada en países con un menor desarrollo relativo. De todas maneras, este resultado indica que la región está desaprovechando el potencial de la organización sindical y de la negociación colectiva para buscar mecanismos de *todos ganan* (*win-win*) que promuevan la productividad y mejoren la calidad de empleo.

La variable ingreso inferior a la línea de pobreza está, como era de esperarse, negativamente correlacionada con los otros indicadores de calidad, con excepción de la organización sindical, ya discutida. Llama la atención que el coeficiente más elevado es el de la capacitación, lo que indica un círculo vicioso, pues los países con los ingresos laborales más bajos invierten menos en capacitación, lo que por su parte frena posibles aumentos de la productividad y se limitan las opciones para ingresos crecientes. No sorprenden los coeficientes relativamente elevados entre la variable ingreso y la variable contrato así como, en menor grado, aquellas respecto a la cotización a los sistemas de pensiones y de salud.

También era de esperar que relaciones laborales temporales tienen una elevada correlación negativa con el aguinaldo y las vacaciones. Finalmente, la jornada excesiva está más fuertemente correlacionada (de manera negativa) con el contrato, lo que muestra que también este indicador de calidad se mejora, sobre todo a partir de mecanismos institucionales, especialmente del contrato de trabajo.

En resumen, se observa un grupo de indicadores típicamente vinculados con la formalidad de la relación laboral que muestran elevadas correlaciones, entre ellos las cotizaciones a los sistemas de seguridad social, el aguinaldo y las vacaciones, y donde el contrato de trabajo parece jugar un papel clave para facilitar el acceso a los beneficios correspondientes.

---

66 Esto obviamente no excluye que la sindicalización tiene un impacto favorable en las condiciones laborales de sus afiliados, en comparación con trabajadores no sindicalizados con características similares.

**CUADRO 3**  
**COEFICIENTES DE CORRELACIÓN ENTRE LOS INDICADORES**  
**DE CALIDAD DEL EMPLEO ASALARIADO**

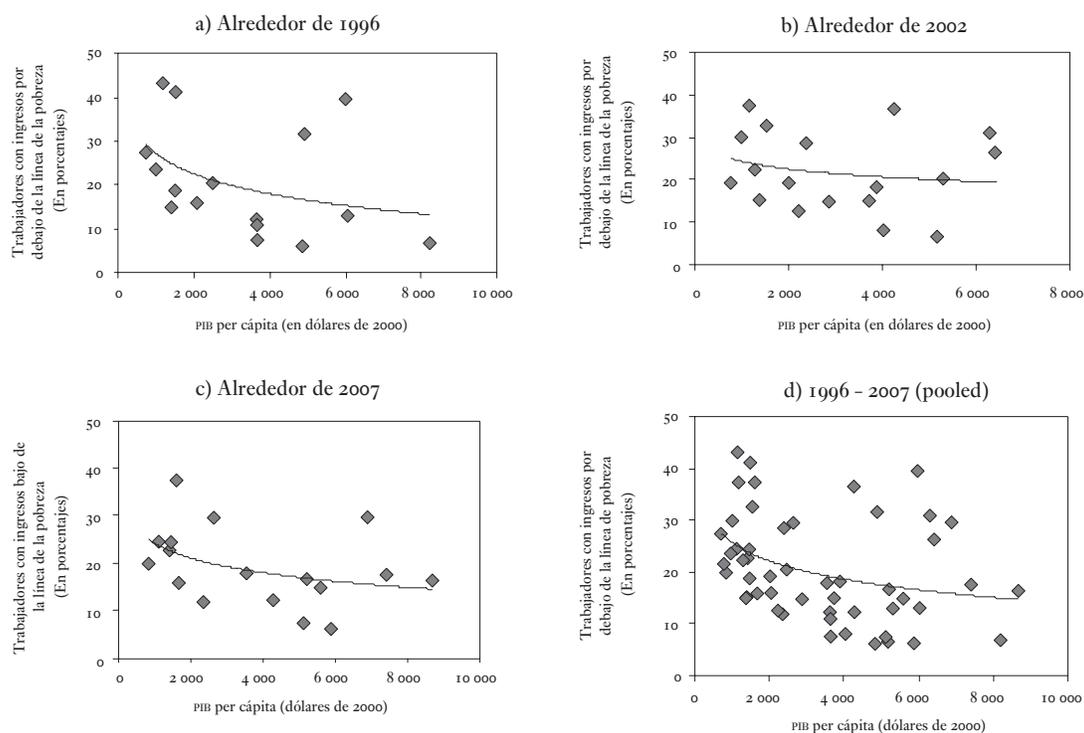
	Ingresos ILP	Recibe aguinaldo	Recibe vacaciones	Tiene contrato	Relaciones laborales temporales	Cotiza en sistema pensión	Cotiza en seguro salud	Jornada laboral excesiva	Participa sindicato	Recibe capacita- ción
Ingresos ILP	1	-0.13	-0.10	-0.55	-0.26	-0.43	-0.35	-0.07	0.14	-0.66
Recibe aguinaldo		1	0.88	0.87	-0.80	0.67	0.63	-0.63	0.11	
Recibe vacaciones			1	0.78	-0.89	0.47	-0.01	-0.54	0.19	
Tiene contrato				1	0.06	0.86	0.88	-0.70	-0.47	0.45
Relaciones laborales temporales					1	-0.23	-0.38	0.04	0.55	0.52
Cotiza en sistema pensión						1	0.94	-0.43	-0.36	
Cotiza en seguro salud							1	-0.68	-0.68	0.25
Jornada laboral excesiva								1	-0.16	-0.32
Participa sindicato									1	
Recibe capacitación										1

Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG.

Nota: ILP- Inferior a la línea de la pobreza.

¿Qué rol juega al respecto la riqueza relativa de las economías? Como era de esperar, existe una relación negativa bastante clara entre el producto per cápita y la proporción de ocupados con ingresos por debajo de la línea de pobreza, como se observa en el gráfico 16a, que muestra esta relación para mediados de los años noventa. Los dos *outliers* con proporciones relativamente elevadas de ocupados con ingresos por debajo de la línea de pobreza, a pesar de un PIB per cápita relativamente alto, son dos países productores de petróleo, México y Venezuela, cuyo producto se beneficia de la explotación de recursos naturales, sin que esta actividad genere una cantidad elevada de empleos productivos.

GRÁFICO 16  
PIB PER CÁPITA Y PROPORCIÓN DE TRABAJADORES CON INGRESOS POR DEBAJO DE LA LÍNEA DE POBREZA



América Latina (países seleccionados), en porcentaje del total de ocupados.

Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG y datos de la cepal.

Nota: se refiere a los ingresos de trabajadores asalariados y no asalariados.

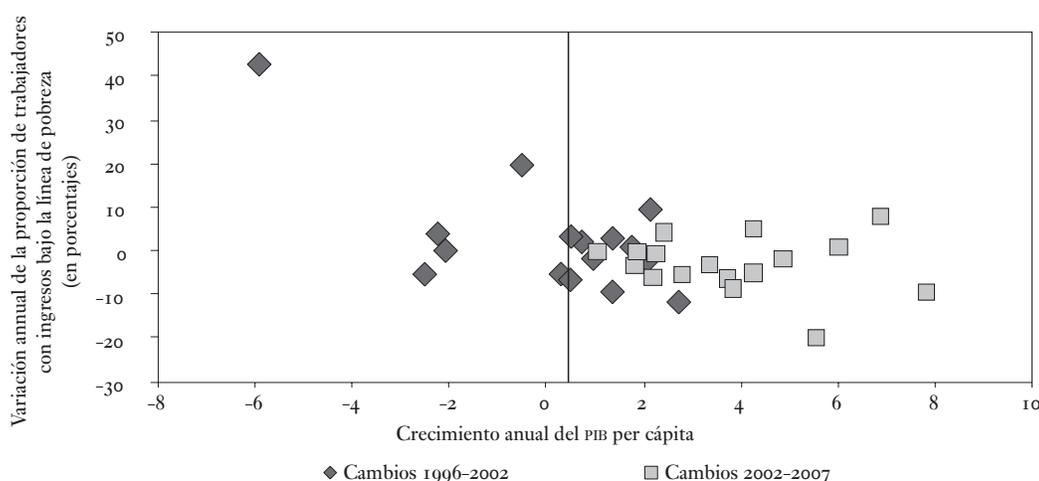
Sin embargo, las crisis de fines de esa década e inicios de la década del 2000 hicieron dicha relación menos estrecha (gráfico 16b). Esto puede explicarse por el hecho de que episodios de elevada inflación –frecuentes en las crisis

del pasado— reducen los ingresos reales incluso en los casos en que se mantiene el empleo, de manera que este indicador de calidad puede empeorarse marcadamente, mientras el PIB per cápita suele caer de manera menos significativa. Por ejemplo, entre 1998 y 2002 el PIB per cápita de Argentina cayó en aproximadamente 22%, mientras la proporción de los ocupados con ingresos por debajo de la línea de pobreza casi se cuadruplicó. Con ello, la proporción de trabajadores con bajos ingresos subió a niveles que corresponderían a países con un PIB per cápita de entre 20% y 25% menor del argentino.

Hasta 2007, la relación se hizo nuevamente algo más estrecha, sin volver a lo observado en 1996 (gráfico 16c). En resumen, los datos *pooled* reflejan una correlación negativa entre el PIB per cápita y la proporción de los ocupados con bajos ingresos, pero con una dispersión relativamente elevada, lo que refleja el hecho de que la mayor riqueza material de una economía no se traduce automáticamente y bajo todas las circunstancias en un mejor bienestar para los trabajadores en la base de la pirámide de ingresos (gráfico 16d).

Este hecho se observa también si comparamos ya no países con diferentes niveles de riqueza media, sino el impacto del crecimiento económico en la proporción de los ocupados de bajos ingresos a nivel de los países (gráfico 17).

GRÁFICO 17  
 CRECIMIENTO DEL PIB PER CÁPITA Y CAMBIO EN LA  
 PROPORCIÓN DE TRABAJADORES CON INGRESOS POR  
 DEBAJO DE LA LÍNEA DE POBREZA



Datos anuales, América Latina (Países Seleccionados) 1996-2002 y 2002-2007.

Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG, y datos de la CEPAL.

Nota: se refiere a los ingresos de trabajadores asalariados y no asalariados.

En efecto, si bien se observa una relación negativa entre ambas variables, hay una fuerte dispersión, lo que refleja que el crecimiento económico como tal no es suficiente para mejorar la inserción laboral de los trabajadores que sufren algún tipo de exclusión laboral, en este caso en la proporción de empleos con muy bajos ingresos. Específicamente, se observan varios casos con un crecimiento económico relativamente elevado, pero con un estancamiento y hasta un aumento de la proporción de trabajadores con ingresos bajo la línea de la pobreza.

Esto confirma que la fase de crecimiento económico relativamente elevado tuvo un impacto laboral favorable centrado en la generación de empleo, pero con un impacto positivo menor en los ingresos<sup>67</sup>.

Una revisión rápida a la relación entre otras variables y el PIB per cápita indica lo que muestran los gráficos 18a a 18i.

Las relaciones positivas más fuertes con el PIB per cápita se observan para las cotizaciones a los sistemas de seguridad social (pensiones y salud), los contratos y, de menor manera, el aguinaldo y las vacaciones. Con ello se confirma el resultado anterior, según el cual estas variables forman un núcleo de indicadores de calidad relacionados con la generación de empleos formales (con contrato y la afiliación a sistemas contributivos de seguridad social). Esto no implica un automatismo, pero indica que una mejora del contexto económico productivo genera espacios para mejoras de la calidad del empleo. Las relaciones laborales temporales están negativamente correlacionadas con el PIB per cápita, lo que indica una mayor estabilidad laboral en el contexto de economías con mayores ingresos las cuales tienden a ser más formales. Sin embargo, como vimos anteriormente, un mayor crecimiento no necesariamente reduce la incidencia de relaciones laborales temporales, lo que indicaría la presencia de cambios estructurales en los mercados de trabajo.

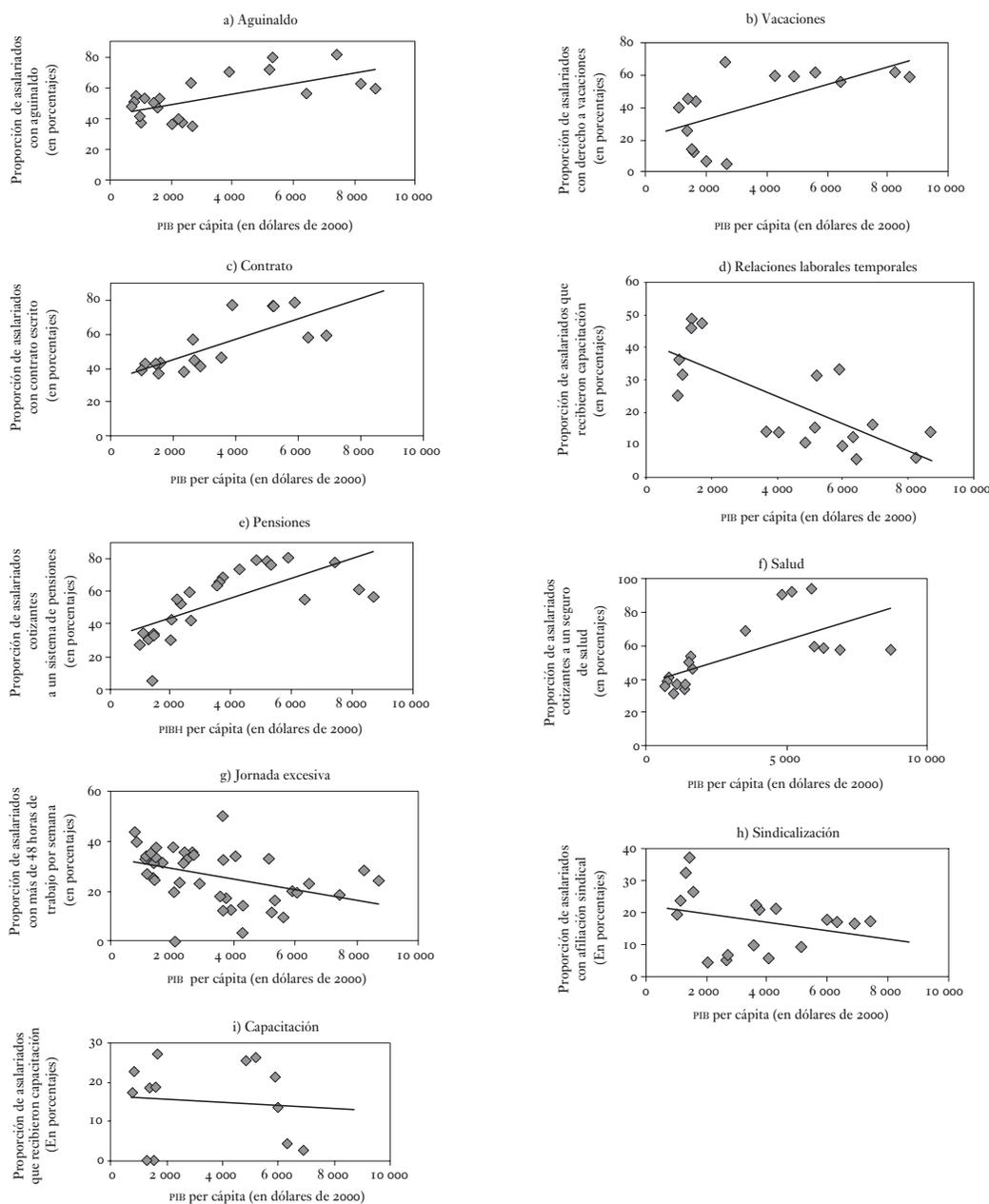
Otros indicadores (sindicalización, jornada excesiva, capacitación) registran una elevada dispersión, lo que indica la importancia de otros factores más allá del PIB per cápita y, relacionada con él, la productividad media. La sindicalización y la capacitación, en contraste con casi todos los otros indicadores, como indicadores *resultado* no representan solamente aspectos específicos de la calidad del empleo, sino constituyen instituciones y políticas laborales que por sí mismas son, como se ha discutido a lo largo de este documento,

---

67 Véase al respecto la sección 3.1 de este documento.

factores determinantes de la calidad del empleo. De todas maneras, los factores institucionales juegan un rol importante para la mejora de la calidad del empleo, lo que indica el espacio para políticas promotoras de esta calidad, más allá de aquellas que estimulan el crecimiento económico y la productividad.

GRÁFICO 18  
 PIB PER CÁPITA Y PROPORCIÓN DE TRABAJADORES  
 ASALARIADOS 1996-2007



Según indicadores de calidad del empleo, América Latina (países seleccionados), porcentaje del total de asalariados, POOLED.

Fuente: Elaboración propia.

### 3.4 ALGUNAS CONSIDERACIONES

Si bien la información disponible adolece de muchas lagunas, se observa que, en general, los indicadores empeoraron en el período de crecimiento económico bajo, entre 1996 y 2002, y mejoraron en el período posterior, caracterizado por un contexto macroeconómico más favorable. En el primer período, solo la variable sobre la jornada excesiva registró una clara mejora, mientras hubo un muy leve avance en la cobertura de los seguros de pensiones. En el segundo período mejoraron todos los indicadores, salvo la permanencia en el empleo, mientras que respecto a la capacitación solo se constató una leve mejora entre los asalariados. El aumento de la proporción de empleos temporales parece reflejar una transformación estructural en los mercados de trabajo, caracterizados por una mayor rotación en el empleo, lo que fue facilitado por los cambios en la legislación laboral que, en muchos países y sobre todo durante los años noventa, ampliaron las opciones de contratos de plazo fijo.

A pesar de ciertas mejoras entre 2002 y 2007, todos los indicadores registran todavía elevadas brechas que reflejan los enormes retos que la región enfrenta en términos de calidad del empleo y de igualdad, reflejando tanto la exclusión del empleo productivo como la exclusión de empleo de calidad dentro de sectores de productividad media y alta.

Aparte de los preocupantes niveles de prácticamente todos los indicadores, los resultados también reflejan la situación de desigualdad que caracteriza la región, pues se registraron importantes brechas de calidad de empleo entre hombres y mujeres, asalariados y no asalariados y trabajadores de zonas urbanas y rurales. Quizás de manera sorprendente, en algunas variables se registran resultados levemente más favorables para las mujeres que para los hombres. Esto ocurre, sobre todo, en las variables válidas exclusivamente para los asalariados. Puede explicarse por la representación relativamente elevada de las mujeres asalariadas en los sectores de productividad media y alta, sobre todo el sector público. En efecto, 28,6% de las mujeres asalariadas latinoamericanas se desempeñan en el sector público y 54,3% en pequeñas, medianas o grandes empresas privadas, mientras solo 17,1% de las asalariadas trabajan en una microempresa (OIT, 2010); en contraste, en el caso de los hombres, las proporciones son 15,2%, 62,1% y 22,9%, respectivamente. Por lo tanto, entre los asalariados, las mujeres se desempeñan en mayor grado en segmentos que generalmente muestran mayores niveles de cumplimiento de las normas legales.

Sin embargo, una mayor proporción de mujeres que de hombres no trabaja como asalariada (pública o de la empresa privada), sino como independiente y, sobre todo, en el servicio doméstico o como trabajadora familiar no remunerada, o sea, en categorías que generalmente registran los peores grados de calidad del empleo. Esto se expresó en los datos de la sección 3.2 en el hecho de que en las variables que mostraron mejor calidad de empleo para las mujeres asalariadas, esta ventaja solía desaparecer al considerar el conjunto de las trabajadoras.

Por lo tanto, se puede concluir que las mujeres sufren más que los hombres las exclusiones de la fuerza laboral (menor tasa de participación), del empleo (tasa más alta de desempleo) y del empleo productivo (mayor proporción en actividades de baja productividad), pero si logran insertarse al empleo productivo, en muchos indicadores en el promedio, esta inserción no refleja prácticas discriminatorias<sup>68</sup>. Sin embargo, esto no implica que no haya discriminación en este ámbito, por ejemplo respecto a las remuneraciones y las oportunidades de carrera<sup>69</sup>. Finalmente, al indicador de la jornada excesiva —otro ejemplo con mejores resultados para mujeres que para hombres— hay que verlo en el contexto de la distribución desigual de las tareas en el hogar que frecuentemente implica una doble jornada para las mujeres.

Entre las variables con indicadores sumamente bajos destaca el grado de sindicalización, lo que es preocupante, en vista del papel potencial de la organización sindical para el fortalecimiento de mecanismos que favorecen una mejor calidad del empleo. Como se ha discutido en la primera sección, de manera similar que la capacitación, se trata de un indicador con un doble carácter, pues representa parte de la institucionalidad laboral que co-determina la calidad del empleo y, a la vez, representa la misma calidad del empleo, como indicador de la participación de los trabajadores.

De todas maneras, el debilitamiento de la organización sindical durante las últimas décadas no es un fenómeno limitado a América Latina, aunque la información para una comparación internacional es escasa. LAWRENCE e ISHIKAWA (2005) presentan datos de inicios de la década de 2000 para 35 países del mundo, entre ellos cuatro latinoamericanos (Brasil, Costa Rica,

---

68 A ello puede contribuir que una proporción mayor de los hombres asalariados se desempeñan en rubros que generalmente registran indicadores de menor calidad, como la agricultura y la construcción.

69 Para América Latina, ATAL, ÑOPO y WINDER (2009) encuentran una brecha de salarios por hora entre hombres y mujeres de un 10%. Sin embargo, la brecha salarial es incluso mayor, 19,5%, si toman en cuenta las variables observables que suelen incidir en los salarios relativos, como el nivel de educación.

México y Nicaragua). Igual que entre los países latinoamericanos, hay una fuerte dispersión respecto al nivel de inserción sindical en las otras regiones, registrándose tanto países con un elevado grado de sindicalización como otros con afiliaciones casi inexistentes. En el promedio, con un 8,7% los cuatro países latinoamericanos se ubican en un nivel similar a aquel de los siete países asiáticos (9,1%), levemente por debajo de los cuatro países africanos (13,8%) y claramente por debajo de los promedios de la Oceanía (17,9%), América del Norte (18,8%) y, sobre todo, Europa (15 países, 31,4%).

En algunos países de la región, recientemente se ha registrado un repunte en la organización sindical (véase el gráfico 14), lo que estaría relacionado –en forma de causalidad recíproca– con la expansión del empleo formal y con las mejoras de las condiciones laborales, sobre todo salariales<sup>70</sup>. De todas maneras, el debilitamiento de los sindicatos en muchos países no se debe exclusivamente a factores externos al movimiento sindical, sino en parte a la dificultad de adaptarse a las nuevas circunstancias económicas, políticas y sociales<sup>71</sup>.

Para los otros indicadores, es más clara la manera como tanto el contexto económico (riqueza relativa, productividad media) como el institucional incidieron en las diferencias de los niveles de calidad y su evolución. Específicamente, las mejoras entre la primera y la segunda fase indican la importancia del contexto económico, como lo refleja la correlación relativamente elevada entre el PIB per cápita y algunas variables relacionadas con la calidad del empleo.

De todas maneras, no en todos los casos se da una alta correlación entre el crecimiento y la calidad del empleo, y aun donde existe, encontramos cierto nivel de dispersión. Lo que indica: primero, que el impacto del crecimiento económico en las condiciones socio-laborales puede variar según sus características<sup>72</sup>; segundo, la dispersión mencionada sugiere la existencia de opciones de políticas específicas para mejorar la calidad de empleo. Ejemplos específicos son la jornada excesiva, la sindicalización y la capacitación, pero también las otras variables indican claramente la existencia de espacios institucionales para mejorar la calidad del empleo. A este respecto

---

70 En CEPAL, OIT y PNUD (2008) se constata el aumento de la organización sindical en Brasil. *el CONSULTORES* (2010) analiza el contexto de un aumento de la influencia sindical en la Argentina.

71 Para reflexiones sobre los retos que enfrentan los sindicatos véanse, por ejemplo, FRÍAS FERNÁNDEZ (2010), RAMOS (2010), así como varios artículos en *Nueva Sociedad*, núm. 211, septiembre – octubre 2007.

72 Según GUTIÉRREZ et ál. (2007), un crecimiento del sector secundario intensivo en empleo está asociado con una reducción de la pobreza, mientras un crecimiento del sector agropecuario intensivo en empleo está correlacionado con un aumento de la pobreza.

cabe destacar el rol del contrato de trabajo que surge como instrumento clave para la calidad de empleo, en vista de su correlación elevada con casi todos los otros indicadores.

Como se discutió en la sección 3.1, sobre todo durante la primera década de 2000, muchos países de la región han fortalecido su institucionalidad laboral. Sin embargo, América Latina sigue enfrentando grandes retos para aprovechar y ampliar los espacios existentes, por lo que en la sección siguiente se revisan algunas opciones de políticas.

#### 4. POLÍTICAS PARA FOMENTAR LA CALIDAD DEL EMPLEO

Vimos en la sección 1, que una mejora en el contexto económico productivo, y específicamente de la productividad laboral, tiende a mejorar el contexto para la calidad del empleo. La productividad representa, por lo tanto, una variable clave tanto del desarrollo económico como del desarrollo social, y las políticas de fomento a la productividad (entre ellas, el fomento de la inversión en investigación y desarrollo, la infraestructura y las políticas sectoriales y territoriales) contribuyen a mejorar las condiciones para una mejor calidad del empleo (CEPAL, 2008). Como indicó la comparación de las fases 1996-2002 y 2002-2007, el mayor crecimiento económico facilita mejoras de la calidad del empleo, dado que en este contexto muchos de los nuevos puestos de empleo surgen en empresas medianas y grandes, que tienden a generar empleos de mejor calidad. En muchos sectores, el crecimiento se relaciona con una transformación productiva caracterizada por la incorporación de nuevas tecnologías y nuevas ocupaciones, muchas de ellas con ciertos niveles de especialización, que abrirían espacios para una calidad creciente del empleo.

Esto se observa en muchos rubros del sector terciario, vinculado frecuentemente con tecnologías de información y comunicación<sup>73</sup>, pero también en actividades de los sectores manufacturero y agropecuario<sup>74</sup>.

---

73 Por ejemplo, entre 2003 y 2010, en Argentina los servicios empresariales, habitualmente de alta calidad de empleo (WELLER, 2001), fueron la actividad con el mayor aumento de puestos de trabajo registrados, con lo cual pasaron del tercer al primer lugar de las ramas, según el número de este tipo de empleos (SEL, 2010).

74 Véanse BASALDI y GRAZIANO DA SILVA (2008) sobre las transformaciones en la agricultura brasileña y su impacto en el empleo.

Sin embargo, la estructura productiva latinoamericana es sumamente heterogénea, y una expansión de los puestos de trabajo en los sectores de mediana y alta productividad, si bien es indispensable para mejorar la calidad de empleo, no es suficiente. En muchos países, los sectores de baja productividad, que generalmente muestran indicadores de calidad mucho más desfavorables, representan una elevada proporción de la estructura ocupacional y no se puede esperar que una expansión de los sectores de mayor productividad los haga desaparecer en un período razonable, sustituyendo los empleos correspondientes por otros de mejor calidad. Por lo tanto, es indispensable que se fortalezcan las políticas de apoyo a los sectores de baja productividad, especialmente a los segmentos con un claro potencial de desarrollo productivo, con el fin de subir los niveles de productividad y, de esta manera, ampliar las condiciones para mejoras en el nivel de empleo (CEPAL, 2010b). Esquemas que promueven la formalización empresarial y laboral de unidades productivas informales pueden contribuir a cerrar estas brechas (CHACALTANA, 2009).

En la sección I también se argumentó la relevancia, como variable de contexto, de las características de la fuerza de trabajo que, por su parte, influyen en la productividad pero también en los aspectos distributivos, por ejemplo por medio de la capacidad de negociación. Mejorar la cobertura y calidad de la educación y cerrar las brechas originadas por la segmentación de los sistemas educativos es de suma importancia<sup>75</sup>. En muchos países se han tomado medidas para fortalecer los sistemas nacionales de formación profesional y capacitación, pero persisten grandes debilidades en términos de eficacia, eficiencia y equidad. Sin duda, la transformación de estos sistemas es un reto clave para mejorar de manera continua los conocimientos y habilidades de la fuerza laboral, en congruencia con el cambio tecnológico, la demanda de las empresas y las expectativas para trayectorias laborales ascendentes de los propios trabajadores. Un componente cuya importancia se reconoce crecientemente es la certificación de conocimientos y habilidades, la cual no solo tiende a facilitar la contratación con una mayor concordancia entre la oferta y la demanda laboral (un mejor *matching*) sino también a contribuir al reconocimiento de experiencias laborales previas, con lo cual los trabajadores pueden aspirar a remuneraciones consistentes

---

75 Un importante reto al respecto es el desarrollo de la educación terciaria no universitaria; véanse JACINTO (2010) y GARCÍA DE FANELLI y JACINTO (2010).

con sus capacidades. En vista de los obstáculos para acceder a empleos de buena calidad que enfrentan los grupos vulnerables, ellos requieren esquemas especiales de formación y capacitación que tomen en cuenta sus fortalezas y debilidades (WELLER, 2009b).

Aparte de las políticas que inciden en las variables de contexto que facilitan mejoras en la calidad de empleo, hay aspectos de la institucionalidad laboral que pueden incidir de manera directa en algunas de las variables de calidad. Para ello, los principales mecanismos son la ley y la negociación colectiva<sup>76</sup>. Ambos mecanismos cuentan con un contexto internacional, representado principalmente por la OIT, su estructura tripartita y su trabajo en la elaboración de normas internacionales<sup>77</sup>.

Históricamente se han registrado situaciones en las cuales se mejoró la calidad de empleo por medio de la aprobación e implementación de ciertas normas, por ejemplo con un contenido proteccionista a favor de los trabajadores. En ciertos casos estas normas han creado una situación de todos ganan (*win-win*) en la cual ha mejorado la calidad del empleo a la par de los indicadores productivos. Por otra parte, normas demasiado desajustadas respecto a la capacidad productiva de una economía específica pueden generar elevados costos, que se expresan en reducción del empleo y en el incumplimiento de las normas pertinentes.

Como se ha mostrado, el contrato de trabajo es un instrumento clave para mejorar la calidad del empleo. Por lo tanto, mejorar los sistemas de incentivos a la formalización y fortalecer la inspección laboral para aumentar la implementación de normas orientadas a mejorar la calidad del empleo son mecanismos de suma importancia. Ya se mencionaron los intentos de estimular la formalización; además, varios países de la región recientemente han hecho esfuerzos para mejorar la cobertura y la calidad de sus servicios de inspección (SCHRANK Y PIORE, 2007; BENSUSÁN, 2008; PIRES, 2008).

---

76 Hay otros como la acción de grupos de presión, por ejemplo en el marco del comercio internacional; pero ellos tienen como objetivo mejorar la calidad por medio de una nueva ley o del cumplimiento de la legislación existente. Los programas de responsabilidad social empresarial tienen una creciente presencia y pueden contribuir a mejorar la calidad del empleo, como mínimo por medio de garantizar un estricto cumplimiento de las normas existentes. Actualmente existe un marco interesante al respecto, con el debate sobre la norma ISO 26.000.

77 Para un análisis del papel de los estándares laborales y su implementación en América Latina, véase BENSUSÁN (2009).

La negociación colectiva puede contribuir a mejorar la calidad del empleo de manera ajustada a la capacidad productiva de la economía, de una rama de actividad o una empresa y promover el cumplimiento de las normas legales y administrativas. También tiene el potencial de identificar oportunidades propicias al *win-win*. Para ello es imprescindible el fortalecimiento de la organización sindical y de la negociación colectiva. Ello permitiría reforzar los mecanismos de transmisión entre variables de contexto más favorables y los componentes de la calidad del empleo. Esto es válido para los salarios y beneficios no salariales como algunos de los principales indicadores de la calidad de empleo y que suelen ser el principal objeto de las negociaciones. Sin embargo, también lo es para otras variables, como son, por ejemplo, la seguridad en el trabajo, la capacitación y la igualdad de género.

En una perspectiva más amplia, la negociación colectiva es parte de un proceso de diálogo social que puede generar resultados concretos como instrumentos legales para mejorar la calidad del empleo.

Algunas áreas en que una intervención directa puede mejorar la calidad del empleo, son las siguientes:

– La seguridad, salud e higiene en el trabajo, que es un aspecto básico para la calidad no solamente del empleo sino de vida en general. Para ello se requieren especificaciones legales adaptadas para las diferentes actividades productivas y con eficientes mecanismos de implementación. Tanto los mismos trabajadores organizados como las inspecciones de las entidades públicas encargadas deben contar con los recursos y las facilidades necesarias para poder asegurar el cumplimiento de las normas correspondientes.

– Como se ha observado, en algunos indicadores existen brechas de calidad de empleo por género, en detrimento de las mujeres. Debe ser tarea de la legislación y su implementación, como de los trabajadores organizados (¡y las trabajadoras!), eliminar cualquier diferencia basada en prácticas discriminatorias (MAURIZIO, 2010).

– El salario mínimo puede ser un instrumento efectivo para mejorar la calidad del empleo al subir el piso de la estructura salarial formal y al fungir como señal también para los salarios del sector informal. Sin embargo, la definición del salario mínimo debe considerar el nivel y la estructura salarial existente, con tal de evitar que el instrumento pierda efectividad a causa de un alto nivel de incumplimiento o a través de despidos causados por un incremento exagerado de los costos laborales (MARINAKIS, 2008).

– En vista de la mayor incertidumbre relacionada con el aumento de relaciones laborales de corto plazo, es importante construir y reforzar los instrumentos de protección contra el desempleo, sobre todo los seguros (VELÁSQUEZ PINTO, 2010).

Finalmente, en vista de las brechas en términos de cobertura por los diferentes sistemas de protección social y la imposibilidad objetiva de que todos los segmentos de la estructura productiva puedan costear las cotizaciones correspondientes, es importante diseñar sistemas no contributivos adecuados y ampliar su cobertura (CEPAL, 2006)<sup>78</sup>.

Finalmente, hay muchos aspectos de la calidad del empleo que no se pueden analizar con la información generalmente disponible. Esto vale, sobre todo, pero no exclusivamente, para aspectos relacionados con la calidad de los puestos de trabajo y también para la valoración subjetiva de las condiciones laborales.<sup>79</sup>

## CONCLUSIONES

Tener un empleo (asalariado o independiente) no necesariamente significa que el trabajo cumpla con su función para la satisfacción de las múltiples necesidades económicas, sociales y culturales de los seres humanos. Esto vale así en todas partes, pero más aún en países como los latinoamericanos que no cuentan con amplios sistemas de seguros de desempleo que permitirían satisfacer, por lo menos transitoriamente, algunas de estas necesidades (principalmente las materiales básicas) por otras fuentes. En consecuencia, hay muchos empleos que reflejan, más bien, tendencias de exclusión más que de inclusión a los procesos productivos y a instituciones laborales que permiten un pleno disfrute de los frutos del desarrollo (RODGERS, 2007; WELLER, 2011).

Más importante aún, en regiones como América Latina, problemas como la baja productividad, la elevada heterogeneidad estructural, la desigual distribución de los activos y la mala calidad de la educación se reflejan en la estructura ocupacional. Por lo tanto, la calidad del empleo es un concepto indispensable

---

78 Se ha argumentado que políticas sociales basadas en la coexistencia de instrumentos contributivos y no contributivos desestiman la formalización (LEVY, 2010). Sin embargo, el resultado de estas políticas depende del diseño de los incentivos.

79 En WELLER y ROETHLISBERGER (2011) se propone elementos de un cuestionario para una encuesta sobre la calidad de los puestos de trabajo y del empleo que cubriría algunos de estos aspectos.

para complementar el desempleo abierto como indicador para el análisis de la evolución del mercado laboral. De la misma manera, es ineludible analizar no solo los valores a nivel agregado, sino también las brechas entre segmentos productivos, sexo, áreas geográficas etc.

En el debate internacional, sobre las prácticas de medición surgieron algunos aspectos conceptuales claves:

- La calidad del empleo es un concepto multidimensional;
- No tiene sentido establecer una plantilla rígida de indicadores para todos los países;
- Las variables de medición deben ser comparables, fiables y consistentes, así como inequívocas como reflejo de movimientos hacia una mayor o menor calidad de empleo.

Dos factores determinan en gran parte la calidad de empleo:

1. El entorno económico productivo, reflejado sobre todo en la productividad laboral y su heterogeneidad.
2. La institucionalidad laboral.

Mientras el desarrollo del entorno económico productivo facilita la mejora de la calidad por medio de la inclusión al empleo productivo, una adecuada institucionalidad fomenta la distribución de los frutos de este desarrollo a los trabajadores y puede estimular el surgimiento de círculos virtuosos entre la productividad y la calidad del empleo. Mejorar las características de la fuerza laboral (educación, capacitación) favorece estos procesos.

Por lo tanto, estos factores favorecen una mejor calidad de empleo, pero no la representan. En consecuencia, se debe diferenciar entre variables de contexto (como la productividad laboral y el tamaño y la pertenencia a un sector de baja productividad, la evolución del nivel educativo de la fuerza laboral) y las variables de calidad de empleo propiamente tal que reflejan los resultados de los procesos que configuran las relaciones laborales y son determinados por los factores mencionados. Las variables que representan instrumentos para fomentar la calidad del empleo o su contexto a lo más pueden servir como indicadores *proxy*.

La medición de la calidad del empleo enfrenta varios problemas, entre ellos el hecho de que varias de las variables claves no son aplicables a todas las categorías de ocupación; las limitaciones en la información generada por los tradicionales instrumentos de análisis del mercado de trabajo, especialmente las encuestas de hogares; y el reto de incorporar de manera adecuada aspectos subjetivos de la calidad del empleo, ya que es reconocida la valoración

subjetiva de la calidad de empleo para establecer círculos virtuosos entre esta calidad y la productividad.

La revisión de los indicadores disponibles de calidad del empleo indicó grandes deficiencias en términos de ingresos, cobertura por los sistemas de pensiones y de salud, la garantía de los derechos laborales que da un contrato de trabajo, acceso a beneficios como vacaciones pagadas y aguinaldo, el nivel de la organización sindical y el acceso a la capacitación como instrumento para crear trayectorias laborales ascendentes.

En general, se observa un empeoramiento de la calidad del empleo en el período de 1996 a 2002, caracterizado por bajos niveles medios de crecimiento económico y su alta volatilidad. En contraste, en el período posterior mejoraron todos los indicadores, salvo la estabilidad en el empleo, probablemente como consecuencia de una mayor volatilidad en los mercados laborales, facilitada por cambios legales en los contratos de trabajo. Por otra parte, algunas políticas, por ejemplo las que incentivan la formalización de empresas y empleos y el fortalecimiento de la inspección de trabajo, han contribuido a algunas mejoras en la calidad del empleo. De todas maneras, los avances en la mayoría de los indicadores han sido modestos, lo que indica que si bien el contexto económico y productivo más favorable promovió una mejora de la calidad de empleo, se requieren medidas adicionales para avanzar en este campo.

Además, los datos presentados reflejan la situación de desigualdad que caracteriza la región, pues se registraron brechas de calidad de empleo entre hombres y mujeres, asalariados y no asalariados y trabajadores de zonas urbanas y rurales.

Tanto el contexto económico y productivo (riqueza relativa, productividad media, brechas de productividad) como el institucional incidieron en las diferencias que presentan las variables de calidad y en su evolución. Las mejoras entre la primera y la segunda fases indican la importancia del contexto económico; también, la correlación entre el PIB per cápita y algunas variables de calidad de empleo. Sin embargo, no en todos los casos esta correlación es elevada, lo que indica la existencia de opciones y necesidades de políticas específicas para mejorar la calidad de empleo. En años recientes, muchos países de la región han hecho esfuerzos para mejorar la calidad de empleo, sobre todo por medio de la formalización de las relaciones laborales, pero también por medio del fomento de la capacitación y de la organización sindical. En efecto, para el fomento de la calidad del empleo por el lado de

la institucionalidad, el contrato de trabajo aparece como instrumento clave, dado que está altamente correlacionado con casi todos los otros indicadores. Otras áreas con espacio para mejoras de la calidad de empleo por medio de intervenciones políticas son la jornada excesiva, la sindicalización y la capacitación, pero también otras que este trabajo dejó sin medir, como son la seguridad y la higiene en el trabajo.

En consecuencia, se subraya por un lado la importancia de políticas para fomentar el crecimiento económico, la productividad laboral y la convergencia de la estructura productiva, y por el otro los espacios de la institucionalidad laboral para mejoras de la calidad del empleo, por medio de mecanismos legales y de la negociación colectiva.

#### BIBLIOGRAFÍA

- ACEMOGLU, D. “Technical Change, Inequality, and the Labor Market”, NBER *Working Paper* 7800, 2000.
- AKERLOF, A., G y J. LOUISE YELLEN. *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, Cambridge University Press, 1986.
- ANKER, R., I. CHERNYSHEV, P. EGGER, F. MEHRAN y J. RITTER. “Measuring Decent Work with Statistical Indicators, Policy Integration Department, Statistical Development and Analysis Group”, *Working paper* n.º 2, Geneva, 2002.
- ATAL, J.P., H. ÑOPO y N. WINDER. “New Century, Old Disparities. Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America”, IDB *Working Paper Series* n.º 109, Washington, D.C., 2009.
- Banco Mundial. *La informalidad en ALC – Barreras al crecimiento y al bienestar social*. Washington, D.C., Banco Mundial, 2007.
- BALSADI, O.V. y J. F. GRAZIANO DA SILVA. A polarização de qualidade do emprego na agricultura brasileira no período 1992-2004, en *Economia e Sociedade*, Campinas, v. 17, n.º 3 (34), pp. 493-524, dic. 2008.
- BALSADI, O.V., M. E. DEL GROSSI y S.M. CHAGAS BRANDÃO, *Caso de Brasil*, en CEPAL, OIT y FAO, pp. 55-107, 2010.
- BARBA SOLANO, E., C. y F. POZOS PONCE. “La calidad del empleo regional: ¿un mecanismo para superar la pobreza?” *Papeles de Población*, 9(38), octubre-diciembre, pp. 195-212, 2003.

- BÁRCENA, A. “La hora de la igualdad. Panorama de la gestión pública en América Latina”, *Seminario de Política Fiscal*, Santiago, 18 de enero de 2011, CEPAL. [[http://www.eclac.cl/noticias/paginas/8/33638/110118\\_versionFINALFINALseminariofiscal2011.pdf](http://www.eclac.cl/noticias/paginas/8/33638/110118_versionFINALFINALseminariofiscal2011.pdf)], 2011.
- BENSUSÁN, G. “Estándares laborales y calidad de los empleo en América Latina”, *Perfiles Latinoamericanos*, año 17, n.º 34, julio - diciembre, pp. 13-49, 2009.
- BENSUSÁN, G. *Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspección: México en el contexto latinoamericano*, LC/MEX/L.861, CEPAL, México, 2008.
- BOURGUIGNON, F. “Development Strategies for More and Better Jobs”, Presentation at the Conference *Help Wanted: More and Better Jobs in a Globalized Economy*, organized by the Carnegie Endowment for International Peace, Washington, D.C., April 14, 2005.
- BROWN, D. K. “International Trade and Core Labour Standards. A Survey of the Recent Literature”, *Labour Market and Social Policy – Occasional Papers* n.º 43, OECD, 2000.
- CASANUEVA REGUART, C. y C. A. RODRÍGUEZ PÉREZ. “La productividad en la industria manufacturera mexicana: calidad del trabajo y capital humano”, *Comercio Exterior*, vol. 59, n.º 1, enero, pp. 16-33, 2009.
- CEPAL. *Estudio económico de América Latina y el Caribe 2009-2010*, Santiago, 2010a.
- CEPAL. *La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir*, LC/G.2432(SES33/3), 2010b.
- CEPAL. *Panorama Social de América Latina 2010*, documento informativo, Santiago de Chile, 2010c.
- CEPAL. *La transformación productiva 20 años después. Viejos problemas, nuevas oportunidades*, LC/G.2367(SES32/3), Santiago, 2008.
- CEPAL. *La protección social de cara al futuro: Acceso, financiamiento y solidaridad*, LC/G.2294(SES31/3)/E, Santiago, 2006.
- CEPAL y OIJ. *Juventud e inclusión social en Iberoamérica* (LC/R.2108/E), Santiago de Chile, 2003.
- CEPAL, OIT y FAO. *Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina*, FAO, Roma, 2010.
- CEPAL, PNUD y OIT. *Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: A Experiência Brasileira Recente*. Brasília: CEPAL/PNUD/OIT, 2008.

- CHACALTANA, J. *Experiencias de formalización empresarial y laboral en Centro América: un análisis comparativo en Guatemala, Honduras y Nicaragua*, CEPAL, Serie Macroeconomía del Desarrollo, n.º 88, LC/L.3079-P, 2009.
- CHACÓN F., B. *Calidad del empleo y pobreza en Chile, 1990-1996*, en Infante (1999), pp. 181-237, 1999.
- Comisión de las Comunidades Europeas. *Políticas social y de empleo – Un marco para invertir en la calidad, Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones*, COM(2001) 313 final, 2001.
- CRUCES, G. y A. HAM. *La flexibilidad laboral en América Latina: las reformas pasadas y las perspectivas futuras*, Documento de proyecto, LC/W.291, CEPAL, Santiago de Chile, 2010.
- DAVOINE, L., C. ERHEL y M. GUERGOAT-LARIVIÈRE. “La calidad del trabajo según los indicadores europeos y otros más”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 127, n.º 2-3, pp. 183-221, 2008.
- DEWAN, S. y P. PEEK. “Beyond the Employment/Unemployment Dichotomy: Measuring the Quality of Employment in Low Income Countries, Policy Integration and Statistics Department”, *Working Paper* n.º 83, Geneva: ILO, 2007.
- DUSSAILLANT L., F. *Sindicatos y negociación colectiva*, Documento de Trabajo, n.º 374, Centro de Estudios Públicos, Santiago de Chile, 2008.
- ECHENIQUE, J. *Caso de Chile*, en CEPAL, OIT y FAO 2010, pp. 179-225, 2010.
- FARNÉ, S. *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*, Oficina Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima.[[www.oitandina.org.pe/documentos/farne\\_dic9.pdf](http://www.oitandina.org.pe/documentos/farne_dic9.pdf); download 3.3.2009], 2003.
- FARNÉ, S. y C. A. VERGARA. “Calidad del empleo: Qué tan satisfechos son los trabajadores colombianos?” *Cuadernos de Trabajo* n.º 8, Universidad Externado de Colombia, 2007.
- FREEMAN, R. B. *La gran duplicación: los efectos de la globalización sobre los trabajadores en el mundo*, en Juan Chacaltana, Miguel Jaramillo y Gustavo Yamada (eds.), *Cambios globales y el mercado laboral peruano: Comercio, legislación, capital humano y empleo*, Universidad del Pacífico, Lima, pp. 31-51, 2005.
- FRÍAS FERNÁNDEZ, P. *Papel de los sindicatos y la negociación colectiva y su impacto en la eficiencia y la equidad en el mercado de trabajo*, serie Macroeconomía del Desarrollo, n.º 103, CEPAL, Santiago de Chile, 2010.
- GALHARDI DE PUJALT, R. M. A. *Políticas de empleo decente para México*, OIT, Oficina para Cuba y México, México, D.F., 2011.

- GALHARDI DE PUJALT, R. M. A. *Indicadores de trabajo decente a nivel estatal: Una propuesta para México* OIT, Oficina para Cuba y México, México, D.F., 2010.
- GARCÍA, N. “El empleo de calidad”, en NORBERTO GARCÍA et al., *Políticas de empleo en Perú*, Lima, CIES, tomo II, pp.181-221, 2004.
- GARCÍA DE FANELLI, A. y C. JACINTO. “Tendencias sobre equidad e inserción e el Mercado de trabajo de los graduados de la educación terciaria no universitaria en América Latina”, *Tendencias en foco*, n.º 14, junio, redEtis, 2010.
- GITTLEMAN, M.B. y D.R. HOWELL. “Changes in the structure and quality of jobs in the United States: effects by race and gender, 1973-1990”, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 48, n.º 3, April, 1995.
- GUTIÉRREZ, C., C. ORECCHIA, P. PACI y P. SERNEELS. “Does Employment Generation Really Matter for Poverty Reduction?”, *Policy Research Working Paper 4432*, World Bank, Washington, D.C., 2007.
- HOPENHAYN, M. *Repensando el trabajo: historia, profusión y perspectivas de un concepto* Buenos Aires: Grupo Editorial Norma, 2001.
- INFANTE, R. (ed.). *La calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*, OIT, 1999.
- ILO. *World of Work Report (2008). Income Inequalities in the Age of Financial Globalization*, Geneva, 2008.
- ILO. *Economic Security for a Better World*, Geneva, 2004.
- INFANTE, R.(ed.). *La calidad del empleo: la experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*, OIT, Santiago de Chile, 1999.
- INFANTE, R., D. MARTÍNEZ y V. TOKMAN. “América Latina: Calidad de los nuevos empleos en los noventa”, en: INFANTE 1999, pp. 53-83, 1999.
- INFANTE, R. y M. VEGA-CENTENO. “La calidad del empleo: Lecciones y tareas”, en INFANTE (1999), pp.9-52, 1999.
- JACINTO, C. (ed.). *Recent trends in technical education in Latin America*, UNESCO/ IIEP, Paris, 2010.
- LAWRENCE, S. y J. ISHIKAWA (2005). “Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings, Social Dialogue Indicators”. *Working Paper* n.º 59, International Labour Office, Geneva.

- LEVY, S. *Buenas intenciones, malos resultados. Política social, informalidad y crecimiento económico en México*, Océano, México, 2010.
- LÓPEZ, J. *Estudio sobre la calidad de empleo en Tunja, Colombia*, [<http://www.monografias.com/trabajos44/calidad-empleo-tunja/calidad-empleo-tunja.shtml>] (bajada 15 de septiembre de 2010), 2006.
- LORA, E. (coord.). *Beyond Facts. Understanding Quality of Life*, Washington: IDB, 2008.
- MARINAKIS, A. (2008). Evolución de los salarios en América Latina, 1995–2006, Santiago de Chile, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- MARULL MAITA, C. R. Y. *La calidad del empleo en América Latina. La experiencia de Bolivia y Ecuador en el período 2001–2007*, Tesis entregada para la obtención del título Master of Arts, Interdisziplinäre Lateinamerikastudien, Freie Universität, Berlin, 2010.
- MAURIZIO, R. *Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina*, serie Macroeconomía del desarrollo, n.º 104, CEPAL, Santiago, 2010.
- MESSIER, J. y M. FLORO. “Measuring the Quality of Employment in the Informal Sector”, Department of Economics”, *Working Papers Series*, n.º 2008-10, American University, Washington, 2008.
- MOCELIN, D. G. *Del trabajo precario al trabajo decente? La calidad del empleo como perspectiva analítica*, presentación al VI Congreso Regional de las Américas “Relaciones laborales: Claves para el desarrollo económico con inclusión social”, 2 y 4 de septiembre de 2008, Buenos Aires, versión preliminar, 2008.
- MORA SALAS, M. y O. DE OLIVEIRA. La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica y México, *Papeles de Población, Nueva Época*, año 15, n.º 61, julio-septiembre, pp. 195–231, 2009.
- MTPE (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo). “Las condiciones de trabajo y sus efectos en la satisfacción laboral de los asalariados privados de Lima Metropolitana”, *Boletín de Economía Laboral*, n.º 39, año 12, pp. 4–27, 2008.
- Naciones Unidas. *El progreso de América Latina y el Caribe hacia los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Desafíos para lograrlos con igualdad*, LC/G.2460, Santiago de Chile, 2010.
- Nueva Sociedad. n.º 211, Septiembre–Octubre, 2007.
- OECD. *Handbook on Constructing Composite Indicators. Methodology and User Guide*, Paris, 2008.

- OIT. *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe*, Oficina Regional para América latina y el Caribe, Lima, 2010.
- OIT. *Informe de la Conferencia, Decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*, Ginebra, 24 de noviembre – 5 de diciembre de 2008, ICLS/18/2008/IV/FINAL, 2009.
- OIT. *Informe I, Informe general, 18ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*, Ginebra, 24 d noviembre – 5 de diciembre de 2008, ICLS/18/2008/I, 2008a.
- OIT. *Medición del trabajo decente*, Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente, Ginebra, 8-10 de septiembre de 2008, TMDMDW/2008, 2008b.
- OIT. *Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015*, Lima, 2006.
- OIT. *Globalización y trabajo decente en las Américas*, Informe del Director General, xv Reunión Regional Americana, Lima, diciembre de 2002, 2002a.
- OIT. *Trabajo decente y economía informal*, Informe VI, Conferencia internacional del Trabajo, 90.ª reunión, Ginebra, 2002b.
- OIT. *Trabajo decente, Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo, 1999.
- OIT. *Panorama Laboral '96. América Latina y el Caribe*, Lima, 1996.
- OIT y ChileCalidad. *Primer Informe sobre indicadores de trabajo y excelencia en Chile, 2003-2007*, Santiago, 2009.
- OIT y PNUD. *Integración del sector informal urbano al proceso de modernización. Resultados del proyecto*, Lima, cit. en INFANTE, MARTÍNEZ y TOKMAN (1999), 1997.
- PAES DE BARROS, R. y R. SILVA PINTO DE MENDONÇA. “Una evaluación de la calidad del empleo en el Brasil, 1982-1996”, en INFANTE 1999, pp. 115-152, 1999.
- PINEDA DUQUE, J. *Calidad de empleo: comparaciones locales para Colombia*, Ponencia presentada en el seminario “Los estudios interdisciplinarios sobre el desarrollo: características y retos”, organizado por el CIDER, Universidad de los Andes, el 12 de octubre de 2006.
- PIRES, R. “Cómo hacer realidad la ley. Métodos y logros de la inspección del trabajo brasileña”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol.127, n.º 2-3, pp. 223-256, 2008.

- POSSO, C. M. “Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006”, *Desarrollo y Sociedad*, n.º 65, primer semestre, pp. 191-234, 2010.
- REINECKE, G. y M. E. VALENZUELA. “La calidad de empleo: Un enfoque de género”, en VALENZUELA y REINECKE, pp. 29-58, 2000.
- RAMOS, J. “Sindicalismo en el ‘Sur’ en la era de la globalización”, *Revista de la CEPAL*, n.º 100, abril, pp. 97-121, 2010.
- RODGERS, G. *Decent Work, Social Inclusion, and Development*, *Indian Journal of Human Development*, vol. 1, n.º 1, pp. 21-32, [www.ihdindia.org/ihdjournal/pdf/Gerry-Rodgers.pdf] (bajada 3 de marzo de 2009), 2007.
- RODGERS, G. y G. REINECKE. “La calidad del empleo: Perspectivas y ejemplos de Chile y Brasil”, en OIT, *Reestructuración, integración y mercado laboral. Crecimiento y calidad del empleo en economías abiertas*, Santiago, pp. 181-209, 1998.
- SCHRANK, A. y M. PIORE. “Norms, regulations and labour standards” en Central America, *Estudios y perspectivas*, n.º 77, CEPAL, México, 2007.
- SEHNBRUCH, K. *From the Quantity to the Quality of Employment: An Application of the Capability Approach to the Chilean Labor Market*, Center for Latin American Studies, Paper n.º 9, University of California, Berkeley, 2004.
- SEL Consultores. “Por qué crece el poder sindical?”, *Newsletter sobre la situación laboral y social de la Argentina*, diciembre, 2010.
- SEN, A. “Inequality, unemployment and contemporary Europe”, *International Labour Review*, vol. 136, n.º 2, pp. 155-171, 1997.
- TOKMAN, V. *Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina*, Serie Políticas Sociales, n.º 130, CEPAL, Santiago de Chile, 2007.
- United Nations. *The Millennium Development Goals Report 2008*, New York, 2008.
- VALENZUELA, M. E. *Calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur. Santiago de Chile: Sur*, Corporación de Estudios Sociales y Educación, 2001.
- VALENZUELA, M. E. y G. REINECKE (eds.). *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia del los países del Mercosur y Chile*, OIT, Santiago, 2000.
- VEGA RUIZ, M. L. *La reforma laboral en América Latina: 15 años después*. OIT, Lima, 2005.

- VELÁSQUEZ PINTO, M. *Seguros de desempleo y funcionamiento eficiente y equitativo de los mercados de trabajo*, serie Macroeconomía del desarrollo, n.º 99, Santiago de Chile, CEPAL, 2010.
- WELLER, J. “Panorama de las condiciones de trabajo en América Latina”, *Nueva Sociedad* 232, pp. 32-49, marzo-abril, 2011.
- WELLER, J. “Avances y retos para el perfeccionamiento de la institucionalidad laboral en América Latina”, en JÜRGEN WELLER (ed.), *El nuevo escenario laboral latinoamericano. Regulación, protección y políticas activas en los mercados de trabajo*, siglo veintiuno editores/CEPAL, Buenos Aires, pp. 11-64, 2009a.
- WELLER, J. *El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de caso nacionales*, Colección Documentos de proyectos, CEPAL, LC/W.306, diciembre, 2009b.
- WELLER, J. Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario, serie Macroeconomía del desarrollo, no.6, CEPAL, Santiago, 2001.
- WELLER, J. y C. ROETHLISBERGER. *La calidad del empleo en América Latina*, serie Macroeconomía del desarrollo, no.110, CEPAL, Santiago, 2011.
- General Assembly. Resolution 60/1, (2005). *World Summit Outcome*.  
[<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/No5/487/60/PDF/No548760.pdf?OpenElement>].

STEFANO FARNÉ, CARLOS ANDRÉS VERGARA Y NORMA BAQUERO\*

*La calidad del empleo y la flexibilización laboral  
en Colombia*

Tal vez, el fenómeno más destacado que ha caracterizado el mercado laboral colombiano en los últimos diez años ha sido la rápida difusión de las formas atípicas y flexibles de contratación, en especial de la subcontratación, las cooperativas de trabajo asociado y el trabajo por cuenta propia. Esta difusión fue antecedida por el crecimiento del empleo temporal durante la década anterior y acompañada por la disminución del sindicalismo colombiano iniciada a mediados de los años ochenta.

Al mismo tiempo, una vez superada la grave crisis económica de finales de los años noventa, la economía colombiana se expandió a una tasa promedio de 4.4% entre 2002 y 2010, con lo cual se generaron algo más de tres millones de nuevos puestos de trabajo. Esta dinámica del empleo fue superior al crecimiento de la población en edad de trabajar y como consecuencia la tasa de ocupación pasó de cerca del 51% en el primer año a una cifra un poco mayor al 54% en el segundo. En este sentido, la probabilidad promedio de conseguir un empleo se incrementó notablemente durante los últimos ocho años.

Ahora bien, los empleos atípicos trasladan a los trabajadores la responsabilidad y el costo de su protección social, imposibilitan la representación sindical e implican, en promedio, menor estabilidad laboral y menores remuneraciones, *ceteris paribus*. Es posible, entonces, que el éxito alcanzado en términos de número de trabajadores ocupados en el país coincida con deterioros de otros indicadores del mercado laboral, en especial de los relacionados con la calidad de los empleos.

En periodos de expansión económica como el experimentado por el país recientemente, es razonable pensar que cantidad y calidad del empleo covaríen. Según la teoría de *insiders-outsiders*, por ejemplo, cuando el desempleo es bajo, los *insiders* gozan de mayor poder de negociación y logran conseguir mayores salarios y mejores condiciones de trabajo. Igualmente, el crecimiento económico puede mejorar la calidad del empleo de toda la población activa, favoreciendo la estabilidad en una misma actividad pro-

---

\* Los autores agradecen la colaboración y comentarios recibidos durante la etapa de comprobación empírica por los doctores MARTHA OLIVA BECERRA, de las universidades Central y Javeriana, EDUARDO GRANADOS, consultor independiente, y CARLOS EDUARDO ALONSO, de la Universidad Nacional de Colombia.

ductiva, aumentando el nivel y la continuidad de los ingresos, reduciendo el subempleo y el trabajo de tiempo parcial involuntario, entre otros. No obstante, la relación teórica y empírica entre empleo y calidad del mismo no es del todo obvia (DAVOINE, 2006).

Este trabajo tiene como objetivo establecer cómo ha variado la calidad del empleo en Colombia en el contexto de mayor flexibilización de las relaciones laborales y de la acrecentada probabilidad de conseguir empleo.

El presente documento consta de seis secciones, en la sección uno se precisa el concepto de calidad del empleo al cual se hará referencia y se delimitan las estrategias de comprobación empírica aplicadas. Después de una cuidadosa revisión de la reciente literatura internacional, en la sección dos se plantean las ocho dimensiones de la calidad del empleo que serán objeto de estudio. En la sección tres se propone y calcula un sistema de indicadores de calidad para los años 2002 y 2010. Con referencia a estos mismos años, en el apartado siguiente se estiman índices sintéticos de calidad del empleo, totales, según sexo, categoría ocupacional, sector económico y rama de actividad, basados en la metodología de componentes principales categóricas. Finalmente, la última sección recoge los principales resultados presentados a lo largo del texto y resume las características cualitativas de la ocupación colombiana, al igual que la tendencia registrada por la calidad del empleo durante los años 2002-2010.

## I. CALIDAD DEL EMPLEO: CONCEPTUALIZACIÓN Y FUENTES DE INFORMACIÓN

La calidad del empleo es un fenómeno complejo y multidimensional que presenta varios aspectos que merecen ser estudiados. Aquí tomamos la perspectiva de los trabajadores para los cuales podemos decir que la calidad del empleo está determinada por un conjunto de factores vinculados al trabajo, que son expresión de características objetivas, dictadas por la institucionalidad laboral y por normas de aceptación universal que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores (REINECKE y VALENZUELA, 2000, FARNÉ, 2003). Además, dado que no siempre es posible atribuirle a la calidad del empleo un carácter exclusivamente objetivo, en nuestro análisis haremos referencia también a la satisfacción en el trabajo, que definimos como la percepción de un número de características

objetivas de la calidad del empleo, ponderadas por las preferencias, normas y expectativas del trabajador (REINECKE y VALENZUELA, 2000)<sup>1</sup>.

Con el propósito de verificar las condiciones laborales de los trabajadores y medir los cambios experimentados entre los años 2002 y 2010, esta investigación recurre a dos estrategias complementarias. La primera consiste en la construcción de un sistema de indicadores de calidad del empleo y satisfacción en el trabajo, escogidos entre los relacionados más frecuentemente por la literatura internacional. La segunda ordena y pondera los diferentes aspectos de la calidad del empleo en un solo índice compuesto, utilizando la metodología de análisis de componentes principales categóricos (CATPCA por su sigla en inglés).

Ambas estrategias utilizan la información estadística de las encuestas de hogares llevadas a cabo por el DANE. Estas encuestas tienen carácter continuo —se desarrollan a lo largo de todo el año— pero sus resultados son representativos por dominio territorial urbano y rural solo con periodicidad trimestral. Así, en esta investigación se compara la situación laboral hallada en el segundo trimestre de 2002 con la existente en el mismo periodo de 2010. Además, el análisis se restringe al dominio urbano porque en el pasado algunas preguntas sobre calidad del empleo, como por ejemplo las relacionadas con la informalidad laboral, se formulaban solamente a los hogares encuestados en las ciudades y porque los datos relativos a las áreas urbanas tienen una representatividad estadística más sólida y una menor variabilidad que los datos de las zonas rurales.

## 2. DIMENSIONES DE CALIDAD DEL EMPLEO

Una vez identificada la fuente principal de información, con base en una revisión de la literatura internacional, se ha procedido a precisar unos grandes elementos o dimensiones de la calidad del empleo, para luego definir indicadores que permitieran la medición de los aspectos esenciales de las dimensiones propuestas para el caso del mercado laboral colombiano siguiendo las dos estrategias de comprobación mencionadas anteriormente.

---

<sup>1</sup> Tampoco es posible lograr siempre distinguir de forma inequívoca entre la calidad del empleo y la satisfacción del mismo. Una exposición más completa y detallada de estos conceptos, de sus orígenes y de los indicadores que se derivan puede consultarse, entre otros, en FARNÉ (2003), EUROPEAN PARLIAMENT (2009) y WELLER y ROETHLISBERGER (2011) y en la extensa bibliografía ahí citada y revisada.

Así, por ejemplo, en la Unión Europea los informes de la Comisión sobre la calidad del empleo en los estados miembros se fundamentan en un conjunto de diez elementos principales que se desprenden de dos dimensiones básicas de la calidad del empleo. Los que se conocen como indicadores de LAEKEN comprenden<sup>2</sup>:

- Dimensión 1: Características de los puestos de trabajo  
Elementos: calidad intrínseca del empleo; cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional;
- Dimensión 2: El entorno laboral y el contexto general del mercado de trabajo  
Elementos: igualdad entre hombres y mujeres; salud y seguridad en el trabajo; flexibilidad y seguridad laboral; inclusión y acceso al mercado laboral; organización del trabajo y conciliación entre la vida profesional y la vida privada; diálogo social y participación de los trabajadores; diversidad y no discriminación; rendimiento y productividad económicos globales.

Por su parte, el concepto de trabajo decente de la OIT se plasma a través de cuatro dimensiones<sup>3</sup>:

- Las normas internacionales del trabajo y principios y derechos fundamentales en el trabajo, en especial los relacionados con la libertad de sindicalización, la erradicación de la discriminación laboral, el trabajo forzoso y el trabajo infantil;
- Las oportunidades de empleo;
- La protección social;
- El diálogo social.

También el modelo utilizado por EUROFOUND para su Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo considera cuatro dimensiones principales<sup>4</sup>:

- Seguridad en el empleo;
- Salud y bienestar;
- Desarrollo de competencias;
- Conciliación entre vida laboral y no laboral.

---

2 Ver, por ejemplo, GONZÁLEZ y GUILLÉN (2009).

3 Ver, por ejemplo, OIT (1999) y (2008). Calidad del empleo y trabajo decente son conceptos compatibles, mas no coincidentes. La OIT (1999, p. 4) define un trabajo decente como aquel que garantiza “oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”.

4 Ver EUROFOUND (2002).

Las anteriores cuatro dimensiones fueron utilizadas en Colombia por PINEDA (2006), quien, en un trabajo posterior<sup>5</sup>, amplió su análisis a las siguientes seis dimensiones:

- Intensidad laboral;
- Ingresos;
- Protección social;
- Estabilidad laboral;
- Percepción sobre el empleo;
- Subempleo.

Otras aproximaciones empíricas al estudio de la calidad del empleo en el mundo son reseñadas en EUROPEAN PARLIAMENT (2009). WELLER y ROETHLISBERGER (2011) detallan casos aplicados a América Latina. Por su parte, el documento de debate de OIT (2008) hace un balance de indicadores de trabajo decente elaborados por expertos de la Organización y por grupos de trabajo de sus oficinas regionales. Por su lado, la Comisión Económica para Europa expone su posición respecto a la medición de la calidad del empleo en UNECE (2010). Con base en las experiencias revisadas y en la información disponible en el país, planteamos ocho dimensiones de calidad del empleo. A saber:

1. Oportunidades de empleo;
2. Flexibilidad y seguridad (estabilidad) laboral;
3. Condiciones físicas del trabajo;
4. Seguridad social;
5. Ingresos;
6. Diálogo social;
7. Satisfacción en el trabajo;
8. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Ahora bien, independientemente del origen y tipo de clasificación que se adopte, las dimensiones de la calidad del empleo deben ser medidas. Para ello se utilizan indicadores cuantitativos y cualitativos cuya construcción depende de los objetivos de la investigación, de la información disponible y de la estrategia de comprobación.

---

5 Ver PINEDA y ACOSTA (2010).

### 3. UN SISTEMA DE INDICADORES DE CALIDAD DEL EMPLEO 2002-2010

Un sistema de indicadores de calidad del empleo consiste en una batería coherente de indicadores simples de los diferentes aspectos que la conciernen.

El cuadro 1 reporta las ocho dimensiones escogidas y lista de forma sintética los indicadores simples propuestos, con la respectiva fórmula para su cálculo<sup>6</sup>. Tenemos:

*Dimensión 1:* solo si hay empleos es posible hablar de su calidad, así que indicaciones acerca de las posibilidades ocupacionales existentes para los que pueden trabajar y buscan activamente un puesto de trabajo son indispensables para una mejor comprensión de la calidad del empleo. Aquí medimos las oportunidades agregadas de empleo mediante la tasa de ocupación y desempleo, totales y por principales grupos de edad. Las oportunidades de mejores empleos se intentan captar con indicadores de informalidad, participación femenina en cargos directivos y de trabajo (legal) de menores de edad. Obviamente, se espera que la calidad del empleo aumente al crecer de las primeras dos, y al disminuir del tercero.

*Dimensión 2:* la flexibilidad contractual y la inseguridad laboral a menudo se relacionan con estrés, menores salarios, menor acceso a formación y dificultades para forjar una carrera laboral (EUROPEAN PARLIAMENT, 2009). También generan otros costos como el detrimento de algunas prestaciones, en particular la pensión de jubilación, y la interrupción del proceso de acumulación de capital humano (MARULL, 2010). En esta dimensión se consideran las principales formas de contratación atípica, como el trabajo por cuenta propia, de tiempo parcial involuntario, temporal, asociado a cooperativas, y la subcontratación, las cuales se presume que tengan un efecto negativo sobre la calidad del empleo. Se incluyen también medidas de trabajos estables.

*Dimensión 3:* la calidad de las condiciones propias del trabajo se toma en consideración clasificando las ocupaciones a la intemperie (en minas, de puerta a puerta, en la calle y, en general, en ambientes al aire libre), que exigen mucho esfuerzo físico o mental o con problemas ambientales. Todas estas condiciones le restan calidad a los empleos a los cuales se asocian por exponer a los trabajadores a la contaminación ambiental, a la vulnerabilidad

---

6 Los detalles de la construcción de cada uno de estos índices se reportan al pie de los cuadros 2 a 9.

del clima, a condiciones higiénicas precarias, a esfuerzos físicos o mentales excesivos, y, en últimas, a altos riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.

*Dimensión 4:* la seguridad social, al asegurar buenas condiciones de salud y protección económica, es garantía de mejores circunstancias físicas, psíquicas y económicas para los trabajadores, y por tanto es un aspecto importante de la calidad del empleo. Aquí se consideran las prestaciones de salud, pensiones, riesgos profesionales y desempleo.

*Dimensión 5:* según la teoría económica estándar, la utilidad que el individuo deriva de su trabajo depende principalmente del ingreso que recibe. Bajo este supuesto un trabajo bien remunerado es siempre preferible a otro igual, pero menos retribuido, porque con este mayor ingreso el individuo puede consumir más y alcanzar un más alto nivel de bienestar. En esta dimensión se analizan el salario mínimo y el ingreso laboral real por hora, según categoría ocupacional y nivel de estudios.

*Dimensión 6:* el diálogo social<sup>7</sup> es un atributo esencial de la sociedad democrática y la herramienta por excelencia para resolver de forma consensuada los conflictos de intereses que inevitablemente surgen en el desarrollo de las políticas económicas y sociales. En este contexto, cuanto mayor es la representación sindical, más resoluta es la defensa de los derechos de los trabajadores y su participación en los asuntos laborales que los conciernen (GHAI, 2003), es decir, mayor es la calidad de las condiciones de trabajo. Por tales razones, con respecto a esta dimensión se presentan indicadores de sindicalización y de beneficiarios de la negociación colectiva.

*Dimensión 7:* la satisfacción en el trabajo se capta a través del subempleo, el deseo de cambiar trabajo –que suponen tener, ambos, un impacto negativo– y la conformidad que declaran los trabajadores respecto a su trabajo, el tipo de contrato de trabajo, la jornada laboral y la remuneración.

*Dimensión 8:* las largas jornadas de trabajo dejan menos tiempo disponible para otras actividades de integración social y familiar y afectan la salud física y mental de los trabajadores al no permitir un reposo adecuado. La misma teoría económica estándar postula una relación inversa entre

---

7 En general, el diálogo social es cualquier tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre las cuestiones de interés común relacionadas directamente con el trabajo y con las políticas económicas y sociales que repercuten en el mismo (ANKER et ál., 2003).

horario de trabajo y calidad del empleo (utilidad del trabajo). Por otro lado, se considera importante para la calidad del empleo que a las personas con responsabilidades familiares se les permita un desarrollo laboral sin mayores limitaciones (MARULL, 2010). Así que, además del trabajo con jornadas extensas, la conciliación de la vida laboral y no laboral se evalúa recurriendo al diferencial de tasa de ocupación entre personas sin y con carga familiar y a la opinión de los trabajadores acerca de la compatibilidad de su trabajo con sus responsabilidades familiares.

A continuación se presenta la evolución de estos indicadores básicos entre 2002 y 2010, correspondientes a las ocho dimensiones de la calidad del empleo escogidas, los cuales se analizan y discuten en sus correspondientes acápite.

CUADRO I  
INDICADORES SIMPLES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO,  
COLOMBIA, 2002-2010

Dimensión	Indicadores de calidad del empleo 2002-2010		
Oportunidades de empleo	Empleo	Tasa de ocupación:	Total
			12-26 años
			27-60 años
	Desempleo	Tasa de desempleo:	Total
			12-26 años
			27-60 años
			61 años y mas
Participación femenina en empleos directivos	% de personal directivo mujer		
Menores trabajadores	Tasa ocupación de individuos entre 12-17 años		
Informalidad laboral	% de trabajadores informales		
Informalidad en negocios	Trabajadores independientes que no llevan contabilidad/ trabajadores independientes totales		
Flexibilidad y seguridad (estabilidad) laboral	Trabajadores por posición ocupación	% sobre ocupados totales	
	Asalariados temporales (con contrato)	% sobre asalariados totales	
	Asalariados subcontratados (con contrato)	% sobre asalariados totales	
	Empleo de tiempo parcial involuntario	% sobre ocupados totales	
	Trabajadores asociados de cooperativas	Numero absoluto	
	Trabajos estables (*)	% sobre ocupados totales	

Condiciones del trabajo	Trabajo a las intemperie	% sobre ocupados totales
	Trabajo que exige mucho esfuerzo	% sobre ocupados totales
	Trabajo con problemas ambientales (*)	% sobre ocupados totales
Seguridad Social	Trabajadores cotizantes a salud contributiva	% sobre ocupados totales
	Trabajadores cotizantes a pensiones	% sobre ocupados totales
	Trabajadores afiliados a ARP (*)	% sobre ocupados totales
	Perceptores subsidio a desempleo (*)	% sobre desocupados cesantes
Ingresos	Salario/ingreso por hora por posicion ocupacional	indice real / diferencial
	por posicion ocupacional y nivel de estudios	indice real / diferencial
	Salario minimo	indice real
	Trabajadores por rangos de salario minimo	% sobre ocupados totales
	Trabajadores afiliados a sindicatos	Numero absoluto
Dialogo social	Trabajadores beneficiarios de convenios y convenciones colectivas	Numero absoluto
	Asalariados afiliados a sindicatos (*)	% sobre asalariados totales
	Subempleados por horas	% sobre ocupados totales
Satisfaccion en el trabajo	Subempleados por competencias	% sobre ocupados totales
	Subempleados por ingresos	% sobre ocupados totales
	Trabajadores que desean cambiar trabajo	% sobre ocupados totales
	Conformidad con el tipo de contrato (*)	Ocupados conformes/ ocupados totales
	Satisfaccion con trabajo, horas, remuneracion, jornada (*)	Ocupados satisfechos/ ocupados totales
	Trabajadores con jornadas extensas de trabajo	% sobre ocupados totales
Conciliacion de la vida laboral y familiar (no laboral)	Diferencial de empleo entre trabajadores con/sin hijos en edad preescolar	Diferencial de tasa de ocupacion de trabajadores entre 20 y 50 años en cuyo hogar hay/ no hay niños entre 0 y 6 años
	Trabajos compatibles con responsabilidades familiares (*)	% sobre ocupados totales

(\*) Disponible solamente en 2010

### 3.1 DIMENSIÓN I: OPORTUNIDADES DE EMPLEO

Entre 2002 y 2010 se observa una mejora generalizada de las oportunidades de empleo disponibles para los colombianos (cuadro 2).

Mientras que la tasa de desempleo disminuyó, la tasa de ocupación —es decir, la probabilidad promedio de encontrar un empleo— mejoró en el total y para todos los grupos de edad considerados. Las mujeres, en especial las que se encuentran en edad adulta, fueron las que más se beneficiaron de estas mayores oportunidades de trabajo. Su tasa de ocupación pasó de 42.6% en 2002 a 47.1% en 2010, para el total de mujeres, y de 56.2% a 64.1% para las mujeres entre 27 y 60 años. Los hombres también fueron favorecidos por este incremento del empleo, pero sus logros no fueron tan destacados. Aunque permanece profundo —65.3% frente a 47.1%— el diferencial de tasa de ocupación por género se contrajo de 20 a 18 puntos porcentuales.

Por su lado, el desempleo urbano, si bien bajó de forma sustancial, siguió elevado, sobretodo entre los jóvenes (24.3%) y particularmente entre las mujeres jóvenes (27.4%).

El número de menores de edad con trabajo quedó fundamentalmente el mismo, 393 mil en 2002 y 395 mil en 2010. Referido a la población en edad entre 12 y 17 años, registra una leve disminución para ambos sexos.

Las mujeres en cargos directivos se duplicaron, 97 mil en 2002 y 181 mil en 2010, y su peso en el total de ocupaciones directivas subió de 33.9% a 39.1%, el cual está en línea con la participación de las mujeres en el empleo total que en 2010 fue de 40.5%.

La proporción de colombianos que trabajan como informales en pequeñas empresas o en actividades independientes de baja productividad disminuyó unos pocos puntos porcentuales entre 2002 y 2010. Una merma similar experimentó la informalidad en los negocios medida como proporción de los trabajadores independientes que no ejercen control contable sobre sus actividades. No obstante, en 2010 la informalidad, total y en los negocios, seguía todavía muy elevada en Colombia e involucraba una mayor proporción de mujeres que hombres: 59.5% de ellas se desempeñaban en empresas y actividades de menor productividad (frente a 55.4% de los hombres) y 88.2% de las trabajadoras independientes no llevaban contabilidad en su negocio (frente a 86.6% de los hombres).

**CUADRO 2**  
**INDICADORES DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO, COLOMBIA,**  
**ÁREAS URBANAS, 2002 Y 2010, SEGUNDO TRIMESTRE**

Oportunidades de empleo	2002			2010		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Tasa de Ocupación	52.0	62.6	42.6	55.8	65.3	47.1
12 - 26 años	34.0	37.6	30.7	34.7	39.3	30.0
27 - 60 años	69.8	85.5	56.2	75.1	87.8	64.1
Más de 60 años	26.5	39.3	16.0	28.3	42.4	17.4
Tasa de Desempleo	17.4	15.2	20.1	13.0	11.3	15.1
12 - 26 años	30.5	28.9	32.4	24.3	24.3	27.4
27 - 60 años	12.5	10.2	15.3	9.4	7.6	11.4
Más de 60 años	8.2	9.8	4.9	8.7	9.7	6.9
Menores trabajadores (1)	11.7	13.3	10.0	10.0	11.9	7.8
Participación femenina en cargos directivos (2)			33.9			39.1
Tasa de Informalidad Laboral (3)	60.0	58.6	61.9	57.2	55.4	59.5
Tasa de Informalidad en Negocios (4)	90.6	89.9	91.7	87.2	86.6	88.2

(1) Tasa de ocupación de personas entre 12 y 17 años.

(2) Proporción de mujeres en cargos directivos,

(3) Porcentaje de trabajadores que desarrollan actividades laborales informales. Se consideran como tales las personas que trabajan en empresas o negocios de 5 o menos trabajadores como jornaleros, asalariados y empleadores de empresas privadas, trabajadores por cuenta propia no profesionales y trabajadores familiares sin remuneración. Se incluyen también los trabajadores que clasifican en la categoría residual de "otros".

(4) Porcentaje de trabajadores independientes (empleadores, cuenta propia y otros) que no llevan contabilidad en su negocio o actividad.

Tasa de Ocupación:  $(\text{Ocupados} / \text{Población en Edad de Trabajar}) * 100$

Tasa de Desempleo:  $(\text{Desocupados} / \text{Población Económicamente Activa}) * 100$

Fuente: elaboraciones propias con base en datos DANE, encuestas de hogares.

### 3.2 DIMENSIÓN 2: FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD LABORAL

El análisis de los indicadores de flexibilidad laboral confirma la tendencia comentada hacia formas contractuales atípicas, diferentes de la del trabajador asalariado contratado a término indefinido y de tiempo completo (cuadro 3). Los trabajadores por cuenta propia, subcontratados y asociados a cooperativas de trabajo aumentaron considerablemente. Empero, las señales en términos de calidad del empleo no son inequívocas, dado que al mismo tiempo creció el empleo asalariado y perdieron importancia algunas otras

modalidades ocupacionales tradicionalmente asociadas a condiciones de trabajo precarias.

Según categoría ocupacional, es de resaltar la caída considerable de los empleos públicos, caracterizados por ser formales y estables, y por conceder más protección y más prestaciones que las básicas ordenadas por la ley. Este tipo de empleo pasa de representar 7.5% del empleo total urbano en 2002 a apenas 5.1% en 2010. Simultáneamente, se verificó un incremento significativo del empleo por cuenta propia, el cual, en 2010, se volvió la modalidad de contratación de mayor difusión en el mercado laboral colombiano. Este incremento fue particularmente marcado en el caso de las mujeres, para quienes el cuentapropismo pasó de 35.1% a 40.3%. Cabe destacar que entre 2002 y 2010 el empleo también experimentó cambios hacia mejores categorías ocupacionales, pero exclusivamente en el caso de las mujeres. Por un lado creció de forma importante la participación del empleo asalariado en el sector privado (de 33.9% a 37.2%) y por el otro algunas ocupaciones típicamente femeninas y de dudosa calidad perdieron importancia durante los ocho años de análisis: conjuntamente, el trabajo no remunerado y el de servicio doméstico redujeron su incidencia de 19% a 13.9%.

Los trabajadores socios de cooperativas de trabajo asociado crecieron de forma desmedida. En los ocho años de análisis, mientras el empleo nacional se expandió a una tasa de 24%, el trabajo asociado lo hizo a una tasa muy superior, de 527%; actualmente suman más de 600 mil cooperados. También los asalariados subcontratados aumentaron ostensiblemente su participación en el empleo total, de 8% a 19.6%.

Los asalariados con contrato a término fijo mantuvieron su posición, alrededor de 30% del total de asalariados, tanto hombres como mujeres.

En cambio, disminuyó la proporción de personas insatisfechas con su trabajo de tiempo parcial porque quieren ocuparse más horas. Esta disminución fue más rápida entre las mujeres; sin embargo, el fenómeno del tiempo parcial involuntario sigue afectando a una mayor proporción de mujeres que de hombres (12.9% frente a 7.6%).

A pesar de todas las variaciones verificadas en las modalidades de contratación, la estabilidad laboral no parece haber sufrido cambios sustanciales: tanto en 2002 como en 2010, poco más de 65% de los trabajadores declaró laborar en una misma empresa o negocio por más de doce meses de manera continua. La ligera baja experimentada por este índice debe atribuirse al mayor peso en la ocupación total adquirido por las nuevas contrataciones, sobre todo entre las mujeres.

**CUADRO 3**  
**INDICADORES DE FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD LABORAL,**  
**COLOMBIA, ÁREAS URBANAS, 2002 Y 2010,**  
**SEGUNDO TRIMESTRE**

Flexibilidad y seguridad (estabilidad) laboral	2002			2010		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Total Ocupados	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Asalariados de empresa particular (1)	39.3	43.4	33.9	40.5	43.1	37.2
Asalariados del gobierno	7.5	6.6	8.8	5.1	4.6	5.7
Empleados domésticos	5.5	0.3	12.4	4.0	0.2	8.7
Trabajadores por cuenta propia	37.8	39.9	35.1	41.9	43.2	40.3
Empleadores	5.6	7.4	3.1	4.8	6.4	2.9
Trabajadores familiares sin remuneración	3.9	1.8	6.6	3.7	2.5	5.2
Otros	0.4	0.6	0.2	0.1	0.1	0.1
Tiempo Parcial Involuntario (2)	12.5	8.5	17.8	10.0	7.6	12.9
Asalariados con contrato escrito temporales (3)	30.3	30.1	30.5	29.1	28.7	29.7
Asalariados con contrato escrito subcontratados (4)	8.0	9.4	6.4	19.6	20.8	18.1
Trabajadores asociados de cooperativas (5)	97,318	-	-	610,526	-	-
Trabajos estables (6)	66.7	69.5	63.1	65.3	68.1	61.8
Trabajos estables (7)	-	-	-	65.0	64.3	65.9

(1) Incluye a los jornaleros.

(2) Ocupados que declaran trabajar menos de 36 horas semanales y que desean trabajar más horas, como porcentaje de los ocupados totales.

(3) Porcentaje de asalariados con contrato escrito a término fijo.

(4) Porcentaje de asalariados con contrato escrito y vinculación indirecta.

(5) Trabajadores asociados de cooperativas de trabajo.

(6) Trabajadores que llevan laborando en una misma empresa o negocio de manera continua más de doce meses.

(7) Porcentaje de trabajadores que consideran su trabajo estable y muy estable.

Fuente: elaboraciones propias con base en datos DANE, encuestas de hogares, y Confecoop.

### 3.3. DIMENSIÓN 3: CONDICIONES FÍSICAS DEL TRABAJO

En cuanto a condiciones físicas del ambiente laboral, los indicadores considerados muestran un deterioro entre 2002 y 2010 (cuadro 4).

Por un lado, la proporción de personas que trabajan a la intemperie se mantuvo en 20% (19.7% en 2002 frente a 20.1% en 2010) de los ocupados totales, pero en el caso de las mujeres las actividades que se desarrollan de puerta a puerta, en la calle o al aire libre se incrementaron levemente. Aun así, todavía hay proporcionalmente muchos más hombres que mujeres trabajando a la intemperie (27.5% frente a 10.9%).

Por otro lado, las personas que consideran trabajar bajo fuerte presión, bien sea física o mental, aumentaron considerablemente. En 2010 constituían entre 11.1% (de los ocupados totales) y 33.1% (de los ocupados que se entrevistaron<sup>8</sup>). Los trabajos agotadores son más frecuentes entre hombres que entre mujeres.

CUADRO 4  
INDICADORES DE CONDICIONES FÍSICAS DEL TRABAJO,  
COLOMBIA, ÁREAS URBANAS, 2002 Y 2010, SEGUNDO  
TRIMESTRE

Condiciones físicas del trabajo	2002			2010		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Trabajos a la intemperie (1)	19.7	27.2	9.8	20.1	27.5	10.9
Trabajos que exigen mucho esfuerzo (2)	5.4	6.2	4.3	11.1	12.0	10.0
Trabajos que exigen mucho esfuerzo (3)	22.8	24.5	20.1	33.1	36.6	28.8
Trabajos con problemas ambientales (2)	-	-	-	6.1	7.2	4.7
Trabajos con problemas ambientales (3)	-	-	-	18.2	22.0	13.6
Trabajos exigentes y con problemas ambientales (2)	-	-	-	12.6	13.6	11.3
Trabajos exigentes y con problemas ambientales (3)	-	-	-	37.4	41.6	32.5

(1) Porcentaje de personas que trabajan de puerta a puerta, en la calle, en áreas rurales, mar o río, obra en construcción o en una mina.

(2) Como proporción de los ocupados totales.

(3) Como proporción de los ocupados que desean cambiar de empleo (población de referencia).

Fuente: elaboraciones propias con base en datos DANE, encuestas de hogares.

8 La pregunta sobre trabajos exigentes se formula solamente a los ocupados que manifiestan su deseo de cambiar de trabajo. Las cifras reportadas, entonces, representan un límite inferior que subestima el verdadero número de colombianos inconformes con las condiciones de su trabajo.

## 3.4 DIMENSIÓN 4: SEGURIDAD SOCIAL

La seguridad social que directamente se relaciona con la calidad del empleo muestra alguna mejora entre 2002 y 2010, al registrar un aumento tanto de la cobertura del sistema de salud contributivo como del sistema pensional (cuadro 5).

Los avances fueron más relevantes en materia de pensiones, cuyos cotizantes, que representaban 29.8% de los ocupados totales en 2002, pasaron a ser 37.1% en 2010. Si bien positivo, este resultado debe ser interpretado a la luz de la Ley 797 de 2003 que estableció la obligatoriedad de la afiliación para los trabajadores por cuenta propia y provocó un cambio estructural en los datos de afiliación.

CUADRO 5  
INDICADORES DE SEGURIDAD SOCIAL, COLOMBIA, ÁREAS  
URBANAS, 2002 Y 2010, SEGUNDO TRIMESTRE

Seguridad Social	2002			2010		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Cotizantes a salud (contributiva) (1)	39.6	39.8	39.4	42.5	43.6	41.1
Cotizantes a pensiones (2)	29.8	29.1	30.7	37.1	38.0	35.8
Afiliados a ARP (3)	-	-	-	33.7	35.2	31.7
Perceptores subsidio a desempleo (4)	-	-	-	0.6	0.6	0.5

(1) Porcentaje de trabajadores cotizantes.

(2) Porcentaje de trabajadores cotizantes. Se excluyen los trabajadores ya pensionados

(3) Porcentaje de trabajadores afiliados.

(4) Porcentaje de desocupadas cesantes que al momento de la encuesta recibían un subsidio de desempleo.

Fuente: elaboraciones propias con base en datos DANE, encuestas de hogares.

En salud, la cobertura subió apenas tres puntos porcentuales, de 39.6% a 42.5%.

Asimismo, las cifras del cuadro 5 indican que mientras en el año 2002 la cobertura según sexos era muy similar tanto en pensiones como salud, en 2010 la cobertura en seguridad social de las mujeres quedó algunos puntos porcentuales por debajo de la de los hombres.

## 3.5 DIMENSIÓN 5: INGRESOS

Si se toma el salario mínimo como referencia para medir la evolución de los ingresos laborales en Colombia entre 2002 y 2010, se observa un importante aumento del poder de compra de los trabajadores que lo devengan (cuadro 6, parte A).

En efecto, tenida en cuenta la variación de los precios al consumidor, en los ocho años considerados el salario mínimo real subió 9.2%. Asimismo, aumentó en cinco puntos el porcentaje de trabajadores que declararon percibir ingresos exactamente iguales a un salario mínimo mensual y se redujo drásticamente el porcentaje de trabajadores que afirmaron ganar menos de un sueldo mínimo, de 63% a 48.9%. Como resultado de estos avances, en 2010 los trabajadores que ganaban hasta un salario mínimo representaban 58.4% de la fuerza de trabajo urbana –frente a 67.2% de ocho años atrás– pero persistía una significativa diferencia entre géneros, en parte generada por la mayor incidencia del trabajo de tiempo parcial: del total de mujeres ocupadas 67.4% ganaba hasta un salario mínimo, en el caso de los hombres, 51.3%.

Según categoría ocupacional, se observa que los empleados domésticos incrementaron el poder de compra de sus remuneraciones de una forma muy similar a lo acontecido con el salario mínimo, y que los trabajadores por cuenta propia experimentaron algún incremento real de sus ingresos laborales por hora trabajada entre 2002 y 2010. En cambio, en el caso de los asalariados las ganancias fueron inferiores; nulas en el caso de los hombres funcionarios del gobierno y dependientes de empresas particulares.

El diferencial de ingresos laborales entre mujeres y hombres no mostró modificaciones: en promedio, en 2010 las primeras ganaban 85% de los segundos, al igual que en 2002. De ser ciertos estos valores, posicionarían a Colombia en una situación de menor discriminación respecto a la brecha salarial de género a nivel mundial que la OIT estima ser del orden de 75%<sup>9</sup>. Desagregando por categoría ocupacional hay algunos cambios que resaltar. En el caso de los asalariados del sector privado parecen haber desaparecido del todo las diferencias de remuneraciones entre géneros. Entre los trabajadores por cuenta propia, al contrario, ellas permanecen y más bien se habrían acentuado en los últimos años, pasando el diferencial de 80% a 76%.

Del examen de la evolución de los ingresos según niveles educativos (cuadro 6, parte B) resaltan dos grandes perdedores: las mujeres asalariadas no profesionales y los hombres asalariados profesionales cuyos ingresos laborales reales se contrajeron significativamente entre 2002 y 2010. Por el contrario, los trabajadores por cuenta propia, profesionales y no, hombres y mujeres, experimentaron alzas importantes de sus ingresos reales durante el mismo lapso de tiempo.

---

9 Ver OIT (2010), por ejemplo.

**CUADRO 6**  
**INDICADORES DE INGRESOS LABORALES, COLOMBIA, ÁREAS**  
**URBANAS, 2002 Y 2010, SEGUNDO TRIMESTRE**  
**PARTE A**

Ingresos	2002			2010			Diferenciales de ingresos		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Mujeres/Hombres	2002	2010
Índice Salario Mínimo real (1)	100.0	-	-	109.2	-	-			
Ingresos por hora trabajada (2)									
Total Ocupados	100.0	100.0	100.0	103.5	103.0	102.9	84.6		84.6
Asalariados de empresa particular (3)	100.0	100.0	100.0	102.1	100.6	104.0	94.2		97.4
Asalariados del gobierno	100.0	100.0	100.0	106.8	98.6	111.6	96.4		109.1
Empleados domésticos	100.0	100.0	100.0	108.2	39.2	113.6	48.3		139.8
Trabajadores por cuenta propia	100.0	100.0	100.0	109.5	111.4	105.5	80.8		76.5
Porcentaje de trabajadores que ganan:									
Menos de un salario mínimo	63.0	60.1	66.9	48.9	42.3	57.3	-		-
Un salario mínimo (4)	10.4	11.3	9.1	15.1	15.6	14.4	-		-
Hasta un salario mínimo	67.2	64.3	71.1	58.4	51.3	67.4	-		-

**PARTE B**

Ingresos	2002			2010		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Trabajadores no Profesionales:						
Ingresos por hora trabajada (2)						
Total Ocupados	100.0	100.0	100.0	106.0	114.1	102.8
Asalariados de empresa particular (3)	100.0	100.0	100.0	99.9	112.6	91.0
Trabajadores por cuenta propia	100.0	100.0	100.0	110.0	115.5	107.2
Trabajadores Profesionales:						
Ingresos por hora trabajada (2)						
Total Ocupados	100.0	100.0	100.0	111.3	107.1	114.5
Asalariados de empresa particular (3)	100.0	100.0	100.0	108.0	94.6	123.0
Trabajadores por cuenta propia	100.0	100.0	100.0	117.4	125.1	111.0

(1) Salario mínimo nominal deflactado por el IPC de ingresos bajos. Incluye el auxilio de transporte. Base: promedio 2002 = 100.

(2) Ingresos laborales en dinero y ganancias netas en el primer empleo. Ingresos deflactados por el IPC promedio. Índices con base trimestre abril/junio 2002 = 100

(3) Incluye a los jornaleros.

(4) Trabajadores que ganan entre 0.95 - 1.05 del salario mínimo legal vigente.

Fuente: elaboraciones propias con base en datos DANE, encuestas de hogares.

## 3.6 DIMENSIÓN 6: DIÁLOGO SOCIAL

La representación sindical y el diálogo social entre trabajadores y empresarios sufrieron un notable retroceso durante los años 2002–2010. Así lo atestiguan los dos indicadores que se reportan en el cuadro 7.

Por un lado, según la Escuela Nacional Sindical los trabajadores beneficiarios de los acuerdos alcanzados en convenios y convenciones colectivas, ya escasos en 2002, disminuyeron ulteriormente de 176 mil a 125 mil en 2010. Asimismo, el número de trabajadores afiliados a un sindicato se contrajo de 863 mil a 810 mil durante el mismo periodo. Y contemporáneamente se modificó la composición de las afiliaciones. Los trabajadores asalariados, afiliados a sindicatos de empresa o industria, disminuyeron de 432 mil a 375 mil, mientras que los inscritos a sindicatos de gremios u oficios varios, los cuales incluyen también afiliaciones de trabajadores independientes, crecieron en 5 mil miembros. Se infiere, entonces, que los trabajadores independientes inscritos a un sindicato están ganando terreno respecto a sus homólogos asalariados.

CUADRO 7  
INDICADORES DE DIÁLOGO SOCIAL, COLOMBIA, ÁREAS  
URBANAS, 2002 Y 2010, SEGUNDO TRIMESTRE

Dialogo Social	2002			2010		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Trabajadores afiliados a: (1)						
Sindicato de empresa o industria	432 729	-	-	375 122	-	-
Sindicato de gremios y oficios varios	430 862	-	-	435 071	-	-
Total	863 591	-	-	810 193	-	-
Trabajadores beneficiarios de convenios y convenciones colectivas (2)						
Densidad sindical						
Total (3)	-	-	-	2.7	2.6	2.8
Asalariada (4)	-	-	-	3.9	3.9	3.9

(1) y (2) Fuente: Escuela Nacional Sindical.

(3) Porcentaje de trabajadores por cuenta propia, asalariados del sector privado y público y jornaleros que se declaran afiliados a un sindicato o gremio. Fuente: elaboraciones propias con base en datos DANE, encuestas de hogares.

(4) Porcentaje de trabajadores asalariados que se declaran afiliados a un sindicato. Fuente: elaboraciones propias con base en datos DANE, encuestas de hogares.

Además, es bien conocido que los años de 2002 a 2010 han sido un periodo de serias incomprensiones y diálogo poco constructivo entre Gobierno y sindicatos. Numerosos reportes de prensa y declaraciones sindicales ilustran esta situación. Una descripción sintética de las problemáticas relaciones existentes entre sindicatos y el Gobierno del presidente Uribe se encuentra, por ejemplo, en el capítulo de libertades sindicales de ENS (2010) y VÁSQUEZ (s.f.).

### 3.7 DIMENSIÓN 7: SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

La satisfacción en el trabajo, tanto de hombres como mujeres, mejoró durante los años 2002–2010, según muestran los indicadores del cuadro 8.

Por un lado, la tasa de subempleo, es decir el porcentaje de trabajadores que manifiestan estar insatisfechos con su trabajo, o bien porque desean trabajar más tiempo, o bien porque se consideran subutilizados por motivo de ingresos o competencias laborales, disminuyó unos puntos porcentuales. Este fue el resultado de unas variaciones compensatorias entre el subempleo por insuficiencia de horas, que disminuyó (de 16.6% en 2002 a 12.6% en 2010), y aquel por competencias inadecuadas, que, por el contrario, aumentó de forma notable (de 3.6% en 2002 a 19.6% en 2010). Tanto en 2002 como en 2010, la principal razón de subempleo fueron los bajos ingresos percibidos: en este último año, 32.3% de los colombianos los consideró inadecuados en relación con el esfuerzo. A pesar de que se evidencia una ligera baja en el caso de los hombres y un leve aumento en el caso de las mujeres, el subempleo por ingresos quedó sustancialmente invariado en el país durante estos años.

Por otro lado, disminuyó de forma importante –de 39.7% a 33.6%– el porcentaje de personas que manifestó inconformidad con su situación ocupacional a través del deseo de cambiar de trabajo. Esta disminución fue mayor en el caso de los hombres y hoy en día hay un porcentaje similar de hombres y mujeres con deseo de cambiar de empleo.

**CUADRO 8**  
**INDICADORES DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO,**  
**COLOMBIA, ÁREAS URBANAS, 2002 Y 2010,**  
**SEGUNDO TRIMESTRE**

Satisfacción en el trabajo	2002			2010		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Tasa de Subempleo	40.3	39.2	41.9	37.4	35.8	39.5
por horas	16.6	12.9	21.5	12.6	10.2	15.5
competencias	3.6	3.4	3.9	19.6	18.7	20.7
ingresos	32.9	33.3	32.5	32.3	31.4	33.4
Trabajadores que desean cambiar trabajo (1)	39.7	40.3	38.8	33.6	32.6	34.7
Satisfacción en el trabajo actual (2)						
con el trabajo actual	-	-	-	83.5	83.8	83.1
con el horario de trabajo	-	-	-	80.1	80.8	79.1
con el ingreso recibido	-	-	-	58.7	60.2	56.8
con la jornada laboral	-	-	-	83.7	84.0	83.4
Conformidad con el tipo de contrato (3)	-	-	-	39.1	38.5	39.9

(1) Porcentaje de trabajadores que desean cambiar su actual trabajo.

(2) Porcentaje de trabajadores que se declaran satisfechos o muy satisfechos.

(3) Porcentaje de trabajadores conformes con el tipo de contrato laboral que tienen.

Tasa de Subempleo: (Subempleados/ocupados)\*100.

Fuente: elaboraciones propias con base en datos DANE, encuestas de hogares.

### 3.8 DIMENSIÓN 8: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y LA FAMILIAR

Medidas con dos diferentes tipos de indicadores, las posibilidades de conciliar la vida familiar con la laboral no experimentaron mejoras entre 2002 y 2010 (cuadro 9).

La incidencia de los trabajos con horarios muy prolongados se mantuvo alrededor de 30% del empleo total. El hecho de disponer de poco tiempo para dedicar a la familia, a causa de un extenso horario de trabajo, afecta proporcionalmente más a los hombres que a las mujeres. Preocupa, sin embargo, que aproximadamente una de cada cinco mujeres trabajadoras labora más de 50 horas semanales.

Tener hijos en edad preescolar puede dificultar el acomodamiento entre la vida familiar y el mundo del trabajo, particularmente cuando no hay una

oferta suficiente de servicios públicos de cuidados para la infancia, como sucede en Colombia. Este fenómeno se quiso medir calculando el diferencial de tasa de ocupación entre trabajadores en edad activa en cuyo hogar hay o no hay niños entre 0 y 6 años. Este indicador, cuando toma valores negativos, implica que los individuos que tienen cargas familiares presentan una menor ocupación<sup>10</sup>. Entre 2002 y 2010 aumentaron las tasas de ocupación de ambos grupos de personas. Sin embargo, los trabajadores que no tienen niños a su cargo derivaron mayor provecho de las mejoradas condiciones laborales. Así, la brecha ocupacional subió de -0.7 a -4 puntos porcentuales. En particular, este diferencial se profundizó notablemente en el caso de las mujeres y pasó de -5.5 a -10.9<sup>11</sup>. Nótese que, a diferencia de las mujeres, los hombres con niños a su cargo presentan un diferencial positivo, es decir, trabajan más intensamente que los hombres sin niños en su hogar. Este diferencial prácticamente no ha tenido modificaciones durante el periodo de análisis.

CUADRO 9  
INDICADORES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y  
LA FAMILIAR, COLOMBIA, ÁREAS URBANAS, 2002 Y 2010,  
SEGUNDO TRIMESTRE

Conciliación de la vida laboral y familiar (no laboral)	2002			2010		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Trabajadores con jornadas extensas de trabajo (1)	30.0	35.9	22.2	29.5	35.9	21.4
Diferencial de trabajadores con cargas familiares (2)	-0.7	7.0	-5.5	-4.0	6.8	-10.9
Trabajos compatibles con responsabilidades familiares (3)	-	-	-	90.3	89.6	91.1

(1) Porcentaje de personas que trabajan normalmente más de 50 horas semanales.

(2) Diferencial absoluto de tasa de ocupación de trabajadores entre 20 y 50 años en cuyo hogar hay/no hay niños entre 0 y 6 años.

(3) Porcentaje de personas que declara su trabajo compatible o muy compatible.

Fuente: elaboraciones propias con base en datos DANE, encuestas de hogares.

10 Proporcionalmente a la población en edad de 20 a 50 años.

11 Esto implica que en 2010 la tasa de ocupación de las mujeres entre 20 y 50 años de edad y con niños en su hogar era de 56.9%, mientras que para las mujeres de la misma edad que no tenían niños esta tasa alcanzó el valor de 67.8%.

## 3.9 UNA EXTENSIÓN PARA 2010

Gracias a la ampliación del formulario de las encuestas de hogares que se dio a partir de 2006, para el año 2010 es posible calcular indicadores de calidad del empleo y satisfacción en el trabajo complementarios a los analizados en las secciones anteriores.

Esta información complementaria comprende índices de cobertura sindical, de salud ocupacional y de subsidio al desempleo, una cuantificación de los trabajos con problemas ambientales, además de varios indicadores de satisfacción en el trabajo. Con respecto a estos últimos es importante hacer una aclaración inicial. Persistentemente, encuestas a nivel internacional han encontrado que las preguntas que investigan lo satisfactorio de las condiciones de trabajo y de la relación entre mundo laboral y vida familiar tienden a obtener elevados porcentajes de respuestas positivas. Este hecho debe interpretarse más como el resultado de la adaptación de las expectativas de los trabajadores a las características de sus ocupaciones, que en términos de la efectiva existencia de excelentes condiciones de trabajo (EUROPEAN PARLIAMENT, 2009). Como veremos a continuación, este fenómeno tiende a replicarse también en el caso colombiano.

Los indicadores complementarios comprenden:

*a. Percepción de los trabajadores acerca de la estabilidad de su trabajo*

A pesar de la comentada deslaboralización de las relaciones contractuales y del tendencial crecimiento de las modalidades flexibles de trabajo, en 2010 el 64.3% de los trabajadores colombianos y 65.9% de las trabajadoras consideraban que su trabajo era estable. Naturalmente, estos niveles de satisfacción dependen de forma crucial de la modalidad de contratación. Así, los trabajadores por cuenta propia que consideran su trabajo estable son alrededor de la mitad del total, mientras que para los asalariados del sector privado con contrato escrito este porcentaje sube a 84.3% y en el caso del sector público a 88.5%.

*b. Existencia de trabajos con problemas ambientales*

En 2010 es posible sumar a los trabajos que exigen mucho esfuerzo físico o mental, los que exponen a las personas a excesivos y nocivos ruidos, temperaturas, olores o aires. En total tendríamos, como mínimo, 12.6% de los empleos existentes que presentan precarias e indeseadas condiciones físicas.

*c. Afiliación a salud ocupacional y entrega de subsidios de desempleo*

En 2010 el 33.7% de los trabajadores colombianos estaban asegurados contra el riesgo de contraer enfermedades profesionales y de sufrir un accidente laboral. Se destaca cómo, al igual que en el caso de salud y pensiones, también en el sistema de riesgos profesionales las mujeres presentan una menor afiliación. Para ambos sexos, los mayores niveles de afiliación se registran en salud (42.5%); sigue la afiliación a pensiones (37.1%) y, por último, la afiliación al sistema de riesgos profesionales (33.7%). Este orden es el resultado de las disposiciones legales vigentes en materia de seguridad social. Mientras que la afiliación a salud es obligatoria para todo trabajador, los trabajadores independientes de bajos ingresos son exonerados de contribuir a pensiones y la inscripción al sistema de riesgos profesionales es facultativa para todos los trabajadores independientes.

La información relativa a la protección contra el desempleo indica la existencia de apenas unos 11 mil beneficiarios y de una cobertura insignificante respecto a los desocupados urbanos totales, de 0.6%. Esta prestación se implementó en 2003 y probablemente ya alcanzó el número máximo de potenciales beneficiarios, de manera tal que una mayor cobertura será posible solamente como consecuencia de menores niveles de desempleo, dadas las disposiciones vigentes en materia de financiación.

*d. Densidad sindical*

La posibilidad de recurrir a la información de las encuestas de hogares permite cuantificar con mayor precisión las estadísticas sobre sindicalismo y densidad sindical disponibles hasta ahora en Colombia. En 2010 había casi 290 mil trabajadores asalariados afiliados a un sindicato, lo cual correspondía a una tasa de sindicalización de 3.9%, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres. Así mismo, había una fuerte presencia sindical en el sector público (25% de trabajadores afiliados), pero muy pocas afiliaciones entre los asalariados del sector privado (1.3%). Al considerar el total de la población con posibilidades de organizarse en sindicatos la densidad sindical disminuiría a 2.7%. Estas cifras hacen de Colombia un país con graves dificultades en materia de diálogo social y rebajan a menos de la mitad el registro de trabajadores sindicalizados tradicionalmente referenciado en el país<sup>12</sup>.

---

12 Mientras que la Escuela Nacional Sindical, que lleva un conteo administrativo de los inscritos a los sindicatos desde hace veinte años, los afiliados en 2010 eran unos 810 mil trabajadores, las estadísticas

*e. Las opiniones de los trabajadores acerca de su trabajo*

La mayoría de los ocupados colombianos está poco contenta con el tipo de contrato laboral que ha suscrito, dado que apenas 40% del total manifiesta su conformidad.

Los trabajadores expresan mayor aceptación –alrededor de 60%– con respecto al ingreso que perciben. Este resultado es consistente con el porcentaje de ellos que se declararon subempleados y deseosos de cambiar trabajo por razones de bajos ingresos y que en el mismo 2010 fue de 32.3%. Como era de esperarse, las mujeres alegan una menor satisfacción con respecto al ingreso que perciben, que sus colegas hombres (56.8% frente a 60.2%).

Niveles elevados de satisfacción, del orden del 80%, se registran en cuanto al horario de trabajo. La jornada laboral y el trabajo desarrollado en general tienen una aceptación aún superior, de 83%. En todos estos casos, además, las diferencias entre géneros son muy pequeñas.

Finalmente, a la pregunta de si sus trabajos son compatibles con sus responsabilidades familiares 90.3% de los colombianos contestó que sí. Curioso, pero ejemplo de lo que se había comentado anteriormente acerca de la adaptación de las expectativas de los trabajadores a las características de sus ocupaciones, es el hecho de que casi todas las mujeres entrevistadas –91.1%– consideran compatibles sus ocupaciones en el mercado de trabajo con las labores domésticas no de mercado. El porcentaje de hombres que lo- graban conciliar el trabajo con sus responsabilidades familiares era de 89.6%.

## 3.10 LA CALIDAD DEL EMPLEO EN COLOMBIA EN 2010

La calidad del empleo es un fenómeno multidimensional que debe ser estudiado simultáneamente en todos sus aspectos. En las anteriores secciones se han considerado ocho dimensiones y calculado más de treinta indicadores de calidad del empleo para los años 2002 y 2010.

En primer lugar se ha constatado cómo las oportunidades de empleo mejoraron sustancialmente durante el periodo examinado, sin que se haya provocado, sin embargo, una decidida disminución de la informalidad –laboral y en los negocios– y del trabajo de los menores de edad. De estas

---

del DANE apenas superan las 400 mil personas sindicalizadas en el mismo año.

mejores oportunidades laborales han derivado mayor provecho las mujeres en edad adulta.

La seguridad laboral definitivamente se debilitó como resultado de la difusión de formas flexibles y atípicas de contratación, como lo son la subcontratación, las cooperativas de trabajo asociado y el trabajo por cuenta propia. Este último en 2010 constituía la modalidad de contratación con mayor difusión en el mercado de trabajo colombiano. En el caso de las mujeres, la propagación de los trabajos atípicos fue en parte contrarrestada por el aumento del empleo asalariado y por una menor incidencia de los empleos domésticos y sin remuneración.

Además, los ingresos laborales de los trabajadores por cuenta propia, tanto hombres como mujeres, profesionales y no profesionales, han crecido en términos reales durante los ocho años de nuestro análisis. Y lo mismo pasó con el salario mínimo y del personal de servicio doméstico. A pesar de ello, en el mercado laboral colombiano hay una insatisfacción generalizada respecto a los ingresos devengados.

Por otro lado, entre 2002 y 2010 la utilización del recurso humano se intensificó, con lo cual disminuyó el empleo de tiempo parcial involuntario y el subempleo por insuficiencia de horas. Al mismo tiempo esta intensificación manifestó efectos colaterales, pues se duplicó la incidencia de los trabajos mental y físicamente muy exigentes.

Algunos indicadores objetivos del grado de satisfacción en el trabajo evidencian mejoras. Es así como en 2010 hay un menor porcentaje de personas que quieren cambiar su empleo respecto a 2002. Se destaca cómo la gran mayoría de los colombianos se declaran satisfechos con su trabajo, jornada laboral y horario de trabajo. Menor satisfacción se registra con respecto a los ingresos devengados y al tipo de vinculación laboral.

La cobertura de la seguridad social ha avanzado entre 2002 y 2010, pero mucho menos de lo deseado. En Colombia el número de afiliados activos a pensiones, salud contributiva y riesgos profesionales es todavía muy bajo y la protección contra el desempleo apenas puede definirse simbólica.

Las posibilidades de conciliación entre vida familiar y mundo de trabajo no evidencian progresos. Las jornadas extensas de trabajo siguen teniendo el mismo peso entre los ocupados del país y el diferencial de tasa de ocupación de las mujeres con o sin hijos se ha ampliado.

Por último, el diálogo social ha sido fuertemente comprometido durante los ocho años considerados. Las afiliaciones a los sindicatos y la cobertura de

la negociación colectiva registraron un retroceso. La tasa de sindicalización en Colombia siguió su tendencia descendente y es una de las más bajas a nivel mundial.

Se observa, pues, que la expansión de la flexibilidad laboral no parece haber traído los nefastos efectos temidos sobre la calidad del empleo. Empero, tampoco las mejoras en las condiciones laborales que acompañaron el crecimiento de la economía y el empleo se concretaron en las dimensiones deseadas. Es más, algunos aspectos de la calidad del empleo no han mejorado o han mejorado muy poco entre 2002 y 2010. Tal es el caso de las condiciones físicas del trabajo y de la compenetración entre trabajo y responsabilidades familiares. Y, definitivamente, empeoraron las condiciones de diálogo social.

Respecto a ocho años atrás, hoy los colombianos trabajan más, más intensamente, y, si bien no hubo un deterioro generalizado de la calidad de sus empleos, tampoco ella ha aumentado en una forma acorde con las expectativas generadas por el crecimiento de la riqueza nacional y del empleo agregado.

Finalmente, consideraciones de género nos llevan a resaltar cómo las mujeres fueron las que más se beneficiaron de las multiplicadas oportunidades de empleo. Su tasa de ocupación creció por encima del crecimiento de la tasa de ocupación de sus homólogos hombres y su participación en cargos directivos se profundizó, al tiempo que algunas ocupaciones precarias típicamente femeninas perdieron importancia. Sin embargo, las mujeres quedaron rezagadas respecto a los progresos experimentados por otros indicadores de calidad, como la afiliación a los servicios de seguridad social, el subempleo y el diferencial de ocupación entre trabajadoras sin y con carga familiar.

Adicionalmente, nuestro análisis ha mostrado que entre las mujeres –comparativamente con los hombres– la informalidad, el subempleo y el tiempo parcial involuntario tienen un mayor peso. Al mismo tiempo, el desempleo femenino es notablemente superior al masculino, especialmente entre los jóvenes, y la tasa de ocupación es menor. Proporcionalmente, hay menos mujeres que cotizan a la seguridad social. Y, por último, todavía persiste un importante diferencial de ingresos, del orden de 85% a nivel agregado, en contra de las mujeres.

En resumen, las mujeres ahora trabajan más, pero la brecha de género existente en materia de calidad del empleo, en su conjunto, no se ha venido cerrando durante el periodo aquí analizado. Más aún, algunos indicadores revelarían exactamente lo contrario.

#### 4. UN INDICADOR SINTÉTICO DE CALIDAD DEL EMPLEO 2002-2010

El análisis desarrollado en los numerales anteriores ha sido enriquecedor y ha permitido examinar e interpretar simultáneamente varias facetas del fenómeno de la calidad del empleo en Colombia. Sin embargo, también nos ha proporcionado indicaciones contradictorias. Por ejemplo, hemos constatado cómo entre 2002 y 2010 la dimensión de la seguridad social ha experimentado mejoras, pero, al mismo tiempo, el diálogo social y las condiciones físicas del trabajo han empeorado. Para poder sintetizar estas diferentes indicaciones y obtener indicios unívocos de lo acontecido recientemente con la calidad del empleo en su conjunto es necesario construir un indicador compuesto.

Un índice compuesto de calidad del empleo consiste en un único indicador agregado que sintetiza y pondera la información existente sobre los diferentes aspectos de la misma. En la práctica, un índice compuesto incluye (o se basa en) un sistema de indicadores y se utiliza para obtener una única, inequívoca y unidireccional comprensión de lo que acontece con la calidad del empleo (EUROPEAN PARLIAMENT, 2009).

Operativamente, un índice compuesto se construye a partir de unas variables básicas de calidad a las cuales se les atribuye alguna ponderación para poder ser sumadas. Los pesos aplicados para la agregación pueden ser definidos por parte del investigador con base en algún criterio normativo o modelo teórico, o estimados mediante algún proceso estadístico.

Nuestra estrategia de ponderación se basa en el método de componentes principales y en especial en su versión categórica, CATPCA<sup>13</sup>.

El análisis de los componentes principales es una metodología estadística que permite representar un conjunto inicial de variables mediante otro más pequeño, que es una combinación lineal del primero –del cual contiene la mayor parte de la variabilidad observada– y tiene la propiedad de que sus variables son independientes entre sí.

En el caso de la construcción de un índice de calidad del empleo el análisis de componentes principales permite obtener la ponderación de cada una de

---

13 Las estimaciones se efectuaron en paquete estadístico SPSS, versión 19, siguiendo el manual de la IBM (2010).

sus variables simples con base en el peso que ellas presentan en cuanto a la variabilidad relativa en el conjunto.

La utilización directa del análisis de componentes principales requiere que las variables sean de tipo numérico; sin embargo la mayoría de la información sobre calidad del empleo se origina en variables categóricas. Esta es la razón por la cual se recurre a la versión CATPCA, la cual permite soslayar la dificultad señalada haciendo estimaciones en dos etapas. En una primera etapa se transforman las variables categóricas –bien sean ordinales o nominales– y numéricas en variables *proxy* con comportamiento de tipo lineal, mediante un procedimiento de cuantificación que asigna valores a las distintas categorías de las variables por medio de un proceso de escalonamiento óptimo, diseñado por la universidad de Leiden. En una segunda, se aplica el método de análisis de componentes principales tomando como insumo las variables *proxy* de la primera etapa<sup>14</sup>.

Los resultados de la aplicación de la metodología CATPCA arrojaron varios vectores de componentes principales, el primero de los cuales captura la mayor información (o covarianza) de las variables. Finalmente, para la construcción del índice individual de calidad del empleo se multiplicaron los coeficientes de este primer componente por los coeficientes de cuantificación<sup>15</sup>. Por último, el promedio de los resultados individuales se ha re-escalado para ofrecer una más inmediata interpretación de los datos, forzando a que el índice correspondiente variara entre 0 (mínima calidad del empleo) y 100 (máxima calidad del empleo).

En cuanto a fuente de información, el índice compuesto se construyó utilizando los datos individuales de la población ocupada observada por las encuestas de hogares en el segundo trimestre de 2002 y 2010. Desafortunadamente, no fue posible mantener exactamente el mismo número y tipo de indicadores presentados en el análisis de los capítulos anteriores y algunas variables tuvieron que ser redefinidas y adaptadas a las exigencias de categorización de la estimación por CATPCA.

En particular, en 2002 no fue posible incluir indicador alguno de diálogo social por falta de información; se mantuvieron, sin embargo, siete de

---

14 Operativamente SPSS realiza las dos etapas secuencialmente de forma iterativa, a partir de aproximaciones sucesivas.

15 Previamente se verificó que los coeficientes de cuantificación cumplieran con el criterio de asignar mayores valores a mejores condiciones de empleo (ver Anexo 1); asimismo, sus valores originales sufrieron una transformación positiva, así como sugiere BECERRA (2010).

las ocho dimensiones propuestas anteriormente. En total, para el análisis de la evolución de la calidad del empleo durante el periodo 2002–2010 se incluyeron trece indicadores, a saber: menores trabajadores, mujeres en cargos directivos, afiliación a seguridad social, (in)formalidad, tiempo parcial involuntario, antigüedad en el trabajo, sitio de trabajo, categoría ocupacional, ingresos laborales según rangos de salario mínimo, ingresos laborales observados frente a potenciales, horas trabajadas, subempleo y deseo de cambiar de empleo. Es decir, nos quedamos con 12 de las 30 variables iniciales y agregamos una nueva, la diferencia entre ingresos observados e ingresos potenciales. Estos últimos se obtuvieron recurriendo a estimaciones de funciones mincerianas de capital humano, que se corrigieron por sesgo de selección muestral según la metodología propuesta por HECKMAN y que se corrieron separadamente para trabajadores asalariados e independientes<sup>16</sup>. Naturalmente, se supuso que una diferencia positiva entre ingreso observado e ingreso potencial se asociaba con una mayor calidad que una diferencia negativa.

El cuadro 10 reporta el primer vector del análisis de componentes principales categórico para cada una de las poblaciones estudiadas. Igualmente, presenta los respectivos coeficientes alfa de CRONBACH y los porcentajes de varianza explicada relativos a los dos colectivos de trabajadores urbanos asalariados (del sector público y privado, jornaleros y servidores domésticos) y autónomos (cuenta propia y empleadores).

El porcentaje de la varianza explicada por el primer componente alcanza un valor de 30 (asalariados) y 26 (independientes), que se considera tolerable para estudios de carácter social, dada la heterogeneidad entre individuos (LARREA, 2002, MARCELO y VILLA, 2004, NAVARRO, CASAS y GONZÁLEZ, 2010). De otra parte, los coeficientes alfa de CRONBACH<sup>17</sup> obtenidos – 0.80 en el caso de los asalariados y de 0.76 en el caso de los no asalariados – superan el umbral señalado por la literatura para estudios sociales, lo cual señala la confiabilidad en las escalas de medidas utilizadas en el análisis (STREINER, 2003, OVIEDO y CAMPOS, 2005, SCHUSCHNY y SOTO, 2009).

---

16 En la función de capital humano se consideró como variable dependiente los ingresos laborales monetarios y en especie y como variables independientes las horas trabajadas, los años de educación, los años de educación al cuadrado, el estado civil, el sitio de trabajo y el sexo.

17 El coeficiente alfa de CRONBACH sirve para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados.

Los coeficientes del vector de componentes principales reflejan la importancia relativa de cada variable en el índice de calidad del empleo y los correspondientes signos indican la dirección de los efectos observados. Estos últimos, cabe anotar, siempre coincidieron con los esperados. Asimismo, al revisar los valores del cuadro 10 se constata que las variables de mayor peso en la determinación de la calidad de los puestos de trabajo asalariado son los ingresos laborales, la formalidad y la afiliación a seguridad social; en el caso de los trabajadores independientes tienen supremacía los ingresos laborales y las variables relacionadas con el grado de utilización del recurso humano, como el subempleo, el tiempo parcial involuntario y las horas trabajadas.

CUADRO 10  
MÉTODO DE COMPONENTES PRINCIPALES CATEGÓRICOS:  
TRABAJADORES ASALARIADOS E INDEPENDIENTES DE LAS  
ÁREAS URBANAS EN COLOMBIA, 2002 Y 2010

Variable	Primer Componente Principal 2002 y 2010	
	Asalariados	Independientes
Mayor de Edad	0.260	0.126
Categoría Ocupacional	0.683	0.465
Antigüedad en el Trabajo	0.447	0.272
Horas Trabajadas	0.379	0.602
Tiempo Parcial Involuntario	0.366	0.610
Ingreso	0.784	0.734
Mujeres Directivas	0.434	0.440
Subempleo	0.499	0.711
Formalidad	0.701	0.401
Deseo de Cambiar Trabajo	0.484	0.566
Sitio de Trabajo	0.630	0.496
Afiliación a Seguridad Social	0.763	0.456
Diferencia Ingreso Observado y Potencial	0.291	0.394
Alfa de Cronbach	0.80	0.76
% de Varianza Explicada	29.6	25.9

Los asalariados incluyen los asalariados del sector público y privado, los jornaleros y el personal de servicio doméstico; los trabajadores por cuenta propia y los empleadores constituyen el grupo de los trabajadores independientes.

Fuente: elaboraciones propias con base en datos DANE, encuestas de hogares.

#### 4.1 ¿HA VARIADO LA CALIDAD DEL EMPLEO COLOMBIANO ENTRE 2002 Y 2010?

El cuadro 11 reporta los resultados para 2002 y 2010 del ejercicio de CAPTCA realizado manteniendo las cuantificaciones y los vectores de componentes principales fijos a 2002.

La inspección de sus cifras evidencia una leve, pero generalizada, mejora de la calidad del empleo en el país durante los ocho años considerados. Más precisamente, el índice sube en casi tres puntos porcentuales tanto en el caso de los asalariados como de los independientes. Para los primeros, las razones principales de este aumento deben buscarse en las mejoras de los ingresos laborales y en la expansión de la cobertura de la seguridad social; para los segundos, nuevamente, el crecimiento de los ingresos laborales fue importante, junto a la mejor utilización de su horario de trabajo derivada de una menor incidencia del subempleo por horas y del empleo de tiempo parcial involuntario. Evidentemente, los anteriores resultados implican que la calidad del empleo aumentó proporcionalmente más entre los trabajadores independientes (de 41.4 a 44.2, +6.8%) —especialmente mujeres (de 34.8 a 39, +12,1%)— que entre los asalariados (de 68 a 70.7, +4%).

Desagregando por género, los hombres entre los asalariados, y las mujeres entre los independientes parecen haberse beneficiado ligeramente más de las mejoradas condiciones laborales que sus homólogos del otro sexo. Adicionalmente, los datos muestran una persistente y significativa diferencia de calidad del empleo a favor de los hombres respecto de las mujeres, superior a los siete puntos porcentuales, y en leve aumento entre 2002 y 2010, en el caso de los asalariados (74.3 frente a 66.7 en 2010), y en disminución, pero siempre de nueve puntos porcentuales, para los trabajadores independientes (48 frente a 39 en 2010). Evidentemente, los empleos femeninos no son peores en todos sus aspectos, pero sobresale entre las mujeres el mayor subempleo y trabajo de tiempo parcial involuntario, los menores ingresos y la más baja antigüedad en el trabajo y cobertura de la seguridad social.

CUADRO 11  
 ÍNDICES DE CALIDAD DEL EMPLEO SEGÚN CATEGORÍA  
 AGREGADA DE OCUPACIÓN, COLOMBIA, ÁREAS URBANAS,  
 2002 Y 2010, SEGUNDO TRIMESTRE

Sexo	2002		2010	
	Asalariados	Independientes	Asalariados	Independientes
Total	68.0	41.4	70.7	44.2
Hombres	71.4	46.0	74.3	48.0
Mujeres	64.4	34.8	66.7	39.0

Prueba de Mann - Whitney	Asalariados 2002 - 2010		Independientes 2002 - 2010	
	Estadístico	p-valor	Estadístico	p-valor
Total	3.705E.8	0.000	3.443E.8	0.000
Hombres	9.718E.7	0.000	1.130E.8	0.000
Mujeres	8.872E.7	0.000	3.443E.8	0.000

Cuantificaciones y vectores de Componentes Principales del año 2002.

Fuente: elaboraciones propias con base en datos DANE, encuestas de hogares.

De manera formal, la prueba de MANN-WHITNEY corrobora que las diferencias en el tiempo entre índices de calidad del empleo son estadísticamente significativas para todo grupo demográfico y ocupacional considerado, siendo la hipótesis nula de igualdad de medianas de las respectivas distribuciones siempre rechazada con un nivel de significancia de 5% (cuadro 11).

#### 4.2 EL ÍNDICE DESAGREGADO DE CALIDAD DEL EMPLEO EN 2010

La metodología CATPCA ha sido aprovechada para incluir en el análisis nuevas variables, disponibles solo en 2010, y elaborar índices de calidad del empleo según categoría ocupacional, sector económico y rama de actividad para el último año de nuestro análisis.

Las variables adicionales consideradas fueron dos: la afiliación a un sindicato y la existencia de una relación contractual. Brevemente, antes de entrar en el análisis de los índices obtenidos, anotamos cómo la réplica de los ejercicios de CAPTCA revela que la membresía a un sindicato tiene efectos positivos sobre la calidad del empleo, pero su impacto es muy bajo para los trabajadores asalariados y casi insignificante para los autónomos. Asimismo,

la existencia de una relación contractual favorece la calidad del empleo de los trabajadores, pero sobretodo de los asalariados<sup>18</sup>.

El cuadro 12 revela que en 2010 en Colombia la categoría ocupacional de mayor bienestar resultó ser la de los funcionarios públicos (índice de 89.8), a los cuales le seguían los asalariados del sector privado (72.2) y los empleadores (59.2). Muy rezagados quedaron los trabajadores por cuenta propia y los servidores domésticos, con índices de 36.5 y 35.1 respectivamente<sup>19</sup>.

Por sector económico (cuadro 12), las ocupaciones asalariadas del sector formal resultaron ser las de mejor calidad (79.9); seguidas, pero de lejos, por las ocupaciones independientes formales (50.6). Al contrario, ser informal definitivamente no es sinónimo de buenas condiciones de trabajo, aunque los trabajadores asalariados (48.8) se posicionan mejor respecto a sus homólogos independientes (36.5).

CUADRO 12  
ÍNDICES DE CALIDAD DEL EMPLEO SEGÚN CATEGORÍA  
DESAGREGADA DE OCUPACIÓN, COLOMBIA, ÁREAS  
URBANAS, 2010, SEGUNDO TRIMESTRE

Categoría ocupacional		Sector económico	
		Asalariados	71.1
Asalariados sector público	89.8	Formales	79.9
Asalariados sector privado (*)	72.2	Informales	48.8
Empleadores	59.2	Independientes	38.7
Cuenta propia	36.5	Formales	50.6
Servicio doméstico	35.1	Informales	36.5

(\*) Comprende a los jornaleros.

Se consideran informales los asalariados del sector público y privado, los jornaleros y los servidores domésticos que trabajan en empresas o negocios de 5 o menos trabajadores, al igual que los empleadores y los trabajadores por cuenta propia que no llevan contabilidad en sus empresas o negocios.

Fuente: elaboraciones propias con base en datos DANE, encuestas de hogares.

18 En el caso de los trabajadores asalariados se consideran tres opciones: tener un contrato verbal o escrito, a término fijo e indefinido. En el caso de los trabajadores independientes aplica solo la distinción entre contrato verbal y escrito.

19 Por construcción de la variable ingresos por rangos de salario mínimo, que consideran solamente los ingresos laborales monetarios, el índice relativo al servicio doméstico subestima la verdadera calidad de sus empleos. De hecho, los ingresos en especie son muy comunes entre estos trabajadores y en Colombia casi equivalen a los recibidos de forma monetaria. También es importante tener en cuenta que mientras que el 83% de los empleadores son informales, en los asalariados son solo el 25%.

Por rama de actividad (cuadro 13), los sectores de mayor calidad entre los asalariados son aquellos relacionados con los servicios sociales de la administración pública (87.1), la educación (84.3) y la salud (78.7) y aquellos intensivos en capital, que concentran grandes empresas formales como la minería (80.7) y la electricidad, gas y agua (82.7). También en finanzas hay muchos empleos de calidad –lo cual se refleja en un índice de 78.3– en especial en la intermediación financiera y en las actividades informáticas y de seguros<sup>20</sup>.

CUADRO 13  
ÍNDICES DE CALIDAD DEL EMPLEO SEGÚN RAMA DE  
ACTIVIDAD, COLOMBIA, ÁREAS URBANAS, 2010, SEGUNDO  
TRIMESTRE

Rama de actividad	Asalariados	Independientes
Agricultura	66.5	37.0
Minería	80.7	37.0
Industria	74.8	38.1
Electricidad, gas y agua	82.7	56.5
Construcción	66.2	40.7
Comercio	66.7	38.5
Transporte y comunicaciones	74.0	37.6
Finanzas	78.3	37.8
Servicios	70.0	40.3
Total	71.1	38.7

Los asalariados comprenden a los obreros y empleados del sector público y privado, los jornaleros y los servidores domésticos; los independientes, a los trabajadores por cuenta propia y a los empleadores.

Fuente: elaboraciones propias con base en datos DANE, encuestas de hogares.

La industria se destaca por la presencia de actividades con muy buena calidad del empleo dependiente –como la fabricación de maquinaria y vehículos, productos petrolíferos, tabacaleros y metalúrgicos– así como de actividades con índices de calidad inferiores al promedio –como la transformación de la madera y el sector del cuero.

20 En el desarrollo de la investigación se calcularon índices sintéticos de calidad del empleo por rama de actividad a dos dígitos. En el cuadro 13 se reportan exclusivamente los resultados al nivel de desagregación de un dígito.

De menor calidad promedio son los sectores agrícola, comercial, y en especial los restaurantes, hoteles y bares, de la construcción y de los servicios comunales y personales.

Al pasar a considerar los índices relativos a los trabajadores independientes se constata una dispersión sectorial de la calidad del empleo mucho menor.

En suministro de electricidad, agua y gas se halla la mayor calidad promedio de trabajo, con un índice de 56.5 en 2010. A su turno, las demás actividades presentaron valores muy inferiores que variaron entre 40.7 (construcción) y 37 (agricultura y minería).

Como era de esperarse, se observan niveles comparativamente más altos de calidad en sectores donde la profesionalidad independiente juega un papel determinante: por ejemplo, el transporte por vía aérea, la investigación y el desarrollo y los servicios de la seguridad social.

Los anteriores hallazgos confirman en lo fundamental los resultados encontrados en trabajos anteriores sobre calidad del empleo en Colombia. Por ejemplo, según FARNÉ (2003), las actividades económicas de mayor calidad en las trece principales áreas metropolitanas del país en junio de 2001 eran la administración pública, el sector de electricidad, gas y agua, y el financiero, mientras que en el extremo opuesto clasificaban como de menor calidad, en promedio, los empleos en los servicios personales, en restaurantes y hoteles, en la construcción y en la industria de la madera. Asimismo, tanto FARNÉ (2003) como PINEDA y ACOSTA (2010)<sup>21</sup> sostienen que existen diferencias sustanciales de calidad del empleo entre trabajadores asalariados e independientes a favor de los primeros y que los empleos de servicio doméstico constituyen la categoría ocupacional más precaria en absoluto. Contrariamente a lo que aquí se ha encontrado, sin embargo, no detectaron diferencias muy significativas entre sexo. Esto se debió en parte a la mayor cobertura de la seguridad social entre las mujeres que las encuestas de hogares registraron en 2001 y 2008, la cual no encontró confirmación en 2010, como se ha constatado en el análisis de indicadores simples en la sección 3.4.

---

21 Al igual que FARNÉ (2003), PINEDA y ACOSTA (2010) estudian la calidad del empleo en el mercado laboral de las trece principales ciudades del país. Su horizonte temporal es el segundo trimestre de 2008. Ambas contribuciones utilizan un índice compuesto de calidad del empleo con ponderaciones diferenciadas de cinco y trece variables, respectivamente. El primer autor replica un ejercicio de la oficina de Santiago de la OIT en el cual las ponderaciones se basan en consideraciones teóricas y en el consenso de expertos; los segundos recurren a las ponderaciones que se derivan de la aplicación de la metodología de componentes principales.

## RESUMEN Y CONCLUSIONES

Unánimemente, la literatura económica reconoce que la calidad del empleo configura un concepto polifacético, pero que debe ser abordado de forma integral. Teniendo en cuenta este consenso, el presente trabajo ha intentado proporcionar una descripción de las condiciones laborales vigentes en 2010 en el mercado laboral urbano de Colombia utilizando un amplio abanico de dimensiones y variables simples, y recurriendo a un índice sintético construido con base en la metodología de los componentes principales categóricos.

A las ocho dimensiones escogidas después de una exhaustiva revisión de las principales contribuciones nacionales e internacionales se han asociado más de treinta indicadores de calidad y satisfacción en el trabajo que, además de incluir aspectos tradicionalmente estudiados en el pasado –como el subempleo, las modalidades de contratación o la afiliación a seguridad social– han explorado caras menos conocidas del mercado laboral nacional –como los trabajos compatibles con responsabilidades familiares, con problemas ambientales y que exigen mucho esfuerzo o las opiniones de los trabajadores acerca de su de contrato, ingreso y horario de trabajo.

En este contexto, el propósito central de este documento ha sido el de estudiar la evolución de la calidad del empleo en Colombia entre 2002 y 2010, periodo para el cual se dispone de encuestas oficiales de hogares con proyecciones poblacionales y factores de expansión homogéneos.

Del análisis conducido a través de indicadores simples se han derivado indicaciones no siempre concordantes: mientras que las oportunidades de empleo se multiplicaron rápidamente, la informalidad no cedió; igualmente, los ingresos, la cobertura de la seguridad social y la satisfacción en el trabajo mejoraron, pero la seguridad laboral, las condiciones físicas del trabajo y sobretodo el diálogo social se deterioraron; finalmente, la posibilidades de conciliar la vida laboral y familiar no se han acrecentado de manera importante.

La adopción del método de CATPCA ha permitido una aproximación sintética y más formal al estudio de los cambios experimentados recientemente por la calidad del empleo urbano colombiano. Sus resultados muestran que, definitivamente, el crecimiento económico y las mayores oportunidades de trabajo que éste conlleva son fundamentales para elevar el bienestar de la población ocupada porque incrementan los ingresos laborales, optimizan la utilización del recurso humano, reducen la informalidad y la participación

de ocupaciones precarias como las familiares y de servicio doméstico, y aumentan la cobertura de la seguridad social. Se ha podido establecer, entonces, que entre 2002 y 2010, estimulada por un crecimiento económico promedio anual de 4.4%, la calidad del empleo, tanto de hombres como mujeres, asalariados y no, aumentó en Colombia. De manera estadísticamente significativa los índices correspondientes han crecido en unos tres puntos absolutos aproximadamente. Así que, al igual que otros estudios a nivel internacional<sup>22</sup>, nuestra investigación tiende a confirmar la existencia de una relación positiva entre calidad del empleo y su cantidad.

A pesar de su contundencia, no resulta fácil la valoración de los resultados obtenidos: pueden parecer sorprendentemente buenos, así como decepcionantes. En efecto, durante los dos periodos de la administración del presidente ÁLVARO URIBE (2002-2010) la gestión del Gobierno en materia laboral se dirigió a favorecer las modalidades de contratación atípicas y la flexibilización del mercado de trabajo, sin que ello fuera balanceado por una mejora de la inspección del trabajo y una efectiva protección al desempleo. De igual forma, la problemática de las relaciones laborales, y del sindicalismo en general, pasó a un segundo plano. Así que, si bien es cierto que los resultados de esta investigación muestran que todo lo anterior no ha traído los nefastos efectos temidos a priori sobre la calidad del empleo, también es innegable que la mejora experimentada –de unos pocos puntos absolutos– constituye un resultado decepcionante de las políticas social y laboral que no han podido magnificar los beneficios derivables de la mayor riqueza y productividad del país y no han permitido mejorar en la extensión deseada las condiciones cualitativas promedios de desempeño y bienestar de la fuerza de trabajo.

El análisis de componentes principales ha permitido establecer que la calidad del empleo no tiene los mismos determinantes entre los diferentes grupos de trabajadores. En particular, para los asalariados resultan particularmente importantes los ingresos laborales, la formalidad, la afiliación a seguridad social y la existencia y modalidad de un contrato laboral escrito, mientras que para los trabajadores autónomos son los ingresos laborales y

---

22 Ver DEVOINE et ál. (2008) para quince naciones de la Unión Europea. Igualmente, con respecto a varios países latinoamericanos WELLER y ROETHLISBERGER (2011, p. 64) concluyen que sus resultados implican “que una mejora en el contexto económico-productivo genera espacios para mejoras de la calidad del empleo”.

las variables relacionadas con el grado de utilización del recurso humano, como el subempleo, el tiempo parcial involuntario y las horas trabajadas, los factores de mayor peso. Estos resultados sugieren que los índices sintéticos de calidad del empleo que utilizan ponderaciones equi-proporcionales tal vez no sean los más apropiados.

Los índices compuestos calculados en este trabajo, además, han permitido explorar las diferencias de calidad existentes entre sexos y categorías de trabajadores y confirmar hallazgos anteriores y algunos supuestos cualitativos que han guiado el análisis según grandes dimensiones de la calidad. Así, por ejemplo, se ha resaltado cómo los hombres ostentan índices de calidad del empleo sustancialmente superiores que los de las mujeres y que esta brecha cualitativa de género no se ha cerrado durante el periodo analizado. A su vez, el trabajo por cuenta propia y el servicio doméstico clasifican como las actividades de mayor precariedad laboral; y en el extremo opuesto están los puestos en la administración pública los cuales ofrecen mayores niveles de bienestar que todas las demás categorías ocupacionales. La informalidad conlleva precarias condiciones laborales, independientemente de si los trabajadores son asalariados o autónomos; por el contrario, en promedio, las ocupaciones asalariadas formales son mucho mejores que las independientes, especialmente en el caso de los ocupados de las grandes empresas del sector minero y del suministro de electricidad, gas y agua.

Finalmente, hemos constatado cómo los trabajadores colombianos se declaran bastante satisfechos de su horario y jornada laboral y, en general, con su trabajo que consideran perfectamente compatible con sus responsabilidades familiares. Sin embargo, están mucho menos contentos con los ingresos percibidos y hay una inconformidad generalizada respecto al tipo de contratación laboral.

#### BIBLIOGRAFÍA

- ANKER R., I. CHENYSHEV, P. EGGER, MEHRAN F. y J. A. RITTER. “La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, n.º 2, 2003.
- BECERRA M. *Comparación del análisis factorial múltiple (AFM) y del análisis en componentes principales para datos cualitativos (Prinqual), en la construcción de índices*, Tesis maestría en estadística, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, junio, 2010.

- DAVOINE L., C. ERHEL y M. GUERGOAT-LARIVIERE. “La calidad del trabajo según los indicadores europeos y otros más”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 127, n.º 2-3, 2008.
- DAVOINE L. “Are Quantity and Quality of Jobs Correlated? Using, Interpreting and Discussing the Laeken Indicators”, Centre D’Etudes de L’Emploi, *Document de Travail* n.º 59, Paris, abril, 2006.
- DELGADO S. *Una aplicación del análisis de componentes principales categóricas para determinar el posicionamiento de ESPOL en el contexto de los estudiantes de tercer año de bachillerato*, Tesis de grado de ingeniería en estadística informática, Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil, 2006.
- DÍAZ G. *Estadística Multivariada: Inferencia y métodos*, Facultad de Ciencias Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 2002.
- Escuela Nacional Sindical –ENS–. *Informe nacional de trabajo decente, 2009*, Medellín, octubre, 2010.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions –EUROFOUND–. *Fourth European Working Conditions Survey*, Dublin, 2007.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions –EUROFOUND–. *Quality of Work and Employment in Europe: Issues and Challenges*, Dublin, 2002.
- European Parliament. “Indicators of Job Quality in the European Union”, *Directorate General for Internal Policies*, october, 2009.
- FARNÉ S. (2003), “Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia”, *Estudios de Economía Laboral en Países Andinos*, n.º 5, OIT-Lima.
- FARNÉ S. y C.A. VERGARA. “Calidad del empleo: qué tan satisfechos están los colombianos con su trabajo?”, *Coyuntura Social*, n.º 36, junio, 2007.
- GAMBOA L., J. GUERRA, A. CASAS y N. FORERO. “Cambios en calidad de vida en Colombia durante 1997 – 2003: otra aproximación”, *Borradores de investigación* n.º 78, Universidad del Rosario, Bogotá, septiembre, 2005.
- GHAI, D. “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, n.º 2, 2003.
- GONZÁLEZ S. y A. M. GUILLÉN. “La calidad del empleo en la Unión Europea. Debate político y construcción de indicadores”, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n.º 81, septiembre, 2009.
- IBM (2010), “SPSS Categories 19”, *Manual de usuarios*. Capítulo 3, SPSS Software.

- LARREA, C. *Desigualdad social, salud materno-infantil y nutrición en ocho países de América Latina: análisis comparativo de las encuestas DHS III*, Programa de Nutrición y Alimentación División de Promoción y Protección de la Salud y Organización Panamericana de la Salud, disponible en [<http://www.paho.org/Spanish/HPP/HPN/larrea-encuestaDHS.htm>], 2002.
- LARREA C. y W. FREIRE. “Social Inequality and Child Malnutrition in Four Andean Countries”, *Revista Panamericana de Salud Pública*, vol. 11, n.º 5-6, Washington, 2002.
- LEJARRETA, J. *Calidad del empleo y trabajo decente*, Universidad del País Vasco, mimeo, 2010.
- LINTING, M. *Nonparametric Inference in Nonlinear Principal Components Analysis: exploration and beyond*, Doctoral Thesis, Leiden University, disponible en [<https://openaccess.leidenuniv.nl/bitstream/1887/12386/12/Voorwerk.pdf>], 2007.
- MANISERA M., E. DUSSELDORP y A. J. VAN DER KOOIJ. *Identifying the Component Structure of Job Satisfaction by Categorical Principal Components Analysis*, Leiden University y University of Brescia, disponible en [<http://www.datatheory.nl/pages/Maniserajca.pdf>], (s.f.).
- MARCELO, D. y J. VILLA. *ISH: Hacia una medida de la satisfacción de los hogares desde el punto de vista de la oferta de trabajo*, Instituto de Políticas de Desarrollo, Pontificia Universidad Javeriana, Archivo de investigación, Bogotá, octubre, 2004.
- MARULL, C. R. (2010), *La calidad del empleo en América Latina. La experiencia de Bolivia y Ecuador en el periodo 2001-2007*, Freie Universitat de Berlin, mimeo, agosto.
- MOLINA, O., L. GONZÁLEZ, R. SÁNCHEZ, C. PONS y R. GARCÍA. *Aplicación del análisis categórico de componentes principales para variables continuas y categóricas de la colección de plátanos (*Musa spp*)*, disponible en [[http://169.158.228.3/pub\\_doc/Reposit/cuf0310s.pdf](http://169.158.228.3/pub_doc/Reposit/cuf0310s.pdf)], 2010.
- NAVARRO, J. M., G. M. CASAS y E. GONZÁLEZ. “Análisis de componentes principales y análisis de regresión para datos categóricos. Aplicación en la hipertensión arterial”, *Revista de Matemática: Teoría y Aplicaciones*, vol. 17, n.º 2, 2010.
- Organización Internacional del Trabajo –OIT–. *Informe Mundial sobre Salarios 2010/2011*, Santiago de Chile, 2010.
- Organización Internacional del Trabajo –OIT–. “Medición del Trabajo Decente. Documento de Debate para la Reunión Tripartita de Expertos sobre la Medición del Trabajo Decente”, Ginebra, septiembre, 2008.
- Organización Internacional del Trabajo –OIT–. “Trabajo decente”, *Memoria del Director General a la 87 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Ginebra, 1999.

- OVIEDO, H. y A. CAMPOS. “Aproximación al uso del coeficiente alfa de CRONBACH”, *Revista Colombiana de Psiquiatría*, vol. XXXIV, n.º 004, 2005.
- PINEDA, J. *Calidad del empleo e inequidades de género*, ICESI, Cali, mimeo, 2006.
- PINEDA, J. y C. E. ACOSTA. “Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto”, próximo a publicar en *Ensayos sobre Política Económica*, n.º 65, 2010.
- REINECKE, G. y M. E. VALENZUELA. “La calidad del Empleo: un Enfoque de Género”, en M.E. VALENZUELA y G. REINECKE (eds.), *Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*, OIT-Chile, diciembre, 2000.
- STREINER, D. “Starting at the Beginning: An Introduction to Coefficient Alpha and Internal Consistency”, *Journal of Personality Assessment*, Vol. 80, n.º 1, 2003.
- SCHUSCHNY, A. y H. SOTO. “Guía metodológica. Diseño de indicadores compuestos de desarrollo sostenible”, *Documentos de proyectos*, CEPAL, Santiago de Chile, mayo, 2009.
- United Nations Economic Commission for Europe –UNECE–. *Measuring Quality of Employment*, Geneva, 2010.
- VÁSQUEZ, H. “El dialogo social y la negociación colectiva durante el Gobierno de Uribe”, MIMEO, ENS, Medellín, (s.f.).
- WELLER, J. y C. ROETHLISBERGER. *La calidad del empleo en América Latina*, Serie Macroeconomía del Desarrollo, n.º 110, CEPAL, Santiago de Chile, abril, 2011.

ANEXO I  
MÉTODO DE COMPONENTES PRINCIPALES CATEGÓRICOS: VARIABLES UTILIZADAS Y  
COEFICIENTES DE CUANTIFICACIÓN. TRABAJADORES ASALARIADOS E INDEPENDIENTES  
DE LAS ÁREAS URBANAS. AÑOS 2002 Y 2010

Variable	Categoría - ocupados	2002		2010	
		Asalariados	Independientes	Asalariados	Independientes
		Coeficientes de cuantificación	Coeficientes de cuantificación	Coeficientes de cuantificación	Coeficientes de cuantificación
Mayores de edad	Menores de edad	-5.83	-7.01	-7.75	-8.35
	Mayores de edad	0.17	0.14	0.13	0.12
Posición ocupacional	Empleado doméstico o jornalero	-2.49		-2.89	
	Empleado empresa particular	0.12		0.17	
	Empleado gobierno	1.37		1.31	
	Trabajador por cuenta propia		-0.34		-0.32
	Patrón o empleador		2.98		3.09
Antigüedad en el trabajo	Llevar hasta 1 año en su trabajo actual	-1.28	-1.84	-1.27	-1.67
	Llevar más de 1 año en su trabajo actual	0.78	0.54	0.79	0.60
Horas trabajadas	Hasta semana	-3.57	-1.95	-4.22	-2.08
	Entre 12 y 24 horas semana	-2.67	-1.32	-3.29	-1.63
	Entre 24 y 36 horas semana	-1.21	-0.36	-1.07	-0.96
	Entre 36 y 48 horas semana	0.48	0.71	0.53	0.52
	Entre 48 y 60 horas semana	0.34	0.77	-0.10	0.75
	Más de 60 horas semana	0.35	0.80	-0.28	0.73
Tiempo parcial involuntario	Trabaja de tiempo parcial involuntario	-3.48	-2.05	-4.76	-2.65
	No trabaja de tiempo parcial involuntario	0.29	0.49	0.21	0.38
Ingreso	Menos de 0.9 Smlv	-1.48	-0.71	-1.74	-0.77
	Entre 0.9 y 1.1 Smlv	-0.00	0.19	0.16	0.11
	Entre 1.1 y 1.9 Smlv	0.35	0.80	0.38	0.59
	Entre 1.9 y 2.9 Smlv	1.05	1.49	0.93	1.38
	Entre 2.9 y 3.9 Smlv	1.42	2.05	1.10	1.88

	Entre 3.9 y 4.9 Smlv	1.43	2.49	1.24	2.38
	Entre 4.9 y 10 smlv	1.46	2.70	1.14	2.53
	Más de 10 smlv	1.92	3.23	1.17	3.17
Mujeres directivas	Mujeres no directivas	-1.08	-1.06	-1.16	-0.74
	Hombres	0.41	0.44	0.48	0.15
	Mujeres directivas	2.27	3.50	2.03	4.19
Subempleo	Subempleado por 3 razones	-3.72	-2.20	-3.46	-2.49
	Subempleado por 2 razones	-2.55	-1.98	-1.22	-1.04
	Subempleado por 1 razón	-0.68	-0.26	-1.01	-0.67
	No subempleado	0.66	0.80	0.64	0.78
Formalidad	Informalidad	-1.40	-0.29	-1.59	-0.24
	Formalidad	0.71	3.41	0.63	4.12
Deseo de cambiar trabajo	Desean cambiar de trabajo	-1.31	-1.11	-1.52	-1.32
	No desean cambiar de trabajo	0.76	0.90	0.66	0.76
Sitio de trabajo	En su vivienda, otras viviendas, kiosko o caseta	-2.34	-0.68	-2.86	-0.84
	En el campo o área rural	-0.22	-0.38	-0.36	-0.25
	En un vehículo, de puerta en puerta, sitio al descubierto en la calle	0.21	-0.38	0.30	-0.46
	Local fijo (oficina, fabrica, etc.)	0.50	1.84	0.38	1.52
Afilación seguridad social	No afiliado a salud o pensiones	-1.21	-0.45	-1.47	-0.43
	Afilado a salud o pensiones	-0.05	1.60	-0.31	0.69
	Afilado a salud y pensiones	0.94	3.06	0.73	2.87
Diferencia ingreso observado y potencial	Diferencia ingreso observado - ingreso potencial negativa	-0.87	-0.80	-1.13	-1.10
	Diferencia ingreso observado - ingreso potencial positiva	1.14	1.24	0.88	0.91
Afilación a sindicato	No afiliado a sindicato			-0.20	-0.11
	Afilado a sindicato			4.89	9.52
Tipo de contrato	No tiene contrato/no sabe, no informa			-1.41	-0.29
	Tiene contrato verbal			-1.33	0.08
	Tiene contrato escrito a termino fijo			0.50	3.65
	Tiene contrato escrito a termino indefinido			0.82	

Fuentes propias con base en datos DANE, encuestas de hogares.

CARMEN ROSA MARULL

*La calidad del empleo en Bolivia y Ecuador*

La gran importancia económica y social del empleo está fuera de toda duda. En un contexto global donde el capital humano es cada vez más influyente para la productividad, el empleo como factor de producción es determinante del desarrollo económico y a nivel micro es la principal fuente generadora de ingresos para las familias. Por el lado social, el empleo es la actividad que ocupa gran parte del tiempo en la vida de los individuos, que les brinda identidad y les permite integrarse a la sociedad. La generación de empleo y la calidad del mismo son entonces determinantes para el desarrollo económico y social de los países, y tienen estrecha relación con el bienestar de los individuos.

En América Latina se aprecia que si bien desde los años cincuenta el crecimiento económico de la región ha sido acompañado por crecimiento en el empleo, dicho empleo ha sido distinto al esperado. Sobre todo a partir de la década de los ochenta, como consecuencia del contexto global y especialmente de las reformas estructurales aplicadas en la región, existe evidencia que el empleo creado ha sido de condiciones laborales precarias: bajos ingresos, alta inestabilidad, poca protección social, etc. Es decir, el empleo generado en la región ha sido de baja calidad.

El objetivo de esta investigación es evaluar el desarrollo de la calidad del empleo en la primera década del nuevo milenio en Bolivia y Ecuador. El análisis de las dimensiones por separado y la calidad del empleo en conjunto –mediante un índice compuesto ICE– permitirá identificar tendencias comunes y diferencias de la calidad del empleo entre países y en el tiempo, así como también entre géneros y categorías ocupacionales.

Esta investigación se organiza de la siguiente manera. Primero, se trata la relevancia de la calidad del empleo y su medición en América Latina. Segundo, se presenta el concepto *calidad del empleo* y sus principales dimensiones. Tercero, se presenta la metodología aplicada y se construyen tres ICE (para el total de ocupados, para la categoría de asalariados y para la de independientes) para Bolivia y Ecuador con base en la información de sus encuestas de hogares de los años 2001, 2004 y 2007. Aparte de mostrarse los resultados por categorías ocupacionales, la desagregación por géneros permite un análisis y una interpretación más profunda. Finalmente se presentan las conclusiones y reflexiones derivadas del análisis.

## I. RELEVANCIA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO Y SU MEDICIÓN EN AMÉRICA LATINA

Después de la segunda guerra mundial hasta finales de los setenta, América Latina presentaba tasas anuales sostenidas de crecimiento económico y crecimiento de empleo<sup>1</sup>. Durante estos años, los mercados de trabajo presentaron tanto procesos de incorporación como de exclusión social. Por un lado, una creciente proporción de la población económicamente activa, conformada por trabajadores calificados, logró incorporarse en actividades dinámicas; mientras que otro grupo importante de esta población, los trabajadores con bajas calificaciones, solamente encontró ocupación en actividades de escasa productividad y baja remuneración<sup>2</sup>. En estos años, a pesar de los problemas laborales, las tasas de desempleo se mantenían en promedio relativamente bajas. En la academia y centros de investigación se identificó como fenómeno principal el subempleo, que afectaba generalmente a los trabajadores de la agricultura y del sector informal urbano. Esto debido principalmente a que la estrategia de crecimiento de esos años, la Industrialización por Substitución de Importaciones, habría creado distorsiones en el mercado laboral, desfavoreciendo actividades agropecuarias y exportadoras intensivas en mano de obra<sup>3</sup>.

Durante la década de los ochenta, debido al pobre desenvolvimiento económico<sup>4</sup> como consecuencia de la llamada *crisis de la deuda*, la situación laboral se empeoró y la generación de empleo en el sector formal de las economías latinoamericanas fue limitada. La mayor parte de los nuevos puestos de trabajo fueron creados en el sector informal. El mercado laboral en estos años se caracterizó por la caída de la productividad laboral y de los salarios reales<sup>5</sup>.

---

1 STALLINGS y WELLER (2001) calculan para las décadas de los cincuenta, sesenta y setenta las tasas de crecimiento económico promedio anuales y las tasas de crecimiento del empleo anuales en la región. De acuerdo con sus estimaciones, las primeras fueron de: 5.1%, 5.7% y 5.6%, respectivamente, y las segundas fueron de: 1.9%, 2.3% y 3.8%, respectivamente.

2 Este último grupo estaba constituido en su mayoría por trabajadores que salieron del sector agropecuario y que en gran parte migraron hacia las grandes ciudades. Véase: WELLER (2000, p. 32).

3 Véanse: STALLINGS y WELLER (2001).

4 Durante la “década perdida”, la región creció económicamente en promedio 1.2% anual. Véanse: STALLINGS y WELLER (2001, p. 13).

5 Para más detalle sobre las tendencias del empleo en los años noventa en la región véase WELLER (2000).

A finales de los ochenta e inicios de los años noventa, debido a la globalización y a la apertura de los mercados, las empresas iniciaron la búsqueda de reducción de costos para alcanzar mayores niveles de productividad y competitividad a nivel internacional. Además, los cambios tecnológicos afectaron la estructura productiva, incentivando a las empresas a la *externalización* de parte de sus funciones y procesos. Por otro lado, el aumento de la participación femenina en el mercado laboral a nivel mundial, así como los procesos de migración –tanto de áreas rurales a ciudades como entre países– presentaron un escenario de heterogeneidad de mano de obra. Este escenario dio lugar a la generación de nuevas formas de empleo que han sido denominadas como *empleo atípico*.

El empleo atípico se define en contraposición al empleo típico, como aquel en el cual existe una relación de dependencia asalariada con un solo empleador, que se da en instalaciones destinadas para la producción de bienes y/o servicios y que además es de tiempo completo y a término indefinido<sup>6</sup>. Aunque dicho nuevo tipo de empleo no es necesariamente peor que el empleo típico –ya que incluso podría corresponder a preferencias de cierto grupo de trabajadores<sup>7</sup>– el empleo atípico ha sido caracterizado predominantemente por ser de baja productividad y de ingresos bajos, con relaciones contractuales inestables y sin la adecuada protección social.

En América Latina, en estos años se aplicaron reformas estructurales como medidas para enfrentar la crisis, que significaron un cambio radical en la estrategia de crecimiento de la región. Se trataron de desregulaciones, privatizaciones, liberalización del comercio y de los mercados financieros y flexibilización de los mercados laborales<sup>8</sup>. A pesar de dichas reformas, la economía latinoamericana experimentó una lenta recuperación, acompañada

---

6 Esta definición se encuentra en los trabajos de FARNÉ (2003) y PINEDA (2006).

7 Por ejemplo, en el estudio de PERRY et ál. (2007) basado en encuestas a trabajadores, los autores señalan que existen trabajadores que después de realizar un análisis costo-beneficio, deciden voluntariamente trabajar en ocupaciones atípicas. Como consecuencia de los reveladores resultados, los autores titularon dicho estudio *Informalidad: escape y exclusión*.

8 De acuerdo con WELLER (2007), la flexibilización de los mercados laborales forma parte de las reformas de segunda generación (término relacionado con el Consenso de Washington). Este tipo de flexibilización hace referencia a la desregulación del mercado laboral en cuanto a modos de contratación y de despido. La flexibilización de los mercados laborales responde a la integración de los mercados y la mayor competencia entre ellos, y permite que las empresas reaccionen rápidamente a cambios en su entorno.

de considerables niveles de desempleo<sup>9</sup>. En la literatura se han identificado dos fenómenos resultantes del contexto global, pero sobre todo del contexto regional, que contribuyeron a la generación del empleo atípico en América Latina: la *terciarización* y la *informalización*.

La *terciarización* se refiere a la composición del empleo, en particular a dos procesos simultáneos: al desplazamiento del empleo del sector industrial hacia el sector servicios y, por otro lado, a la creciente generación de empleo en éste último sector<sup>10</sup>. Como consecuencia de las medidas de ajuste y reestructuración –sobre todo del cambio de estrategia de crecimiento, de la menor participación del Estado en la economía y la apertura comercial– el desarrollo del sector industrial nacional dejó de ser incentivado y el nuevo empleo se generó en el sector terciario. Dado el rápido aumento del empleo en el sector servicios y que el avance tecnológico favorece más al crecimiento de la productividad en el sector industrial frente al terciario, la productividad media en servicios disminuye<sup>11</sup>. La baja productividad se traduce en el bajo nivel de remuneraciones del sector servicios. Como consecuencia, los empleos generados a través de este fenómeno son categorizados como atípicos. Además, la *terciarización* tiene efectos negativos en la calidad del empleo, puesto que genera desigualdades en la distribución de ingresos entre los ocupados, ya que al ampliarse la brecha intersectorial de las productividades, aumenta también el diferencial salarial<sup>12</sup>.

El proceso de *informalización* hace referencia a la estructura del empleo y describe el traslado de puestos de trabajo formales al sector informal<sup>13</sup>. Como señala TOKMAN (1997), este proceso es sobre todo consecuencia del moderado crecimiento económico de los noventa, como de la inestabilidad económica y la reducción del empleo en el sector público. El efecto negativo

---

9 Los cálculos de STALLINGS y WELLER (2001) indican que el crecimiento económico promedio anual en los noventa fue de 3,2% en la región en su conjunto. Mientras que la tasa de desempleo anual promedio en el periodo 1980-1990 fue de 6,6%, para el periodo de 1991-2000 dicho porcentaje aumentó a 7,2%. Las tasas más altas de desempleo fueron observadas en la segunda mitad de los noventa.

10 Entre los años 1990 y 1996, en promedio, en América Latina 90 de cada 100 empleos generados se dieron en el sector servicios. Véanse: INFANTE, MARTÍNEZ y TOKMAN (1999, p. 57).

11 A pesar de que algunos subsectores dentro de los servicios que tienen altos y crecientes niveles de productividad (entre ellos: transporte, telecomunicaciones y servicios financieros), la productividad promedio de dicho sector es menor a la del sector industrial en América Latina. Véanse: INFANTE, MARTÍNEZ y TOKMAN (1999, p. 56).

12 Véanse: INFANTE, MARTÍNEZ y TOKMAN (1999).

13 Entre los años 1990 y 1996, se estima que en promedio en América Latina solo 20 de cada 100 empleos generados fueron creados en el sector formal. Véanse: INFANTE, MARTÍNEZ y TOKMAN (1999, p. 61).

de la *informalización* en la calidad del empleo recae en que este sector presenta bajos niveles de productividad e ingresos, de condiciones de trabajo y de escasez de protección legal y social para sus ocupados<sup>14</sup>. Además, INFANTE, MARTÍNEZ y TOKMAN (1999) indican que los fenómenos terciarización y informalización se entrelazan, fortificando su poder de deterioro de la calidad del empleo: debido a las bajas barreras de entrada en el sector servicios, en este sector hay mayor informalidad que en el sector productor de bienes. De esta manera se explican la generación del empleo atípico en América Latina y sus implicancias negativas en la calidad de empleo.

La breve reseña histórica de la situación laboral en la región ha permitido presentar la problemática que se tematiza en este trabajo: que la región ha tenido y tiene problemas de empleo que no solo se concentran en un déficit de generación de empleo, sino que son concernientes a diversos aspectos cualitativos del empleo. Tradicionalmente en la economía, las tasas de empleo y desempleo se han considerado como indicadores claves para medir el desarrollo y las deficiencias del mercado laboral. Sin embargo, precisamente en sociedades en desarrollo como las latinoamericanas, los individuos no pueden permitirse estar desempleados, pues no cuentan con otra fuente de ingresos. Dado que las transferencias sociales y los niveles de sistemas de seguridad social son bajos, la necesidad los lleva a ocuparse en actividades de condiciones laborales precarias. En este contexto, los indicadores como tasas de empleo y desempleo pierden relevancia y no son suficientes para aproximarnos a la realidad. A pesar de esto, debido a la falta de un indicador alternativo, en la actualidad se continúan utilizando dichos indicadores tradicionales, ignorando de esta manera problemas críticos del mercado laboral.

La utilización del concepto *calidad de empleo* permite tomar en cuenta, de manera conjunta, todos aquellos aspectos críticos del empleo –nivel de ingresos, jornada laboral, aprovechamiento de las capacidades del trabajador, relaciones empleador y empleado, entre otros– que afectan de manera directa al bienestar de los trabajadores. De esta manera, la calidad del empleo permite conocer mejor la realidad laboral de todos los tipos de trabajadores incluyendo a aquellos ocupados en el sector informal. En especial, el pre-

---

14 STALLINGS y WELLER (2001) señalan que no es totalmente cierto que dichas características correspondan a todos los empleos del sector informal, ya que existen empleos de buenas condiciones laborales en dicho sector. Sin embargo, debido a la falta de información sobre las ocupaciones del sector informal, en la literatura se asume que la mayoría de ellas son de condiciones precarias.

sente estudio tiene como objetivo analizar la evolución del mercado laboral de Bolivia y Ecuador en términos de calidad del empleo durante la primera década del tercer milenio. Este análisis se realizará mediante el estudio de indicadores por dimensiones de la calidad del empleo, y con base en la metodología de indicadores compuestos.

## 2. MARCO CONCEPTUAL DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

### 2.1 DEFINICIÓN DEL CONCEPTO CALIDAD DEL EMPLEO

La calidad del empleo es un concepto de carácter multidimensional y subjetivo, que abarca todo tipo de trabajo y contempla aspectos tanto cuantitativos como cualitativos. Es una noción amplia y compleja, por lo tanto difícil de definir. A pesar de que el concepto empezó a cobrar interés en la década de los setenta en el contexto de investigaciones sobre la calidad de vida y posteriormente renovó su importancia en la década de los noventa a raíz de la problemática del empleo atípico<sup>15</sup>, en la actualidad aún no existe consenso sobre su definición. Como FARNÉ (2003) subraya, el concepto *calidad del empleo* implica distintas relaciones que dependen de la perspectiva asumida. Desde el enfoque del Estado, cobrarán importancia aspectos como el gasto social y la reducción de la pobreza, así como también la correlación entre la calidad del empleo y el crecimiento de la economía. Si se aprecia el concepto desde el punto de vista de las empresas, serán más relevantes aspectos como la productividad de los empleados<sup>16</sup>. Por su parte, los trabajadores considerarán la protección social y los derechos laborales como características relevantes de la calidad del empleo.

Precisamente, en este estudio se parte del enfoque de los trabajadores para tratar la calidad del empleo. De tal manera que se tomarán en cuenta dimensiones relevantes y útiles para el estudio del empleo de todo tipo de trabajador: asalariado e independiente., indiferentemente del sector de la economía al que pertenezcan (informal o formal). La diferenciación se basa

---

15 La investigación sobre la calidad del empleo se realizó desde sus inicios para países industrializados. Véanse: REINECKE y VALENZUELA (2000, p. 30).

16 Cabe mencionar que además de lo que señala FARNÉ, desde la perspectiva empresarial un atributo ideal del empleo sería una mayor flexibilización para adaptar su comportamiento de contratación y despido a las circunstancias coyunturales. De manera opuesta, los intereses del Estado y los trabajadores recaen en la continua estabilidad y persistencia del empleo.

en la categoría ocupacional y no en el sector económico ya que la calidad del empleo no es determinada por la pertenencia de la empresa en la que se trabaja a un sector específico de la economía, sino por las condiciones laborales del empleo en sí<sup>17</sup>.

Para empezar a entender el concepto desde la perspectiva de los trabajadores, se puede decir que el trabajo no es solo un factor de producción; es también parte fundamental de la vida de los individuos por el tiempo que les ocupa, es la fuente principal de ingresos para la mayoría de personas, proporciona identidad y autoestima para el individuo y le permite integrarse a la sociedad<sup>18</sup>. Es decir, el trabajo es un aspecto esencial de la vida, por lo tanto, las condiciones laborales tienen directa relación y muy significativa repercusión en la calidad de vida de los individuos. Haciendo propia la definición de REINECKE y VALENZUELA (2000, p. 30): “la calidad de empleo se puede definir como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores”.

Como se señaló anteriormente, en la literatura no existe una definición consensuada, por lo que las características o dimensiones consideradas en las definiciones también varían de autor en autor<sup>19</sup>, así como también de acuerdo con el enfoque teórico del estudio. Por ejemplo, desde la perspectiva de las capacidades propuesta por AMARTYA SEN<sup>20</sup> se puede entender calidad del empleo como el conjunto de “todas aquellas dimensiones relacionadas con el trabajo de las personas que les permiten a éstas el desarrollo de sus

---

17 De acuerdo con lo establecido en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2002, el *empleo informal* se refiere a todas aquellas relaciones laborales que no estén legalmente reguladas o protegidas, de tal manera que puede darse tanto en empresas del sector formal como del sector informal o en hogares. Para mayor información consultar OIT (2005) y TOKMAN (2008).

18 Véanse: ANKER et ál. (2003, p. 161).

19 Se pueden apreciar diferencias en las definiciones de calidad del empleo en los siguientes documentos: EUROPEAN COMMISSION (2008), FARNÉ (2003), JOHRI (2005), LESHKE, WATT y FINN (2008), MESSIER y FLORO (2008), PAGÉS (2009), PINEDA (2006), SEHNBRUCH (2004), VALENZUELA (2000), REINECKE y VALENZUELA (2000), VAN BASTELAER y HUSSMANN (2000), entre otros.

20 La *perspectiva de las capacidades* propuesta por el Premio Nobel de Economía AMARTYA SEN trata de las capacidades que tiene un individuo como las libertades sustantivas que tiene para llevar la vida que éste valora y desea. Este enfoque se encuentra dentro del marco de teorías de desarrollo y postula que el mejoramiento de las libertades es tanto el objetivo principal como el camino hacia el desarrollo. Dentro del léxico usado por SEN se entienden: *commodities* como bienes materiales necesarios para la supervivencia, *funcionalidades* como lo que los individuos pueden ser o hacer con esos bienes, lo que resulta en las *capacidades* de los individuos de llevar la vida que desean. En consecuencia, señala que el desarrollo no debería ser medido por indicadores como el ingreso per cápita, sino en términos de las capacidades humanas. Véase: SEN (1999).

capacidades, ampliar sus opciones de vida y obtener mayores grados de libertad” (PINEDA, 2006, p. 5).

## 2.2 DIMENSIONES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

En general, todas las dimensiones del concepto *calidad del empleo* son interrelacionadas y mutuamente complementarias. Por ello, los límites conceptuales en la definición de las dimensiones no son libres de arbitrariedad en la literatura. Existen dos tipos de dimensiones: las objetivas y las subjetivas. Las dimensiones subjetivas –como el interés en el trabajo y la satisfacción con el trabajo– son percepciones individuales que dependen de las expectativas y de los patrones culturales. Existen argumentos en contra de incluir dichas dimensiones al análisis de calidad del empleo: algunos autores señalan que las percepciones no necesariamente corresponderán a las condiciones laborales, sino a los patrones socioculturales de actitud frente al trabajo<sup>21</sup>; mientras que otros consideran que medir la satisfacción con el trabajo puede ser un sustituto de la evaluación de la calidad del empleo en conjunto<sup>22</sup>. Dada la dificultad en evaluar las dimensiones subjetivas y la complejidad en comparar dichas dimensiones en distintas sociedades, no son incluidas en este estudio<sup>23</sup>.

Las dimensiones objetivas corresponden a aquellos aspectos del empleo cuya evaluación se realiza en referencia a los niveles aceptados como buenas

---

21 TOLBERT y MOEN (1998) argumentan que las expectativas subjetivas se adaptan a las condiciones y circunstancias reales del mercado laboral, por lo que la satisfacción individual con el empleo se muestra insensible a los cambios en la calidad objetiva del empleo. Además, CLAYTON y CROSBY (1992) señalan que solo existirá una brecha entre la situación de desventaja real y la percepción subjetiva (la diferencia es llamada *deprivación relativa*), si el individuo desea tener una posición mejor y está consciente de que tiene las capacidades para obtenerla. Así, respecto a las diferencias de satisfacción con el trabajo entre géneros en los Estados Unidos, CROSBY (1982) señala que al parecer las mujeres han internalizado sus limitaciones de acceder a un empleo de buena calidad (dadas por la estructura social y desigualdades de género) por lo que pueden tener altos grados de satisfacción del empleo cuando acceden a un empleo de calidad superior a sus expectativas. Véanse: REINECKE y VALENZUELA (2000, pp. 35-36).

22 Es importante mencionar que al utilizar solamente la satisfacción con el empleo, se perdería la información objetiva sobre la calidad del empleo. Véanse: LESHKE, WATT y FINN (2008, p. 8).

23 Un estudio del BID revela que existe disparidad entre la alta satisfacción con el empleo de los trabajadores latinoamericanos y la baja calidad del empleo en la región resultante de un análisis objetivo. Este contraste es explicado mediante la *paradoja de las aspiraciones*, que indica que a menores expectativas de conseguir un empleo de calidad, es mayor la probabilidad de que el trabajador se sienta satisfecho con su empleo. Véase: PAGÉS (2009).

condiciones laborales. A continuación se reseñan las dimensiones objetivas que se encuentran comúnmente en las investigaciones socioeconómicas y se explica cómo cada una de ellas afecta a la calidad del empleo.

### 2.2.1 REMUNERACIONES PROVENIENTES DEL TRABAJO

En la literatura se reconoce que una de las características más importantes del trabajo es el ingreso –monetario y en especie– derivado de éste para el trabajador, ya que los individuos trabajan principalmente para percibir ingresos que les permitan adquirir bienes y servicios para cubrir necesidades básicas como alimentación, vestido, vivienda, entre otros<sup>24</sup>. Es decir, mediante las remuneraciones los individuos intentan asegurar el bienestar económico propio y el de sus hogares. Los ingresos provenientes del trabajo no solo determinan la situación económica actual de los trabajadores, sino también afectan directamente su situación futura ya que los beneficios de seguridad social (seguro de desempleo y jubilación) normalmente están basados en los niveles de ingreso percibidos en el pasado. Mientras que en caso de no contar con seguridad social, el ahorro de parte de los ingresos actuales es la única opción que permitirá hacerle frente a adversidades potenciales y previsibles futuras como la enfermedad y la vejez. Si los ingresos percibidos son considerados insuficientes en relación al trabajo realizado, el individuo se encontraría en la condición de subempleo por ingresos. Si los ingresos mensuales son inferiores al monto mínimo necesario para asegurar el bienestar del trabajador y su familia, se evidencia una situación de pobreza. Además, el nivel de ingresos provenientes del trabajo afecta a los individuos de manera emocional: por un lado, el nivel de ingresos brinda cierto estatus relativo en la sociedad; por otro lado, ya que los ingresos son interpretados como un tipo de reconocimiento por el trabajo realizado, son un mecanismo de motivación para la productividad de los individuos.<sup>25</sup>

Es relevante mencionar que existe la llamada *teoría de la compensación*. Como explica BROWN (1980), esta teoría señala que los individuos aceptan trabajos de deficientes condiciones laborales no salariales, ya que estas de-

---

24 En el caso de sociedades donde el Estado no cubre satisfactoriamente la oferta gratuita y de calidad de salud y educación, los ciudadanos deben destinar gran parte de sus ingresos y remuneraciones para estos servicios.

25 Véanse: VAN BASTELAER y HUSSMANN (2000, p. 8).

ficiencias son compensadas por remuneraciones altas. Si bien existe cierta evidencia de compensación en salarios por precarias condiciones de salud y seguridad o en protección social, dicha evidencia no es concluyente<sup>26</sup>. Como indica el autor, esta teoría se basa en el supuesto que los individuos prefieren tanto buenas condiciones laborales como altas remuneraciones y que las relaciones entre estas dimensiones no son negativas. Sin embargo, en caso de asimetrías de información sobre las condiciones laborales o cambios en las preferencias de los trabajadores, no necesariamente existe dicha compensación.

### 2.2.2 JORNADA LABORAL

La jornada laboral, entendida como las horas trabajadas al día o a la semana por los ocupados, es una determinante muy importante de la calidad del empleo. Según VALENZUELA (2000), la flexibilización de la jornada laboral se produce como consecuencia de la mayor libertad que tienen las empresas para disponer de la fuerza de trabajo y su organización, lo que explica que sean cada vez más frecuentes las excepciones a la jornada laboral ordinaria<sup>27</sup>.

Si la jornada laboral es excesiva, la salud física y mental del trabajador se ve perjudicada de manera directa. Además, le imposibilita conciliar el trabajo con la vida familiar, lo que afecta negativamente tanto la calidad de vida del trabajador como la de su familia<sup>28</sup>. Por otro lado, si la jornada laboral es más corta que la normal, pero el trabajador desea y está dispuesto a trabajar más horas, éste se encuentra en la condición subempleo por horas. De la misma manera, ante un empleo cuya jornada laboral es corta y variable (consecuentemente de ingresos bajos e inestables), el tener más de un empleo podría

---

26 Además de BROWN (1980), que realiza una de las primeras investigaciones dedicadas a buscar evidencia a la teoría de compensación, REINECKE y VALENZUELA (2000) ofrecen un resumen sintetizado sobre dicha teoría y brindan el ejemplo de los trabajadores mineros, cuyos ingresos por su trabajo altamente riesgoso son mayores a aquellos de otros trabajadores con similares calificaciones ocupados en otras actividades.

27 Cabe mencionar que a nivel internacional, a través del Convenio sobre horas de trabajo (Industria) (OIT 1919), se ha acordado que la jornada laboral no debe exceder las ocho horas diarias o las cuarenta y ocho horas semanales.

28 BESCOND, CHÂTAIGNIER y MEHRAN (2003) en su estudio realizado para la OIT con estadísticas de 43 países, muestran evidencia de que en los países en vías de desarrollo se trabaja en promedio más horas que en los países en transición y en las naciones industrializadas. Los autores señalan como principal causa de estos resultados, los bajos salarios y niveles de productividad en dichos países.

considerarse una estrategia de diversificación y minimización de riesgos para el trabajador. Sin embargo, esta situación le generaría mayores tensiones y costos en coordinar sus actividades y su tiempo, posiblemente perjudicando también el balance entre su vida laboral y su vida privada<sup>29</sup>.

Otra forma atípica de jornada laboral es aquella que se da en un horario asocial, es decir en un horario nocturno o en fines de semana. Este tipo de jornada laboral está relacionada con la organización del trabajo por turnos, que trata de diferentes grupos de trabajadores que realizan la misma labor en horarios sucesivos. La organización del trabajo por turnos puede ser beneficiosa para la empresa, ya que permite un mayor aprovechamiento del uso de bienes de capital, pero puede ser al mismo tiempo negativa para el trabajador si el turno que realiza se da en un horario asocial, imponiéndole así un horario de vida inusual.<sup>30</sup>

Por último, actualmente debido a los cambios en los patrones de participación laboral ocasionados tanto por razones económicas como por cambios sociales, es común que hombres y mujeres trabajen. El poder conciliar la vida privada con la vida laboral es un factor de mayor relevancia para las mujeres, ya que usualmente –según los parámetros culturales tradicionales– son ellas las que asumen la responsabilidad de las tareas del hogar, el cuidado de los hijos y, en casos, de familiares mayores o enfermos. Es parte importante de la calidad de empleo que exista equilibrio entre la vida privada y el trabajo y que todos aquellos individuos con responsabilidades familiares puedan desarrollarse en el mercado laboral sin mayores impedimentos; para ello son necesarios normas y servicios que lo permitan<sup>31</sup>. Cabe mencionar que algunos autores proponen considerar dentro de esta dimensión las horas dedicadas a los quehaceres del hogar como una jornada extra-laboral<sup>32</sup>.

---

29 Véanse: MESSIER y FLORO (2008, p. 7).

30 Véanse: VAN BASTELAER y HUSSMANN (2000, p. 6).

31 El Convenio de la OIT número 156 de 1981 resalta que las políticas nacionales deben “permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación. [...] La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”.

32 Véanse: REINECKE y VALENZUELA (2000, p. 40).

### 2.2.3 DESARROLLO DE CAPACIDADES PROFESIONALES Y PERSPECTIVAS DE CARRERA

Un continuo desarrollo profesional y de habilidades personales es sumamente importante en la economía, debido a que se relacionan de manera directa y positiva con el aumento de la productividad y la competitividad de los trabajadores y, por ende, de las empresas. Tener acceso a capacitaciones es necesario para que el trabajador se mantenga actualizado frente a los cambios tecnológicos y sociales. El desarrollo de las capacidades personales y la formación profesional son importantes factores de empleabilidad: la ausencia de capacitación puede llevar a que los conocimientos del trabajador queden obsoletos frente a los nuevos retos tecnológicos y productivos, lo que pondría en riesgo su permanencia en el puesto de trabajo.

Además, las diferentes formas de capacitación le brindan al trabajador posibilidades de ascenso en la empresa y de hacer carrera en el sector económico donde se ocupa. La movilidad ocupacional ascendente le permite a su vez acceder a mayores niveles de ingreso y a realizarse profesionalmente. Para los trabajadores independientes, sus posibilidades de ascenso dentro de una actividad económica están determinadas por el acceso al crédito y otros recursos productivos<sup>33</sup>. Mayores posibilidades de ascenso o mejores perspectivas de carrera profesional se relacionan estrecha y positivamente con una mejor calidad del empleo.

### 2.2.4 ESTABILIDAD LABORAL: DE EMPLEO Y REMUNERACIONES

La estabilidad laboral es un determinante importante de la calidad del empleo, ya que la pérdida del puesto de trabajo no solo lleva a la pérdida de la remuneración, sino que genera otros costos como la disminución de la pensión de jubilación y la interrupción del proceso de acumulación de capital humano.

Como se ha explicado anteriormente, los cambios macroeconómicos, los cambios en los procesos de producción (como la subcontratación), así como la flexibilización del mercado laboral han contribuido a una diversi-

---

33 Véanse: VALENZUELA (2000), REINECKE y VALENZUELA (2000).

ficación de tipos de empleo, a los que les corresponde una multiplicidad de tipos de contrato. Si bien la existencia de un contrato de trabajo garantiza la estabilidad del empleo y remuneraciones, los diferentes estatus contractuales determinan en diversos grados la protección legal y los derechos de los trabajadores frente a su empleo y empleadores. Es por ello que el estatus contractual es considerado uno de los aspectos más importantes en la relación empleado – empleador<sup>34</sup>. Se considera preferible un contrato escrito frente a uno verbal, debido a la dificultad de comprobar ese último. De la misma manera, se asume que es preferible para el trabajador tener un contrato de término indefinido frente a uno de plazo fijo. El primer tipo de contrato asegura estabilidad de empleo y de ingresos y, por otro lado, algún tipo de compensación frente a la pérdida de empleo<sup>35</sup>. Mientras que el segundo tipo de contrato –clasificado dentro de la categoría de contratos atípicos– no ofrece ningún tipo de seguridad y expone al trabajador a intervalos de desempleo luego del término del contrato. Los contratos atípicos les generan altos grados de incertidumbre a los trabajadores, por ejemplo: continuos contratos de corto plazo vuelven la relación del trabajador con su empleador altamente dependiente, a pesar de que formalmente esta relación no sea así. Por el lado de los contratos por faena o por rendimiento, éstos no garantizan un ingreso promedio estable para el trabajador<sup>36</sup>.

#### 2.2.5 PROTECCIÓN SOCIAL

“La protección social [...] consiste en la intervención colectiva de la sociedad a fin de proteger a sus ciudadanos de diversos riesgos y vulnerabilidades, mantener su bienestar y aumentar su capacidad de hacer frente a los riesgos” (ERMIDA, 2001, p. 21). Es decir, la protección social permite a los individuos el acceso a niveles mínimos de seguridad frente a contingencias sociales. La seguridad social es un mecanismo mediante el cual los individuos acceden

---

34 Véanse: REINECKE y VALENZUELA (2000, p. 39).

35 En caso de la cancelación del contrato indefinido por parte del empleador, esta compensación o indemnización podría funcionar como un tipo de seguro de desempleo. Véase: SEHNBRUCH (2004, pp. 28-31).

36 Los contratos atípicos, en sus diversas formas, han aumentado en el contexto de la estrategia de *externalización* de operaciones de las empresas. Cada vez es más frecuente que estos tipos de relaciones contractuales no sean libremente escogidos por los trabajadores. Mediante este tipo de contratos, los riesgos y costos de las fluctuaciones de la demanda afectan sobre todo al trabajador, no a la empresa o empleador. Véanse: VALENZUELA (2000, p. 3), REINECKE y VALENZUELA (2000, p. 39).

a la protección social. Sin embargo, los regímenes de seguridad social no son iguales en todo el mundo; cada país tiene un sistema propio<sup>37</sup>. Si bien hay servicios de protección social de acceso universal, como por ejemplo los sistemas de salud, el acceso a otros solo es posible mediante la afiliación y el pago de los aportes respectivos. Para los trabajadores la cobertura de la seguridad social les ofrece protección básicamente en caso de: vejez, mediante el sistema de jubilación; enfermedad o accidentes, a través del seguro de salud; y desempleo, mediante el seguro de desempleo. Adicionalmente, existen una gran variedad de servicios a los que los trabajadores pueden acceder, pero éstos varían entre países, de acuerdo con las leyes y regulaciones nacionales y con lo que ofrecen los sistemas de seguros privados y públicos. Mientras mayores sean los beneficios de la seguridad social provenientes del trabajo, mayor será la calidad del empleo.

#### 2.2.6 SALUD Y SEGURIDAD

Esta dimensión hace referencia a las condiciones que preservan y fomentan la integridad física y psicológica de los trabajadores<sup>38</sup>. Un ambiente inseguro e insalubre de trabajo tiende a ocasionar accidentes, enfermedades o hasta muerte en el trabajo. Esto no solo afecta directamente a la salud y la estabilidad laboral de los trabajadores; también afecta negativamente a la empresa, ya que ésta tiene que afrontar los costos de la ausencia de los trabajadores en sus puestos. Como consecuencia de las transformaciones productivas y las innovaciones tecnológicas, ha habido mejoramientos en las condiciones de seguridad, higiene y salud de los puestos de trabajo<sup>39</sup>. El aspecto de intensidad del trabajo —que depende de la organización del trabajo determinada por la empresa y exigida a los trabajadores mediante dispositivos como el sistema de pago por rendimientos— está relacionado con el bienestar físico y con el requerimiento de energía en el trabajo<sup>40</sup>. Un trabajo intenso en exigencias físicas, de alta velocidad o con plazos de entrega (*deadlines*) cortos,

---

37 GHAI (2003) menciona que, en los países industrializados, los sistemas de seguridad social han sido diseñado para atender a los asalariados, que son la mayoría de la PEA; mientras que en los países en desarrollo los ocupados en la economía formal son solo un pequeño porcentaje del total de trabajadores.

38 En VALENZUELA (2000) se presenta esta dimensión como dimensiones separadas: riesgos de accidentes o enfermedades ocupacionales, ambiente físico de trabajo e intensidad del trabajo.

39 Véase: VALENZUELA (2000).

40 Véanse: REINECKE y VALENZUELA (2000, p. 40).

tiene consecuencias negativas para la salud de los trabajadores<sup>41</sup>. Por otro lado, como consecuencia de la mayor flexibilidad en el mercado laboral y la aparición de empleo atípico, existe una gran cantidad de trabajadores ocupados en empleos de precarias condiciones físicas: realizados en espacios no adecuados para el desarrollo de dichas actividades, con saneamiento básico irregular, de altas exigencias físicas y poca seguridad para labores riesgosas<sup>42</sup>. En esta situación se encuentran, por ejemplo, los trabajadores ocupados en la economía informal que desarrollan sus actividades productivas dentro de sus propias viviendas (poniendo en riesgo no solo su salud y seguridad propia, sino también la de sus familiares) o aquellos que se desempeñan como comerciantes ambulantes en la vía pública<sup>43</sup>. La calidad del empleo está entonces relacionada con condiciones laborales apropiadas para que los trabajadores puedan realizar sus actividades de manera segura<sup>44</sup>.

#### 2.2.7 REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Es importante que los trabajadores puedan expresar su opinión acerca de asuntos profesionales, así como que puedan participar en la determinación de sus condiciones de trabajo y defender sus intereses. Los derechos de representación, derechos sindicales, capacidades de organización y negociación colectiva tienen un rol importante en el fortalecimiento del trabajador en la relación laboral y en la democratización de las relaciones laborales<sup>45</sup>. Sobre todo, si el trabajador es vulnerable en el trabajo —es decir, si posee un nivel educativo bajo o si su única fuente de ingresos proviene del empleo en

---

41 Véanse: LESHKE, WATT y FINN (2008).

42 Aquí se trata comúnmente en la literatura de exposición a altas o bajas temperaturas, a altos ruidos, a polvo, vapores, radiación, sustancias tóxicas e infecciosas, etc.

43 Las condiciones de salud y seguridad del trabajo como ambulante en la vía pública son consideradas las más precarias, puesto que se realizan a la intemperie, por lo que los trabajadores se encuentran vulnerables al clima y a la contaminación ambiental, en ausencia de saneamiento básico, y expuestos a otros riesgos.

44 GHAI (2003, p.135) menciona que la atención en el análisis de esta dimensión se ha centrado en el grupo de los asalariados, ignorando la realidad de países en desarrollo donde el medio ambiente de trabajo suele ser mucho peor en “actividades como las explotaciones agrícolas, las barriadas donde la gente vive hacinada y las casuchas insalubres y llenas de humo en que las mujeres están la mayor parte del tiempo”.

45 También son parte esencial del *diálogo social* entendido como “cualquier negociación, consulta o intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre las cuestiones de interés común relacionadas directamente con el trabajo y con las políticas económicas y sociales que repercuten en el mismo” (ANKER et ál., 2003, p. 183).

cuestión— la posibilidad de expresión y representación colectiva le brindará mayor seguridad personal y mayor calidad de empleo<sup>46</sup>. Las formas de asociación y representación varían para los distintos tipos de trabajadores: mientras que los asalariados se afilian a sindicatos, los trabajadores de la economía informal, trabajadores independientes y campesinos se agrupan en organizaciones de distintos tipos que tienen como fin defender los intereses de dichos individuos<sup>47</sup>.

### 3. ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO Y SU APLICACIÓN

#### 3.1 CONCEPTO Y USO DE INDICADORES COMPUESTOS

Los indicadores compuestos, también conocidos como indicadores sintéticos o combinados, son aquellos utilizados para medir conceptos multidimensionales, los cuales no pueden ser reflejados en un único indicador. Un indicador o índice compuesto es aquel construido a partir de la agregación ponderada —con un criterio determinado— de indicadores individuales, de acuerdo con un modelo conceptual subyacente.

Existe un debate sobre la utilidad de los índices compuestos. Dentro del debate se señalan como principales ventajas de su uso: que pueden resumir realidades multidimensionales y complejas; que son más fáciles de interpretar que un conjunto de indicadores por separado; que reducen el tamaño visible de un conjunto de indicadores sin omitir la información original; que —debido a su capacidad de síntesis— facilitan la comunicación con el público general y atraen su interés; que permiten la evaluación del desempeño entre unidades de análisis en diversas áreas mediante ejercicios de comparación (*benchmark*). Por otro lado, también posibilitan analizar y evaluar el desempeño de los países en múltiples áreas de la gestión pública, contribuyen a la formulación de políticas públicas y facilitan la toma de decisiones. En líneas generales, la utilidad de un indicador compuesto consiste en que éste sea comparable respecto al tiempo, midiendo su evolución o respecto a los valores referenciales determinados, y entre distintas unidades de análisis. Las posibles desventajas son los riesgos de interpretación de dichos índices, la necesidad de altos niveles en la calidad de la

---

46 Véanse: VAN BASTELAER y HUSSMANN (2000, p. 12).

47 Véase: GHAI (2003, p. 145).

información y en la transparencia y precisión de los métodos utilizados en su construcción, ya que, en caso contrario, sus resultados podrían llevar a conclusiones engañosas<sup>48</sup>.

En el caso de la calidad del empleo el uso de un índice compuesto está claramente justificado en su carácter multidimensional y en la necesidad de medirla de manera relativa entre países y en el tiempo. Debido a las características propias del concepto, el indicador compuesto adecuado para la calidad del empleo es de tipo sinóptico, que permite la comparación entre unidades de análisis en el tiempo<sup>49</sup>.

La estructura general para cualquier tipo de índice compuesto (IC) es la siguiente:

$$IC_{i,t} = f(X_{i,j,t})$$

Donde son los índices relacionados con las diferentes dimensiones del concepto, representa las unidades de análisis, se refiere a las dimensiones del concepto y a un momento determinado en el tiempo.

En nuestro caso tenemos:  $i =$  Bolivia y Ecuador; para las dimensiones  $j =$  ingresos, jornada laboral, estabilidad laboral, protección social, salud y seguridad; y para los años  $t = 2001, 2004$  y  $2007$ .

SCHUSCHNY y SOTO (2009) indican que para que el índice compuesto tenga credibilidad y confiabilidad, durante el proceso de construcción del mismo se debe cumplir con tres condiciones necesarias. Primera, debe desarrollarse un marco conceptual que identifique las dimensiones del concepto y sirva de base clara para la selección de las variables e indicadores que formarán el índice compuesto; esto proporcionará sustento teórico. Segunda, que la información disponible sea de calidad, lo que le brindará validez. Por último, que el uso de las herramientas metodológicas sea altamente riguroso; de esta manera el índice contará con sustento técnico.

---

48 Véanse NARDO et ál. (2008), donde se presentan de manera sintetizada los principales argumentos tanto a favor como en contra del uso de los indicadores compuestos que dominan el debate.

49 En cambio, los resultados de índices basados en criterios contables sí pueden asociarse a una medida determinada. Para conocer más sobre los distintos tipos de indicadores compuestos (indicadores basados en criterios contables, indicadores de desempeño de políticas, entre otros) véanse SCHUSCHNY y SOTO (2009).

### 3.2 COBERTURA Y PERIODICIDAD

La evaluación de la calidad del empleo en Bolivia y Ecuador se fundamenta tanto en el análisis de cinco dimensiones por separado como en la creación de un índice compuesto. Para tal fin se calculan los índices por dimensión y tres índices compuestos de calidad del empleo (ICE): uno para el total de ocupados, otro para los trabajadores asalariados y un tercero, para los trabajadores independientes. Además, se presenta una desagregación por género. De este modo es posible analizar y evaluar los resultados tanto por categoría ocupacional como por género, logrando así reconocer tendencias divergentes o convergentes entre los distintos grupos. El periodo de análisis comprende la primera década del nuevo milenio. En particular se estiman los mencionados índices para los años 2001, 2004 y 2007.

### 3.3 FUENTE DE INFORMACIÓN Y SU DISPONIBILIDAD

El cálculo de los índices se basa en la información estadística de las respectivas encuestas de hogares compiladas en el banco de datos de encuestas de hogares (BADEHOG) de la CEPAL<sup>50</sup>. Este banco de datos contiene la información estadística elaborada por las direcciones nacionales de estadísticas de dieciocho países de América Latina<sup>51</sup>. A pesar de contar con gran cantidad de información estadística, existen principalmente tres aspectos que limitan el análisis: primero, la frecuencia de las encuestas de hogares no es la misma entre los países (no existen encuestas para todos los países en los mismos años) y tampoco dentro de ellos, es decir, las encuestas varían entre las formas anual, semestral, trimestral y mensual. Segundo, la cobertura varía entre nacional y solo urbana. Tercero, también existen diferencias dentro de las mismas encuestas, donde las preguntas no son constantes y las categorías de respuestas cambian en el tiempo. Por ello, la selección de la muestra de países y los años de análisis se basa en la disponibilidad de la información estadística relevante.

---

50 El acceso a esta base de datos fue posible mediante un permiso especial por parte de la División de Estadística y Proyecciones Económicas de dicha institución.

51 El BADEHOG cuenta con encuestas de hogares desde alrededor de 1980 para los siguientes países: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

### 3.4 SELECCIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

Las dimensiones incluidas en el análisis son *remuneraciones provenientes del trabajo, jornada laboral, estabilidad laboral, salud y seguridad*, y por último, *protección social*. Las dimensiones *desarrollo de capacidades y posibilidades de hacer carrera y representación y negociación colectiva* no han podido ser incorporadas al análisis debido a la falta de información estadística.

Debido también a la heterogeneidad de la información y disponibilidad de las variables, se construyen tres ICE. Como se ha mencionado, éstos son: uno para el total de ocupados, otro para la categoría de asalariados y un tercero para la categoría de independientes. De tal manera que el ICE para todos los ocupados está compuesto por las dimensiones *remuneraciones provenientes del trabajo y jornada laboral*; mientras que los ICE por categoría ocupacional están compuestos también por esas dos dimensiones y además por las dimensiones *estabilidad laboral y protección social* en el caso de los trabajadores asalariados; y por la dimensión *salud y seguridad* en el caso de los independientes.

Además de la disponibilidad de datos, la selección de variables e indicadores es determinada según el marco conceptual. Como se ha señalado en dicho marco, no se considera ningún tipo de variables que reflejen las percepciones subjetivas de los trabajadores sobre su satisfacción con el empleo. Cabe mencionar que debido a que el análisis de la calidad del empleo es positivo, el indicador *subempleo por insuficiencia de horas*, que mide deficiencias del empleo, se invierte, transformándose en el indicador *condición de no-subempleo por insuficiencia horas*. En el Cuadro 1, se presentan los indicadores utilizados para el análisis de calidad del empleo en Bolivia y Ecuador.

CUADRO I  
INDICADORES DE CALIDAD DEL EMPLEO

Índice por dimensión	Indicador o variable	Descripción
Remuneraciones provenientes del trabajo	Porcentaje de trabajadores pobres	Porcentaje de trabajadores cuyos ingresos mensuales no alcanzan los valores establecidos para cubrir las necesidades básicas de una familia conformada por determinado número de personas
Jornada laboral	Porcentaje de ocupados que trabajan horas excesivas	Porcentaje de ocupados que trabajan más horas que las establecidas como adecuadas en la legislación internacional (diarios o semanales)
	Condición de no-subempleo por insuficiencia de horas	1 menos el porcentaje de ocupados que trabajan menos horas que las establecidas como parámetros normales, pero que desean y están disponibles a trabajar más horas respecto a los trabajadores ocupados
	Número de trabajos	Número de trabajos simultáneos en que los que se ocupan los trabajadores
Estabilidad del empleo y remuneraciones	Tipo de contrato	Porcentaje de ocupados con contratos (escrito y verbal): indefinidos y de plazo fijo
Protección social	Cobertura de seguro	Porcentaje de ocupados que cuentan con seguro de pensiones o seguro de social.
Salud y seguridad en el trabajo	Lugar de trabajo de los trabajadores independientes	Porcentaje de trabajadores independientes que realizan sus actividades en distintos lugares: fijo, se desplaza, su hogar, en la calle

### 3.5 METODOLOGÍA APLICADA

Para la estimación del índice de la dimensión *remuneraciones provenientes del trabajo* se toman las variables *sueldos y salarios monetarios y en especies* para los trabajadores dependientes y las *ganancias monetarias y en especie* para los trabajadores independientes; en ambos casos se trata de los ingresos mensuales generados en todas sus ocupaciones. Los valores referenciales se basan en las líneas de pobreza nacionales (LP) y se utiliza un umbral con el fin de suavizar la normalización<sup>52</sup>. El valor referencial mínimo es el monto

52 La línea de la pobreza establece los montos correspondientes a la canasta básica mensual de bienes y servicios (a nivel de individuos) de los países. Las LP están expresadas en moneda nacional corriente así como también lo está la variable *ingresos o ganancias*. Las LP utilizadas en este trabajo son estimaciones realizadas por la CEPAL. En el caso de Bolivia son: en el 2001, 334 bolivianos para la zona urbana y 232 para la zona rural; en el 2004, 359 para la zona urbana y 252 para la zona rural; y en el 2007, 449

monetario necesario para satisfacer las necesidades (en bienes y servicios) básicas para dos personas, y el valor referencial máximo es el monto monetario necesario para satisfacer las necesidades de cuatro individuos. Estos valores se han determinado sobre la revisión de la literatura, en la que se muestra que en la mayoría de los estudios realizados se establecen valores referenciales precisamente en relación a familias de dos a cuatro miembros<sup>53</sup>. Se usa la normalización por categorización de valores mediante la cual se estratifica de modo que: aquellos ocupados cuyos ingresos son inferiores al valor referencial mínimo reciben cero puntos, aquellos cuyos ingresos se encuentran entre el valor referencial mínimo y máximo reciben 50 puntos y aquellos con ingresos mayores al valor referencial máximo reciben 100 puntos. Es decir, recién se considera que los ingresos corresponden a buenas condiciones laborales cuando éstos le permiten al trabajador satisfacer sus necesidades básicas y las de tres personas más.

El índice correspondiente a la dimensión *jornada laboral* está compuesto por tres subíndices referentes a las variables *jornada laboral*, *condición de subempleo por horas* y *número de trabajos simultáneos*. Todos los subíndices son normalizados a través del método de estandarización de valores y posteriormente agregados mediante la media aritmética con ponderaciones equi-proporcionales.

Existen ligeras diferencias en el tratamiento de la variable *jornada laboral* entre los países de la muestra. Para ambos países se toman las horas trabajadas en la ocupación principal, debido a que no existe esa información referente a todas las ocupaciones realizadas; en el caso de Ecuador se dispone de la variable *jornada laboral semanal*, mientras que en el caso de Bolivia, las encuestas de hogares solamente ofrecen información sobre la variable *jornada laboral diaria*. Con los parámetros máximos de jornada laboral semanal y diaria determinados en la legislación internacional, se establecen como valo-

---

en área urbana y 307 en el área rural. Para Ecuador: en el 2001, 58.9 dólares en la zona urbana y 36.3 en la zona rural; en el 2004, 74.6 en la zona urbana y 46.0 en la zona rural; y en 2007, 81.9 en la zona urbana y 50.6 en la zona rural.

53 MESSIER y FLORO (2008) determinan como único valor referencial 2 veces la LP para el caso de los trabajadores informales en Ecuador. El valor referencial máximo en este estudio es menor a aquel de PINEDA (2003). Este requerimiento relativamente bajo para la dimensión *remuneraciones provenientes el trabajo*, refleja la intención de esta investigación de castigar el empleo no remunerador, es decir, aquel que no permite salir de la pobreza.

res referenciales máximos 48 horas semanales y 8 horas diarias<sup>54</sup>. Aplicando un umbral de 8 horas semanales y 1 hora diaria, para suavizar la normalización, se obtienen valores referenciales mínimos de 32 horas semanales y 6 horas diarias. Partiendo de este ordenamiento de los datos de la variable, la categoría referente a una jornada de menos horas recibe 50 puntos; la categoría intermedia recibe 100 puntos y la categoría correspondiente a una jornada excesiva recibe cero puntos. Debido a que esta variable no especifica si la menor jornada laboral corresponde a los deseos del trabajador o si es involuntaria, se le otorga solo la mitad del puntaje. Mientras que la jornada excesiva se considera totalmente perjudicial para el equilibrio entre la vida privada y el trabajo del individuo y por tal razón recibe cero puntos.

El subíndice condición de no-subempleo por insuficiencia de horas consiste en el valor de 1 menos la tasa de subempleo, debido a que la calidad del empleo es determinada de manera positiva en este trabajo. La tasa de subempleo por insuficiencia de horas es calculada como el porcentaje de ocupados que trabajan jornadas menores al referencial máximo semanal o diario y que en las encuestas de hogares han expresado su deseo de trabajar más horas. De esta estimación se obtiene una aproximación a la tasa de subempleo puesto que en las encuestas de hogares de ambos países no se brinda información sobre la disponibilidad de trabajar más horas<sup>55</sup>. En el proceso de normalización, se otorgan 100 puntos a la categoría de no subempleo.

Por último, el subíndice *número de trabajos* se obtiene luego de la normalización de la variable del mismo nombre. La estandarización consiste en otorgarle 100 puntos a la categoría de una sola ocupación y cero puntos a aquella correspondiente a dos o más ocupaciones. De esta manera, se castiga la generación de costos adicionales y daños en la organización del tiempo del trabajador, causados por ocupaciones adicionales.

El índice para la dimensión *estabilidad laboral* solo se puede estimar para los trabajadores asalariados, debido que en las encuestas de hogares solo

---

54 De acuerdo al Convenio número 1 de la OIT en 1919 se establece que la jornada laboral no debe exceder las ocho horas diarias o las cuarenta y ocho horas semanales. En Bolivia, esta disposición internacional es recogida en el artículo 46 de la Ley General de Trabajo. En el caso de Ecuador, el nuevo Código del Trabajo del 2005 en el artículo 47 establece que la jornada máxima será de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales, a menos que las horas adicionales sean reconocidos como horas suplementarias.

55 El subempleo por insuficiencia de horas se refiere a la condición de aquellas personas ocupadas que trabajan habitualmente menos horas que las correspondientes a una jornada ordinaria pero que desean trabajar más horas y están disponibles a hacerlo (es factible).

dicha categoría ocupacional presenta información sobre la variable *tipo de contrato*. En el proceso de normalización se establecen cuatro escalas según las características del contrato: escrito o verbal y de término indefinido o a plazo fijo y sus posibles combinaciones. De tal manera que la categoría contrato escrito indefinido recibe 100 puntos, la categoría contrato verbal indefinido recibe 75 puntos, la categoría contrato escrito temporal recibe 50 puntos y la categoría contrato verbal temporal recibe 25 puntos.

El índice para la dimensión *protección social*, al igual que para *estabilidad laboral*, es solo estimado para los trabajadores asalariados, puesto que en las encuestas de hogares solo dicha categoría presenta información sobre las variables relevantes para esta dimensión. En el caso de Ecuador se toma la variable *seguro social* y en el caso de Bolivia la variable *afiliación al seguro de pensiones*. Para ambos países, dichas variables son utilizadas para elaborar el indicador *cobertura del seguro*. Mediante la normalización de este indicador, a todo asalariado que goza de cobertura de seguridad social, le corresponden 100 puntos.

El índice para la dimensión *salud y seguridad* solo es estimado para la categoría de los trabajadores independientes, puesto que las encuestas de hogares disponen de información sobre la variable *lugar de trabajo* solo para este tipo de ocupados. Se normaliza mediante la técnica de estandarización de escalas donde: si el trabajador desarrolla sus actividades laborales en un establecimiento fijo recibe 100 puntos, si se desplaza recibe 50 puntos, si realiza sus tareas laborales en su propio hogar recibe 25 puntos y si trabaja en la vía pública como ambulante recibe cero puntos.

Si bien en la literatura algunos autores utilizan ponderaciones diferenciadas, mediante las cuales le otorgan la mayor importancia a la dimensión *remuneraciones provenientes del trabajo*, en esta investigación se utilizará la ponderación equi-proporcional. Como se señaló anteriormente, la calidad del empleo abarca todos aquellos aspectos laborales que inciden en el bienestar de los trabajadores y en dicha definición no solo se hace referencia a la prosperidad económica, sino también a la salud física y psicológica y al balance con la vida privada de los individuos. Por lo tanto, en esta investigación se considera que todas las dimensiones de la calidad del empleo son igualmente importantes y determinantes para el bienestar de los trabajadores. Consecuentemente, en la construcción de los ICE se aplican los mismos factores de ponderación a las distintas dimensiones. De acuerdo con la mayoría de los estudios realizados sobre el tema, la agregación del índice se realiza mediante la media aritmética ponderada.

**CUADRO 2**  
**METODOLOGÍA APLICADA PARA EL CÁLCULO DE LOS ICE**

Dimensión	Variable o indicador	Categorización	Valoración horizontal	Ponderación		
				ICE total	ICE asal.	ICE indep.
Remuneraciones provenientes del trabajo	Ingresos o ganancias mensuales (todos sus trabajos)	$X \leq 2 \text{ LP}$	0	50%	25%	33%
		$2 \text{ LP} < X \leq 4 \text{ LP}$	50			
		$4 \text{ LP} < X$	100			
Jornada laboral	Horas trabajadas semanalmente o diariamente (ocupación principal)	$X \leq 31 \text{ hrs}$	50	50%	25%	33%
		$32 \text{ hrs} \leq X \leq 48 \text{ hrs}$	100			
	Condición de no-subempleo	$49 \text{ hrs} \leq X$	0			
		$1 - \text{ tasa de subempleo}$	100			
Estabilidad laboral (solo asalariados)	Contrato de trabajo (ocupación principal)	Tiene contrato escrito indefinido	100	-	25%	-
		Tiene contrato verbal indefinido	75			
		Tiene contrato escrito temporal	50			
		Tiene contrato verbal temporal	25			
Protección Social (solo asalariados)	Cobertura de: seguro de pensiones (Bolivia), seguro social (Ecuador)	Cuenta con seguro	100	-	25%	-
		No cuenta con seguro	0			
Salud y seguridad en el trabajo (solo independientes)	Lugar de trabajo (ocupación principal)	Fijo	100	-	-	33%
		Móvil	50			
		Su casa	25			
		Calle	0			

LP: línea de pobreza

Según las especificaciones metodológicas anunciadas en esta sección, los ICE obtenidos –así también como los índices por dimensión– varían entre los rangos de 0 a 100 puntos, donde una mayor puntuación corresponderá a un mejor nivel de calidad del empleo. En el cuadro 2 se presenta la metodología del análisis del presente trabajo de manera sintetizada.

### 3.6 ICE PARA BOLIVIA Y ECUADOR

#### 3.6.1 DIMENSIÓN REMUNERACIONES PROVENIENTES DEL TRABAJO

En el cuadro 3 se reporta el índice referente a la dimensión *remuneraciones provenientes del trabajo* para los dos países analizados y desagregados por género y categoría ocupacional.

CUADRO 3  
ÍNDICE REMUNERACIONES, BOLIVIA Y ECUADOR,  
2001, 2004, 2007

	Bolivia			Ecuador		
	2001	2004	2007	2001	2004	2007
Total ocupados	32.9	29.7	38.8	35.4	44.6	48.8
Hombres	37.9	35.6	44.8	40.3	48.6	52.7
Mujeres	25.0	20.8	29.2	26.4	37.3	41.8
Trabajadores dependientes	43.2	38.9	50.2	36.3	49.5	53.7
Hombres	48.6	43.0	55.4	39.8	50.3	54.9
Mujeres	33.6	31.2	41.0	29.4	47.9	51.2
Trabajadores independientes	23.8	21.6	27.4	34.0	37.4	40.7
Hombres	27.6	27.8	33.4	41.2	46.0	48.6
Mujeres	18.2	14.0	18.7	22.3	24.4	28.7

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas de hogares disponibles en BADEHOG.

A pesar de que los resultados muestran una tendencia creciente del nivel de ingresos en el tiempo, se observa alta precariedad en esta dimensión en ambos países, siendo más acentuada en el mercado laboral boliviano que en el ecuatoriano. Para el 2007, casi la mitad de los bolivianos ocupados (46.9%) y más de un tercio de los ecuatorianos ocupados (35.1%) no disponen de ingresos suficientes para satisfacer las necesidades básicas de sí mismos y de

una persona más<sup>56</sup>. Por ello, se observa que el índice referente a las remuneraciones para el último año de análisis solamente alcanza 38.8 puntos en el caso de Bolivia y 48.8 en el caso de Ecuador. Entonces, es probable que para una gran fracción de los trabajadores, sus ocupaciones no les permitan superar la condición de pobreza para ellos y sus familias.

Existe una clara brecha entre géneros en ambos países; la proporción de trabajadores hombres que perciben ingresos adecuados es mayor que aquella de trabajadoras mujeres. Este diferencial es en promedio más elevado en el mercado laboral boliviano que en el ecuatoriano (en el 2007, 69.7% vs. 56.6% en Ecuador y 60.4% vs. 41.6% en Bolivia). En el cuadro se observa que en ambos países la diferencia de los resultados por género es mayor en el caso de los trabajadores independientes que en el de los asalariados y para éstos últimos dicha brecha tiende a disminuir en el tiempo. Existen también diferencias de ingresos entre categorías ocupacionales; los dependientes presentan mayores niveles de calidad de ingresos que los independientes en ambos países. Durante todos los años de análisis dicha brecha es creciente, aunque de mayor amplitud para mujeres –sobre todo en el caso de Bolivia– como consecuencia del mas rápido mejoramiento del índice para las trabajadoras dependientes frente a las independientes. En el caso de los hombres ecuatorianos, en el primer año los independientes presentaban mayor calidad de ingresos, pero luego esta situación se invierte, aunque la brecha es pequeña.

### 3.6.2 DIMENSIÓN JORNADA LABORAL

El índice jornada laboral es un índice compuesto que combina la jornada laboral, el subempleo y el número de trabajos. Por lo tanto, primero se comentan los resultados de los subíndices relativos y posteriormente aquellos correspondientes al índice en conjunto.

En el cuadro 4 se aprecia que los valores del subíndice jornada laboral son mayores para Ecuador que para Bolivia. Respecto a la evolución del subíndice, en Ecuador se observa una constante tendencia creciente a lo largo del tiempo y en Bolivia la tendencia es decreciente en el primer intervalo del análisis. Mientras que dicho comportamiento decreciente se mantiene en el caso de

---

56 En los anexos se encuentran los cuadros con información sobre la distribución de los ocupados por variable por país y por año. Para la información del año 2007, véanse los anexos 3 y 6.

los independientes bolivianos hacia el último año, para los dependientes la tendencia se invierte, y logra sobrepasar los valores iniciales. En el año 2007, los bajos resultados del subíndice se basan en que el 38.5% de bolivianos ocupados trabajaban jornadas laborales excesivas, dicho porcentaje para los ecuatorianos ocupados es de 28.6%<sup>57</sup>.

Además, se muestran diferencias entre géneros que, por un lado, indican jornadas laborales más adecuadas para las mujeres en la categoría de dependientes y por otro, jornadas ligeramente más adecuadas para hombres en la categoría de independientes. También se observa que el grupo de los asalariados tienen mejores resultados que los independientes. Estas diferencias entre grupos ocupacionales tienen una tendencia creciente en Bolivia y decreciente en Ecuador.

CUADRO 4  
SUBÍNDICE JORNADA LABORAL, BOLIVIA Y ECUADOR,  
2001, 2004, 2007

	Bolivia			Ecuador		
	2001	2004	2007	2001	2004	2007
Total ocupados	55.6	51.7	54.8	56.1	58.2	59.7
Hombres	55.7	51.1	54.9	55.0	57.0	58.7
Mujeres	55.6	52.6	54.6	58.2	60.2	61.3
Trabajadores dependientes	55.3	52.6	60.1	60.6	62.7	63.5
Hombres	54.5	50.7	59.6	58.3	59.8	61.5
Mujeres	56.8	56.3	60.9	65.2	68.4	67.3
Trabajadores independientes	55.9	50.9	49.6	49.6	51.9	53.7
Hombres	56.8	51.5	49.8	49.9	52.7	53.9
Mujeres	54.6	50.2	49.3	49.2	50.7	53.4

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas de hogares disponibles en BADEHOG.

Los resultados del cuadro 5 indican que durante todo el periodo de análisis la proporción de trabajadores ocupados en dos trabajos o más era mayor para los ocupados bolivianos que para los ecuatorianos. La evolución del subíndice muestra que en el caso boliviano hubo un empeoramiento y luego un mejoramiento del subíndice, mientras que en el caso ecuatoriano se aprecian solamente muy pequeñas variaciones, por lo tanto el subíndice mantiene

57 Véanse Anexos 3 y 6.

altos valores en el tiempo. En ambos países los resultados del subíndice son mayores para las mujeres frente a los hombres y para los dependientes frente a los independientes<sup>58</sup>. Se aprecia un claro patrón que revela que los trabajadores independientes y los trabajadores varones se encuentran en mayor necesidad de ocuparse en más de un empleo a la vez. Sin embargo, las brechas son por lo general pequeñas, por lo que no se puede establecer una clara tendencia.

CUADRO 5  
SUBÍNDICE NÚMERO DE OCUPACIONES, BOLIVIA  
Y ECUADOR, 2001, 2004, 2007

	Bolivia			Ecuador		
	2001	2004	2007	2001	2004	2007
Total ocupados	86.9	82.9	89.4	93.2	93.7	93.6
Hombres	85.6	82.6	88.8	92.7	93.7	93.3
Mujeres	89.1	83.5	90.4	94.1	93.7	94.3
Trabajadores dependientes	88.0	85.8	90.7	93.4	93.9	93.8
Hombres	86.9	85.5	90.5	92.8	93.8	93.5
Mujeres	90.0	86.5	91.0	94.6	94.1	94.4
Trabajadores independientes	86.0	80.4	88.2	92.8	93.5	93.4
Hombres	84.3	79.5	87.0	92.4	93.6	92.9
Mujeres	88.4	81.5	89.8	93.5	93.3	94.2

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas de hogares disponibles en BADEHOG.

El cuadro 6 muestra altos y variables niveles de subempleo en el mercado laboral ecuatoriano, mientras que en el caso boliviano, dichos niveles son claramente menores y de tendencia decreciente. En ambos países se aprecia diferencia en los resultados por género, pero mientras que en Bolivia más mujeres se encuentran en situación de subempleo en todas las ocupaciones, en Ecuador esto sucede solo dentro del grupo de independientes. También se observan brechas entre categorías, que revelan que en Bolivia los independientes enfrentan mayores tasas de subempleo que los dependientes. En el caso de Ecuador, dicha brecha presenta el mismo comportamiento para las mujeres, pero es inversa para los hombres.

58 La única excepción se observa en el caso de los trabajadores independientes ecuatorianos para el año 2004.

CUADRO 6  
SUBÍNDICE CONDICIÓN DE NO SUBEMPLEO, BOLIVIA  
Y ECUADOR, 2001, 2004, 2007

	Bolivia			Ecuador		
	2001	2004	2007	2001	2004	2007
Total ocupados	85.9	87.3	93.7	67.7	62.7	73.8
Hombres	89.4	90.0	95.7	69.5	64.6	74.4
Mujeres	80.3	83.1	90.5	64.4	59.5	72.9
Trabajadores dependientes	88.5	90.3	94.5	68.4	64.0	74.5
Hombres	91.6	92.5	97.1	68.4	63.6	73.6
Mujeres	83.1	86.1	89.8	68.5	64.9	76.4
Trabajadores independientes	83.7	84.6	93.0	66.7	60.9	72.7
Hombres	87.5	87.5	94.2	71.4	66.3	75.7
Mujeres	78.2	81.1	91.2	59.0	53.2	68.3

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas de hogares disponibles en BADEHOG.

El cuadro 7 muestra los resultados del índice para la dimensión *jornada laboral*. Los resultados obtenidos varían en rango de 70 a 80 puntos aproximadamente y son mayores en el mercado laboral boliviano. Los valores bastante satisfactorios del índice muestran la compensación de los bajos niveles referentes a la jornada laboral por los altos niveles referentes a número de trabajos y a la condición de no subempleo. Es decir, mientras que el horario laboral muestra una situación precaria para muchos ocupados en ambos países, una menor proporción de las personas encuestadas sufren de las desventajas de tener más de un trabajo o querer trabajar más horas sin poder hacerlo.

Respecto a las diferencias entre géneros, se aprecian mejores resultados para hombres que para mujeres en todas las categorías en el caso boliviano y solo en la categoría de independientes en el ecuatoriano. Referente a los contrastes entre categorías ocupacionales, se observan mejores resultados para los trabajadores dependientes que para los independientes y la brecha es más amplia en el caso de las mujeres que en el de los hombres, en ambos países.

CUADRO 7  
 ÍNDICE COMPUESTO DE LA JORNADA LABORAL, BOLIVIA  
 Y ECUADOR, 2001, 2004, 2007

	Bolivia			Ecuador		
	2001	2004	2007	2001	2004	2007
Total ocupados	76.2	74.0	79.3	72.3	71.6	75.7
Hombres	76.9	74.6	79.8	72.4	71.8	75.5
Mujeres	75.0	73.1	78.5	72.2	71.1	76.2
Trabajadores dependientes	77.3	76.2	81.7	74.1	73.5	77.3
Hombres	77.7	76.2	82.4	73.2	72.4	76.2
Mujeres	76.6	76.3	80.5	76.1	75.8	79.4
Trabajadores independientes	75.2	72.0	76.9	69.7	68.8	73.3
Hombres	76.2	72.8	77.0	71.2	70.9	74.1
Mujeres	73.7	70.9	76.8	67.2	65.7	71.9

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas de hogares disponibles en BADEHOG.

### 3.6.3 DIMENSIÓN ESTABILIDAD LABORAL

Los resultados del índice mostrados en el cuadro 8 señalan considerables niveles de inestabilidad laboral en ambos países, siendo marcadamente más precaria la situación en el mercado laboral boliviano. Dado que esta dimensión toma en cuenta el tipo de contrato y la duración del mismo, dicha inestabilidad corresponde a los altos niveles de informalidad (en el 2007 del total de ocupados por país, 56.3% de bolivianos y 25.8% de ecuatorianos no contaban con contrato escrito) y temporalidad laboral (para el mismo año, solo 25.6% de bolivianos y 41.0% de ecuatorianos tenían trabajos permanentes)<sup>59</sup>. Los resultados indican que hubo un aumento de la inestabilidad laboral a lo largo de todo el periodo de análisis en el caso de Ecuador. Mientras que en el caso de Bolivia, esto sucede solo del primer al segundo año de análisis y posteriormente hacia el último año se observa un mejoramiento del índice. En Bolivia se aprecia que las variaciones del índice afectaron con mayor intensidad a las trabajadoras dependientes, puesto que en el periodo de empeoramiento sus resultados pasaron de ser mayores a menores frente a aquellos de los hombres y luego, en el periodo de mejoramiento, volvieron a presentar mayores valores que los hombres.

59 Véanse los anexos 3 y 6.

En el caso de Ecuador, las mujeres presentan siempre mayores índices que los hombres y dicha brecha tiene una tendencia creciente.

CUADRO 8  
ÍNDICE ESTABILIDAD LABORAL, BOLIVIA Y ECUADOR,  
2001, 2004, 2007

	Bolivia			Ecuador		
	2001	2004	2007	2001	2004	2007
Total dependientes	43.6	34.8	46.8	72.7	65.9	64.1
Hombres	42.0	35.5	45.8	70.1	62.3	60.1
Mujeres	46.3	33.9	48.8	77.9	73.1	72.0

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas de hogares disponibles en BADEHOG.

### 3.6.4 DIMENSIÓN PROTECCIÓN SOCIAL

El cuadro 9 muestra los resultados del índice protección social, que trata de la cobertura de la seguridad social para los trabajadores dependientes en el mercado laboral.

CUADRO 9  
ÍNDICE PROTECCIÓN SOCIAL, BOLIVIA Y ECUADOR,  
2001, 2004, 2007

	Bolivia			Ecuador		
	2001	2004	2007	2001	2004	2007
Total dependientes	29.6	24.7	31.9	32.3	34.2	50.0
Hombres	28.8	23.4	30.9	29.1	30.7	46.4
Mujeres	31.1	27.1	33.6	38.7	41.2	56.7

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas de hogares disponibles en BADEHOG.

Los resultados del índice para esta dimensión muestran considerables niveles de desprotección social en ambos países, siendo la situación más grave para los dependientes bolivianos que para sus pares ecuatorianos. Respecto a la evolución del índice, se aprecia que en el caso boliviano –al igual que en la dimensión estabilidad laboral– hubo un empeoramiento y posteriormente un mejoramiento de los resultados que permitió para el último año de aná-

lisis superar los valores obtenidos en el primer año. Mientras que en el caso ecuatoriano se aprecia un continuo aumento del valor del índice. Destaca sobre todo el gran mejoramiento en el último intervalo del estudio. Este resultado muestra que sobre todo en Ecuador la cobertura de la protección social se ha ampliado considerablemente, protegiendo en el 2007 a la mitad de los trabajadores dependientes. Es también notable la existencia de una constante brecha entre géneros, donde las mujeres presentan claramente mejores resultados que los hombres. Esta brecha es de mayor amplitud entre los trabajadores ecuatorianos que entre los bolivianos.

### 3.6.5 DIMENSIÓN SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

CUADRO 10  
ÍNDICE SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO,  
BOLIVIA Y ECUADOR, 2001, 2004, 2007

	Bolivia			Ecuador		
	2001	2004	2007	2001	2004	2007
Total independientes	69.6	70.6	77.1	69.8	69.3	71.3
Hombres	81.8	82.1	85.5	74.1	74.4	76.1
Mujeres	51.4	56.5	65.2	62.9	61.9	64.2

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas de hogares disponibles en BADEHOG.

En el cuadro 10 se presentan los valores del índice de la dimensión salud y seguridad, que hace referencia a las condiciones de lugar físico donde los trabajadores independientes desempeñan sus actividades laborales. Los resultados revelan similares condiciones de dicha dimensión para el total de independientes entre los dos países, para los dos primeros años. Solo en el 2007, Bolivia muestra un valor claramente superior. Se observa que en ambos países los hombres tienen mejores condiciones de salud y seguridad que las mujeres, debido a que la gran mayoría de hombres trabaja en lugares fijos exclusivamente destinados al trabajo, mientras que un muy significativo grupo de mujeres se ocupa en su propio hogar y en la calle. La brecha entre géneros es mucho más elevada en Bolivia que en Ecuador, dado que los hombres bolivianos presentan mayores índices que los ecuatorianos y que las mujeres bolivianas sufren de deficiencias más graves de salud y seguridad que sus pares ecuatorianas.

### 3.7 RESULTADOS DEL ÍNDICE COMPUESTO DE CALIDAD DEL EMPLEO

En el cuadro 11 se presentan los resultados del ICE, en las dimensiones *remuneraciones provenientes del trabajo y jornada laboral*, para Bolivia y Ecuador, desagregados por sexo y por categoría ocupacional.

En todo el periodo de análisis, los ICE para el total de ocupados muestran deficiencias en la calidad del empleo en ambos mercados laborales: los valores del índice se encuentran alrededor de los 60 puntos. Es importante mencionar que dicha precariedad es observable, a pesar de que los bajos niveles de calidad de los ingresos son parcialmente compensados por los altos valores del índice referente a la jornada laboral. Respecto a la evolución del ICE, para todo el periodo de estudio los resultados muestran una tendencia positiva de la calidad del empleo en ambos países, pero mientras que en el caso de Ecuador dicho comportamiento es continuo en el tiempo, en el caso de Bolivia se observa un empeoramiento temporal de la calidad del empleo del 2001 al 2004. Dado que el crecimiento del índice es mayor en Ecuador, se concluye que los trabajadores ecuatorianos gozan de mayor calidad del empleo que sus pares bolivianos, salvo el caso de los asalariados varones.

CUADRO 11  
ICE PARA EL TOTAL DE OCUPADOS, BOLIVIA Y ECUADOR,  
2001, 2004, 2007

	Bolivia			Ecuador		
	2001	2004	2007	2001	2004	2007
Total ocupados	54.5	51.8	59.0	53.9	58.1	62.2
Hombres	57.4	55.1	62.3	56.4	60.2	64.1
Mujeres	50.0	47.0	53.8	49.3	54.2	59.0
Trabajadores dependientes	60.2	57.6	66.0	55.2	61.5	65.5
Hombres	63.1	59.6	68.9	56.5	61.3	65.6
Mujeres	55.1	53.7	60.8	52.7	61.9	65.3
Trabajadores independientes	49.5	46.8	52.1	51.9	53.1	57.0
Hombres	51.9	50.3	55.2	56.2	58.5	61.3
Mujeres	46.0	42.4	47.8	44.8	45.0	50.3

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas de hogares disponibles en BADEHOG.

Respecto a las diferencias entre géneros, en ambos países los hombres presentan mayores niveles de calidad del empleo que las mujeres, diferencial que es mayor en el mercado laboral boliviano. La evolución de dicho diferencial es distinta entre los países. En Bolivia, las brechas entre géneros son constantes y de similar intensidad entre categorías ocupacionales, debido a que en las dos dimensiones consideradas se aprecia el mismo patrón de discriminación por género. En Ecuador, dicha brecha es mayor en el caso de los trabajadores independientes que en el de los dependientes. Los diferenciales entre géneros tienden a desaparecer en el tiempo para los trabajadores dependientes debido al fuerte mejoramiento del índice ingreso para mujeres y a que éstas presentan patrones más adecuados de jornada laboral que los hombres.

Los resultados también evidencian diferencias de calidad del empleo entre categorías ocupacionales: en ambos países los trabajadores dependientes tienen mayores niveles de calidad del empleo que los independientes. Dicha desigualdad tiene tendencia creciente en el tiempo en ambos países y es de mayor amplitud en el caso de Bolivia. En los dos países, la brecha entre categorías para las mujeres aumenta en el tiempo y llega a ser mayor que la de los hombres. La brecha entre categorías para los hombres se mantiene constante a lo largo del tiempo en Bolivia y es pequeña aunque de tendencia creciente en Ecuador.

El cuadro 12 muestra los resultados del ICE para trabajadores dependientes, que está compuesto por los índices de las dimensiones *remuneraciones provenientes del trabajo, jornada laboral, estabilidad laboral y protección social*.

CUADRO 12  
ICE PARA CATEGORÍA DE DEPENDIENTES, BOLIVIA  
Y ECUADOR, 2001, 2004, 2007

	Bolivia			Ecuador		
	2001	2004	2007	2001	2004	2007
Total dependientes	48.4	43.7	52.7	53.9	55.8	61.3
Hombres	49.3	44.5	53.6	53.0	53.9	59.4
Mujeres	46.9	42.1	51.0	55.5	59.5	64.8

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas de hogares disponibles en BADEHOG.

Se aprecia que los valores del índice son mayores para los trabajadores dependientes ecuatorianos que para los bolivianos –debido a los mejores

niveles de ingresos, estabilidad laboral y protección social del mercado laboral ecuatoriano— y que esa diferencia es más acentuada entre las mujeres. La evolución de este índice es semejante a la del índice para el total de ocupados. Existen claras diferencias entre la calidad del empleo de los dependientes por género, pero son contrarias entre los países. En Bolivia, las diferencias por género, favorables para las mujeres en estabilidad laboral y protección social, no pudieron compensar las amplias diferencias negativas en ingresos y subempleo, por lo que en este país los dependientes varones presentan mayores niveles de calidad del empleo. En cambio, en Ecuador, pese a que los hombres perciben ingresos más altos que las mujeres, éstas cuentan con mejores condiciones laborales en los otros aspectos, por lo que son ellas las que gozan de mayor calidad del empleo de carácter asalariado.

CUADRO 13  
ICE PARA CATEGORÍA DE INDEPENDIENTES, BOLIVIA  
Y ECUADOR, 2001, 2004, 2007

	Bolivia			Ecuador		
	2001	2004	2007	2001	2004	2007
Total independientes	56.2	54.7	60.5	57.9	58.5	61.7
Hombres	61.9	60.9	65.3	62.2	63.8	66.3
Mujeres	47.8	47.1	53.6	50.8	50.7	54.9

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas de hogares disponibles en BADEHOG.

En el cuadro 13 se presentan los ICE para trabajadores independientes, que están compuestos por los índices de las dimensiones *remuneraciones provenientes del trabajo*, *jornada laboral*, y *salud y seguridad*. Se observa que los elevados valores del subíndice *jornada laboral* y el índice *salud y seguridad* para Bolivia frente a Ecuador no lograron compensar del todo los bajos resultados obtenidos en el índice *remuneraciones*, por lo que el ICE para independientes es mayor para Ecuador que para Bolivia. La evolución de este índice concuerda con aquella de los índices solo para trabajadores dependientes y para el total de ocupados. En todas las dimensiones analizadas para esta categoría, los hombres han presentado mejores resultados que las mujeres, por lo que se revela un claro patrón de discriminación en contra de las mujeres independientes. Esta brecha es de similar magnitud y de ligera tendencia decreciente en ambos países; esto último debido sobre todo al mejoramiento de las condiciones de

salud y seguridad, y al fuerte decrecimiento de la tasa de subempleo de las trabajadoras independientes.

### 3.8 RESULTADOS

Los resultados han mostrado claras deficiencias en la calidad del empleo en ambos países, observándose mayor precariedad en Bolivia que en Ecuador, tanto para el total de ocupados como para las dos categorías de asalariados e independientes por separado. La evolución de todos los índices de calidad del empleo muestra siempre una tendencia positiva en el mercado laboral ecuatoriano; mientras que en el caso boliviano, si bien del primer al último año de análisis se observa un mejoramiento de los índices, existe un temporal empeoramiento. Dicho empeoramiento se presenta durante el primer intervalo de tiempo del estudio en todas las dimensiones analizadas, salvo en salud y seguridad<sup>60</sup>. De manera general, los resultados del análisis indican que de los años 2001 a 2007 ha habido un mejoramiento en la calidad del empleo en ambos países.

El ICE para el total de ocupados permite comparar directamente la calidad del empleo entre los distintos tipos de ocupados, y muestra que los trabajadores asalariados gozan de mayores niveles de calidad del empleo que los independientes<sup>61</sup>. Las razones de las diferencias entre categorías ocupacionales se basan tanto en los mayores niveles de ingresos como en las más adecuadas jornadas laborales y el mejor equilibrio entre la vida privada y el trabajo para los trabajadores dependientes. Este resultado es especialmente revelador, dado que en recientes estudios se ha señalado que los trabajadores de América Latina consideran que ocuparse en la categoría de independientes —ya sea como trabajador por cuenta propia o patrón— tiene por ventajas la posibilidad de mayores ingresos y mayor flexibilidad para un mejor aprovechamiento de tiempo y recursos<sup>62</sup>. En este aspecto, los

---

60 El índice de la dimensión jornada laboral también presenta un periodo de deterioro, a pesar que el crecimiento del subíndice condición de no subempleo es continuo para Bolivia.

61 Este resultado concuerda con aquellos de los otros estudios sobre la calidad del empleo en países latinoamericanos de FARNÉ (2003) y PINEDA (2006) para Colombia. SEHNBRUCH (2004) y MESSIER y FLORO (2008) no se basan en una diferenciación entre categorías ocupacionales, sino presentan como resultados que la calidad del empleo de los trabajadores formales es mayor a la de los informales para Chile y Ecuador respectivamente.

62 TOKMAN (2008) ofrece el ejemplo del caso de una mujer trabajadora con hijos: podría hacer uso de sus bienes familiares materiales como la vivienda para realizar sus tareas laborales y podría elegir el

resultados del análisis de este trabajo muestran que en los casos de Bolivia y Ecuador, la categoría de independientes no presenta ventajas en ingresos ni en el horario laboral frente al grupo de los asalariados. Más bien, se muestra mayor precariedad en los ingresos de los independientes y mayor probabilidad que dichos trabajadores tengan jornadas laborales atípicas.

Es importante mencionar que las diferencias de calidad del empleo entre categorías presentan una tendencia constante en el mercado laboral boliviano y una creciente en el caso ecuatoriano durante el periodo de análisis. Esto último se debe principalmente a que el mejoramiento en las condiciones laborales en la categoría de asalariados ha sido mayor que aquel de la categoría de independientes. Esto demuestra que la segmentación del mercado laboral continúa determinando las condiciones laborales por grupos de ocupados en ambos países. Además, las mujeres trabajadoras enfrentan brechas entre categorías más amplias que los hombres y su tendencia en el tiempo es creciente. Estos resultados llaman mucho la atención, puesto que no solo refuerzan la noción de que la situación del empleo para la fuerza de trabajo femenina es precaria, sino también revelan que la vulnerabilidad laboral de las mujeres independientes persiste en el tiempo, dado que sobre todo en dicha categoría se preservan los patrones tradicionales que desfavorecen a las mujeres.

Los resultados de los ICE por categoría ocupacional también reflejan diferencias significativas de la calidad del empleo entre géneros. Para ambos países, en la categoría de los independientes, la calidad del empleo de los varones es superior a la de las mujeres. Mientras que dentro de la categoría de los dependientes, a pesar que las mujeres presentaron mayor *estabilidad laboral* y mayor cobertura de *protección social*, solo en el caso de Ecuador se muestra que las mujeres tienen mejor calidad del empleo frente a los hombres. Esto lleva a la interpretación que las formas de empleo “típico”, o sea dependiente, ofrecen mayor protección legal y social a las mujeres, y de esta manera rompen con los patrones de discriminación que las perjudican.

---

horario más conveniente que le permita también ocuparse de sus hijos. También véase PERRY et al. (2007).

## CONCLUSIONES FINALES Y RECOMENDACIONES

El objetivo de este estudio ha sido analizar la evolución de la calidad del empleo en Bolivia y Ecuador para la primera década del nuevo milenio. El análisis se ha enfocado tanto en cinco dimensiones por separado como en la creación de tres índices compuestos de calidad del empleo, uno para el total de ocupados, otro para los asalariados y un tercero para los independientes.

Los principales resultados obtenidos del análisis son los siguientes: a pesar de un mejoramiento en las condiciones laborales, al igual que en las investigaciones realizadas para otros países latinoamericanos en años anteriores, el presente trabajo muestra claras deficiencias en la calidad del empleo en Bolivia y Ecuador, siendo aún más acentuadas en el mercado laboral boliviano. Esta baja calidad se explica en gran parte por la alta precariedad de los ingresos. Otro resultado concluyente es que las pobres condiciones laborales se dan en mayor medida en el empleo independiente. Esta evidencia muestra una realidad contraria a aquellas formulaciones según las cuales este tipo de empleo sería ventajoso –en ingresos y flexibilidad de tiempo– frente al empleo asalariado. Respecto a la diferencia entre géneros, los resultados del análisis muestran importantes contrastes en la calidad del empleo entre hombres y mujeres en ambos países. Por un lado, dados los muy superiores resultados de los trabajadores varones en todas las dimensiones del empleo como independiente, se evidencia que en dicha categoría las condiciones laborales presentan elevados patrones de discriminación hacia las mujeres. Por otro lado, en la categoría de los asalariados, sorprende que las mujeres presenten mayor estabilidad laboral y protección social que los hombres.

Si bien tanto el objetivo como el alcance de este análisis se concentran en la evaluación de la calidad de las condiciones laborales, de los resultados obtenidos se desprenden las siguientes interpretaciones: de acuerdo a la teoría económica, los precarios niveles de ingresos en ambos países pueden corresponder a la baja productividad de los trabajadores.

Los problemas en la productividad tienden a basarse tanto en deficiencias en la generación de capital humano como en que la gran parte de trabajadores se ocupe en sectores de baja productividad. En tales casos, las políticas laborales deberían enfocarse en la realización de programas de capacitación, sobre todo dirigidos a individuos de bajas calificaciones, como en programas de apoyo al desarrollo de actividades empresariales para aquellos individuos que se auto-emplean.

Habiéndose evidenciado que en promedio la categoría de los independientes ofrece las peores condiciones laborales y que dentro de este grupo las mujeres presentan de manera constante mucho menores niveles de calidad del empleo, es evidente que estas trabajadoras son las más vulnerables de la economía. Dado que precisamente las políticas públicas deben dirigirse a aquellos grupos más vulnerables y desprotegidos de la sociedad, las políticas para el mercado de trabajo deberían tener un enfoque de género y fomentar una mejor inserción laboral para las mujeres.

El por qué las mujeres presentan mejores condiciones laborales propias del empleo asalariado, no se puede determinar del análisis. Sin embargo, tomando en cuenta, por un lado, que Bolivia y Ecuador se encuentran entre los países de la región que presentan los niveles más altos de informalidad<sup>63</sup>, y por otro, que un contrato de trabajo es indispensable tanto para demostrar la existencia de una relación laboral, como para exigir y beneficiarse de la protección social, se puede interpretar que dentro de la categoría de asalariados las mujeres presentan menor informalidad que los varones. Entonces, sería otro objetivo de la política laboral combatir la informalidad y expandir la cobertura de protección social de tal manera que sea efectiva, por lo menos para todos aquellos trabajadores que cuenten con contrato laboral.

En la realización de este estudio se enfrentaron ciertas limitaciones, lo que permite hacer recomendaciones sobre el próximo desarrollo de este tema. Sería importante que las futuras investigaciones cuenten con mayores niveles de desagregación de la información, es decir, que además de realizar el análisis por categoría ocupacional y sexo, también lo hagan por edad, nivel educativo, sector económico, ubicación geográfica, etc. La viabilidad de análisis más profundos y detallados depende de mejoras sustanciales en las fuentes de información.

La heterogeneidad de la información estadística ofrecida por las encuestas de hogares limita considerablemente el estudio de la calidad del empleo. Principalmente obstaculiza la selección de variables e indicadores y reduce las posibilidades de comparación entre los mismos. En este trabajo no pudieron incluirse las dimensiones de *capacitación profesional y posibilidades de hacer carrera*, y *representación y negociación colectiva*, precisamente por

---

63 TOKMAN (2008) señala con estadísticas del año 2005 que para Bolivia el 87.4% del empleo urbano pertenece a la economía informal y que dicho porcentaje para Ecuador es de 74.6%, mientras que el promedio para la región es de 63.5%.

falta de información. También se tuvieron que construir ICE por categoría ocupacional separadamente, puesto que no existían las mismas variables para ambos grupos. Incluso las variables contenidas en el análisis presentaron limitaciones; por ejemplo, en el caso boliviano solo estaba disponible la variable jornada laboral diaria y no la semanal. Siguiendo con el mismo ejemplo, sería recomendable contar con variables referentes a la jornada laboral asocial y que las horas destinadas a las labores del hogar también sean incluidas en la variable. Por lo tanto, se puede señalar que mejoras en la estandarización de dichas encuestas, así como la generación de variables relevantes para el mercado laboral, son de carácter prioritario para continuar con el estudio de la calidad del empleo en Bolivia, Ecuador y los demás países latinoamericanos. Son necesarios tanto la voluntad de los hacedores de políticas nacionales como el acuerdo entre los países de la región sobre la homogeneización en la frecuencia, cobertura y definición de variables, a fin de contar con información altamente comparable. La existencia de una base de datos con encuestas de tales características debería ser de interés para todos los países de la región, puesto que solamente con el conocimiento específico sobre las deficiencias dominantes del mercado laboral se podrán tomar medidas eficientes y eficaces que permitirán superarlas.

#### BIBLIOGRAFÍA

- ANKER, R., I. CHERNYSHEV, P. EGGER, F. MEHRAN y J. A. RITTER. “La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos”. *Revista Internacional del Trabajo*, 122 (2), 161-195, 2003.
- BESCOND, D., A. CHÂTAIGNIER y F. MEHRAN. “Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional”. *Revista Internacional del Trabajo*, 122 (2), 197-231, 2003.
- BROWN, C. “Equalizing Differences in the Labor Market”. *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 94, n.º 1, 113-134, 1980.
- CHERNYSHEV, I. *Towards an International Quality of Employment Framework: conceptual paper of the task force on the measurement of quality of work*. Ginebra, Suiza: UNECE, EUROSTAT, OIT, 2007.
- CLAYTON, S. D. y F. J. CROSBY. *Justice, gender, and affirmative Action*. The University of Michigan Press, 1992.
- CROSBY, F. J. *Relative deprivation and working women*. Nueva York: Oxford University Press, 1982.

- DANCOURT, O. “Calidad del empleo generado en el Perú 1984-1993”. En R. INFANTE, *La calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*. Santiago de Chile, Chile, OIT, pp. 239-264, 1999.
- European Commission. “Measuring the quality of employment in the EU”. En *Employment in Europe 2008*. Bruselas, Bélgica, pp. 147-174, 2008.
- ERMIDA, O. “Trabajo decente y formación profesional”. *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional* n.º 151, pp. 9-26, 2001.
- FARNÉ, S. *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Lima, Perú, OIT, 2003.
- GHAJ, D. “Trabajo decente. Concepto e indicadores”. *Revista Internacional del Trabajo*, 122 (2), pp. 125-160, 2003.
- GONZÁLES, M. y N. BONOFILIO. *Evidencias sobre el deterioro de la calidad del empleo en la Argentina*. Buenos Aires, Argentina: CEPED, Universidad de Buenos Aires, 2003.
- INEL. *Metodología para el cálculo de los niveles de empleo. Metodologías Estadísticas*, año 1, n.º 4, 2000.
- INFANTE, R. *La calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*. Santiago de Chile, Chile, OIT, 1999.
- INFANTE, R. y G. SUNKEL. *Chile: Trabajo decente y calidad, 1990-2000*. Santiago de Chile, Chile: OIT, 2004.
- INFANTE, R., D. MARTÍNEZ y V. E. TOKMAN. “Calidad de los nuevos empleos en los noventa”. En R. INFANTE, *La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*. Santiago de Chile, Chile, OIT, pp. 52-83 1999.
- JOHRI, R. *Work values and the quality of employment: a literature review*. Wellington, Nueva Zelanda: Department of Labour, 2005.
- JØRGENSEN, H. *Flexible labour markets, worker’s protection and “the security of the wings”: a Danish flexicurity solution to the unemployment and social problems in globalized economies?* CEPAL - Serie Macroeconomía del desarrollo n.º 76, 2009.
- KOSTZER, D., B. PERROT, L. SCHACHTEL y .VILLAFANE. *Índice de Fragilidad Laboral: marco conceptual y desarrollo metodológico*. Buenos Aires, Argentina: Ministerio de Trabajo de Argentina, 2005.
- KOSTZER, D., B. PERROT, L. SCHACHTEL y S. VILLAFANE. *Índice de Fragilidad Laboral: un análisis geográfico comprado del empleo y el trabajo a partir de la Encuesta Permanente de Hogares*. Buenos Aires, Argentina: PNUD, Ministerio de Trabajo de Argentina, 2005.

- LANARI, M. E. *Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición*. Buenos Aires, Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2004.
- LESHKE, J., A. WATT y M. FINN. *Putting a number on job quality? Constructing a European Job Quality Index*. Bruselas, Bélgica: ETUI-REHS, 2008.
- LORA, E. “La conflictiva relación entre el ingreso y la satisfacción”. En E. LORA, *Calidad de vida: más allá de los hechos*. Washington D.C., EE.UU.: BID, pp. 41-66, 2008.
- MCGILLIVRAY, M. y F.NOORBAKHS. *Composite Indices of Human Well-being*. Helsinki, Finlandia: World Institute for Development and Economic Research (WIDER), 2004.
- MESSIER, J. y M. FLORO. *Measuring the Quality of Employment in the Informal Sector*. Washington, DC, EE.UU.: American University, 2008.
- NARDO, M., M. SAISANA, A. SALTELLI, S. TARANTOLA, A. HOFMANN y E. GIOVANNINI. *Handbook on Constructing Composite Indicators. Methodology and User Guide*. OECD, 2008.
- OIT. *Los sindicatos y el sector informal: en pos de una estrategia global*. Ginebra, Suiza, 2005.
- OIT. *Resolución concerniente a la medición del subempleo y las situaciones de empleo inadecuado, adoptada por la decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. Ginebra, Suiza, 1998.
- OIT. *Trabajo decente. Memoria del Director General a la 87 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra, Suiza, 1999.
- PAGÉS, C. “La calidad del trabajo: una cuestión de enfoque”. En E. Lora, *Calidad de Vida: más allá de los hechos* (pp. 149-186). Washington D.C., EE.UU.: BID, 2009.
- PERRY, G., W. MALONEY, O. ARIAS, P.FAJNZYLBER, A. MANSON y J. SAAVEDRA CHANDUVI. *Informalidad: escape y exclusión*. Washington D.C., EE.UU.: Banco Mundial, 2007.
- PINEDA, J. *Calidad del empleo: comparaciones locales para Colombia*. Bogotá, Colombia: Universidad de los Andes, 2006.
- PNUD. *Informe sobre Desarrollo Humano 2007-2008*. Nueva York, EE.UU., 2007.
- REINECKE, G. y M. E. VALENZUELA. “La calidad del empleo: un enfoque de género”. En G. REINECKE y M. E. VALENZUELA, *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile*. Santiago de Chile, Chile, OIT, 29-58, 2000.
- RODRÍGUEZ, J. “Índice de empleabilidad de los jóvenes”. *Serie Avances de Investigación* n.º 32, 2009.

- SCHUSCHNY, A. y H. SOTO. *Guía metodológica. Diseñor de indicadores compuestos de desarrollo sostenible*. Santiago de Chile, Chile, CEPAL, 2009.
- SEHNBRUCH, K. *From the Quantity to the Quality of Employment: An application of the Capability Approach to the Chilean Labor Market*. Berkely, EE.UU., University of California, 2004.
- SEN, A. *Development as Freedom*. Oxford University Press, 1999.
- STALLINGS, B. y J. WELLER. *Job Creation in Latin America in the 1990s: The Foundation for Social Policy*. CEPAL- Seria Macroeconomía del desarrollo n.º 5, 2001.
- TOKMAN, V. E. *Flexibilidad con informalidad: opciones y restricciones*. CEPAL - Serie Macroeconomía del desarrollo n.º 70, 2008.
- TOKMAN, V. E. *La informalidad en los noventa. Situación actual y perspectivas*. Buenos Aires, Argentina, FLACSO, 1997.
- TOLBERT, P. S. y P. MOEN. "Men's and women's definition of *good jobs*: Similarities and differences by age and across time". *Work and Occupations*, vol. 25, n.º 2, pp. 168-194, 1998.
- UNECE. *Statistical Measurement of Quality of Employment*. Ginebra, Suiza, 2009.
- VALENZUELA, M. E. La calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur. IN G. REINECKE, y M. E. VALENZUELA, *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile*. Santiago de Chile, Chile, OIT, pp. 59-102, 2000.
- VAN BASTELAER, A. y R. HUSSMANN. *Measurement of the Quality of employment: Introduction and Overview*. Ginebra, Suiza: OIT, 2000.
- WELLER, J. *La flexibilidad del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe. Aspectos de debate, alguna evidencia y políticas*. CEPAL - Serie Macroeconomía del desarrollo n.º 61, 2007.
- WELLER, J. "Tendencias del empleo en los años noventa en América Latina y el Caribe". *Revista de la Cepal* 72, pp. 31-51, 2000.
- WIED-NEBBELING, S. y H. SCHOTT. *Grundlagen der Mikroökonomik*. Berlín, Alemania: Springer Verlag, 2001.

ANEXO I  
DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS SEGÚN VARIABLE, BOLIVIA, 2001

	Dependientes			Independientes			En conjunto		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>Ingresos</b>									
X ≤ 2 LP	31.32%	51.12%	38.50%	62.30%	74.69%	67.36%	47.08%	64.26%	53.72%
2 LP < X ≤ 4 LP	40.15%	30.63%	36.70%	20.16%	14.24%	17.74%	29.98%	21.50%	26.70%
X > 4 LP	28.52%	18.25%	24.80%	17.54%	11.07%	14.90%	22.94%	14.25%	19.58%
<b>Horas diarias trabajadas</b>									
5 horas o menos	10.04%	21.54%	14.22%	15.63%	30.34%	21.54%	12.96%	26.49%	18.15%
entre 6 y 8 horas	49.46%	46.02%	48.21%	49.00%	39.43%	45.15%	49.22%	42.31%	46.57%
9 horas o más	40.50%	32.44%	37.57%	35.37%	30.23%	33.31%	37.82%	31.20%	35.28%
<b>Condición de no-subempleo</b>									
1- Tasa de subempleo	91.60%	83.05%	88.49%	87.47%	78.16%	83.73%	89.44%	80.31%	85.93%
<b>Número de trabajos simultáneos</b>									
1 trabajo	86.92%	89.97%	88.03%	84.32%	88.40%	85.96%	85.56%	89.09%	86.91%
2 o más trabajos	13.08%	10.03%	11.97%	15.68%	11.60%	14.04%	14.44%	10.91%	13.09%
<b>Tipo de contrato*</b>									
Contrato escrito permanente	17.08%	23.66%	19.46%	-	-	-	-	-	-
Contrato escrito temporal	16.96%	14.36%	16.02%	-	-	-	-	-	-
Contrato verbal temporal	65.97%	61.97%	64.52%	-	-	-	-	-	-
<b>Seguro de jubilación*</b>									
Afiliación a fondo de pensiones	28.79%	31.08%	29.62%	-	-	-	-	-	-
No	71.21%	68.92%	70.38%	-	-	-	-	-	-
<b>Lugar de trabajo**</b>									
Fijo	-	-	-	74.70%	40.23%	60.87%	-	-	-
Se desplaza	-	-	-	8.50%	8.38%	8.46%	-	-	-
Su casa	-	-	-	11.50%	27.81%	18.05%	-	-	-
Calle	-	-	-	5.29%	23.58%	12.63%	-	-	-

\*Variable solo disponible para trabajadores asalariados. \*\*Variable solo disponible para trabajadores independientes.

Elaboración propia con base en la encuesta continua de hogares 2001.

ANEXO 2  
DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS SEGÚN VARIABLE, BOLIVIA, 2004

	Dependientes			Independientes			En conjunto		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Ingresos									
X ≤ 2 LP	37.82%	56.90%	44.31%	59.98%	78.54%	68.28%	48.66%	69.90%	57.10%
2 LP < X ≤ 4 LP	38.44%	23.86%	33.48%	24.38%	15.02%	20.19%	31.56%	18.55%	26.39%
X > 4 LP	23.74%	19.23%	22.21%	15.64%	6.44%	11.53%	19.78%	11.55%	16.51%
Horas diarias trabajadas									
5 horas o menos	9.03%	21.88%	13.39%	12.56%	27.69%	19.31%	10.75%	25.36%	16.54%
entre 6 y 8 horas	46.16%	45.41%	45.91%	45.22%	36.34%	41.25%	45.70%	39.96%	43.43%
9 horas o más	44.81%	32.71%	40.71%	42.22%	35.98%	39.44%	43.54%	34.67%	40.03%
Condición de no-subempleo									
1- Tasa de subempleo	92.49%	86.13%	90.33%	87.48%	81.11%	84.64%	90.04%	83.12%	87.30%
Número de trabajos simultáneos									
1 trabajo	85.47%	86.46%	85.81%	79.50%	81.53%	80.41%	82.55%	83.50%	82.93%
2 o más trabajos	14.53%	13.54%	14.19%	20.50%	18.47%	19.59%	17.45%	16.50%	17.07%
Tipo de contrato*									
Contrato escrito permanente	10.44%	9.59%	10.07%	-	-	-	-	-	-
Contrato escrito temporal	10.69%	6.75%	8.95%	-	-	-	-	-	-
Contrato verbal temporal	78.87%	83.65%	80.98%	-	-	-	-	-	-
Seguro de jubilación*									
Afiliación a fondo de pensiones	23.43%	27.09%	24.67%	-	-	-	-	-	-
No	76.57%	72.91%	75.33%	-	-	-	-	-	-
Lugar de trabajo**									
Fijo	-	-	-	75.32%	43.81%	61.22%	-	-	-
Se desplaza	-	-	-	9.85%	14.41%	11.89%	-	-	-
Su casa	-	-	-	7.31%	21.89%	13.83%	-	-	-
Calle	-	-	-	7.25%	19.80%	12.86%	-	-	-

\*Variable solo disponible para trabajadores asalariados. \*\*Variable solo disponible para trabajadores independientes.

Elaboración propia con base en la encuesta continua de hogares 2004.

ANEXO 3  
DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS SEGÚN VARIABLE, BOLIVIA, 2007

	Dependientes			Independientes			En conjunto		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Ingresos									
X ≤ 2 LP	24.39%	41.99%	30.73%	56.17%	72.97%	63.06%	39.63%	58.48%	46.88%
2 LP < X ≤ 4 LP	40.38%	33.95%	38.06%	20.96%	16.60%	19.17%	31.07%	24.71%	28.62%
X > 4 LP	35.23%	24.06%	31.21%	22.87%	10.43%	17.77%	29.31%	16.81%	24.49%
Horas diarias trabajadas									
5 horas o menos	6.34%	21.99%	11.96%	8.40%	24.56%	15.04%	7.34%	23.38%	13.53%
entre 6 y 8 horas	56.48%	49.86%	54.10%	45.63%	37.04%	42.10%	51.19%	42.90%	47.99%
9 horas o más	37.19%	28.15%	33.94%	45.97%	38.41%	42.86%	41.47%	33.72%	38.48%
Condición de no-subempleo									
1- Tasa de subempleo	97.11%	89.77%	94.47%	94.24%	91.17%	92.98%	95.71%	90.53%	93.71%
Número de trabajos simultáneos									
1 trabajo	90.50%	91.00%	90.68%	87.03%	89.83%	88.19%	88.81%	90.36%	89.41%
2 o más trabajos	9.50%	9.00%	9.32%	12.97%	10.17%	11.81%	11.19%	9.64%	10.59%
Tipo de contrato*									
Contrato escrito permanente	20.67%	25.66%	22.46%	-	-	-	-	-	-
Contrato escrito temporal	21.05%	18.04%	19.97%	-	-	-	-	-	-
Contrato verbal temporal	58.28%	56.30%	57.57%	-	-	-	-	-	-

Seguro de jubilación*									
Afiliación a fondo de pensiones	30.84%	33.57%	31.82%	-	-	-	-	-	-
No	69.16%	66.43%	68.18%	-	-	-	-	-	-
Lugar de trabajo**									
Fijo	-	-	-	77.73%	59.54%	70.22%	-	-	-
Se desplaza	-	-	-	13.10%	5.92%	10.14%	-	-	-
Su casa	-	-	-	4.79%	10.80%	7.27%	-	-	-
Calle	-	-	-	4.37%	23.74%	12.37%	-	-	-

\*Variable solo disponible para trabajadores asalariados. \*\*Variable solo disponible para trabajadores independientes.  
Elaboración propia con base en la encuesta continua de hogares 2007.

ANEXO 4  
DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS SEGÚN VARIABLE, ECUADOR, 2001

	Dependientes			Independientes			En conjunto		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Ingresos									
X ≤ 2 LP	39.82%	53.27%	44.29%	45.93%	68.97%	54.66%	42.13%	59.99%	48.39%
2 LP < X ≤ 4 LP	40.80%	34.68%	38.77%	25.75%	17.47%	22.62%	35.10%	27.32%	32.37%
X > 4 LP	19.39%	12.05%	16.95%	28.32%	13.55%	22.72%	22.77%	12.69%	19.24%
Horas semanales trabajadas									
31 horas o menos	13.20%	20.23%	15.55%	21.31%	47.77%	31.36%	16.34%	32.21%	21.93%
entre 32 y 48 horas	51.66%	55.05%	52.79%	39.20%	25.32%	33.93%	46.84%	42.11%	45.18%
49 horas o más	35.13%	24.72%	31.66%	39.45%	26.91%	34.69%	36.80%	25.67%	32.88%
Condición de no-subempleo									
1- Tasa de subempleo	68.39%	68.53%	68.43%	71.37%	58.97%	66.66%	69.54%	64.37%	67.72%
Nro. de trabajos simultáneos									
1 trabajo	92.83%	94.59%	93.42%	92.42%	93.50%	92.83%	92.68%	94.12%	93.18%
2 o más trabajos	7.17%	5.41%	6.58%	7.58%	6.50%	7.17%	7.32%	5.88%	6.82%
Tipo de contrato*									
Contrato escrito permanente	46.47%	60.60%	51.15%	-	-	-	-	-	-
Contrato verbal permanente	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contrato escrito temporal	47.20%	34.68%	43.06%	-	-	-	-	-	-
Contrato verbal temporal	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sin ningún tipo de contrato	6.33%	4.72%	5.79%	-	-	-	-	-	-
Seguro social*									
Tiene seguro social	29.08%	38.69%	32.26%	-	-	-	-	-	-
No	70.92%	61.31%	67.74%	-	-	-	-	-	-
Lugar de trabajo**									
Fijo	-	-	-	59.04%	48.23%	54.93%	-	-	-
Se desplaza	-	-	-	25.56%	14.35%	21.29%	-	-	-
Su casa	-	-	-	9.21%	29.78%	17.04%	-	-	-
Calle	-	-	-	6.19%	7.64%	6.74%	-	-	-

\*Variable solo disponible para trabajadores asalariados. \*\*Variable solo disponible para trabajadores independientes.  
Elaboración propia con base en la encuesta de empleo, desempleo y subempleo en el área rural y urbana 2001.

ANEXO 5  
DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS SEGÚN VARIABLE, ECUADOR, 2004

	Dependientes			Independientes			En conjunto		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>Ingresos</b>									
X ≤ 2 LP	32.18%	35.34%	33.23%	40.26%	66.02%	50.52%	35.28%	49.20%	40.29%
2 LP < X ≤ 4 LP	35.13%	33.43%	34.56%	27.38%	19.26%	24.15%	32.15%	27.03%	30.31%
X > 4 LP	32.70%	31.22%	32.21%	32.36%	14.73%	25.34%	32.57%	23.77%	29.40%
<b>Horas semanales trabajadas</b>									
31 horas o menos	14.72%	18.79%	16.08%	22.83%	52.31%	34.83%	17.86%	34.31%	23.86%
entre 32 y 48 horas	52.39%	59.05%	54.62%	41.32%	24.53%	34.49%	48.10%	43.07%	46.27%
49 horas o más	32.89%	22.16%	29.30%	35.85%	23.16%	30.69%	34.04%	22.62%	29.87%
<b>Condición de no-subempleo</b>									
1- Tasa de subempleo	63.58%	64.93%	64.03%	66.27%	53.17%	60.94%	64.62%	59.48%	62.75%
<b>Nro. de trabajos simultáneos</b>									
1 trabajo	93.80%	94.10%	93.90%	93.65%	93.31%	93.51%	93.74%	93.73%	93.74%
2 o más trabajos	6.20%	5.90%	6.10%	6.35%	6.69%	6.49%	6.26%	6.27%	6.26%
<b>Tipo de contrato*</b>									
Contrato escrito permanente	28.07%	38.72%	31.63%	-	-	-	-	-	-
Contrato verbal permanente	28.86%	33.74%	30.49%	-	-	-	-	-	-
Contrato escrito temporal	7.12%	8.74%	7.67%	-	-	-	-	-	-
Contrato verbal temporal	35.95%	18.80%	30.22%	-	-	-	-	-	-
<b>Seguro social**</b>									
Tiene seguro social	30.68%	41.22%	34.20%	-	-	-	-	-	-
No	69.32%	58.78%	65.80%	-	-	-	-	-	-
<b>Lugar de trabajo**</b>									
Fijo	-	-	-	58.49%	46.11%	53.45%	-	-	-
Se desplaza	-	-	-	25.76%	14.21%	21.06%	-	-	-
Su casa	-	-	-	12.23%	34.77%	21.41%	-	-	-
Calle	-	-	-	3.51%	4.92%	4.08%	-	-	-

\*Variable solo disponible para trabajadores asalariados. \*\*Variable solo disponible para trabajadores independientes.  
Elaboración propia con base en la encuesta de empleo, desempleo y subempleo en el área rural y urbana 2004.

ANEXO 6  
DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS SEGÚN VARIABLE, ECUADOR, 2007

	Dependientes			Independientes			En conjunto		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>Ingresos</b>									
X ≤ 2 LP	26.01%	30.79%	27.60%	38.30%	61.13%	47.37%	30.35%	43.48%	35.05%
2 LP < X ≤ 4 LP	38.11%	35.97%	37.40%	26.29%	20.36%	23.93%	33.93%	29.44%	32.33%
X > 4 LP	35.88%	33.24%	35.00%	35.41%	18.52%	28.69%	35.71%	27.08%	32.62%
<b>Horas semanales trabajadas</b>									
31 horas o menos	13.74%	20.22%	15.92%	24.65%	51.89%	35.60%	17.73%	33.94%	23.60%
entre 32 y 48 horas	54.67%	57.22%	55.53%	41.53%	27.47%	35.87%	49.87%	44.33%	47.86%
49 horas o más	31.59%	22.56%	28.55%	33.82%	20.65%	28.52%	32.41%	21.73%	28.54%
<b>Condición de no-subempleo</b>									
1- Tasa de subempleo	73.60%	76.38%	74.53%	75.67%	68.28%	72.70%	74.36%	72.87%	73.82%
<b>Nro. de trabajos simultáneos</b>									
1 trabajo	93.48%	94.38%	93.78%	92.92%	94.16%	93.42%	93.28%	94.28%	93.64%
2 o más trabajos	6.52%	5.62%	6.22%	7.08%	5.84%	6.58%	6.72%	5.72%	6.36%
<b>Tipo de contrato*</b>									
Contrato escrito permanente	36.52%	49.87%	41.01%	-	-	-	-	-	-
Contrato verbal permanente	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contrato escrito temporal	30.67%	38.26%	33.23%	-	-	-	-	-	-
Contrato verbal temporal	32.82%	11.87%	25.76%	-	-	-	-	-	-

Seguro social*									
Tiene seguro social	46.38%	56.68%	49.99%	-	-	-	-	-	-
No	53.62%	43.32%	50.01%	-	-	-	-	-	-
Lugar de trabajo**									
Fijo	-	-	-	61.85%	49.75%	56.98%	-	-	-
Se desplaza	-	-	-	23.43%	13.55%	19.46%	-	-	-
Su casa	-	-	-	10.26%	30.61%	18.44%	-	-	-
Calle	-	-	-	4.46%	6.09%	5.12%	-	-	-

\*Variable solo disponible para trabajadores asalariados. \*\*Variable solo disponible para trabajadores independientes.  
Elaboración propia con base en la encuesta de empleo, desempleo y subempleo en el área rural y urbana 2007.

JULIO H. GAMERO

*Auge económico y trabajo decente en el Perú*

En los últimos diez años, el crecimiento del PIB per cápita ha sido de 55% en el Perú. Se ha generado una cantidad muy importante de nuevos puestos de trabajo pero la calidad de los mismos presenta serias deficiencias. El concepto de trabajo decente ayuda a identificar y hacer visibles las carencias aún subsistentes al respecto.

La generación de empleos *sin contrato* y con contratos modales<sup>I</sup>, mayormente temporales, así como la marcada brecha entre la evolución de la productividad laboral (creciente) y los ingresos (en promedio, sin mejora) evidencian que la generación de trabajo decente aún no es objeto de acciones decididas por parte de los sucesivos gobiernos. Desde el punto de vista de los fundamentos macroeconómicos, la ausencia de una auténtica política pública promotora del desarrollo humano plantea el riesgo de que el crecimiento económico no sea sostenible y con ello de que se pierda otra inmejorable oportunidad para cimentar el bienestar de la población sobre bases de equidad.

#### I. EL EMPLEO DURANTE EL CICLO EXPANSIVO

De 2006 en adelante, periodo donde se acelera el crecimiento económico, la población económicamente activa (PEA) ocupada a nivel nacional ha crecido a razón de medio millón de trabajadores por año. Proyectando la serie al 2010, se puede señalar que la PEA ocupada de toda la economía ha aumentando en 20%. En el periodo 2006 - 2010 el PIB ha crecido 40%. Es decir, por cada punto de aumento en el PIB, el empleo ha crecido en medio punto.

Como se observa en el gráfico 1, este promedio de incremento del empleo esconde algunas particularidades. Interesa destacar el comportamiento del empleo formal (prioritariamente ubicado en empresas de 10 o más trabajadores) que ha sido el que ha crecido a tasas más altas, especialmente a partir de 2004.

En este periodo las variaciones del PIB y el empleo formal han registrado una relación más intensa con la variación de la demanda interna. Por su

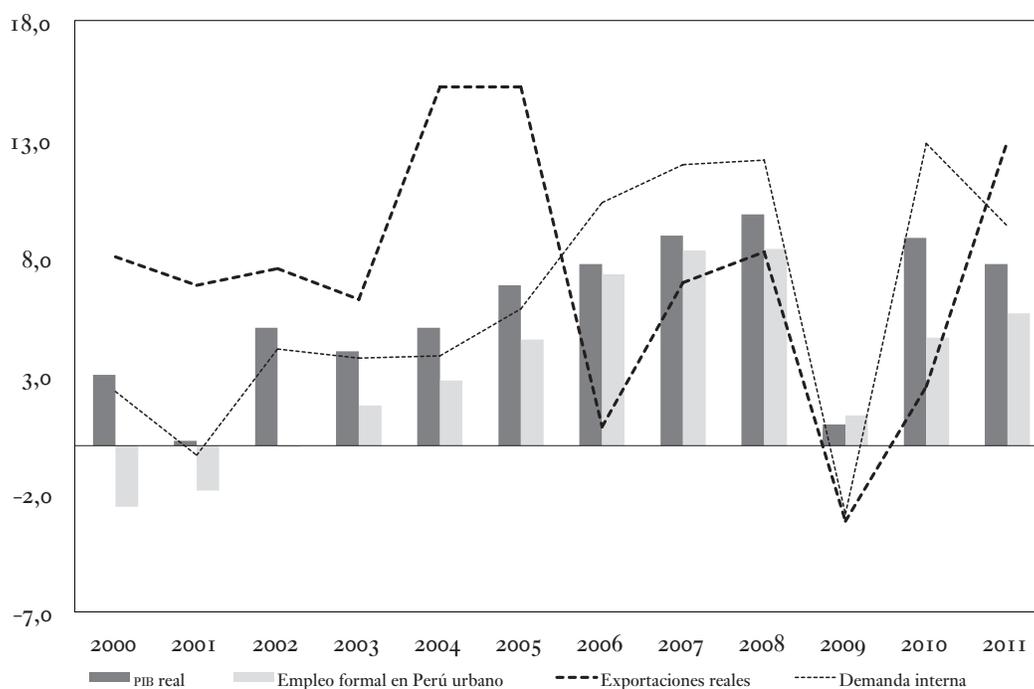
---

I Se entiende por contratos modales a aquellos que no son de naturaleza indefinida. En Perú hay una gran variedad: por obra o servicio, intermitentes, a tiempo parcial, por inicio de actividad, por demanda, de exportación no tradicional, etc.

parte, la tasa de aumento del empleo formal ha venido incrementándose conforme se acentuaba la intensidad del crecimiento económico, aunque tras la crisis el empleo aún no recobra el ritmo de los tres años previos a la desaceleración del año 2009.

Asimismo, la dinámica del empleo formal en firmas de más de 10 trabajadores se encuentra más vinculada al crecimiento del PIB no primario. Es en este sector donde el crecimiento acelera la demanda y el mercado interno, con claros efectos positivos en la cantidad de nuevos puestos de trabajo generados.

**GRÁFICO I**  
**PIB REAL Y EMPLEO FORMAL EN EMPRESAS DE 10 A MÁS**  
**TRABAJADORES, EXPORTACIONES REALES Y DEMANDA**  
**INTERNA, PERÚ, 2000-2011, (VARIACIÓN PORCENTUAL)**



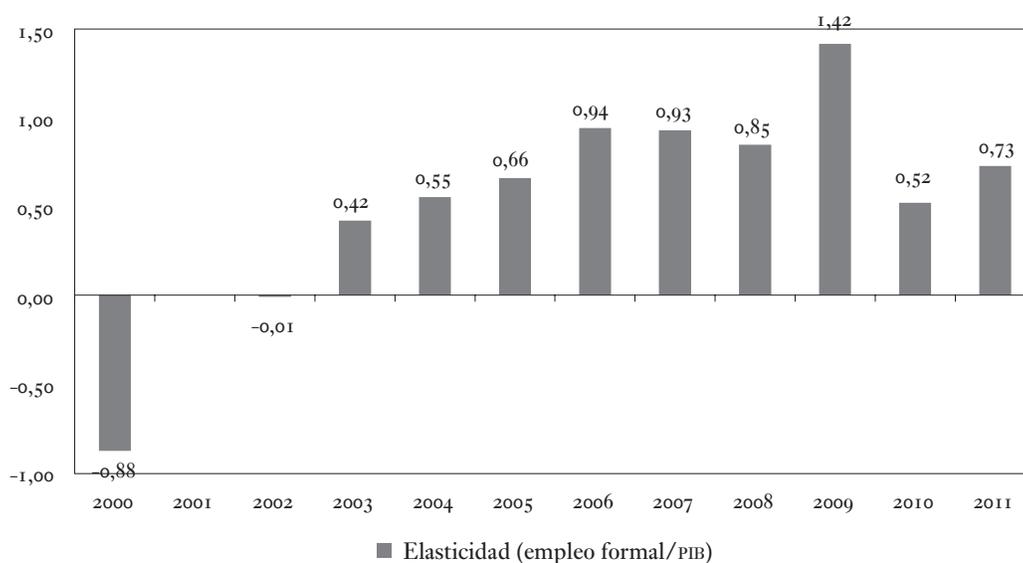
Fuente: Elaboración propia con base en BCRP y MTPE.

La relación PIB-empleo se puede medir a través del indicador de elasticidad *empleo-producto*. Una variante de esta, la elasticidad *empleo formal-producto*, refiere al grado de reacción del empleo en las empresas de más de 10 trabajadores frente al impulso del crecimiento económico.

En el año 2010, tras el episodio de la crisis, el crecimiento del empleo ha representado la mitad del crecimiento del producto y para el 2011 un 73%, lo que constituye un rasgo característico de salida de las recesiones: el producto crece primero y más, y luego –con rezagos– se contrata personal.

Aunque el empleo ha tenido cambios en la última década, no se ha transformado de manera sustantiva su estructura. El empleo adecuado<sup>2</sup> ha crecido (medido exclusivamente por ingresos) pero aún no supera la mitad de la población ocupada, y más de la mitad de la población activa peruana sigue estando en una situación de subempleo o desempleo.

GRÁFICO 2  
ELASTICIDAD EMPLEO FORMAL-PRODUCTO, PERÚ,  
2000-2011



Fuente: Elaboración propia con base en BCRP y MTPE.

## I . I DESEMPLEO

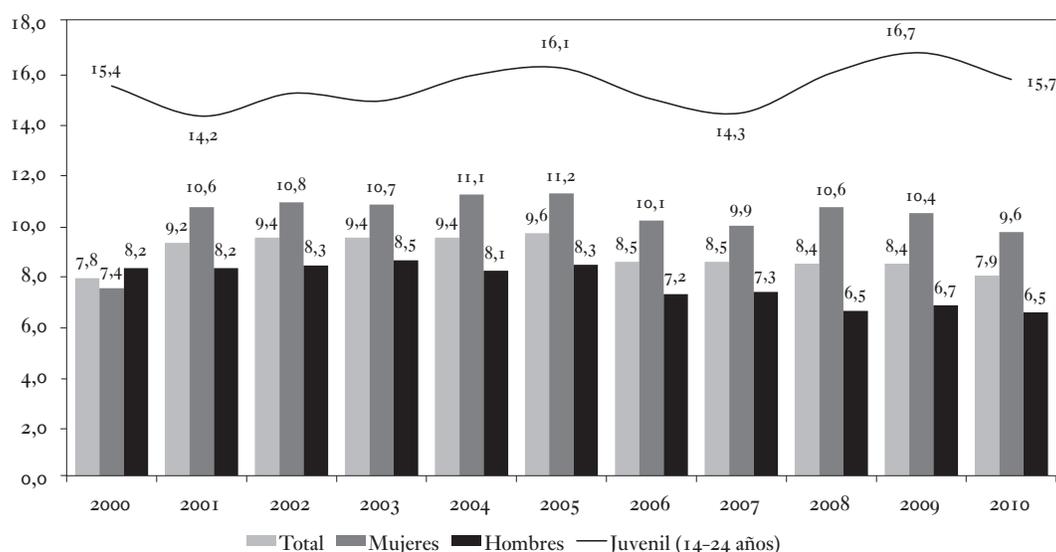
A nivel nacional, y considerando los sectores urbano y rural, el desempleo abierto en el Perú ha descendido en la última década (en 2009 representaba

<sup>2</sup> De acuerdo con la estadística oficial del Perú, el empleo adecuado se define solo por la variable ingresos. Se denomina así a la PEA ocupada que supera un determinado nivel de ingresos. A diciembre del 2010 dicho nivel se estimaba en S/ 746 mensuales (equivalente a USD 260)

solo el 4% de la PEA). Sin embargo, para analizar la situación del desempleo es mejor situarse en el Perú urbano, tomando como ejemplo la situación de Lima metropolitana.

Para este último caso se ha observado que la tasa de desempleo abierto disminuyó durante la década pasada como consecuencia del sostenido crecimiento económico. Así, si bien entre los años 2001-2005 la tasa de desempleo osciló alrededor del 9%, durante los años siguientes se situó en 8% y la tasa del 2010 sería de 7,9%. Esto indicaría también que el aumento de la demanda de trabajo ha venido superando el incremento de la oferta de trabajo.

GRÁFICO 3  
DESEMPLEO ABIERTO URBANO, LIMA METROPOLITANA,  
2000-2010 (TASA ANUAL MEDIA)



Fuente: Elaboración propia con base en Panorama Laboral 2010 (OIT) y la Encuesta permanente de empleo (INEI).

No obstante, a pesar de estos indicadores positivos, las tendencias estructurales en el desempleo se mantienen. El desempleo juvenil persistentemente es el más elevado, duplica la tasa promedio de desempleo de la economía. Por su parte, el desempleo abierto de las mujeres continúa registrando tasas superiores al de los varones. Incluso, es posible anotar que la diferencia de tasas de desempleo entre hombres y mujeres se ha incrementado desde el 2004, año en que el crecimiento de la economía empezara a acelerarse. An-

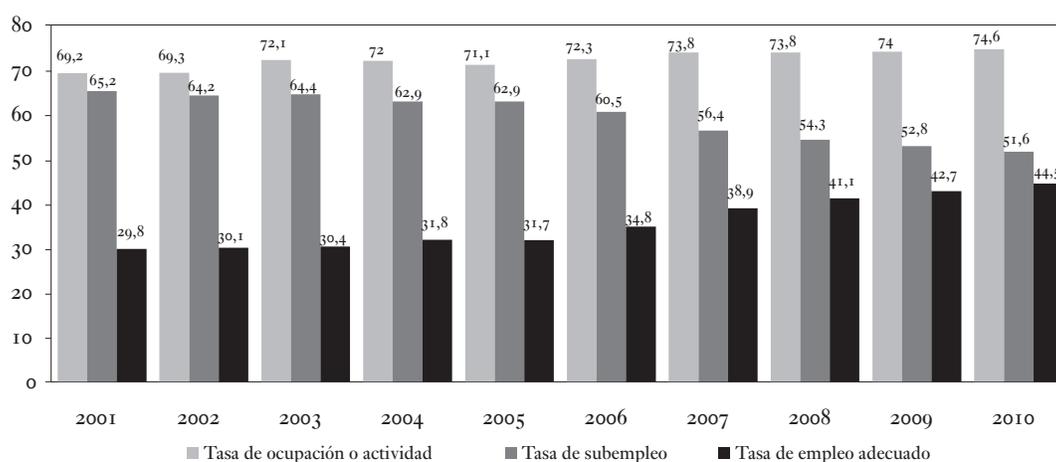
tes de dicho año, la diferencia entre las tasas de desempleo era de 2 puntos porcentuales y, con posterioridad, se ha estabilizado en 3 puntos.

## I.2 SUBEMPLEO

A nivel nacional, se observa que la tasa de subempleo viene reduciéndose, mientras que el denominado empleo adecuado viene incrementándose, lo cual resulta positivo. No obstante, conviene recordar que el término *empleo adecuado* está restringido a la variable *ingresos*; su valor de referencia es de S/ 746 mensuales.

Es decir, cuando se señala que el empleo adecuado se ha incrementado, en realidad solo se está diciendo que hay más PEA ocupada con ingresos superiores a dicha cifra. Consistentemente con los resultados anteriores, el subempleo por ingresos ha disminuido en forma significativa: de representar 56,9% de la PEA ocupada en el año 2001, ha descendido a 43,9% hacia el año 2010, lo que conlleva una mejora en uno de los indicadores vinculados con la calidad del empleo. El subempleo por horas también muestra una ligera reducción, disminuyendo un punto su participación en el total de la PEA ocupada.

GRÁFICO 4  
TASA DE SUBEMPLEO Y DE EMPLEO ADECUADO, PERÚ:  
2001-2010 (PORCENTAJE DE LA PEA OCUPADA)



Fuente: Elaboración propia con base en INEI, MTPE, ENAHO.

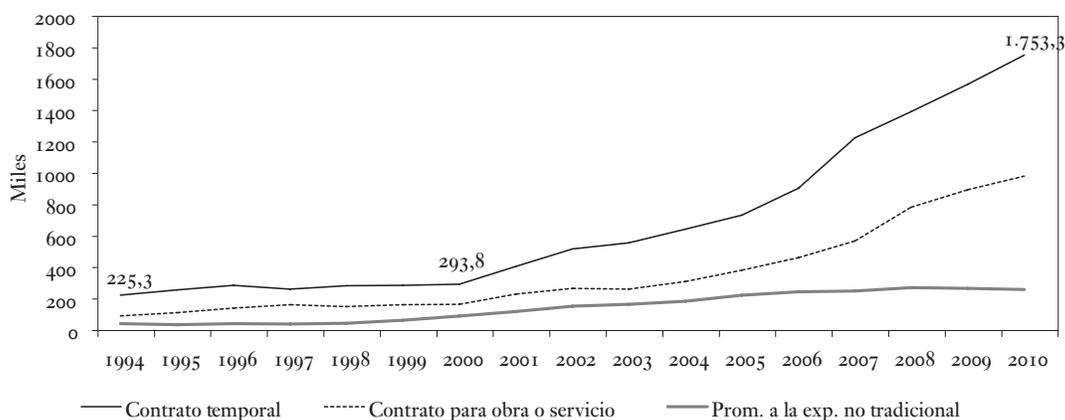
### I.3 EMPLEO REGISTRADO Y MODALIDADES CONTRACTUALES

De acuerdo con la información disponible, si bien en razón del crecimiento económico se aprecia un aumento sostenido del empleo en las medianas y grandes empresas, ello no ha venido acompañado de un aumento, en igual dimensión, de la vinculación laboral bajo la figura de un contrato indefinido.

La persistencia de un abanico bastante amplio de contratos modales ha alentado su uso generalizado por parte del sector empleador. La legislación peruana, desde el año 1992, admite el uso de diez modalidades de contratación temporal, algunas de las cuales no responden a auténticas necesidades temporales de personal, sino sirven para la cobertura de necesidades permanentes del proceso productivo, a las que debería corresponder un contrato a plazo indefinido.

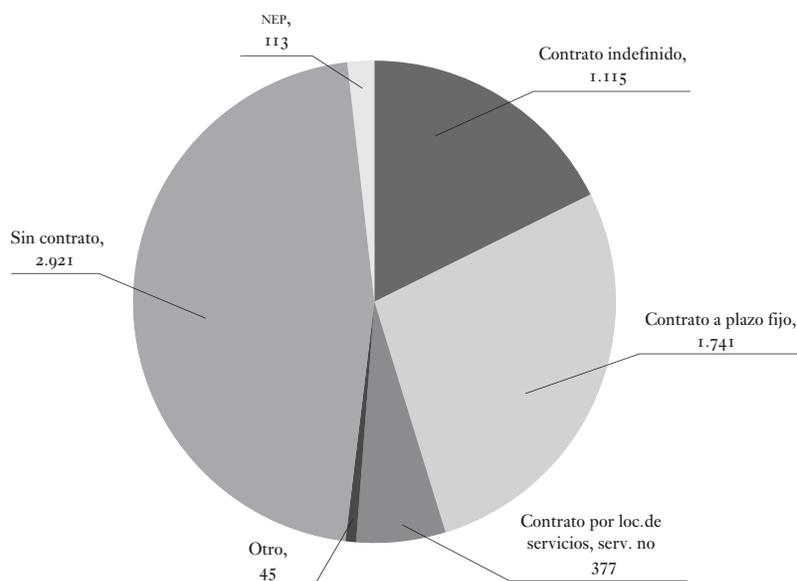
El uso generalizado de contratos temporales no solo motiva la precariedad derivada del carácter transitorio del empleo, sino que además —y como ocurre en nuestro caso debido, entre otras cosas, a la limitada cobertura de la Inspección del Trabajo— suele configurar una situación de mayor vulnerabilidad de trabajadores y trabajadoras frente al incumplimiento de otros derechos laborales. De hecho, en comparación con otros países de la región, el Perú reporta uno de los números más elevados de modalidades de contratación temporal.

GRÁFICO 5  
NÚMERO DE CONTRATOS PRESENTADOS, PERÚ  
1994-2010, MILES



Fuente: Elaboración propia con base en Anuario Estadístico 2009 y Leyendo números 2010 (MTPE).

GRÁFICO 6  
NIVEL NACIONAL: COMPOSICIÓN DE TRABAJADORES POR  
TIPO DE CONTRATO, PERÚ, 2009



Fuente: Elaboración propia con base en la Planilla Electrónica (MTPE).

Otro rasgo del proceso en virtud del cual se generan empleos de baja calidad es que una parte muy significativa de los asalariados registrados<sup>3</sup> aparecen como trabajadores *sin contrato*. Al término del año 2010, la participación de esta modalidad representaba el 45% de los trabajadores registrados, porcentaje que evidencia una mejoría en relación con su participación en el 2001, año en que los trabajadores *sin contrato* alcanzaban 53,2% de los trabajadores registrados.

Esta situación —que entraña la negación de la protección que la legislación laboral prevé— pretende ser abordada principalmente a través de dos vías: el reforzamiento de las acciones inspectivas y medidas legislativas que otorgan un trato diferente a los sectores o unidades económicas que concentran trabajadores sin contrato.

En este segundo caso, las acciones se han basado en la idea de que la situación de informalidad deriva del alto costo de la protección laboral y de la poca capacidad de determinadas unidades económicas para afrontarlo; en consecuencia, proponen que la rebaja del estándar de protección promoverá el registro de trabajadores.

3 Los asalariados registrados son los que aparecen contabilizados en la Planilla Electrónica. En este registro administrativo aparecen los trabajadores asalariados ocupados en empresas de más de 3 trabajadores.

**CUADRO I**  
**CONTRATOS TEMPORALES EN ALGUNOS PAÍSES DE LA REGIÓN**

Argentina	Colombia	Costa Rica	Chile	México	Perú	Venezuela
– Plazo fijo (duración máxima de 5 años)	– Contrato ocasional, accidental o transitorio, (no más de 1 mes)	– Plazo fijo	– Obra o faena (lo que dure la obra)	– Obra o tiempo determinado (Cuando lo exija la naturaleza del trabajo; tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y, en otros casos previstos por esta Ley)	– Inicio o Incremento de actividad	– Obra determinada
– Contrato de trabajo de temporada	– Contrato a término fijo (Según el artículo 46 del Código sustantivo de trabajo, el contrato de trabajo a término fijo, tiene una duración máxima de 3 años, pero se puede renovar indefinidamente por un término que en ningún caso supere los tres años)	– Trabajo para obra determinada	– Plazo fijo (máximo de 1 año)		– Necesidades del Mercado	– Por tiempo determinado: (para obreros no más de 1 año; empleados y obreros calificados no más de 3 años)
– Contrato de trabajo eventual (para resultados concretos y servicios extraordinarios y transitorios)					– Reconversión empresarial	
					– Ocasional	
					– Suplencia	
					– Emergencia	
					– Contrato para obra determinada o servicio específico	
					– Contrato Intermitente	
					– Contrato de Temporada	
					– Contrato para exportación no tradicional	

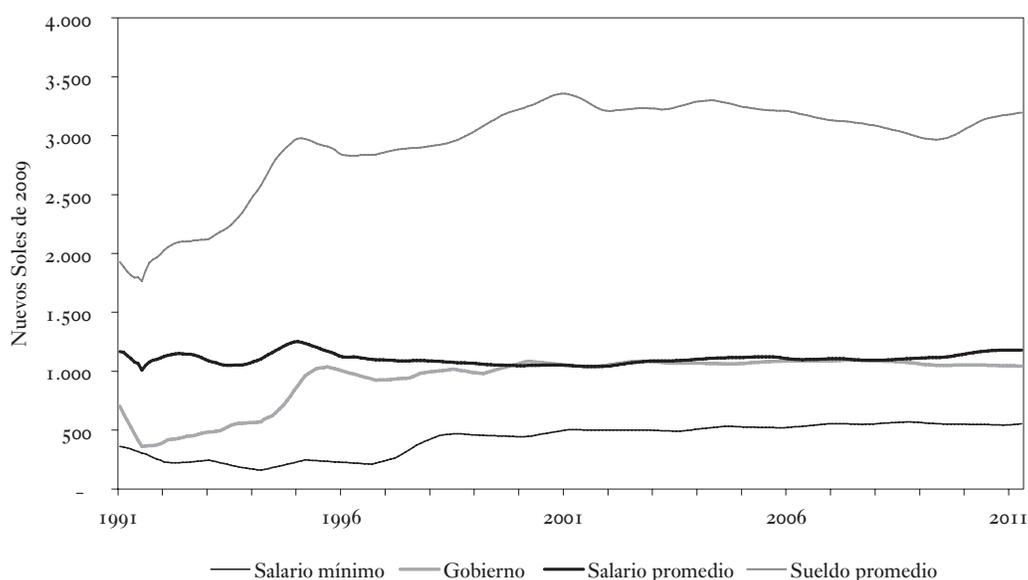
Fuente y elaboración: BALBÍN (2011).

#### I.4 LOS INGRESOS DE LA PEA: SALARIO MÍNIMO, REMUNERACIONES PROMEDIO

Como tendencia, las remuneraciones medias reales han crecido 12% durante la década pasada. El salario mínimo ha recuperado, por su parte, mayor capacidad adquisitiva (20%). Pero, en ambos casos, dicho crecimiento ha resultado bastante inferior al comportamiento del PIB per cápita cuyo incremento es cercano al 55% en dicha década.

Definitivamente, la brecha creciente entre el aumento del PIB per cápita y las remuneraciones es reflejo de dos procesos en curso: el primero, vinculado con la baja densidad del tejido sindical en el sector privado, que redundará en la escasa cobertura de la negociación colectiva y las pocas posibilidades de alcanzar mejoras salariales en trato directo con las empresas; y, el segundo, relacionado con la existencia de una gran masa de mano de obra en el sector informal urbano que viene siendo absorbida por el crecimiento de las medianas y las grandes empresas. Estos fenómenos reeditan la tesis del crecimiento con oferta ilimitada de mano de obra y, como tal, sin mayor presión sobre los salarios medios. Por ello, aunque el aumento del empleo registrado sea notorio, los sueldos y salarios han crecido relativamente muy poco.

GRÁFICO 7  
SUELDOS Y SALARIOS DEL SECTOR PRIVADO,  
LIMA METROPOLITANA, 1991 - 2011

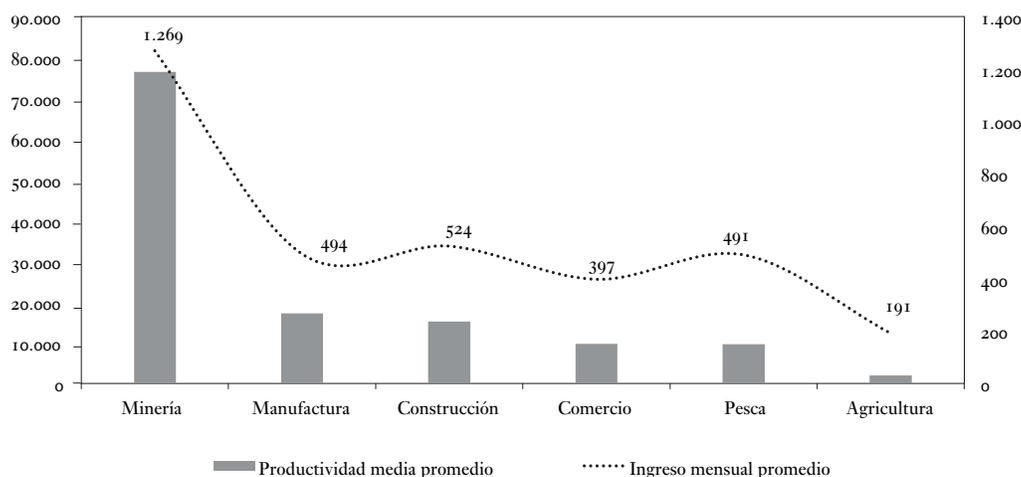


Salario mínimo y sueldos de gobierno (en nuevos soles de 2009, media móvil 12 meses).

Fuente: Elaboración propia con base en INEI.

De otro lado, tal como lo evidencia la comparación internacional, la remuneración mínima en el Perú fue durante la década una de las más bajas de la región. Además, su monto se mantuvo muy por debajo de la canasta básica de consumo, y su fijación, contrariamente a lo señalado en los convenios de la OIT, no contó con la participación efectiva de las organizaciones sociales ni obedeció a criterios que tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, el costo de vida o los niveles de productividad.

**GRÁFICO 8**  
**PRODUCTIVIDAD MEDIA E INGRESOS MENSUALES**  
**DE LA PEA OCUPADA, PERÚ, 2009**  
**(NUEVOS SOLES DE 1994)**



Fuente: Elaboración propia con base en INEI.

Como se evidencia en el gráfico 8 una mayor productividad implica mayores ingresos. En el 2009, la evidencia era concluyente. Las ramas de actividad con mayores índices de productividad mostraban, igualmente, los mayores niveles de ingresos promedio. Esto significa que para mejorar los ingresos de manera sostenida se requiere elevar la productividad sectorial. Pero, si bien elevar la productividad es necesario, paralelamente, debe llevarse a cabo el reforzamiento del marco institucional –por ejemplo, regulación protectora, extensión de la sindicalización– pues de lo contrario la probabilidad de que las ganancias de productividad no se trasladen a la remuneración es alta. La prueba de que ello puede ocurrir es el comportamiento de las remuneraciones (rezagadas) en el Perú durante el presente ciclo expansivo.

## 2 UNA APROXIMACIÓN AL ÍNDICE DE TRABAJO DECENTE

En la memoria del director general de la OIT *Reducir el déficit de trabajo decente. Un desafío global* (SOMAVÍA, 2000), el término es presentado como una noción en la que se estructuran las siguientes dimensiones: trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son respetados y cuenta con remuneración adecuada y protección social.

Dicho enunciado generó diversas interpretaciones del mismo. Entre quienes abordaron el desafío de interpretar el término encontramos a AMARTYA SEN (1999), para quien el acierto del vocablo es su sentido universal, ya que alcanza a todos los trabajadores. También lo es su visión ampliada, que permite a la vez realizar análisis económicos y éticos. El *trabajo decente*, afirma, es un derecho que va más allá de la legislación laboral vigente, “... que tiene el sentido de reconocer derechos básicos y que permite una comprensión mucho más alentadora de las necesidades de las distintas instituciones y las distintas políticas en pro de los derechos y de los intereses de los trabajadores”.

Por su parte GODFREY, M. (citado por ESPINOZA, 2003) reconoce seis dimensiones del término donde en realidad extiende el alcance de cada una de las nociones ya identificadas. Así propone que existe *trabajo decente* cuando las oportunidades para encontrar trabajo —fuera cual fuera el trabajo— son para todos: esto incluye el autoempleo, el trabajo doméstico, y tanto el empleo asalariado en los sectores formales, cuanto el empleo informal<sup>4</sup>.

No obstante lo anterior, puede considerarse que el concepto de *trabajo decente* es una noción que tiende a resumir viejos ideales (MTEYSS, 2005). Tan solo es necesario remontarse a la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por las Naciones Unidas en 1948, que en su artículo 23 relativo a los derechos relacionados con el mundo laboral especifica:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

---

4 ESPINOZA (2003)

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

## 2. I FACETAS DEL TRABAJO DECENTE

La definición del trabajo decente como “*oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana*” abarca expresamente seis facetas<sup>5</sup>:

1. Las *oportunidades de trabajo* se refieren a la necesidad de que todas las personas que deseen trabajar encuentren empleo, ya que, evidentemente, no puede haber trabajo decente si no se tiene trabajo. Esta noción de trabajo es de carácter general y abarca todas las formas de la actividad económica, comprendidos el trabajo por cuenta propia, el trabajo no remunerado en la familia y el empleo asalariado, ya sea en la economía regular o en la informal.

2. La idea de *trabajo en condiciones de libertad* subraya el principio de que se debe escoger libremente el trabajo –esto es, que no debe ser impuesto a las personas– y que en el siglo XXI no son aceptables determinados regímenes de trabajo, lo cual significa concretamente que se deben erradicar, de conformidad con los convenios internacionales pertinentes, el trabajo en servidumbre, el trabajo en esclavitud y las formas peores de trabajo infantil. Significa, asimismo, que los trabajadores deben tener libertad para afiliarse a las organizaciones sindicales y que no deben sufrir discriminación por ello.

3. El *trabajo productivo* es esencial para que los trabajadores tengan medios de subsistencia aceptables para sí mismos y para sus familias, así como para que las empresas y los países alcancen el desarrollo duradero y sean competitivos.

4. Con la noción de *equidad en el trabajo* se enuncia la necesidad que tienen los trabajadores de gozar de un trato justo y equitativo y de igualdad de oportunidades profesionales. Lleva consigo la ausencia de discrimina-

---

5 ANKER et ál. (2003).

ción en la contratación y en el trabajo y la posibilidad de conciliar de modo equilibrado la actividad laboral con la vida familiar.

5. La *seguridad laboral* nos recuerda la necesidad de salvaguardar la salud, los ingresos en la vejez y de proporcionar la adecuada protección financiera y de otra índole en caso de enfermedad, desempleo u otras eventualidades. Reconoce, además, la necesidad que los trabajadores tienen de que se pongan límites a la inseguridad que conlleva la posibilidad de perder el trabajo y los medios de subsistencia.

6. Por último, la *dignidad laboral* exige que en el trabajo se trate con respeto a los trabajadores y que puedan expresar sus preocupaciones y participar en la adopción de las decisiones referentes a las condiciones en que desempeñan sus tareas. Un aspecto esencial de ello es la libertad de los trabajadores para defender colectivamente sus intereses.

Las dos primeras facetas del trabajo decente —las oportunidades de trabajar y la libertad de escoger empleo— se refieren al objetivo de que haya empleos suficientes y de que éstos reúnan unas condiciones mínimas aceptables. Las otras cuatro indican hasta qué punto el trabajo existente es decente y ha sido aceptado libremente.

### 3. INDICADORES ESTADÍSTICOS QUE MIDEN EL TRABAJO DECENTE

Los indicadores estadísticos del trabajo decente corresponden a diez categorías de medición que emanan de las características generales del trabajo y que son elementos necesarios del trabajo decente. Los indicadores propuestos por ANKER et ál. (2003) al respecto corresponden, pues, a las siguientes categorías:

1. Oportunidades de empleo: *oportunidades de trabajo*
2. Trabajo inadmisibles: *trabajo en condiciones de libertad*
3. Remuneración suficiente y trabajo productivo: *trabajo productivo*
4. Jornada laboral decente
5. Estabilidad y seguridad del empleo: *seguridad laboral*
6. Conciliación del trabajo con la vida familiar: *equidad y dignidad en el trabajo*
7. Trato justo en el trabajo: *equidad y dignidad en el trabajo*
8. Seguridad en el trabajo: *seguridad laboral*
9. Protección social: *seguridad laboral*
10. Diálogo social y relaciones laborales: *equidad y dignidad en el trabajo*

De esta manera, las diez características generales del trabajo captan las seis facetas del trabajo decente antes expuestas. Los indicadores propuestos son únicamente aquellos sobre los que se cree que existen datos suficientes en la mayoría de países.

### 3.1 OPORTUNIDADES DE EMPLEO

La noción de trabajo decente supone la existencia de oportunidades de empleo para todos quienes pueden trabajar y buscan trabajo. Así pues, un elemento esencial del trabajo decente es el porcentaje de la población de un país que está ocupada. Podemos estimar las posibilidades de empleo positivamente si calculamos los porcentajes de personas activas y ocupadas dentro de toda la población o de una parte de ella. También cabe medir las oportunidades de empleo en sentido negativo, es decir, atendiendo al desempleo y al subempleo y a la falta de puestos de trabajo. Los indicadores propuestos son los siguientes:

- *Tasa de actividad*
- *Tasa de empleo (relación empleo–población)*
- *Tasa de desempleo*
- *Tasa de desempleo juvenil*
- *Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo*
- *Porcentaje de empleo asalariado dentro del empleo no agrícola*

### 3.2 TRABAJO INADMISIBLE

El trabajo decente debe ser un trabajo que resulte aceptable a la sociedad. En este sentido, tenemos que conocer la amplitud del trabajo inadmisibles, es decir, los tipos de empleo condenados universalmente, para excluirlos de los indicadores de oportunidades de empleo y para medir el avance hacia su erradicación. La declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (OIT, 1998), que ha logrado un amplio respaldo en todo el mundo, recoge dos formas de trabajo inaceptable: el trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil (especialmente las actividades peligrosas y otras formas extremas de trabajo infantil). Los indicadores propuestos, como prueba de existencia de formas de trabajo inaceptables –evidencia negativa del trabajo aceptable– son los siguientes:

- *Niños sin escolarizar, según su situación en el empleo (porcentajes por edad)*

– *Tasa de actividad infantil en el trabajo asalariado y por cuenta propia* (porcentajes por edad)

Los indicadores del trabajo infantil se centran en las formas peores de trabajo infantil y no en las demás. Estos dos posibles indicadores servirían de indicadores indirectos (sustitutos) del trabajo inadmisibles, efectuado por niños, ya que, por el momento, muchos países no tienen mediciones válidas y directas de las actividades peligrosas y otras formas extremas de trabajo infantil.

### 3.3 REMUNERACIÓN SUFICIENTE Y TRABAJO PRODUCTIVO

Para muchas personas, la característica más importante del trabajo es la remuneración, y en el Preámbulo de la Constitución de la OIT se enuncia el principio de un *salario vital adecuado*. Casi todos quienes trabajan o buscan trabajo lo hacen para percibir ingresos y asegurar el bienestar económico propio y el de sus hogares. Los indicadores propuestos son los siguientes:

- *Ingresos medios de determinadas profesiones*
- *Remuneración insuficiente* (porcentaje de ocupados cuyos ingresos del trabajo son inferiores a la mitad de la mediana o a un mínimo absoluto, desglosado según la situación en el empleo)
- *Jornada laboral excesiva*
- *Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo*
- Trabajadores asalariados que han recibido recientemente formación profesional

### 3.4 JORNADA LABORAL DECENTE

El tema de la jornada laboral es una preocupación tradicional de la OIT. Se menciona en el Preámbulo de su Constitución y fue tratado en la primera norma de la OIT, adoptada en 1919. Se puede relacionar la jornada laboral por lo menos con cuatro facetas del trabajo decente. Las jornadas excesivas y atípicas son frecuentemente perjudiciales para la salud física y mental e impiden conciliar el trabajo y la vida familiar. Una jornada excesiva es a menudo señal de que la remuneración por hora es insuficiente, mientras que una jornada muy breve indica muchas veces que no hay bastantes empleos. Los indicadores propuestos son los siguientes:

- *Jornada laboral excesiva* (porcentaje de ocupados que trabajan más horas que las admitidas, según su situación en el empleo)
- *Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo* (porcentaje de ocupados que trabajan menos horas que el umbral fijado, pero que pueden y desean trabajar más horas)

### 3.5 ESTABILIDAD Y SEGURIDAD DEL EMPLEO

Es muy grave quedarse sin trabajo, y no cabe duda de que la estabilidad laboral es un factor importante del trabajo decente para la mayoría de la población. La pérdida del trabajo lleva consigo costos económicos mayores que la pérdida de la remuneración, aunque se encuentre rápidamente otro trabajo. Cambiar de empleo perturba el proceso de acumulación de capital humano y, a veces, deja inservibles los conocimientos teóricos y prácticos que aplicaba el trabajador en el puesto perdido. Además, muchas veces va en detrimento de algunas prestaciones, en particular la pensión de jubilación.

Ello no obstante, la estabilidad del empleo como elemento del trabajo decente debe entenderse en un contexto en el que es inevitable cierto grado de inseguridad a causa de la reducción o desaparición de ocupaciones, empresas y ramas industriales (y del crecimiento y la aparición de otras).

Además, deben considerarse por separado las condiciones de asalariados y trabajadores independientes. Para los primeros se puede definir la estabilidad del empleo como la probabilidad de que no se dé por concluida su relación laboral a iniciativa del empleador dentro de cierto período (un año, por ejemplo). Para los trabajadores por cuenta propia, podemos definir la estabilidad del empleo (seguridad profesional) como la probabilidad de que no se vean obligados a poner fin a su trabajo durante cierto período por motivos económicos como la pérdida de clientes o la interrupción de sus suministros (es decir, no por motivos personales). La definición conlleva una probabilidad en lugar de un hecho, por lo que deberemos medir indirectamente la estabilidad del empleo.

Los indicadores propuestos son los siguientes:

- *Antigüedad inferior a un año* (porcentaje de ocupados que desempeñan su empleo o trabajo principal desde menos de un año, desglosado por edad y por situación en el empleo)
- *Trabajo temporal* (porcentaje de trabajadores asalariados que consideran que su trabajo es temporal)

En los países en desarrollo escasean los datos indispensables para calcular los dos indicadores de la estabilidad del empleo. Además, la manera en que están redactadas las preguntas referentes a los puestos de trabajo *temporales* o *permanentes* varía mucho según el país de que se trate y muchas veces no explica a los encuestados cómo deben interpretar la palabra *temporal*.

### 3.6 CONCILIAR DE MODO EQUILIBRADO EL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR

Conjugar armoniosamente el trabajo con la vida familiar se ha convertido en un grave problema de política pública en muchos países. Siempre ha sido una cuestión de equidad entre hombres y mujeres, ya que en todo el mundo las mujeres asumen la responsabilidad principal de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos y, si viene al caso, de otros familiares a cargo.

El Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (OIT, 1981) dispone que las políticas nacionales procuren “permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación. [...] La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”. Posteriormente, en el convenio sobre la protección de la maternidad (OIT, 2000) se especificó la necesidad de prestaciones por maternidad y de proteger el puesto de trabajo de la mujer en caso de maternidad. Los indicadores propuestos son los siguientes:

- *Tasa de empleo de las mujeres con hijos de edad inferior a la de la escolarización obligatoria* (relación con la tasa de empleo de todas las mujeres de 20 a 49 años de edad)
- *Jornada laboral excesiva*

### 3.7 TRATO JUSTO EN EL TRABAJO

Ser tratado justamente en el trabajo es una aspiración propia de todos los seres humanos, que se ha plasmado en el derecho internacional por medio de los principios de igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación e igual remuneración a trabajo de igual valor.

El convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) (OIT, 1958), define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o

preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”, lista a la que podríamos añadir la edad, la discapacidad y la enfermedad.

El convenio sobre igualdad de remuneración, (OIT, 1951), trata de la discriminación en el terreno salarial y de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Además de la ausencia de discriminación en la contratación laboral y en el trabajo, el trato justo significa poder trabajar sin ser objeto de acoso ni estar expuesto a violencias, con cierto grado de autonomía y con un sistema justo de resolución de las quejas y los conflictos. Esto último guarda estrecha relación con la existencia o inexistencia de mecanismos de diálogo social en la empresa. Los indicadores propuestos son los siguientes:

- *Segregación profesional por sexo* (porcentaje de empleo no agrícola en las ocupaciones en que predominan los hombres o las mujeres e índice de disimilitud);
- *Porcentaje de mujeres en puestos superiores de dirección y administración* (proporción con respecto al porcentaje femenino del empleo no agrícola);
- *Porcentaje femenino del empleo asalariado no agrícola* ;
- *Relación entre los ingresos de hombres y mujeres de determinadas profesiones*;
- Porcentajes o diferencias entre hombres y mujeres en los demás indicadores propuestos.

### 3.8 SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Cuando hablamos de seguridad y salud en el trabajo solemos aludir a las condiciones que preservan y fomentan la integridad física y psicológica de los trabajadores. En el convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (OIT, 1981) se insta a aplicar una política nacional que tenga por objeto “prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo”. El convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (OIT, 1964) sienta el principio de la responsabilidad del empleador de asegurar a los trabajadores contra los accidentes laborales. La inspección del trabajo es un medio importante de aplicación de los principios fijados en la legislación y la reglamentación nacionales. Los indicadores propuestos son:

- *Tasa de accidentes de trabajo mortales* (por cada 100.000 asalariados)
- *Inspección del trabajo* (inspectores por cada 100.000 asalariados y por cada 100.000 asalariados asegurados)
- *Cobertura del seguro de accidentes de trabajo* (porcentaje de asalariados amparados por el seguro)
- *Jornada laboral excesiva* (véase el apartado *Jornada laboral decente*)

### 3.9 PROTECCIÓN SOCIAL

La protección social suficiente es un rasgo definitorio del trabajo decente en todo el mundo. Aunque la exposición a riesgos y el tipo y el nivel de protección difieren enormemente según la sociedad de que se trate, en todos los países las personas sienten necesidad de estar amparadas frente a los azares de la vida. La mayoría de los países han establecido dispositivos de protección social contra algunas eventualidades como la enfermedad, la vejez, el desempleo y la incapacidad de trabajar, y contra la pobreza. Los indicadores propuestos son:

- *Gasto público en seguridad social* (en porcentaje del PIB, desglosado en gasto total, en los servicios sanitarios y en pensiones de vejez);
- *Gasto público en ayudas monetarias a las personas necesitadas* (en porcentaje del PIB);
- *Beneficiarios de ayudas monetarias* (en porcentaje de las personas pobres)
- *Porcentaje de la población mayor de 65 años que percibe una pensión;*
- *Porcentaje de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones;*
- *Pensión mensual media* (en porcentaje de los ingresos medianos y mínimos);
- *Cobertura del seguro de accidentes de trabajo* (véase el apartado *Seguridad en el trabajo*).

### 3.10 DIÁLOGO SOCIAL Y RELACIONES LABORALES

Una faceta importante del trabajo decente es la medida en que los trabajadores pueden expresar su opinión acerca de los asuntos profesionales e intervenir en la fijación de sus condiciones de trabajo, ya sea por conducto de representantes elegidos colectivamente, ya sea en una interacción directa entre el trabajador y el empleador.

La capacidad de los trabajadores para organizarse libremente a fin de defender colectivamente sus intereses en negociaciones con su empresa es un elemento esencial de la democracia en el ámbito laboral y de un diálogo social eficaz. En un sentido más general, el *diálogo social* es cualquier tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre las cuestiones de interés común relacionadas directamente con el trabajo y con las políticas económicas y sociales que repercuten en el mismo. Los indicadores propuestos son:

- *Índice de afiliación sindical*
- *Índice de cobertura de la negociación colectiva salarial*
- *Huelgas y cierres patronales* (por cada 1.000 asalariados)

#### 4 ÍNDICE QUE MIDE EL TRABAJO DECENTE DESDE EL PUESTO DE TRABAJO

Tomando como referencia el ejercicio del MTEySS (2005) a continuación se propone una metodología sencilla que incluye varios de los indicadores propuestos por ANKER et ál. (2003) y tiene como propósito captar el déficit del trabajo decente desde el trabajador individual, es decir, desde un nivel micro.

##### 4.1 METODOLOGÍA

La propuesta plantea, mediante la combinación de indicadores definidos como básicos y complementarios, analizar los diferentes grados de déficit de trabajo decente de toda la población ocupada, para lo cual se ha dividido en dos grupos: asalariados y no asalariados conforme las variables sexo, nivel educativo, edad, actividad económica, etc.

El procedimiento se realizó tratando de utilizar los datos pertinentes y disponibles que brinda la ENAHO del INEI del 2009 y 2010. Sin embargo, la ENAHO es insuficiente para obtener toda la información que se requiere para construir un indicador que abarque todas las dimensiones del trabajo decente. Considerando estas limitaciones, las variables utilizadas son las que se muestran a continuación<sup>6</sup>:

---

6 La encuesta especializada en niveles de empleo del MTPE, contiene adicionalmente preguntas sobre afiliación sindical y asociación colectiva, sin embargo su cobertura es Lima metropolitana.

CUADRO 2  
VARIABLES UTILIZADAS PARA EL CÁLCULO DEL ITD

Indicadores	Asalariados	No asalariados
Básicos	Tipo de contrato	Registro del negocio o actividad en la SUNAT (RUC, RUS, otro)
	Ingreso laboral	Ingreso laboral
	Jornada de trabajo	Jornada de trabajo
Complementarios	Seguro de salud	Seguro de salud
	Sistema de pensiones	Sistema de pensiones

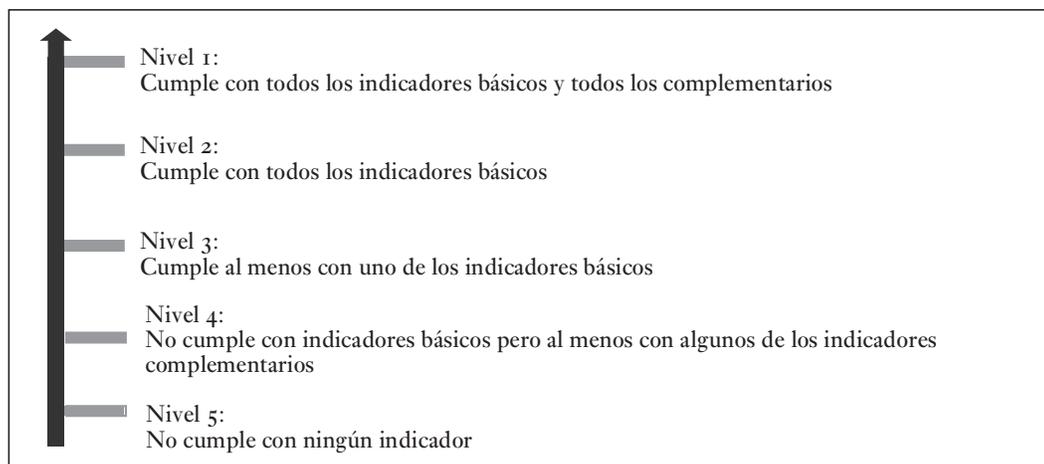
Cada una de las variables utilizadas para la construcción del ITD, ha sido dicotomizada, es decir, toma solamente dos valores: “1” si cumple y “0” si no cumple con las condiciones dignas (en este caso aceptables) que se supone debe tener la actividad o trabajo que se realiza.

CUADRO 3  
ITD: VALORES ATRIBUIDOS A LAS VARIABLES BÁSICAS  
Y COMPLEMENTARIAS

Indicador		Valor=1	Valor=0
Básico	Modalidad de contratación	- Asalariado: tiene algún tipo de contrato (indefinido, modal, por honorarios, etc.) - No asalariado: su negocio o actividad está registrado en la SUNAT (persona jurídica o natural)	- Asalariado: sin contrato - No asalariado: el negocio o actividad no está registrado
	Ingresos	El ingreso es mayor o igual a la remuneración mínima <sup>1</sup> .	Ingreso menor a la remuneración mínima
Complementario	Jornada laboral	Trabaja hasta 48 horas semanales.	Trabaja más de 48 horas semanales
	Seguro de salud	Tiene algún tipo de seguro de salud.	No tiene seguro de salud.
	Sistema de pensiones	Afiliado a algún sistema de pensiones.	No está afiliado al sistema de pensiones.

Una vez definidos los parámetros se construye un indicador final por el cual se establecen 5 niveles en la escala del ITD. A partir del cual se puede estimar y conocer la manera como se distribuye la población ocupada entre el ideal de trabajo, y los diferentes niveles de déficit de trabajo decente.

**GRÁFICO 9**  
**NIVELES EN LA ESCALA DEL ITD**



En el gráfico 9 se describe la escala de déficit de trabajo decente siendo el Nivel 1, que cumple con toda categoría de indicadores, aquel que corresponde a un trabajo decente dentro de la metodología utiliza, y el Nivel 5, cuyos indicadores siempre toman valores de cero, aquel que representa un empleo totalmente deficitario.

## 5 RESULTADOS

En el 2010 la PEA ocupada en Perú fue de 15.6 millones de personas. La población asalariada (empleados y obreros) representa el 41,4% de la PEA ocupada. Mientras que el 58,6% restante está conformado por los trabajadores no asalariados, es decir, los empleadores, independientes, trabajadores familiares no remunerados, trabajadores domésticos y otros.

**CUADRO 4**  
**DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL, PERÚ, 2010**

Categoría ocupacional	Valores absolutos	Distribución Porcentual
Empleador	936 074	6.0
Empleado/obrero	6 441 710	41.4
Independiente	5 724 856	36.8
Trabajador familiar no remunerado (TFNR)	1 892 412	12.2

Trabajador doméstico	475 810	3.1
Otro	98 601	0.6
Total	15 569 463	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en ENAHO 2010.

De acuerdo con la distribución de la PEA ocupada en la escala propuesta del ITD, aproximadamente 9 de cada 100 trabajadores tienen un empleo decente, es decir alcanzan el nivel más alto del ITD (ver cuadro 5), donde su empleo cumple con todas las condiciones dignas de un trabajo decente de acuerdo con lo definido en este estudio (tiene contrato laboral o el negocio está registrado, sus ingresos son mayores al salario mínimo vital, su jornada laboral es de 48 horas como máximo, tiene seguro de salud y está afiliado al sistema de pensiones). Entretanto, 47,5% de los trabajadores tiene un empleo en pésimas condiciones laborales, con lo cual a los sumo sus trabajos cumplen con algunos de los indicadores complementarios (jornada laboral, salud, pensiones, nivel 4 y nivel 5 en la escala de ITD).

En relación a 2009, se observan incrementos en términos porcentuales como absolutos en los niveles más altos de la escala del ITD (1, 2 y 3); mientras que en los niveles más bajos (4 y 5) el índice ha disminuido; esto refleja una cierta mejoría en la calidad del empleo.

CUADRO 5  
DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA POR GRADACIÓN  
DEL ÍNDICE DE TRABAJO, PERÚ, 2009 Y 2010

ITD	2010		2009		Diferencia (2010/2009)
	Valores absolutos	Distribución Porcentual	Valores absolutos	Distribución Porcentual	Porcentaje
Nivel 1	1 400 993	9.0	1 259 622	8.2	0.8
Nivel 2	2 194 637	14.1	1 923 892	12.6	1.5
Nivel 3	4 578 026	29.4	3 560 922	23.2	6.2
Nivel 4	6 507 570	41.8	7 368 224	48.1	-6.3
Nivel 5	888 236	5.7	1 203 469	7.9	-2.2
Total	15 569 462	100.0	15 316 129	100.0	

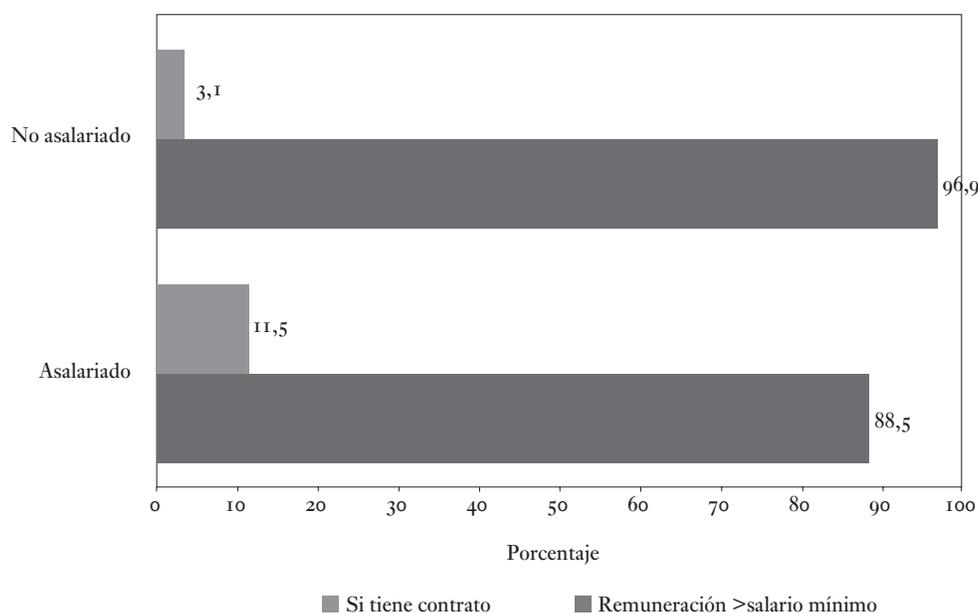
Fuente: Elaboración propia con base en ENAHO 2009 y 2010.

A pesar de esta mejora y del aumento del número absoluto de trabajadores que clasifican en el nivel 1, cabe señalar que su representación, es decir la

representación del trabajo plenamente decente entre los trabajadores peruanos no supera el 10%.

Por otro lado, el nivel de trabajo decente que presenta mayor mejoría es el 3 (con un aumento de más de 1 millón de trabajadores), en el cual se observa el cumplimiento de al menos uno de los indicadores básicos (salario mínimo y contrato). Tanto para el caso de los asalariados como para los no asalariados, la disposición de, al menos, una remuneración equivalente al salario mínimo se convierte en el principal determinante del engrosamiento de dicho nivel (ver gráfico 10).

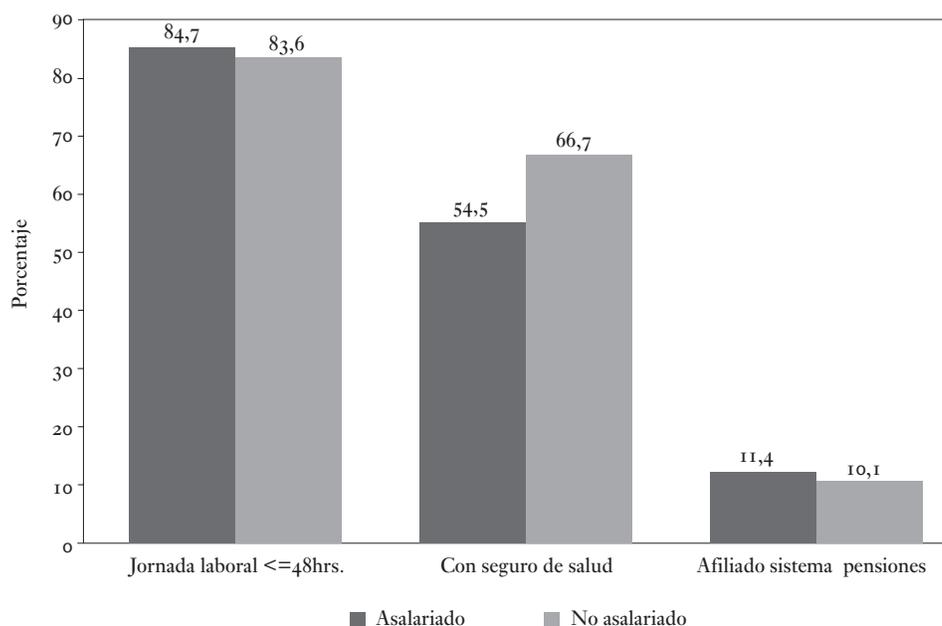
**GRÁFICO 10**  
**INDICADOR BÁSICO DE MAYOR CUMPLIMIENTO EN EL**  
**NIVEL 3 DEL ITD, PERÚ, 2010**  
**(PORCENTAJES)**



Fuente: Elaboración propia con base en ENAHO 2010.

En el Gráfico 11 con relación al nivel 4 –que presenta una reducción, lo cual es positivo– se aprecia que en su configuración interna el indicador complementario más recurrente es el de la jornada laboral (que ésta no se extienda más de 48 horas semanales). Esto se evidencia tanto para el trabajo asalariado como para el no asalariado. Donde hay una diferencia es en el

**GRÁFICO 11**  
**INDICADOR COMPLEMENTARIO DE MAYOR CUMPLIMIENTO**  
**EN EL NIVEL 4 DEL ITD, PERÚ, 2010**  
**(PORCENTAJES)**



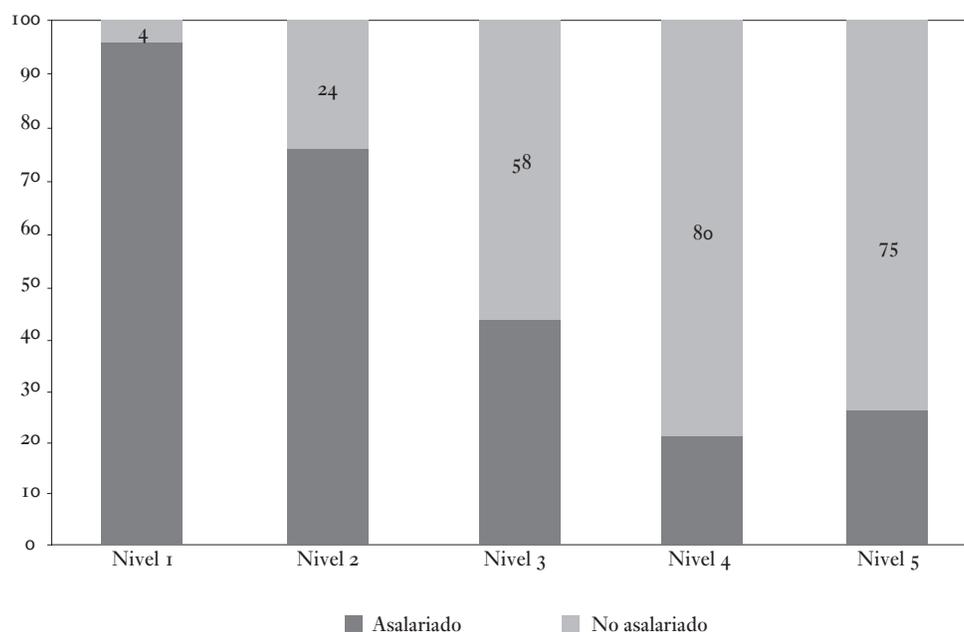
Fuente: Elaboración propia con base en ENAHO 2010.

acceso a un seguro de salud. En este caso, el sector no asalariado presenta mayor recurrencia que el asalariado, quizás por la cobertura del SIS<sup>7</sup> entre la población vulnerable de las áreas rurales.

En general, analizando para la PEA ocupada asalariada y no asalariada, se observa que las condiciones laborales de los trabajadores asalariados son mejores respecto a los no asalariados (Gráfico 12). Así, en el nivel 1 del índice de ITD, los asalariados representan 96% del mismo. En la medida que se va descendiendo en la calidad del ITD, el porcentaje de asalariados comprendidos va disminuyendo.

7 El SIS es un seguro de salud provisto por el Estado peruano. Tiene un componente de subsidio pleno para poblaciones en pobreza extrema y un componente semi subsidiado para los no pobres. No es seguridad social, no cuenta con prestaciones monetarias y se orienta a cubrir algunos siniestros que no son los que demandan en forma corriente las familias.

**GRÁFICO 12**  
**DISTRIBUCIÓN DE ASALARIADOS Y NO ASALARIADOS POR NIVELES DE ITD, PERÚ, 2010 (PORCENTAJES)**



Fuente: Elaboración propia con base en ENAHO 2010.

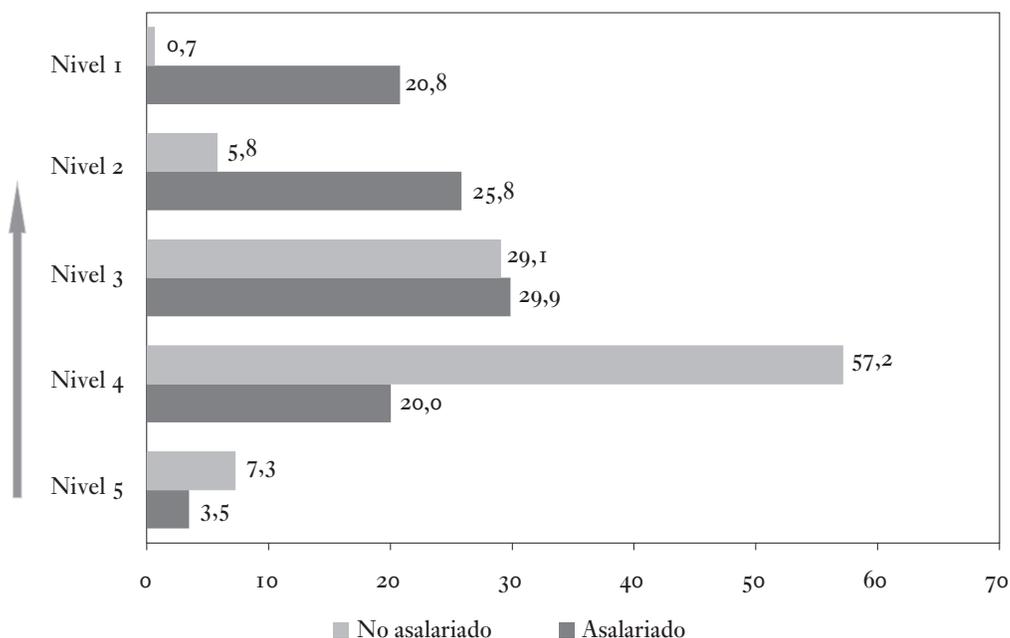
Distribuyendo el total de asalariados y no asalariados por su nivel de ITD, se observa que el 46,6% de los primeros se concentra en los niveles 1 y 2 frente a 6,5% de los segundos (ver Gráfico 13).

Por otra parte, aproximadamente 64,5% de los trabajadores no asalariados se ubica en los dos últimos niveles de ITD (4 y 5), es decir, su negocio no está registrado y tienen una remuneración menor a 550 Nuevos Soles, cumplen con ninguno o solo uno de los indicadores complementarios (jornada laboral menor a 48 horas, seguro de salud o afiliación al sistema de pensiones). En el caso de los asalariados este porcentaje es de 23,5%.

## 5.1 SEXO

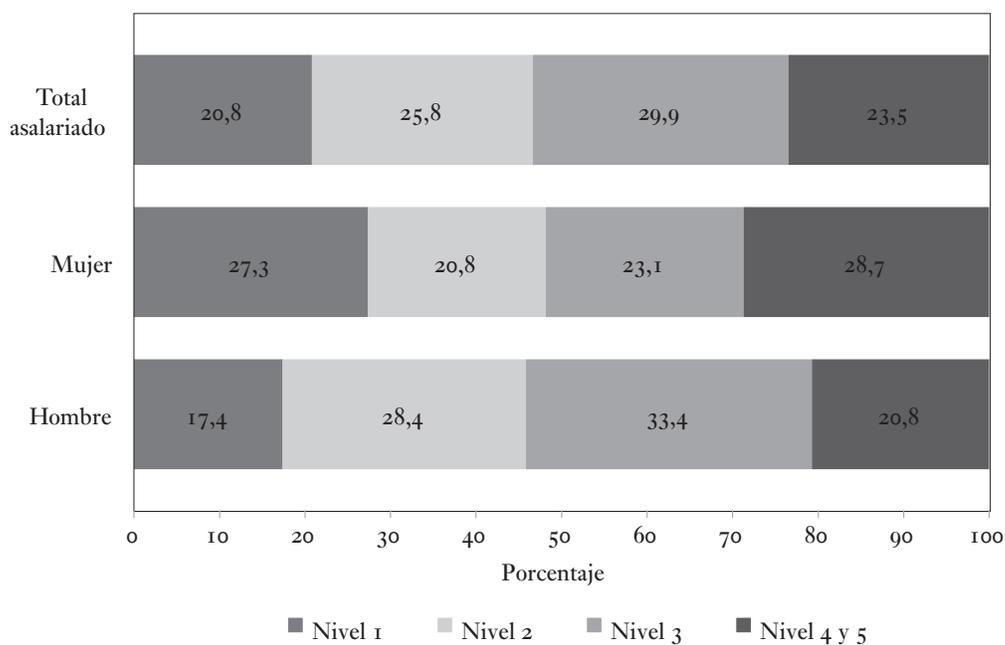
En el grupo de trabajadores asalariados, se observa que 27,3% de las mujeres tiene trabajo decente (nivel 1), frente a 17,4% de los hombres. Al mismo tiempo, las mujeres (28,7%) también presentan los mayores niveles de déficit de trabajo decente, es decir, se concentran en los dos últimos niveles de la escala de ITD (niveles 4 y 5) en comparación con los hombres (20,8%, ver Gráfico 14).

**GRÁFICO 13**  
**DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA POR GRADACIÓN DEL ITD**  
**SEGÚN CONDICIÓN DE EMPLEO, PERÚ, 2010 (PORCENTAJES)**



Fuente: Elaboración propia con base en ENAHO 2010.

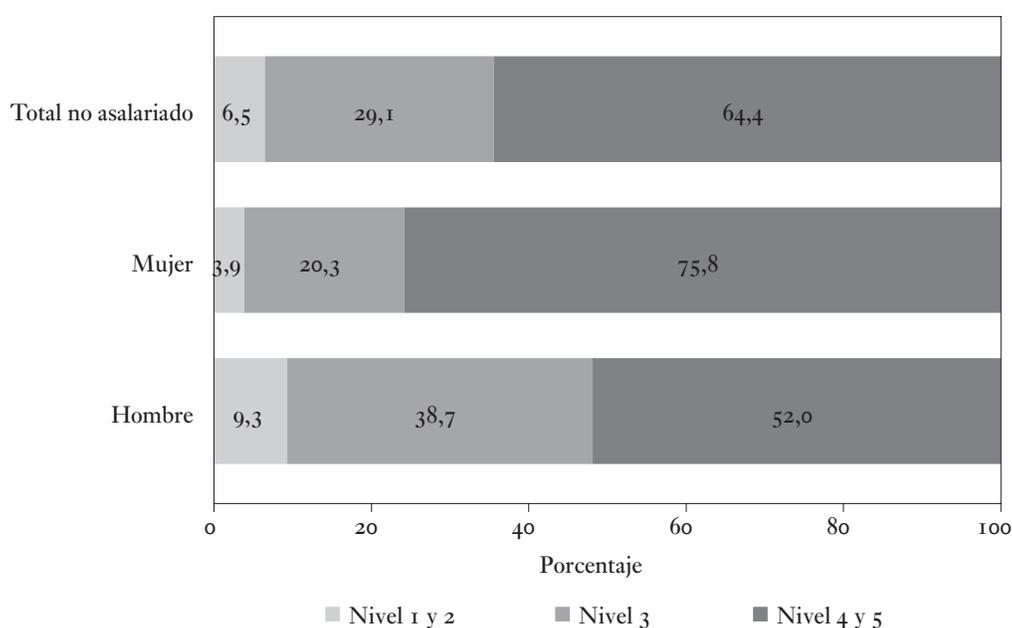
**GRÁFICO 14**  
**DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA ASALARIADA POR**  
**GRADACIÓN DEL ITD SEGÚN SEXO, PERÚ, 2010 (PORCENTAJES)**



Fuente: Elaboración propia con base en ENAHO 2010.

En el caso de la PEA ocupada no asalariada, claramente se observa que las mujeres se encuentran en desventaja frente a los hombres. Solo el 3,9% de ellas alcanza los niveles 1 y 2 de la escala ITD, en comparación con el 9,3% de los hombres. Así, la gran mayoría de trabajadoras no asalariadas (75,8%) tiene condiciones laborales precarias (nivel 4 y 5) en mayor proporción respecto a los hombres (52,0%, ver Gráfico 15).

**GRÁFICO 15**  
DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA NO ASALARIADA POR GRADACIÓN DEL ITD SEGÚN SEXO, PERÚ, 2010 (PORCENTAJES)

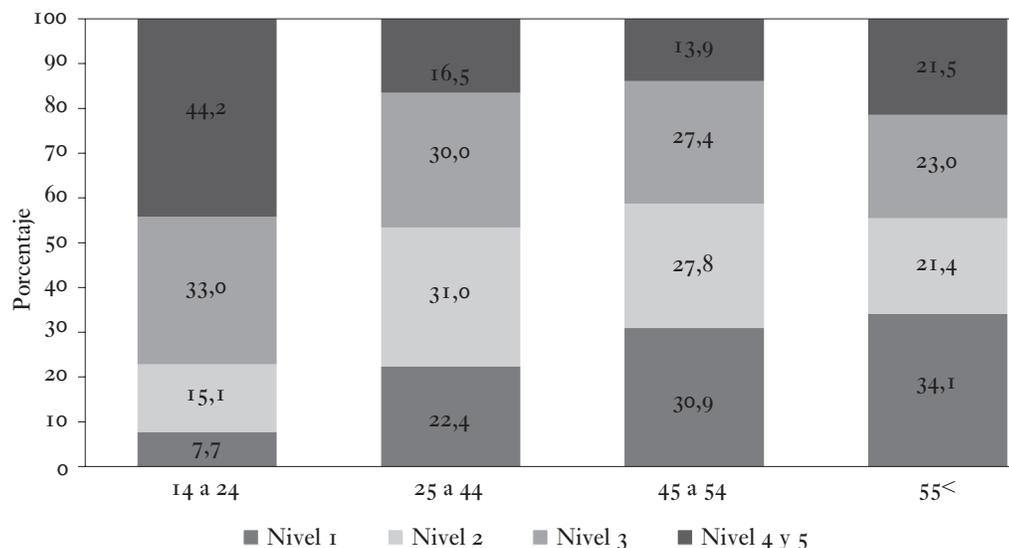


Fuente: Elaboración propia con base en ENAHO 2010.

## 5.2 EDAD

En el grupo de trabajadores asalariados se evidencia una relación inversa entre edad y déficit de trabajo decente (Ver Gráfico 16). Así por ejemplo, solamente 7,7% de los jóvenes de 14 a 24 años tiene trabajo decente (nivel 1), frente al 30,9% y 34,1% de las personas de 45 a 54 años de edad y de 55 a más años de edad, respectivamente. Así mismo, es evidente la gran proporción de jóvenes de 14 a 24 años (44,2%) concentrados en los dos últimos niveles de la escala del ITD a diferencia del resto de grupos que no superan el 22,0%.

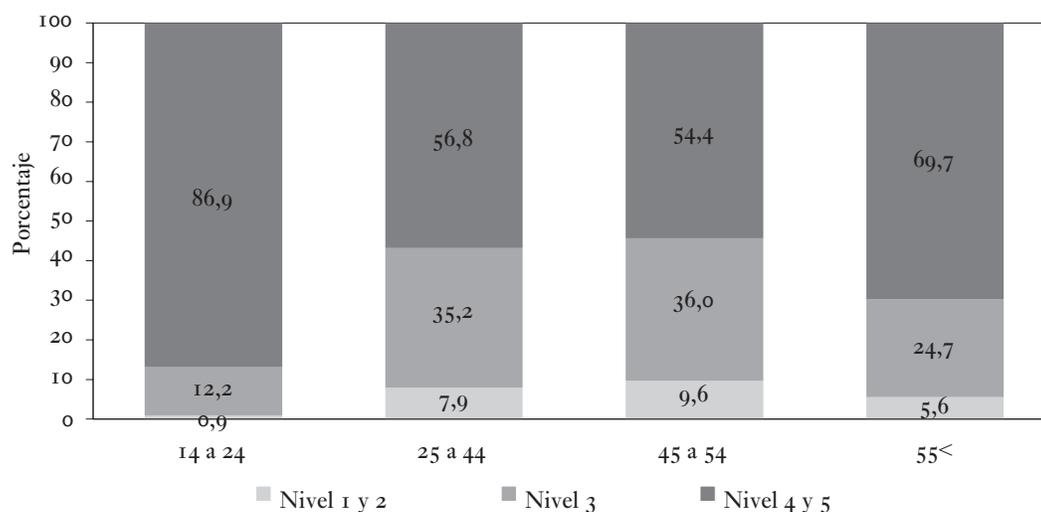
**GRÁFICO 16**  
**DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA ASALARIADA POR GRADACIÓN DEL ITD SEGÚN EDAD, PERÚ, 2010 (PORCENTAJES)**



Fuente: Elaboración propia con base en ENAHO 2010.

En el grupo de los trabajadores no asalariados aproximadamente 9 de cada 10 jóvenes de 14 a 24 años de edad se encuentran entre los niveles 4 y 5 del ITD (Ver Gráfico 17), y menos del 1% apenas alcanza los niveles 1 y 2. Entretanto, los trabajadores con edades entre 25 y 54 años de edad registran mayores niveles de trabajo decente (niveles 1 y 2), 7,9% y 9,6%, respectivamente.

**GRÁFICO 17**  
**DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA NO ASALARIADA POR GRADACIÓN DEL ITD SEGÚN EDAD, PERÚ, 2010 (PORCENTAJES)**

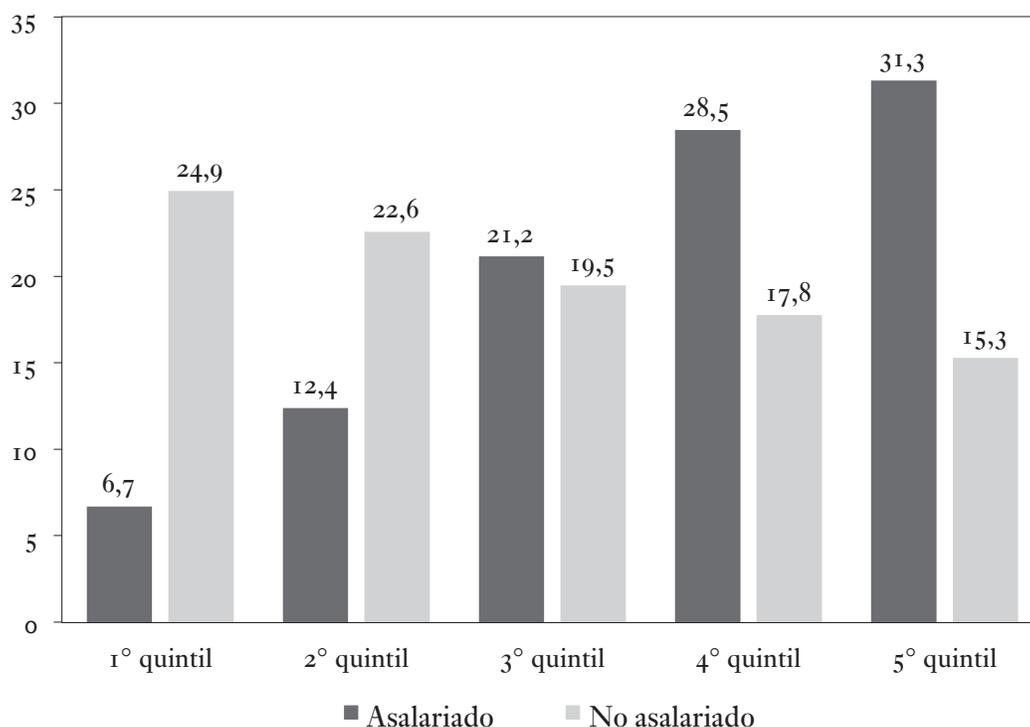


Fuente: Elaboración propia con base en ENAHO 2010.

## 5.3 INGRESO LABORAL

El 31,3% de los trabajadores asalariados pertenece al 5.º quintil de ingresos (población con ingresos más altos) frente a 15,3% de los trabajadores no asalariados (Ver Gráfico 18). En el otro extremo, se observa, que solo 6,7% de los asalariados se ubican en el 1.º quintil de ingresos (población con ingresos más bajos) en comparación con el 24,9% de los trabajadores no asalariados. Así se puede apreciar que a medida que se avanza del quintil inferior a uno superior, la proporción de trabajadores asalariados aumenta, y disminuye la de no asalariados.

GRÁFICO 18  
DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA POR QUINTIL DE  
INGRESO SEGÚN CONDICIÓN DE EMPLEO, PERÚ, 2010  
(PORCENTAJES)

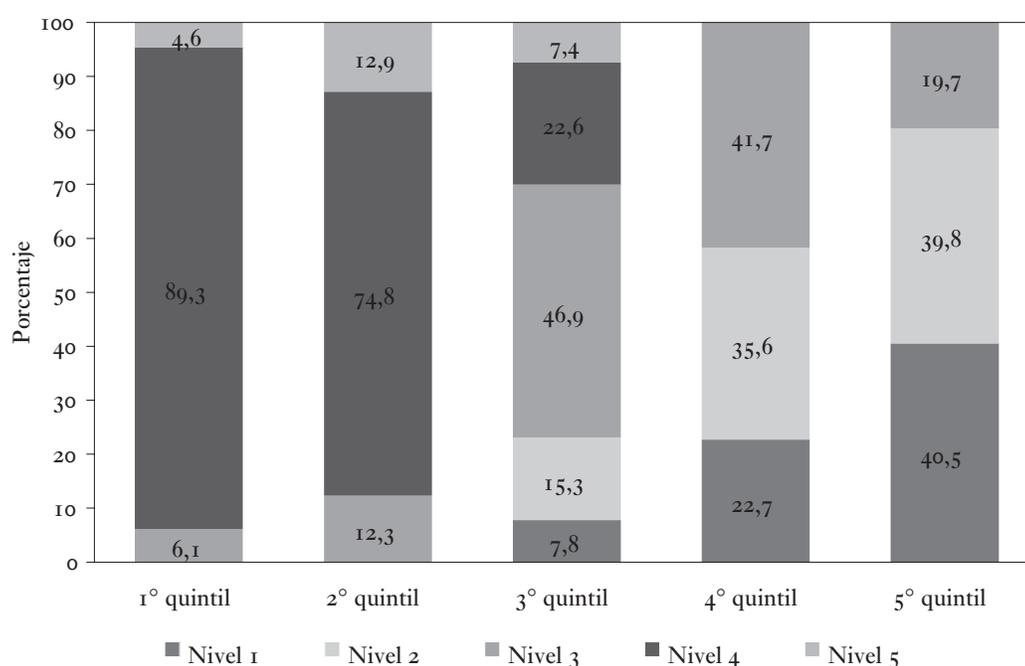


Fuente: Elaboración propia con base en ENAHO 2010.

Los trabajadores asalariados que pertenecen a los quintiles inferiores de ingresos (primero y segundo), presentan claramente déficit de trabajo decente

(Ver Gráfico 19). La gran mayoría están concentrados en los niveles más bajos de la escala del ITD (niveles 4 y 5), y no se registran trabajadores en los niveles superiores (1 y 2). Entretanto, los trabajadores que pertenecen al 4.º y 5.º quintil de ingresos alcanzan los niveles 1 y 2 en mayor medida (58,3% y 80,3%, respectivamente).

**GRÁFICO 19**  
DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA ASALARIADA POR GRADACIÓN DEL ITD SEGÚN QUINTIL DE INGRESO, PERÚ, 2010 (PORCENTAJES)

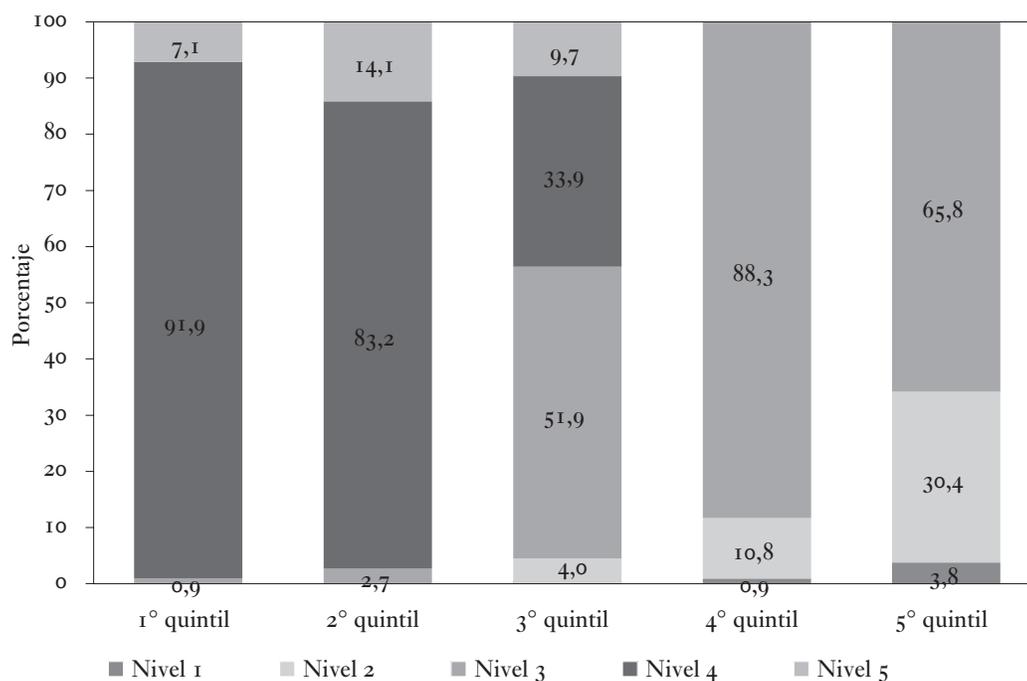


Fuente: Elaboración propia con base en ENAHO 2010.

En el caso de los trabajadores no asalariados, casi la totalidad de trabajadores del 1.º y 2.º quintiles (99,0% y 97,3%) pertenecen a los últimos niveles de la escala de ITD (niveles 4 y 5, ver Gráfico 20).

A diferencia de los trabajadores asalariados, los no asalariados, que se ubican en los quintiles de ingresos más altos (4.º y 5.º), apenas alcanzan el nivel 1 (0,9% y 3,8%), la mayoría se concentra en el nivel 3.

**GRÁFICO 20**  
**DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA NO ASALARIADA POR GRADACIÓN DEL ITD SEGÚN QUINTIL DE INGRESO, PERÚ, 2010, (PORCENTAJES)**

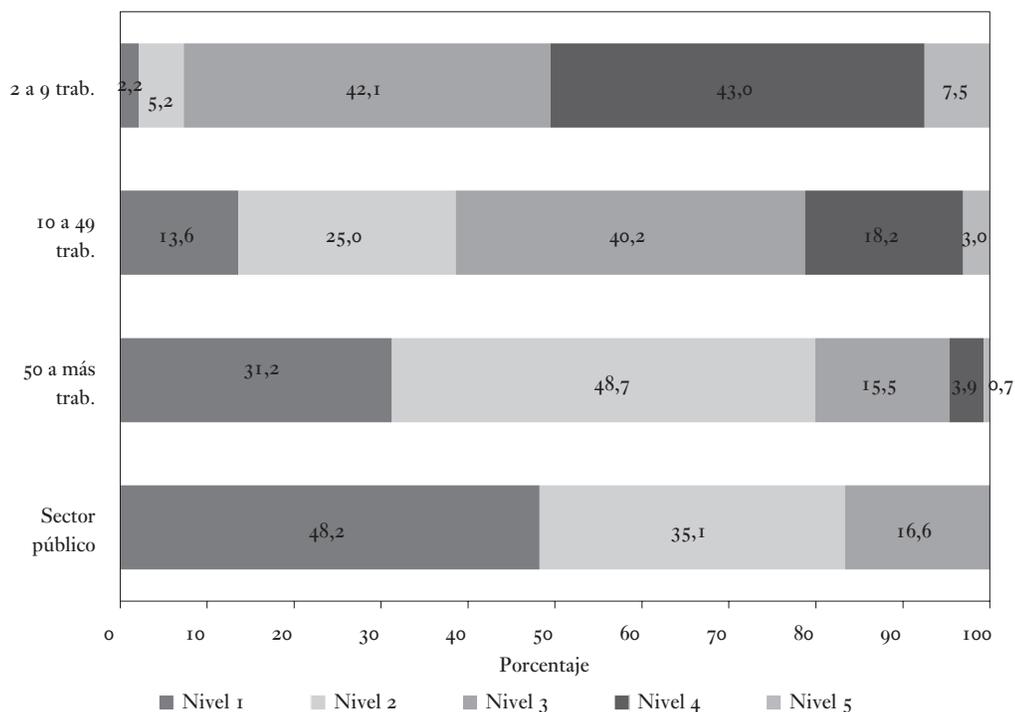


Fuente: Elaboración propia con base en ENAHO 2010.

#### 5.4 ESTRUCTURA DE MERCADO

El sector público se caracteriza, principalmente, por ofrecer adecuadas condiciones de empleo, seguido de las empresas de 50 y más trabajadores. Mientras que en las empresas de 2 a 9 trabajadores sucede lo contrario. Así por ejemplo, mientras que 79,9% de los trabajadores de empresas de 50 y más trabajadores alcanza los niveles más altos del ITD (niveles 1 y 2), en las microempresas este porcentaje es tan solo de 7,4% (Ver Gráfico 21).

GRÁFICO 21  
DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA ASALARIADA POR GRADACIÓN DEL ITD SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO, PERÚ, 2010, (PORCENTAJES)

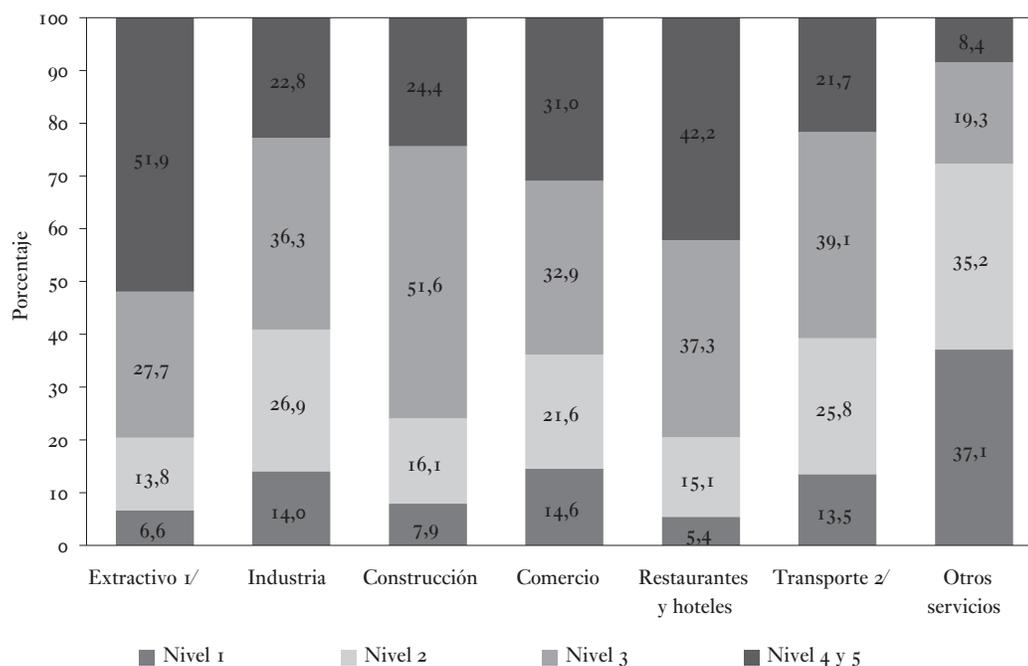


Fuente: Elaboración propia con base en ENAHO 2010.

## 5.5 RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Entre los asalariados, las actividades económicas que presentan mayores déficit de trabajo decente (niveles 4 y 5) son: extractivo (51,9%), especialmente, las subramas agropecuario y pesca, y luego restaurantes y hoteles (42,2%). Por su parte, la rama de otros servicios (37,1%), se caracteriza por registrar mayores proporciones de trabajadores asalariados con trabajo decente (nivel 1, ver Gráfico 22).

**GRÁFICO 22**  
**DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA ASALARIADA POR**  
**GRADACIÓN DEL ITD SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD**  
**ECONÓMICA, PERÚ, 2010 (PORCENTAJES)**



1/. Comprende agricultura, ganadería, pesca y minería.

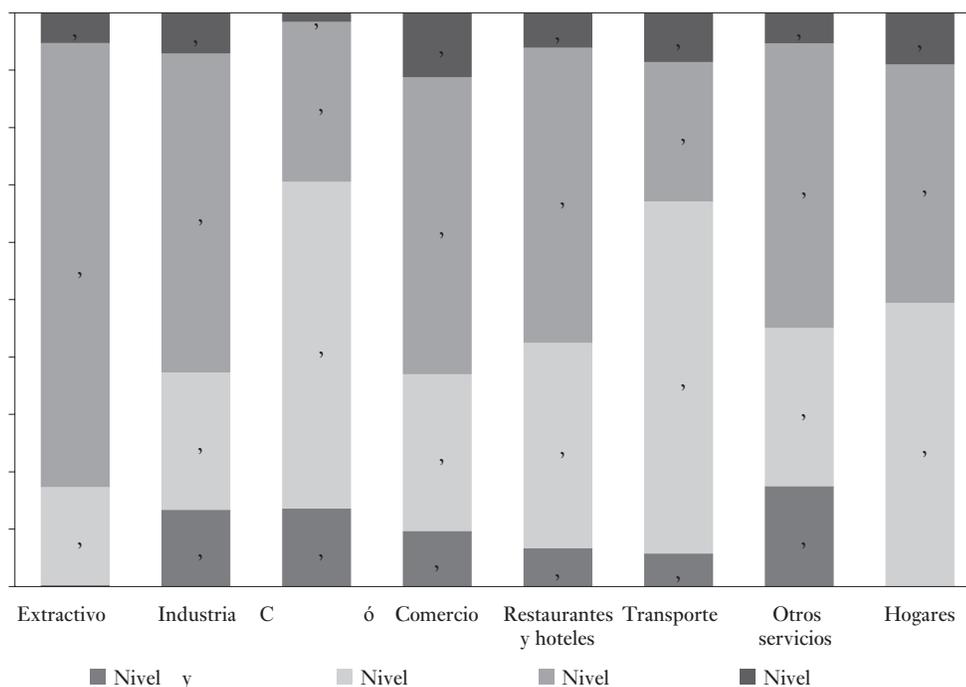
2/. Comprende transporte, almacenamiento y comunicaciones.

Fuente: Elaboración propia con base en ENAHO 2010.

Por su parte, en el colectivo de no asalariados, la actividad extractiva (82,7%) junto a las ramas comercio (63,0%) e industria (62,6%) registran los mayores porcentajes de trabajadores con mayores déficit de trabajo decente (niveles 4 y 5, ver Gráfico 23).

Por otro lado, se observa que los trabajadores no asalariados de la rama de otros servicios, a diferencia de los asalariados de la misma rama, afrontan peores condiciones laborales; así por ejemplo, 54,9% de los primeros se encuentran entre los niveles 4 y 5 del ITD, en comparación con el 8,4% de trabajadores asalariados.

**GRÁFICO 23**  
**DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA NO ASALARIADA**  
**POR GRADACIÓN DEL ITD SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD**  
**ECONÓMICA, PERÚ, 2010, (PORCENTAJES)**

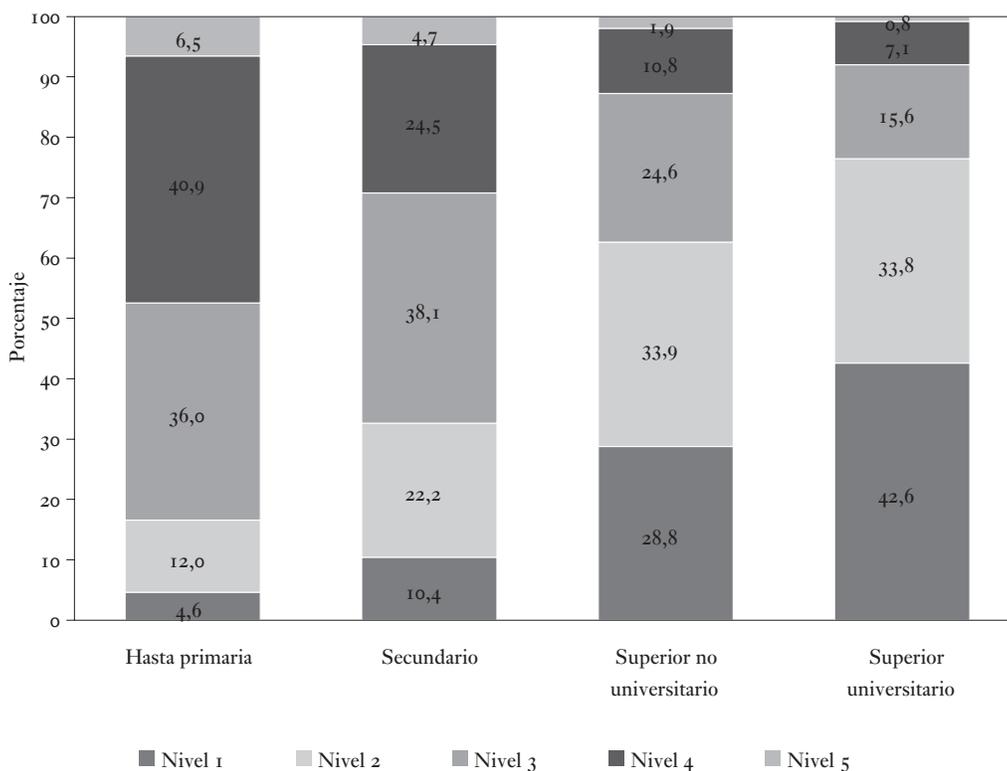


1/. Comprende agricultura, ganadería, pesca y minería.  
 2/. Comprende transporte, almacenamiento y comunicaciones.  
 Fuente: Elaboración propia con base en ENAHO 2010.

### 5.6 NIVEL EDUCATIVO

En el grupo de trabajadores asalariados, aquellos que alcanzan el nivel más alto del ITD (nivel 1) son, principalmente, los que tienen nivel educativo superior (Ver Gráfico 24). Así el 6,5% de los trabajadores con nivel educativo primario o ninguno, no cuenta con un contrato laboral, su remuneración es menor al salario mínimo, tiene una jornada laboral superior a la admitida legalmente y no cuenta con ningún tipo de protección social (salud y pensiones) En el caso de los asalariados con nivel educativo universitario esta cifra no supera el 1%.

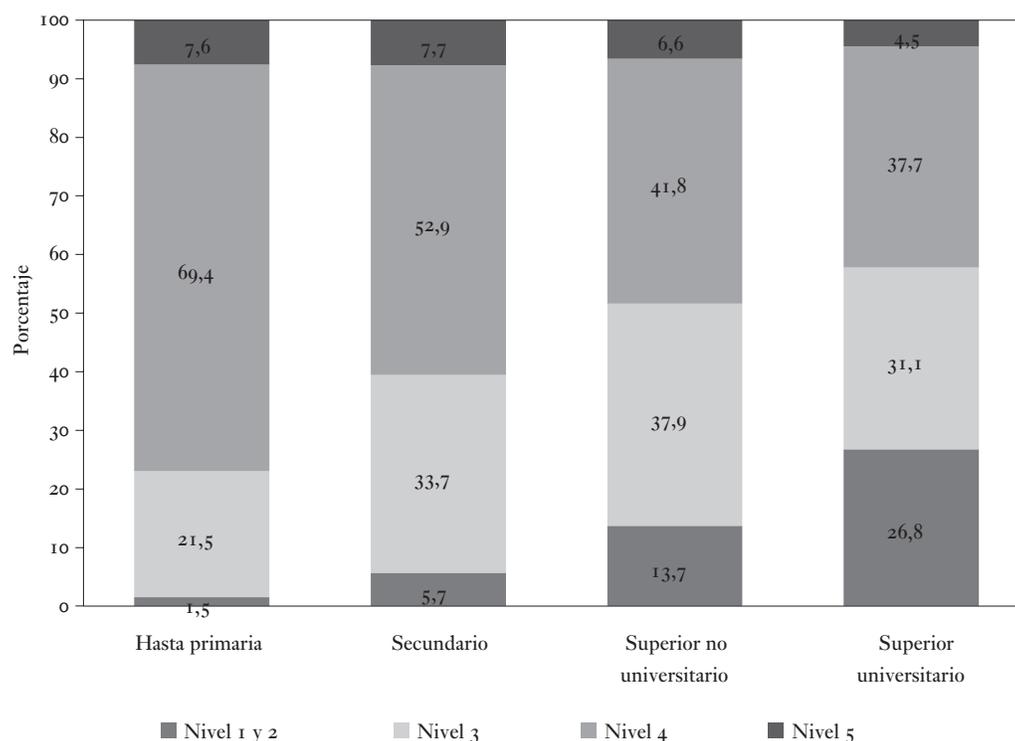
**GRÁFICO 24**  
**DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA ASALARIADA POR GRADACIÓN DEL ITD SEGÚN NIVEL EDUCATIVO, PERÚ, 2010, (PORCENTAJES)**



Fuente: Elaboración propia con base en ENAHO 2010.

Entre los trabajadores no asalariados, se observa que en todos los niveles educativos, más de la tercera parte de trabajadores registran niveles 4 y 5 en el ITD, sobre todo entre aquellos con bajos niveles, como es el caso de los trabajadores no asalariados con educación primaria o ninguna. Por otra parte, solamente 26,8% de trabajadores no asalariados con educación superior universitaria tiene niveles de 1 y 2 en comparación con el 76,4% de los asalariados (Ver Gráfico 25).

GRÁFICO 25  
DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA NO ASALARIADA POR GRADACIÓN DEL ITD SEGÚN NIVEL EDUCATIVO, PERÚ, 2010, (PORCENTAJES)



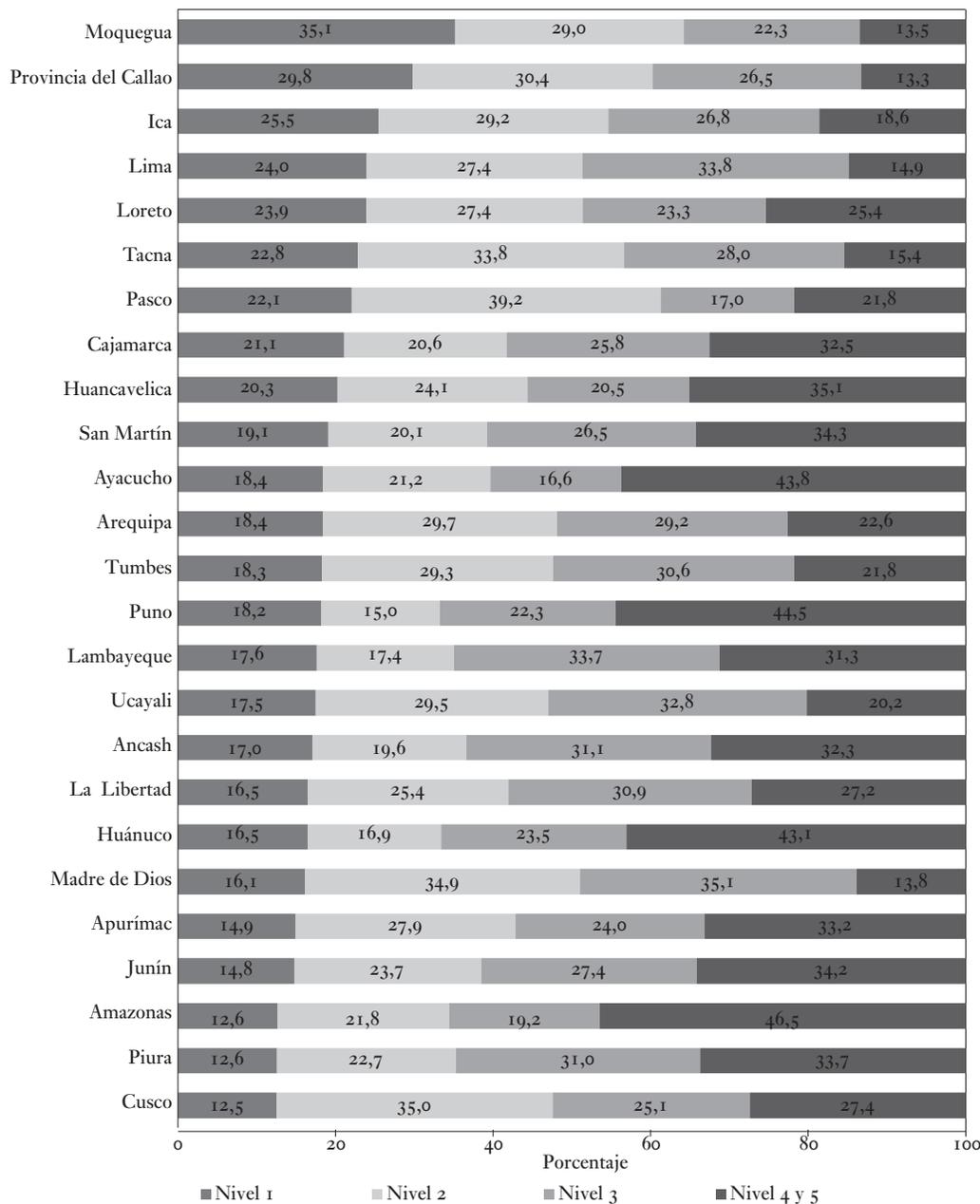
Fuente: Elaboración propia con base en ENAHO 2010.

## 5.7 ÁMBITO GEOGRÁFICO

Los departamentos que presentan la mayor proporción de trabajadores asalariados con trabajo decente (nivel 1) son: Moquegua (35,1%), la Provincia del Callao (29,8%), Ica (25,5%) y Lima (24,0%); mientras que en el otro extremo está Amazonas, Piura y Cusco con 12,6%, 12,6% y 12,5%, respectivamente (Ver Gráfico 26).

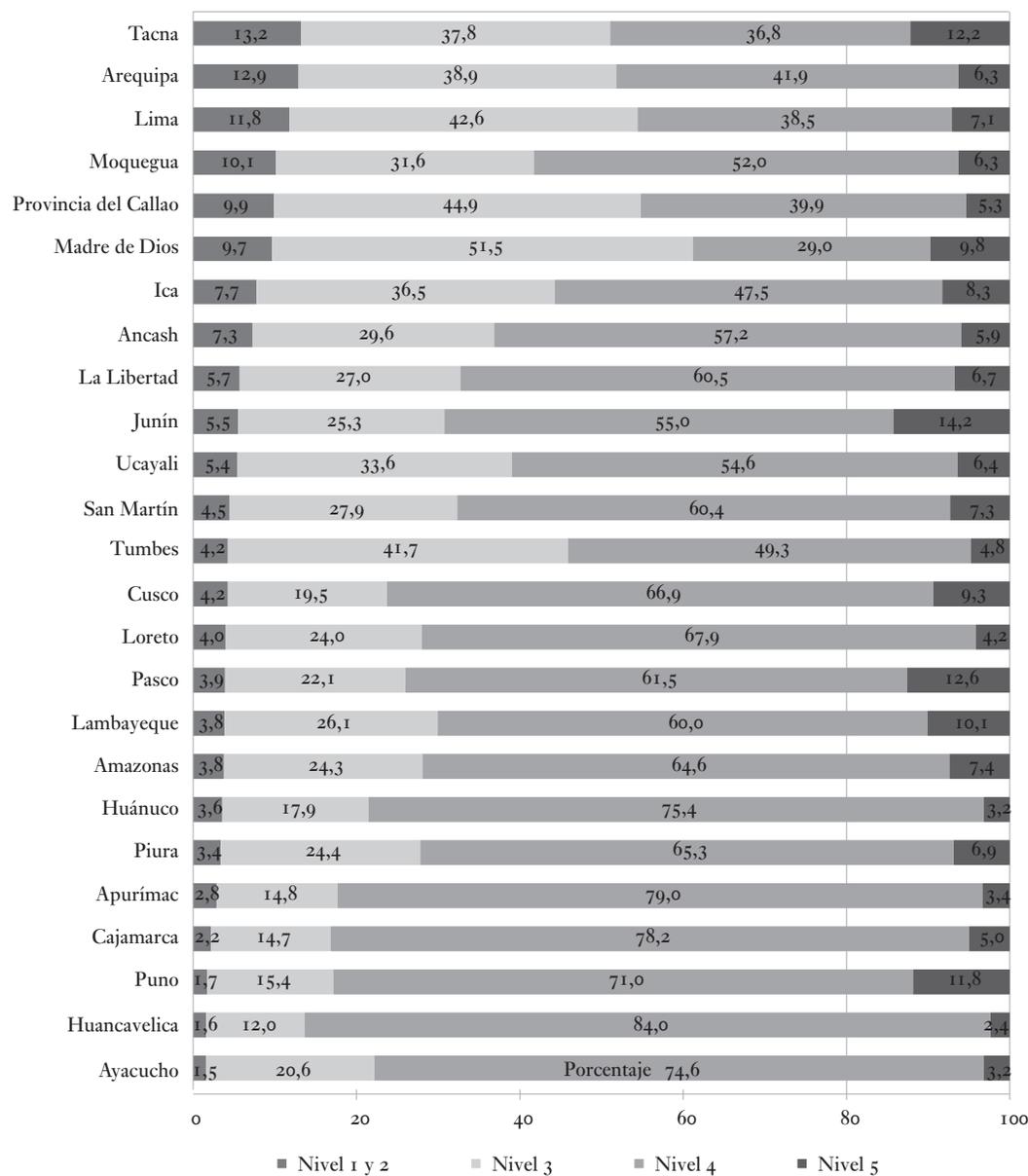
La proporción de trabajadores no asalariados que alcanza el nivel 1 en la escala del ITD es baja, no obstante, dentro de este grupo resaltan las regiones de Tacna, Arequipa y Lima (en promedio 12,6%, ver Gráfico 27). Por el contrario, los departamentos que registran mayores porcentajes de trabajadores no asalariados en el nivel 4 son; Huancavelica (84,0%), Apurímac (79,0%), Cajamarca (78,2%) y Ayacucho (74,6%).

**GRÁFICO 26**  
**DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA ASALARIADA POR**  
**GRADACIÓN DEL ITD SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO, PERÚ,**  
**2010, (PORCENTAJES)**



Fuente: Elaboración propia con base en ENAHO 2010.

**GRÁFICO 27**  
**DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA NO ASALARIADA POR GRADACIÓN DEL ITD SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO, PERÚ, 2010, (PORCENTAJES)**



Fuente: Elaboración propia con base en ENAHO 2010.

## CONCLUSIONES

¿Cuáles son los elementos que están detrás de la persistencia del déficit de trabajo decente? No obstante el ciclo expansivo de la economía peruana, persisten elementos de estructura que restringen la expansión del trabajo decente. Entre ellos se distinguen:

i) los que se vinculan con el marco institucional prevaleciente, heredero del ajuste estructural (baja tasa de sindicalización, baja capacidad de regulación de la autoridad de trabajo);

ii) los relacionados con la oferta de trabajo (el grado de calificación relativa de la mano de obra);

iii) aquellos más relacionados con la demanda de trabajo (productividad, grado de valor agregado en la economía, tipo de crecimiento económico) y

iv) aquellos asuntos vinculados con los cambios en la naturaleza de la política social implementada (el tránsito hacia un esquema residual, al decir de GOSTA ESPING-ANDERSEN<sup>8</sup>)

En el primer caso, se identifica la secuela de la reforma laboral liberal de los noventa, cuyos efectos sobre la disminución de la capacidad de negociación de los trabajadores explica la escasa recuperación de los salarios durante el último quinquenio y la continuidad de la menor participación en la distribución del excedente. Junto con ellos, se encuentran los cambios en la política social que afectaron la cobertura de la seguridad social, como la precarización del empleo acontecida en los noventa y la reducción del trabajo asalariado que fue común en dicho periodo. Este marco institucional, que resulta adverso a un arreglo empresa – trabajador más equitativo, se vio reforzado por la incorporación de normativas laborales que han profundizado la segmentación del mercado de trabajo, incorporando regímenes laborales especiales.

En el segundo caso, aparecen problemas vinculados con la dotación de recursos humanos calificados en la economía, entendida en dos niveles: en cantidad, lo que se expresa en que 2/3 de la PEA apenas cuenta con estudios

---

8 Este autor identificaba 3 tipos de estados de bienestar: el central europeo, que descansaba en trabajadores asalariados; el nórdico, que descansaba en los impuestos de todos los ciudadanos, y el residual o anglosajón, en el cual el Estado participaba por defecto, ante el hecho de que parte de la población no participaba del mercado laboral. Ver al respecto ESPING-ANDERSEN (2000).

secundarios y, en calidad, al registrarse un porcentaje importante de la PEA en condición de sub-utilización.

En el tercer caso, el problema se asocia con la calidad de la asociación entre el crecimiento de la economía y la generación de empleo, circunstancia que se explicaría tanto por el tipo de crecimiento económico adoptado como por la desigualdad de ingresos vigente.

En el cuarto caso, el quiebre de las políticas sociales de pretensión universal, hacia un esquema de proveeduría privada de los servicios sociales, no resultó concordante con la calidad de los empleos que se generaron (en los noventa, concentrados en la microempresa). La provisión privada de los seguros de salud y de pensiones supone un mayor nivel de ingresos promedio a los que se configuraron después del ajuste y de la reforma laboral. El mercado de dichos servicios no se consolidará en tanto persista un promedio remunerativo que acabe concentrándose en el consumo de bienes salario y de subsistencia inmediata. Dado el nivel de ingresos de la mayoría de la PEA, la cobertura privada de los riesgos sociales<sup>9</sup> parece un bien de lujo.

#### BIBLIOGRAFÍA

ANKER R., I. CHENYSHEV, P. EGGER, F. MEHRAN y J.A. RITTER. “La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, n.º 2, 2003.

BALBÍN E. “La agenda laboral del trabajo”, PLADES, Lima, 2011

BCRP. Notas semanales diversas, Cuadro 073.

ESPING-ANDERSEN, G. *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Editorial Ariel, 2000.

ESPINOZA, M. *Trabajo decente y protección social*, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, disponible en [<http://white.oit.org.pe/ssos/documentos/trabajodecenteyproteccion-social.pdf>], 2003.

GHAI, D. “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, n.º 2, 2003.

---

9 En el caso de la afiliación al sistema privado de pensiones, solo el 45% de sus afiliados aparece registrado como cotizante activo (Superintendencia de Banca y Seguros, 2011).

INEI. “Evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamentos, 2001 – 2009”, diciembre. Disponible en [[http://www1.inei.gob.pe/web/publicaciones\\_detalle.asp?cod=12307](http://www1.inei.gob.pe/web/publicaciones_detalle.asp?cod=12307)], 2010.

INEI. *Encuesta Nacional de Hogares*, 2009.

MTEYSS. “Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición”, en Trabajo, Ocupación y Empleo, Serie Estudios/3, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, diciembre. Disponible en [[http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe\\_03\\_completo.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_03_completo.pdf)], 2009.

MTPE. Informes económicos mensuales diversos, 2010.

OIT. Convenio sobre la protección de la maternidad, Convenio 183, 2000.

OIT. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, Convenio 155, 1981.

OIT. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, Convenio 156, 1981.

OIT. Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo Disponible en [<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>], 1964.

OIT. Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, Convenio 121, 1964.

OIT. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Convenio 111, 1958.

OIT. Convenio sobre la igualdad de remuneración, Convenio 100, 1951.

Superintendencia de Banca y Seguros. Informes mensuales, disponibles en [<http://www.sbs.gob.pe/app/stats/EstadisticaBoletinEstadistico.asp?p=31#>], 2011.

KIRSTEN SEHNBRUCH

*La calidad del empleo en Chile: teoría y medición*

A pesar de la existencia de un cuerpo de literatura bastante amplio sobre el concepto de calidad del empleo, la tasa de desempleo aún capta mucho más interés y atención por parte de los analistas del mercado laboral. Sin embargo, en un país como Chile la tasa de desocupación no es un buen indicador del estado del mercado laboral, ya que muchos trabajadores pobres simplemente no se pueden dar el lujo de no tener empleo. Como mostrará este capítulo, muchos trabajadores en Chile tienen empleos con condiciones muy precarias, el 64.3% de los trabajos clasifica en un nivel bajo o muy bajo en cuanto a su calidad, lo que perjudica su productividad, su capacidad de generar ingresos y su capacidad para mantenerse insertos en el mercado laboral.

Muchos expertos laborales, entre ellos organizaciones como la OIT, han reconocido la importancia de analizar otras variables laborales para los trabajadores de escasos recursos. Sin embargo, la falta de una definición globalmente reconocida de la calidad del empleo, junto con la falta de un indicador sintético del concepto, hace que la tasa de desempleo siga mirándose como el principal indicador del mercado laboral. La atención casi exclusiva que atrae la tasa de desocupación entre los expertos y políticos del ámbito laboral se amplifica porque los medios de comunicación se concentran en estas cifras que sirven para generar grandes titulares.

Hasta el año 2010, las cifras del mercado de trabajo divulgadas mensualmente por el INE fueron principalmente la tasa de desempleo y algunas otras variables generales como: categoría ocupacional, rama de actividad económica o grupo de actividad económica, sin abordar la realidad del mercado de trabajo en términos de la calidad del mismo. Recién a partir del 2010, el INE empezó a publicar datos relacionados por ejemplo con el tipo de contrato de los trabajadores. Sin embargo, estos datos todavía no han sido recogidos por la prensa como información importante. Surge entonces el cuestionamiento sobre si el único fenómeno a combatir es el desempleo o efectivamente existen otros aspectos del mercado laboral que contribuyen a la condición de precariedad de los segmentos más vulnerables de la población. Dentro de este espacio es donde se hace imprescindible contar con indicadores que permitan observar con mayor detalle el funcionamiento del mercado laboral, para mejorar el diseño y la focalización de políticas dentro de un marco de desarrollo para el país.

Este capítulo presenta primero un marco teórico desde el cual se puede mirar el mercado laboral en el contexto de los países en vías de desarrollo; segundo, una discusión sobre las posibles definiciones conceptuales de la calidad del empleo, y tercero, un breve análisis de cómo el enfoque de capacidades de AMARTYA SEN puede servir como base teórica para un indicador de la calidad del empleo. Luego propone una metodología para medir la calidad del empleo y concluye discutiendo las conclusiones que se pueden desprender de ella.

#### I. EL MERCADO DE TRABAJO EN EL CONTEXTO DE LAS TEORÍAS DE DESARROLLO: UN RESULTADO DE OTRAS POLÍTICAS DE DESARROLLO

En el ámbito de la economía del desarrollo y del bienestar, el mercado del trabajo es un tema particularmente descuidado, sobre todo si lo comparamos con la atención que han recibido otras políticas. La literatura de la economía del desarrollo tiene como meta principal investigar las diferentes políticas económicas que pueden incrementar las tasas de crecimiento. Generalmente, no toca el tema del empleo. Implícitamente se entiende que mayores tasas de crecimiento económico generan más empleos. Según las teorías desarrolladas en los países con mayores niveles de ingreso, se produce así un *tight labour market*, cuyo resultado final es una baja tasa de desempleo. Es decir, el empleo no figura como un aspecto central dentro de ese cuerpo de estudios.

Por otro lado, la literatura que se centra en el desarrollo humano, independientemente de la perspectiva que adopte, supone que una mayor inversión en capital humano permitirá a los trabajadores insertarse mejor en el mercado del trabajo, particularmente obteniendo mayores ingresos y empleos más formales o estables. Esto, a su vez, fomenta el desarrollo y, por lo tanto, la calidad de vida. Pero tampoco toca el tema del empleo en forma explícita.

Rara vez los analistas van más allá de mirar cómo las tasas de participación, las tasas de desempleo y los niveles salariales se ven afectados por estas políticas. Por ejemplo, los vínculos entre el crecimiento económico y el sector informal son mucho menos estudiados que los que existen entre el crecimiento económico y el desempleo, aunque disponemos de datos para ambos. Además, hay un abandono casi total en la literatura económica de la relación entre el crecimiento económico y las características del empleo, lo

cual se traduce en una carencia de estudios sobre el impacto de las condiciones laborales en los indicadores de bienestar individual.

En Chile, la investigación económica tiene un sesgo hacia la tasa de empleo y los niveles de ingreso. En el caso de la historia económica de Chile, los analistas se concentraron en demostrar que la existencia de un mercado laboral más flexible y desregulado en los años 80 permitió una recuperación más rápida de los niveles de empleo, que durante los años 70. Años más tarde, y después de la desaceleración económica de 1999, en que casi se duplicó la tasa de desempleo, el debate se ha centrado en buscar las razones de un desempleo que ha disminuido lentamente.

No obstante lo anterior, rara vez se ha mencionado la calidad de los empleos que se han creado en las últimas dos décadas, aun cuando ha sido evidente desde hace mucho tiempo que el desempleo no es realmente el problema principal en los mercados de trabajo de la mayoría de los países en desarrollo. Ya en 1981 PAUL STREETEN escribió que los siguientes conceptos:

... empleo y desempleo sólo tienen sentido en una sociedad industrializada donde existen mercados de trabajo, organizados e informados, y prestaciones de seguridad social para los desempleados... *Empleo* tal como se interpreta en los países industriales no es un concepto apropiado... Para darse el lujo de estar desempleado, el trabajador tiene que ser relativamente afluente. Para sobrevivir, el trabajador desempleado debe tener un ingreso de otra fuente. El problema básico es la pobreza, o empleo de baja productividad, y no el desempleo. De hecho, los muy pobres no están cesantes, sino que trabajan mucho y durante largas horas en actividades poco remuneradas e improductivas (STREETEN, 1981 pp. 12-13).

En otras palabras, la calidad del empleo importa tanto como la cantidad del empleo. Políticas enfocadas exclusivamente en la tasa de cesantía ignoran el problema de los trabajadores pobres, de los trabajadores informales y la falta de capacidades generadas por los trabajos de baja calidad.

Así, cualquier discusión sobre la calidad del empleo cae en un vacío conceptual dentro de la literatura del desarrollo, porque todos los enfoques consideran que el empleo es un tema secundario, el cual se solucionará con el desarrollo de otras áreas. El caso de Chile durante las últimas décadas muestra que la práctica puede llegar a ser muy diferente de la teoría. Aun con altas tasas de crecimiento económico, que redujeron la tasa de cesantía, y con mejoras sustantivas en los indicadores sociales, los problemas de la calidad del empleo no se han resuelto. De hecho, se puede argumentar que han empeorado.

Fuera de los debates sobre el desarrollo existe una línea de investigación sobre el desarrollo humano y social, que ha evolucionado dentro del pensamiento de la economía del bienestar y de las teorías de justicia social. Aquí destacan enfoques como el de la exclusión social, las necesidades básicas y las capacidades.

La aplicación e implementación de los enfoques de necesidades básicas y capacidades se han centrado en el desarrollo humano en los países más pobres del mundo. Muchos casos de estudio se refieren a países africanos o del sudeste de Asia. La exclusión social, por el otro lado, ha sido un concepto aplicado en los países europeos. De hecho, éstos durante las últimas décadas han gestionado una serie de esfuerzos en políticas públicas, con el fin de homogenizar sus estándares sociales mínimos, y de forma simultánea, han integrado a los países menos desarrollados de Europa del Este.

Aunque en muchos sentidos estos enfoques son diametralmente opuestos a las teorías de desarrollo basadas en el Consenso de Washington, tienen un aspecto en común: tampoco consideran el mercado laboral en forma explícita sino también de manera implícita. Por ejemplo, el enfoque de capacidades discute muchos ejemplos donde las políticas sociales y la inversión en el capital humano han generado una mayor capacidad de generar ingresos. Implícita en estos ejemplos, está la idea de que el capital humano (sea consecuencia de una inversión en salud o en educación) le permitirá al individuo insertarse en el mercado laboral y, de esta forma, generar mayores ingresos u otros aspectos valorados (*valued functionings*).

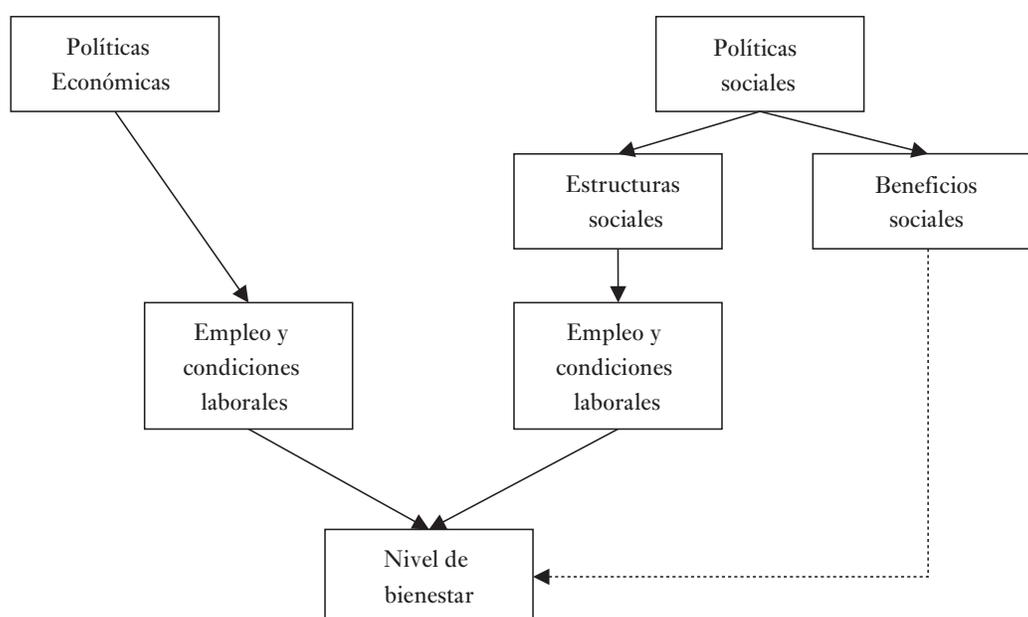
El problema de los enfoques de desarrollo, tanto macroeconómico como social, está en que ni el mejor manejo económico ni la mayor inversión en capital humano producen oportunidades de empleo en la medida necesaria para absorber la fuerza laboral disponible en forma automática. Es decir, hasta en las mejores circunstancias económicas y sociales, la oferta de mano de obra puede exceder a la demanda, de manera que se produce desempleo, subempleo y empleo muy precario.

Algunos países en vías de desarrollo crecen pero generan muy poco empleo por cada punto porcentual de crecimiento económico, mientras otros crecen, quizás en menor medida, pero generando más empleo en términos relativos. En particular, se puede observar que las economías basadas en recursos naturales tienden a caer en la primera categoría, mientras los países que han desarrollado sectores productivos con más valor agregado lo hacen en la segunda categoría. En Chile, por ejemplo, aun durante los años noventa, cuando se produjo un

período prolongado de alto crecimiento con una baja sostenida de la tasa de cesantía, los indicadores de la calidad del empleo, tal como están disponibles para ese período, no mejoraron.

El Gráfico 1 muestra el rol central que tiene el empleo en el proceso de desarrollo de un país donde los beneficios sociales dependen casi en su totalidad del tipo del empleo de los trabajadores.

GRÁFICO 1  
BIENESTAR INDIVIDUAL (Y VULNERABILIDAD SOCIAL)  
COMO CONSECUENCIA DEL “CHORREO” ECONÓMICO



El supuesto es que una política económica sensata generará crecimiento económico, lo que a su vez crea puestos de trabajo y determina los niveles salariales. Y la calidad de esos trabajos, determinará una serie de otros factores, como por ejemplo, la continuidad de los ingresos, la probabilidad de permanecer ocupado o de caer en la cesantía, o la probabilidad de salir o caer en la pobreza. El crecimiento económico, de este modo, es traspasado a las personas a través de sus puestos de empleo, determinando así sus capacidades y su nivel de bienestar.

En todos los países, el empleo es el mecanismo principal que genera las capacidades individuales. Sin embargo, esto es particularmente cierto en los países en desarrollo, que generalmente carecen de un verdadero estado

de bienestar que pueda garantizar niveles mínimos de ingresos, y por tanto, prevenir la pobreza, especialmente durante cualquier tipo de crisis personal o de la economía.

Por el lado de las políticas sociales, sin embargo, hace falta distinguir entre las estructuras sociales y los beneficios sociales. Por estructuras sociales, se entienden los mecanismos que proveen los derechos sociales asociados al tipo de contrato del trabajador. En América Latina, pero particularmente en Chile, donde las estructuras de los servicios sociales están mayoritariamente privatizadas, los beneficios a los que tiene derecho el trabajador dependen, sobre todo, de sus condiciones laborales y de la estabilidad laboral que logre.

Por ejemplo, un contrato formal significa que el trabajador contribuye a un seguro de salud, un seguro de desempleo, así como al sistema previsional. Significa que tiene un seguro de accidentes e invalidez, derecho a representación a través de sindicatos, a la protección legal en caso de infracciones del Código del Trabajo, a permisos de maternidad y salas cuna, y horarios de trabajo regulados. Si el contrato es de largo plazo e indefinido, esto además genera el derecho a indemnizaciones en casos de despido, y a mayores beneficios en caso de cesantía<sup>1</sup>.

Dada la estructura de la legislación laboral en América Latina, los trabajadores sin contratos escritos, no tienen derecho a ninguno de los beneficios enumerados anteriormente y, por tanto, dependen de los servicios sociales mínimos del Estado en tiempos de crisis. Por ahora, los trabajadores por cuenta propia también están excluidos de todos estos beneficios a menos que ellos voluntariamente contraten seguros privados, lo que, en Chile al menos, pocos optan por hacer<sup>2</sup>. Y los trabajadores con contratos atípicos, a tiempo parcial, a plazo fijo o por obra o faena, se enfrentan a una inseguridad que es resultado de frecuentes períodos de desempleo con bajas prestaciones monetarias en caso de cesantía.

Por *beneficios sociales*, se entienden los derechos a los que pueden acceder todos los trabajadores. En los países desarrollados, sobre todo en los europeos, donde estados de bienestar altamente desarrollados proveen desde derechos

---

1 Los trabajadores chilenos que han suscrito un contrato indefinido y que son despedidos por causas no atribuibles al trabajador tienen derecho a una indemnización de un mes de salario por año de servicio con cargo al empleador.

2 Es probable que a partir del 2012 los independientes en Chile tengan que cotizar en el sistema previsional.

universales a beneficios sociales, el acceso de la población a estos beneficios depende en menor medida de sus empleos y condiciones laborales.

Por el contrario, en países con estados de bienestar menos desarrollados, estos beneficios son por un lado menos generosos, de manera que no previenen una caída a la pobreza, y raras veces son realmente universales. En general sólo tienen un impacto marginal sobre el bienestar del individuo, ya que tienen por objeto solamente el cumplimiento de las necesidades más básicas. Por otra parte, aun estos escasos beneficios dependen a menudo del tipo de trabajo que tiene un trabajador.

En el caso de Chile, por más que se hayan hecho grandes esfuerzos para aumentar los derechos sociales, éstos no pueden compensar a los trabajadores con empleos precarios por los beneficios a los que tendrían derecho si tuvieran un empleo formal y estable con buenas condiciones laborales.

En el gráfico 1 se supone que las estructuras sociales traspasan beneficios hacia los individuos por el mismo camino que el crecimiento económico, es decir, a través de los puestos de trabajo y las condiciones laborales. Los beneficios sociales, sin embargo, sobrepasan las condiciones laborales, pero no pueden compensar por los beneficios que el trabajador pierde al no tener un trabajo con buenas condiciones laborales. Esto ocurre principalmente en países con menores recursos financieros.

Es decir, tener un contrato a plazo fijo en España u Holanda no es lo mismo que tenerlo en un país latinoamericano<sup>3</sup>. El punto más importante a destacar en este modelo es que los beneficios sociales en un país menos desarrollado no pueden compensar por las fallas del mercado laboral. Por lo tanto, no es la política social en general que tiene el mayor impacto en el nivel de bienestar de la persona, sino las estructuras sociales asociadas al empleo.

## 2. DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

El primer punto a notar con respecto a la definición de la calidad del empleo es que no existe ninguna definición estándar en la literatura. Con la excepción de la OIT, que ha definido el concepto denominado *trabajo decente* y que se discutirá en detalle más adelante, la literatura utiliza expresiones tales como

---

3 Entre los países industrializados, España y Holanda se encuentran entre los que tienen un mayor porcentaje de contratos de plazo fijo.

*calidad del trabajo, calidad del empleo y buenos empleos* de manera relativamente intercambiable. Del mismo modo, se refiere a la falta de calidad del empleo como *precariedad, inestabilidad o inseguridad laboral* o, simplemente, como *malos empleos*.

Así como con en el caso de los conceptos de empleo y desempleo, al tratar los conceptos de calidad del empleo, empleo precario y trabajadores pobres (*working poor*) nos encontramos con un problema similar. La preocupación por estos temas nació en países desarrollados donde el efecto combinado de la globalización, la flexibilización y el aumento de las tasas de participación a raíz de la entrada de más mujeres al mercado laboral generaron cambios que dejaron a muchos trabajadores sin la estabilidad laboral y sin el nivel de ingresos de las décadas anteriores a los años ochenta.

Para empezar deberíamos aclarar que la literatura considera que un empleo estándar consiste en una relación laboral donde el empleado ejerce su labor en el recinto del empleador y bajo la supervisión de éste, con un contrato indefinido, con un horario de trabajo definido y a tiempo completo, con beneficios sociales (como previsión, salud y seguro de cesantía), y con protección legal en caso de prácticas laborales inaceptables o infracciones de la ley. Esta definición de lo que constituye un empleo normal o estándar existe en el contexto de los países más y menos desarrollados. En éstos, sin embargo, esta norma nunca correspondió a la situación de la mayoría de los trabajadores, ya que siempre ha existido un amplio sector que se ha denominado como *informal* en el que las relaciones laborales siempre se han alejado mucho de esta norma.

No obstante, es importante resaltar esta definición de lo que constituye un empleo normal, porque la discusión conceptual sobre la calidad del empleo que nació en los países industrializados la usa como punto de partida. Por lo tanto, no es de extrañar que esta literatura se centre en aspectos que en los países menos desarrollados todavía no dan origen a mucha discusión ya que tienen que solucionar problemas muchos más serios primero. Como se mencionó en la sección anterior, los mercados laborales en países de menores niveles de ingresos tienen que ajustarse a las condiciones de la competencia globalizada, sin haber alcanzado el estándar de vida logrado por los países más desarrollados. El desfase entre las definiciones y preocupaciones de la literatura internacional y la realidad laboral de los países menos desarrollados contribuye a que cualquier discusión teórica de la calidad de empleo en el contexto de economías en desarrollo caiga en un vacío conceptual, en el que

solamente el enfoque de *trabajo decente* propuesto por la OIT figura como posible ancla metodológica.

Aparte del esfuerzo de la Unión Europea de estandarizar las normas laborales<sup>4</sup>, la literatura conceptual en los países desarrollados que se refiere a la calidad del empleo se centra en tres temas en particular: primero, el empleo y la familia (donde la calidad del empleo a menudo se incluye en las discusiones de la calidad de vida), segundo, a los factores de estrés psicológico asociados a las condiciones laborales, y tercero, a las teorías de organización del trabajo. En particular, la reorganización productiva vinculada a un proceso general de desindustrialización en los países industrializados y a la globalización (que en última instancia, obliga a los productores de bienes a competir mediante salarios más bajos) han dado lugar a modalidades de trabajo menos estables y más flexibles.<sup>5</sup> En los países en desarrollo, sin embargo, a pesar de que todos estos problemas también son pertinentes, no son la principal preocupación de las políticas públicas. En ellos, la generación de empleo tiende a ser el tema principal junto con la legislación social asociada con el empleo, y la necesidad de invertir más en la formación de capital humano en particular.

En 1999, el Director General de la OIT, JUAN SOMAVÍA, lanzó el concepto de *trabajo decente*. Este concepto integra todos los aspectos del empleo, por ejemplo, las condiciones de trabajo, los derechos, el diálogo social, los objetivos personales y de auto-realización, así como otras medidas estándar tales como los ingresos. “El trabajo decente implica mucho más que tener un trabajo: implica... oportunidades de obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.”<sup>6</sup> Más allá de la calidad del trabajo, la OIT, por lo tanto, también propone una formulación basada en los derechos de empleo, de modo que el concepto de trabajo decente trascienda las preocupaciones prácticas de la legislación laboral a fin de incluir la ética social. El concepto es muy amplio ya que considera no sólo la disponibilidad de puestos de trabajo, sino todos los aspectos relacionados con el trabajo que un trabajador pueda valorar.

---

4 Ver el informe de ESOPE (2004).

5 Para revisar los efectos de la calidad del empleo en la salud psicológica, ver BURCHELL (1989, 1992 y 1994), NOLAN et ál (1999). Para los efectos de los acuerdos de empleo y la vida familiar, ver BURCHELL (2005), MENAGHAN et ál (2000), PRESSER (2000) o WICHERT (2000). Sobre la calidad de empleo y la organización del trabajo, ver GALLIE ET AL (2004), GALLIE (2007), GREEN (2001), y RICE et ál (1985).

6 ILO (1999, p. 3).

Como se ha indicado, la OIT ha especificado un enfoque en cuatro temas: libertad, igualdad, seguridad y dignidad. En lo que respecta a la libertad, el concepto comprende la libertad de sindicalización, negociación colectiva y la lucha contra el trabajo forzoso. La igualdad se refiere a la lucha contra la discriminación en el trabajo por razones de raza, etnia, nacionalidad, religión, edad o género. Seguridad se refiere a la seguridad social y la protección contra el desempleo y otros riesgos relacionados con el empleo (accidentes, enfermedades, discapacidad, etc.). Por último, la dignidad se refiere a la erradicación del trabajo infantil y a la institución de un diálogo social.

En la práctica, ha sido difícil para la OIT aplicar este enfoque de trabajo decente. Las principales debilidades del concepto son, primero, la falta de un indicador sintético, segundo, la amplitud del concepto de trabajo decente que dificulta la recopilación de los datos necesarios. Este es un problema particularmente difícil en los países en desarrollo, donde los datos disponibles son mucho más limitados que en los países desarrollados.

Esto lleva a la pregunta de si la calidad del empleo se puede considerar adecuadamente en el contexto de los países en desarrollo, y, en caso afirmativo, qué base teórica se le puede aplicar. Como ya se discutió en la sección anterior, se tiende a pensar los problemas de empleo como consecuencia del insuficiente crecimiento económico. Y si bien es cierto que los indicadores estándar del mercado laboral (el desempleo, los bajos índices de participación y los bajos salarios) mejoran con el crecimiento, este último por sí solo no es suficiente. Como en la literatura teórica sobre la pobreza ya se discutió hace muchos años, algunos países crecen a tasas impresionantes sin mejorar los niveles de bienestar de su población, mientras que otros logran mejorar sus estadísticas de desarrollo humano con poco o ningún crecimiento económico.<sup>7</sup> Entre estos dos extremos, es posible encontrar todas las combinaciones posibles de crecimiento económico y de desarrollo humano. Si bien sería difícil generar empleo sin crecimiento económico, es perfectamente posible que un país crezca a tasas relativamente altas sin generar mucho empleo. Esto es particularmente cierto en el caso de los países en desarrollo con economías basadas principalmente en la explotación de materias primas.

---

7 Ver DREZE y SEN (1989, 1995A Y 1995B) Y SEN (1981).

Dadas las múltiples similitudes entre los problemas de la pobreza y el empleo y sus conexiones con el crecimiento económico y el bienestar humano, tiene sentido explorar la extensa literatura sobre el desarrollo humano para buscar enfoques que puedan aplicarse al empleo. Con mucho, el enfoque teórico más sofisticado para el desarrollo humano es el enfoque de capacidades del economista Premio Nobel AMARTYA SEN<sup>8</sup>.

Este es el enfoque que también constituye la base teórica del índice de desarrollo humano, que implica una medida multidimensional de los niveles de vida que va más allá de la estadística básica del PIB per cápita. En 1999, MAHBUB UL HAQ, el iniciador del índice de desarrollo humano (IDH), que propuso el primer análisis multidimensional de la pobreza, escribió: “Necesitamos una medida del mismo nivel de vulgaridad del PNB –sólo un número– pero una medida que no sea tan ciega a los aspectos sociales de la vida humana como es el PNB”<sup>9</sup>. En este capítulo proponemos que, para generar una discusión más amplia del mercado laboral en Chile, es necesaria una medida del mismo nivel de vulgaridad de la tasa de desempleo, pero que no sea tan ciega a los demás aspectos del empleo como la tasa de desempleo.

Utilizar el índice de desarrollo humano y el enfoque de capacidades como punto de partida para nuestro debate sobre la calidad del empleo nos brinda un marco teórico, así como un ejemplo de un indicador que a pesar de combinar solamente las variables más básicas, ha propiciado un amplio debate sobre las prioridades de desarrollo y, en última instancia, dio lugar a una nueva generación de mediciones e indicadores de desarrollo humano<sup>10</sup>.

---

8 SEHNBRUCH (2006) argumenta en detalle por qué el marco teórico escogido debe ser el enfoque de capacidades, el cual también constituye el fundamento teórico de los indicadores de desarrollo humano. De los enfoques discutidos anteriormente, debería ser el preferido debido a que es el más comprensivo y más estudiado, como lo demuestra la gran cantidad de literatura secundaria que ha generado. Para los propósitos de este informe, no es necesario entrar en mayores detalles acerca de las especificidades de cada enfoque.

9 UNDP, (1999, p. 23)

10 Aunque el índice de desarrollo humano original combinaba cuatro variables (PIB per cápita, longevidad, mortalidad infantil y educación), una serie de indicadores adicionales se han creado desde entonces agregando o extendiendo los criterios de desarrollo humano. UNDP (1990 y 2008).

### 3. EL ENFOQUE DE LAS CAPACIDADES APLICADO AL MERCADO LABORAL

Como ya se ha discutido en las secciones anteriores de este capítulo, analizar el mercado laboral a partir de su tasa de cesantía o de la evolución de sus salarios es tan simplista como evaluar el nivel de desarrollo de un país solamente por su tasa de crecimiento y su nivel de PIB per cápita. Sin embargo, esto es precisamente el enfoque que adoptan muchos economistas laborales, particularmente cuando analizan las tasas de crecimiento económico en relación al desempleo.

Aplicar el enfoque de las capacidades al mercado laboral sirve sobre todo para ampliar el debate de las políticas laborales para incorporar aspectos del empleo poco discutidos. La proposición fundamental del enfoque de capacidades es sumamente sencilla: el enfoque propone que la meta principal del proceso de desarrollo de un país tiene que ser la expansión de las capacidades de la población para lograr *ser y hacer cosas valoradas (to achieve valuable beings and doings)*, usando el lenguaje de SEN.<sup>11</sup> En esta sección veremos la aplicación de este enfoque para el mercado laboral.

El punto de partida del enfoque de capacidades es que no es suficiente para un ser humano contar con un determinado bien (*commodity*) si no se sabe lo que puede hacer y ser con ese bien. Por ejemplo, tener comida no es equivalente a estar bien nutrido. Si la comida no es adecuada para las necesidades de una persona, ella va a estar mal nutrida. De la misma forma, un país puede disponer de amplias reservas de alimentos, pero pasar por una hambruna porque grupos de la población no tienen acceso a ellas<sup>12</sup>.

En este caso, el alimento constituye el bien del que se dispone y el hecho de estar bien o mal nutrido constituye lo que un individuo puede lograr ser o hacer con ese bien. Estos “seres” y “hechos” en el lenguaje de Sen se denominan como *funcionalidades*. Los indicadores de desarrollo humano, por lo tanto, incluyen variables que van más allá de la simple disponibilidad de recursos. Si bien incluyen también niveles de ingreso o PIB per cápita, la mayoría de las variables que consideran son indicadores como la tasa de

---

11 Ver por ejemplo SEN (1984, 1992 y 1999) y DREZE y SEN (1989, 1995A y 1995B).

12 Ver DREZE y SEN (1989, 1995A y 1995B).

mortalidad infantil, retrasos en el crecimiento de los niños, niveles de educación y la esperanza de vida de la población<sup>13</sup>.

Con las funcionalidades –en este caso el estar bien nutrido– la población puede lograr ciertas *capacidades*. Siguiendo el ejemplo, el estar bien nutrido es una funcionalidad esencial para la capacidad de trabajar. El resultado de estas funcionalidades logradas y las consiguientes capacidades es un mayor nivel de bienestar (*welfare*) lo que debería ser la meta final de cualquier estrategia de desarrollo. Por lo tanto, el enfoque de capacidades propone medir el nivel de bienestar por las funcionalidades y capacidades que llevan al desarrollo.

Si ahora aplicamos este marco teórico al mercado laboral, veremos que el empleo se puede considerar de la misma forma<sup>14</sup>. Un empleo se puede considerar como un bien al que una persona tiene acceso. Si puede convertir ese bien en una funcionalidad que valore, depende de sus propias necesidades y circunstancias. Por ejemplo, una persona puede trabajar pero no generar los ingresos suficientes para no caer en la pobreza. O bien, una mujer con hijos puede tener acceso a un trabajo, sin poder trabajar si no tiene quien le cuide a los hijos. Entonces, por más que sea importante que un individuo tenga acceso a algún trabajo para poder insertarse en el mercado laboral, las características de ese trabajo combinadas con las necesidades y características de la persona determinan las capacidades que ese trabajo puede generar para ella.

Por ejemplo, y como veremos en el análisis estadístico que sigue, las características de los trabajadores determinan el trabajo que pueden conseguir. Su sexo, edad, nivel educativo y experiencia laboral, entre otras cosas, hacen que sea más o menos probable que tengan acceso a empleos con determinadas características. A su vez, las diferentes funcionalidades que caracterizan un empleo dependen de las condiciones laborales que ofrece, como el tipo de contrato, el salario, el acceso a sistemas de seguro social y la jornada laboral entre otras cosas. Por ejemplo, el estar empleado con un contrato a plazo fijo generalmente no genera la capacidad de generar ingresos estables en el tiempo. O trabajar sin un contrato escrito no genera la funcionalidad de estar cubierto por los sistemas de seguridad social (particularmente los seguros de salud y de desempleo y el sistema previsional).

---

13 Ver UNDP (varios años).

14 Ver SEHNBRUCH (2006 Y 2007).

Y, así mismo, las funcionalidades que genera un trabajo llevan a un conjunto de capacidades que un individuo debiera valorar. Por ejemplo, la capacidad de generar altos ingresos en el futuro, la capacidad de mantenerse ocupado, la capacidad de encontrar un nuevo empleo rápidamente en caso de quedar cesante o la capacidad de vivir adecuadamente con los propios recursos sin caer en la pobreza ni depender de la asistencia social son capacidades que un trabajador debiera valorar. Finalmente, estas capacidades deberían llevar al resultado deseado de un mayor nivel de bienestar para el individuo.

Un indicador que provee datos sobre el mercado laboral desde la perspectiva del enfoque de capacidades, por lo tanto, debería capturar el mayor número factible de funcionalidades y capacidades laborales. Con este debate conceptual en mente, debemos ahora pensar como construir un índice laboral con los datos que están disponibles.

#### 4. UN INDICADOR DE LAS FUNCIONALIDADES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

##### 4. I ANTECEDENTES METODOLÓGICOS

No se puede hablar de un indicador de la calidad del empleo sin antes reconocer los esfuerzos que se han realizado para producir indicadores similares, sobre todo por parte de la OIT, que ha intentado definir y medir el trabajo decente<sup>15</sup>. En el 2003, la OIT publicó una serie de artículos que sugieren diferentes métodos para medir el concepto<sup>16</sup>. El que la OIT no haya propuesto una norma única de medir el trabajo decente, sino que haya presentado varias opciones nos indica lo compleja que es la tarea de diseñar un indicador de la calidad del empleo. Estos artículos representan una contribución importante al debate sobre la calidad del empleo. Sin embargo, su aplicabilidad y utilidad es limitada en el contexto de los países en desarrollo, porque los datos que se requieren para algunos de los indicadores propuestos son en general demasiado sofisticados.

---

15 El primero de estos fue publicado por la oficina de Latinoamérica en su Informe Laboral de 2002 como un cuadro resumen que registró mejoras y deterioros de ciertas variables como positivos o negativos.

16 Ver *International Labour Review* vol. 142, 2003, No.2.

Uno de los artículos, por ejemplo, combina una serie de variables bastante complejas (tales como las oportunidades de empleo, la libertad de asociación, la discriminación en el trabajo, el diálogo social) que a su vez se dividen en más sub-variables por medio de una escala Borda.<sup>17</sup> Si bien este indicador considera una amplia gama de variables que captura de forma adecuada el tipo de capacidades que genera el empleo, se requieren datos laborales demasiado sofisticados para la mayoría de los países en desarrollo, incluyendo Chile. Además, utilizar la escala de BORDA implica que el indicador no sirve para pensar las políticas públicas locales ya que este tipo de metodología solamente permite hacer análisis y comparaciones internacionales. A lo sumo, sería posible repetir esta clasificación para las regiones (por ejemplo si se dispone de datos representativos a nivel local), pero no sería posible generar datos que permitan analizar específicamente la calidad de empleo según otras categorías o variables relevantes como por ejemplo el sector económico, tamaño de empresa u otras. El indicador Borda tampoco es útil para analizar el desarrollo de variables laborales en el tiempo, ya que no proporciona una medición precisa, sino simplemente una escala comparativa.

Otra propuesta que hace la OIT en un artículo de BESCOND et ál (2003) para un indicador de trabajo decente emplea un conjunto de variables más sencillas, lo cual tiene más sentido en el contexto de los países en desarrollo<sup>18</sup>. Sin embargo, el artículo utiliza una metodología de recortar los promedios de diferentes variables (*trimmed averages*) para integrarlas en un solo indicador, que produce resultados que tienen poco sentido porque, aunque las variables sean relativamente básicas, hay demasiados países para los que faltan datos. Los autores concluyen que la Federación de Rusia, Rumania, Tanzania y Nepal tienen mayores tasas de empleo decente que Italia, España o Irlanda. Esto demuestra que incluso si la justificación teórica y la metodológica de un indicador son sólidas (y en este caso no lo son), los indicadores que no ofrecen resultados significativos son nada más que un ejercicio teórico que no sirve para la política pública.

---

17 Las sub-variables incluyen, por ejemplo, la participación de los trabajadores en el funcionamiento de la empresa, el resultado de las negociaciones colectivas, la cobertura en 9 clases de beneficios de seguridad social o una medida de diálogo social (GHAI, 2003).

18 Estas variables son la tasa de deserción escolar de niños en edad escolar, los bajos ingresos, el exceso de horas de trabajo, la tasa de desempleo, la tasa de desempleo juvenil, la brecha de participación en la fuerza de trabajo entre mujeres y hombres y el porcentaje de ancianos sin pensión (BESCOND et ál., 2003).

Una tercera propuesta en el mismo volumen es quizás la más útil para los encargados de la política pública y utiliza una metodología sólida basada en el modelo del IDH, pero una vez más requiere variables demasiado complejas que van más allá de la información disponible en Chile<sup>19</sup>.

Para la OIT ha sido un proceso difícil desarrollar un indicador de trabajo decente dado que es una institución internacional tripartita, compuesta por representantes de gobierno, empresarios y sindicatos. La idea de calcular un indicador que pudiera clasificar a sus países miembros según la proporción de trabajo decente, estableciendo así una escala internacional, generó una férrea oposición entre los representantes del sector empresarial. Además, a una organización internacional como la OIT se le presenta el problema de que sus indicadores tienen que ser aplicables en todo el espectro de sus países miembros, que van desde Escandinavia hasta los países menos desarrollados y más pobres. Ya es bastante difícil integrar las variables de una sola región con similares estructuras legislativas y capacidades para recopilar datos en un solo indicador, hacerlo para países de regiones tan diferentes resulta casi imposible.

La solución desarrollada por la OIT a estos problemas ha sido establecer un listado de variables que podrían ser utilizadas por sus países miembros para medir su propia calidad del empleo sin proponer ejercicios de comparación entre ellos<sup>20</sup>. Sin embargo, estos indicadores tienden a referirse a estadísticas nacionales y no individuales. Por ejemplo, proponen incluir variables como la tasa de ocupación, el porcentaje de trabajadores pobres, la tasa de participación laboral femenina, tasa de accidentes fatales, el gasto fiscal en política de seguridad social, tasas de sindicalización y de negociación colectiva o la inequidad de los ingresos a nivel del hogar. Mientras todas las variables propuestas son indudablemente importantes, por el hecho de

---

19 Las variables utilizadas son un indicador de seguridad del mercado laboral (definido como un nivel de acceso alto a actividades de ingreso razonable), un indicador de seguridad del empleo (definido como protección contra un despido injusto o arbitrario, y la posibilidad de reempleo si ello ocurre), un indicador de seguridad en el trabajo (definido como la posesión de un nicho en el trabajo, permitiendo algún control sobre el trabajo, esto es, sobre lo que el trabajador realmente hace y la oportunidad que tiene de desarrollar una carrera), un indicador de seguridad del tipo de trabajo y del lugar de trabajo (seguridad y condiciones de salud, incluyendo estrés y carga de trabajo), un indicador de reproducción de habilidades (si hay o no posibilidades de desarrollo, incluyendo aprendices), un indicador de seguridad de ingreso (ingreso adecuado) y un indicador de representación por voz (representatividad individual y colectiva).

20 El listado de variables propuesto para la OIT para medir el empleo decente se encuentra en la Tabla 2 de ILO (2008).

estar basadas en estadísticas nacionales y no individuales, sirven más bien para realizar comparaciones entre países (a pesar de que esto no sea el propósito de la OIT) y comparaciones nacionales en el tiempo. Y aunque estos indicadores podrían replicarse a niveles regionales, no permitirían realizar un análisis pormenorizado de la fuerza laboral.

En cambio, tener índices que se calculan sobre individuos como el indicador propuesto en este capítulo, permite realizar un análisis mucho más profundo de los problemas laborales y formular una política laboral bien enfocada. Para eso, por ejemplo, se requiere de un análisis regional, por sector económico, por diferentes grupos de la población (jóvenes, mujeres, grupos étnicos), por grupos con diferentes niveles de educación o con diferentes características laborales (por ejemplo tamaño de empresa, lugar de trabajo, pertenencia a sindicatos, etc.).

La principal conclusión que puede extraerse de un análisis de las propuestas de la OIT sobre las posibles metodologías para medir el trabajo decente es que a pesar de que suponen un gran esfuerzo para capturar una sofisticada gama de variables asociadas con el trabajo decente en el sentido más amplio, un indicador más simple que se concentre sólo en las variables más relevantes y fáciles de medir sería mucho más útil para la política pública, sobre todo si se desarrolla una metodología que permita calcular la calidad del empleo de trabajadores individuales.

De hecho, esta idea fue propuesta por Sehnbruch en el 2001 y ha sido desarrollada con más detalle en sus trabajos subsiguientes.<sup>21</sup> También es recogida por un estudio sobre el mercado laboral chileno realizado por el Ministerio de Planificación (ALARCÓN y SANTOS, 2008) que selecciona las variables ingresos, contratos, seguridad social y jornada laboral para realizar un estudio de la calidad del empleo con las encuestas panel de la CASEN<sup>22</sup>.

El indicador que se presenta en este capítulo mide las funcionalidades más importantes generadas por el empleo en Chile que se seleccionaron a raíz de su evidente relevancia para los trabajadores dado el análisis que se realizó en la sección anterior. Entre las funcionalidades más importantes y posibles de medir con los datos de las encuestas laborales en Chile están el

---

21 Ver SEHNBRUCH (2006 y 2007) y RUIZ-TAGLE y SEHNBRUCH (2010).

22 Las encuestas panel de la CASEN se realizaron en los años 1996, 2001 y 2006. A pesar de algunas diferencias, el estudio de ALARCÓN y SANTOS (2008) presenta una metodología muy similar a la que propone SEHNBRUCH (2006).

nivel de ingreso, el estatus ocupacional y el acceso al sistema previsional, la duración del empleo y el acceso a la capacitación. En este caso, la variable sistema previsional se eligió como una variable *proxy* para el sistema de seguridad social en general, dado que casi todos los trabajadores que cotizan en el sistema previsional también lo hacen en algún seguro de salud<sup>23</sup>.

El indicador sigue la metodología propuesta por SEHNBRUCH (2006) y tiene como objetivo extender su análisis a un período más extenso y complementarlo con fuentes de información adicionales. La virtud de este indicador de funcionalidades laborales radica en la simpleza de su metodología, que es fácil de replicar y de explicar en el contexto de las políticas públicas. Además, recoge los elementos más importantes relacionados con las características de los puestos de trabajo, lo cual debería redundar en una política laboral más informada que considere una mayor gama de variables.

Los datos utilizados para la construcción de este indicador provienen de la CASEN. Las imitaciones de información debido a cambios metodológicos en los cuestionarios implican que la construcción del indicador considera los años 2000, 2003 y 2006. Hay otros problemas menores con los datos que surgen de la incompatibilidad de los cuestionarios de la CASEN, que se discutirán a continuación. Lamentablemente, no se pueden replicar estos cálculos con los datos del 2009, ya que la encuesta cambió algunas preguntas en esa aplicación, particularmente relacionadas al tipo de contrato, que hacen que sus resultados sean menos fiables.

#### 4.2 DESCRIPCIÓN Y COMPOSICIÓN DEL INDICADOR DE LAS FUNCIONALIDADES GENERADAS POR LA CALIDAD DEL EMPLEO

Los cuatro componentes de este índice y la clasificación de sus diversas subcategorías fueron elegidos por el impacto que tienen sobre las funcionalidades y capacidades del trabajador, ya sea debido a la naturaleza de la variable en sí o al marco normativo asociado a ella. Como se explicará en las secciones de este capítulo que siguen, los argumentos para su selección son

---

23 Este indicador no considera el seguro de cesantía en forma explícita porque el seguro todavía no cubre a todos los trabajadores sino sólo a los que asumieron un trabajo nuevo desde que el seguro fue implementado. Sin embargo, la correlación entre la cobertura del sistema previsional y el seguro de cesantía (en el caso de los trabajadores que tienen derecho a él) es muy alta.

tanto cualitativos como cuantitativos. Y como se ha señalado anteriormente, la finalidad principal de este indicador es simplemente proporcionar un resumen informativo de sus distintos componentes para orientar las políticas públicas de empleo.

Las variables seleccionadas para constituir este índice son las siguientes:

1. Situación ocupacional y la cobertura de seguridad social
2. Ingresos
3. Tenencia del trabajo
4. Capacitación

Estas variables se han normalizado en dos o tres categorías, de manera que cada una toma valores de 0, 1 o 2 puntos. A cada persona de la muestra se le asigna un puntaje en cada una de las categorías según sus condiciones laborales. Los puntajes asignados para cada variable del indicador se suman para cada individuo de la muestra para luego calcular un puntaje promedio. Esto significa que todas las variables incluidas en el índice se ponderan por igual, lo que se discute a continuación. Los puntajes individuales a su vez se suman y luego se dividen por el número total de personas en la muestra con el fin de producir un índice global de calidad del empleo para Chile en un momento determinado. Lo mismo se puede hacer para determinadas regiones geográficas o sectores económicos con el fin de mostrar cómo se distribuye la calidad del empleo. En paralelo, los trabajadores pueden agruparse en diferentes categorías (baja, media o alta calidad en el empleo), a fin de determinar el nivel general de la calidad del empleo en Chile. Así mismo, estas categorías se pueden cruzar con otras variables a fin de determinar las relaciones entre ellos y se puede analizar la distribución de la calidad del empleo en la fuerza laboral.

El cuadro 1 muestra los diferentes puntajes que se han asignado para formar el indicador. Cabe resaltar que por su naturaleza este tipo de indicadores es arbitrario y subjetivo en cuanto a la selección de sus variables componentes y el puntaje y la ponderación que se les asigna. A continuación se revisará en detalle cada variable en su forma de medición y los motivos que llevan a incluirla en el índice según SEHNBRUCH (2006).

CUADRO I  
CONSTRUCCIÓN DEL INDICADOR  
DE LAS FUNCIONALIDADES DEL EMPLEO

Elementos de las funcionalidades laborales	
Categoría ocupacional y seguridad social	Puntaje
Contrato indefinido con cotizaciones	2
Contrato indefinido sin cotizaciones	1
Contrato atípico con cotizaciones	1
Contrato atípico sin cotizaciones	0
Sin contrato formal escrito	0
Empleador con cotizaciones	2
Empleador sin cotizaciones	1
Trabajador independiente profesional con cotizaciones	2
Trabajador independiente profesional con cotizaciones	1
Trabajador independiente con cotizaciones	1
Trabajador independiente sin cotizaciones	0
Tenencia del empleo	
Menos de 1 año	0
1 - 5 años	1
Más de 5 años	2
Nivel de ingreso	
Menos de 2 salarios mínimos	0
2 - 4 salarios mínimos	1
Más de 4 salarios mínimos	2
Capacitación	
Sí	1
No	0
Categorías de calidad del empleo, sumando los puntajes de las condiciones laborales de cada individuo	
	Puntos
Muy Baja	0 - 1
Baja	2 - 3
Media	4 - 5
Alta	6 - 7

#### 4.2.1 CATEGORÍA OCUPACIONAL Y COBERTURA PREVISIÓN SOCIAL

La variable categoría ocupacional considera qué tipo de contrato tiene el trabajador en el caso de los asalariados, y la categoría del empleo por cuenta propia en el caso de trabajadores independientes, junto con sus contribuciones al sistema de pensiones. La situación contractual de un trabajador debe ser considerada como uno de los aspectos más importantes de la relación de trabajo, porque la protección jurídica del individuo está determinada en gran medida por el tipo de contrato y, de hecho, por su forma escrita. La peor situación de un asalariado es estar sin contrato de trabajo, a pesar de que el trabajo sea relativamente estable o bien pagado, simplemente porque el trabajador no estaría cubierto por las leyes laborales. Además, un contrato escrito es un requisito previo para la suscripción de un seguro de salud o cualquier plan de seguro de pensiones, de manera que quien no tenga un contrato muestra automáticamente una desprotección en ese sentido. Para los empleadores, no suscribir contratos de trabajo por escrito con sus trabajadores conlleva estar evitando el pago de contribuciones a la seguridad social. Para el trabajador, la motivación para aceptar este tipo de trabajo es poder llevarse al bolsillo un monto en efectivo mayor al no pagar las contribuciones.

Un contrato a término indefinido implica más puntos que uno definido en el tiempo (es decir, a corto plazo, basados en proyectos, de carácter temporal o de aprendizaje). Para el trabajador, el primero se considera preferible porque constituye un derecho legal a indemnización y a mayores beneficios como el seguro de cesantía en caso de pérdida del empleo. Para la mayoría de los trabajadores con contratos atípicos, se puede suponer que están obligados a buscar periódicamente un nuevo puesto de trabajo. La legislación laboral prohíbe renovar los contratos a corto plazo más de dos veces; esto los hace quedar cesantes a intervalos regulares sin derecho a indemnizaciones y con derechos relativamente mínimos al seguro de cesantía. En un mercado laboral eficiente, este aspecto debería ser compensado por medio de un mayor salario pero, en la práctica, los salarios de los contratos atípicos tienden a ser más bajos que los de los contratos a término indefinido.

En el caso de los trabajadores independientes, los empleadores y los profesionales por cuenta propia son los que obtienen un puntaje más alto. Esto se debe a que se presume que su situación implica un alto nivel de ingresos, así como al hecho de ser parte del sector formal, dada su situa-

ción legal (actividad declarada legalmente, pago de impuestos, etc.). Se ha documentado que la mayoría de los empresarios y profesionales independientes están en la categoría de ingresos más alta. A su vez, tienen un nivel suficiente de conocimiento para tomar decisiones informadas con respecto a su seguridad social.

Por su parte, los trabajos independientes no profesionales son considerados como de menor calidad del empleo. La inestabilidad de los ingresos, una baja tasa de afiliación a seguridad social, ya que no están obligados por ley a contribuir ya sea a pensión o a seguro de salud, y la poca consideración por la legislación laboral, justifican esta clasificación. La principal ventaja de ser trabajadores por cuenta propia es el grado de independencia en el trabajo y el mucho menor riesgo de desempleo. Sin embargo, aunque el riesgo de desempleo sea menor, los trabajadores por cuenta propia sufren de una alta inestabilidad de los ingresos.

En esta variable también se considera si un trabajador contribuye a un sistema de pensiones. Aunque las cotizaciones de seguridad social están muy relacionadas con la situación previsional de un trabajador, un contrato indefinido, por ejemplo, no garantiza que el trabajador también esté contribuyendo a la seguridad social. Por el contrario, algunos trabajadores independientes contribuyen, y estos trabajadores deberían recibir una mayor puntuación que los trabajadores independientes que no contribuyen. Por lo tanto, para que un trabajador con un contrato indefinido obtenga el puntaje más alto en esta variable, tiene que estar contribuyendo también a la seguridad social.

Con esta variable también se propone un estándar objetivo de categorización de la calidad del empleo, independientemente de las decisiones que tome el trabajador mismo. Por ejemplo, un trabajador independiente puede considerar que no gana lo suficiente como para poder cotizar en un sistema previsional ya que considera sus necesidades actuales más importantes que las futuras. En cambio, un trabajador con contrato puede estar ganando el mismo sueldo, pero por su situación contractual no tiene la opción de no cotizar. Bajo este indicador, la situación del trabajador indefinido es de mayor calidad laboral porque asegura sus ingresos en el más largo plazo.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que este tipo de clasificaciones deben cambiar si se implementan cambios legislativos que impactan estas definiciones. Por ejemplo, en caso de aprobarse una ley que obligue a los trabajadores de cuenta propia a cotizar en el sistema previsional o al seguro de cesantía, con la reforma de 2009.

Dado que la correlación observada entre los que contribuyen a un plan de seguro médico y un plan de pensiones es de alrededor de un 95% ya que los empleadores deducen las contribuciones de los dos o de ninguno de los salarios del trabajador, sólo una de las variables se utiliza en el índice. El sistema de pensiones también es un mejor indicador de si una persona tiene acceso a los beneficios sociales del seguro de salud porque cada trabajador debe contribuir individualmente, mientras en el sistema de salud un trabajador puede estar cubierto por otro miembro de la familia. Por lo tanto, la variable salud pierde su valor como indicador de un trabajo de calidad y/o formal. Pero hay que tener en cuenta que algunos trabajadores que no cotizan se consideran cubiertos por el sistema previsional por poder acceder a las cotizaciones del cónyuge.<sup>24</sup>

En general, la variable asociada al tipo de contrato laboral es importante porque muchos otros aspectos del empleo están muy correlacionados con ella. Por ejemplo, contratos a término indefinido es probable que se celebren principalmente en las grandes empresas con establecimientos independientes de trabajo, con sistemas de prevención de accidentes, guarderías para los niños, mecanismos para la representación de los trabajadores, etc.

Otras variables que normalmente podrían ser consideradas como parte de la seguridad social están excluidas de este índice. Entre ellas figuran el seguro de accidentes y enfermedades en el trabajo, el seguro de desempleo, y otras formas de apoyo a los ingresos o beneficios (por ejemplo, asignaciones familiares). En Chile, todos los seguros relacionados con accidentes y riesgos para la salud en el trabajo están cubiertos por un sistema de seguro que los empleadores deben pagar. Se puede suponer que en general todos los trabajadores asalariados con algún tipo de contrato escrito serán cubiertos por ese seguro. En lo que se refiere al seguro de desempleo, la mejor manera de capturar su cobertura es a través de la combinación de las variables tipo de contrato, la tenencia del empleo, y el nivel de ingresos. Esto se debe a que el seguro de desempleo cubre a los trabajadores con fondos de sus cuentas individuales de acuerdo con las contribuciones que ellos mismos hayan hecho, además de un fondo solidario que aporta recursos a aquellos trabajadores

---

24 Al realizar estos cálculos con la nueva Encuesta Laboral del INE se debe corregir por los casos que contestan mal la pregunta relativa a sus cotizaciones. Esto se puede hacer a través de preguntas específicas que distinguen entre cotizaciones previsionales y cobertura, o mediante exclusiones automáticas que no le permiten, por ejemplo, a los trabajadores que dicen no tener un contrato contestar que sí cotizan en el sistema previsional.

con cotizaciones que no alcancen a cubrir un cierto mínimo. Este aspecto de la calidad del trabajo es, por lo tanto, cubierto por las variables de este indicador.

Lo que es más importante, la variable categoría ocupacional introduce temas tales como el tipo de contrato, la formalización de los asalariados del sector, los niveles de contratos atípicos y la falta de pagos de la seguridad social en el mercado de trabajo. Esta variable solo puede construirse en la CASEN a partir de 1996, ya que no se hicieron preguntas detalladas sobre los tipos de contrato en años anteriores.

#### 4.2.2 INGRESOS

Los datos sobre los ingresos incluidos en este indicador se refieren al último salario mensual recibido por el trabajador. Los salarios se dividen en tres categorías definidas en múltiplos del salario mínimo: menos de 2 salarios mínimos, 2-4 salarios mínimos y más de 4 salarios mínimos. Se calcularon sobre una base por hora netos de impuestos y otras deducciones.

En el caso de los ingresos, la elección de la variable y sus resultados son evidentes: los ingresos cubren necesidades básicas y crean funcionalidades y capacidades, y más ingresos es preferible a menos. En cada una de las subcategorías de la variable expresada en múltiplos del salario mínimo fueron elegidos puntos de corte arbitrarios.

El primer umbral de ingresos de 2 salarios mínimos puede parecer bastante alto en principio. Pero si tenemos en cuenta que en las familias del quintil de ingresos más bajos, según CASEN 2006 una media de 4,7 personas dependen de un único ingreso (de un puesto de trabajo), esto significa que se requieren al menos dos salarios mínimos para que estas familias tengan ingresos que superen la línea de pobreza.

El siguiente nivel de ingresos para este indicador se define entre dos y cuatro salarios mínimos. Este nivel de ingresos se encuentra todavía por debajo de la media total de los salarios de los trabajadores chilenos en 2003, que ascendió a 528.507 pesos (o 765 USD), y se ve distorsionada por los ingresos del decil de ingresos más altos. El umbral superior de ingresos que se define para este tramo, incluye por lo menos cuatro salarios mínimos (462.592 pesos), se encuentra todavía muy por debajo de la media total de los salarios de los trabajadores chilenos, y aproximadamente captura el promedio de las ganancias del cuarto quintil de ingresos.

Lo ideal sería incluir la estabilidad de los ingresos en este indicador. Por lo tanto, se asume que la estabilidad de los ingresos será recogida por los otros componentes como, por ejemplo, las variables de tenencia del empleo y el tipo de contrato. Una de las razones por las cuales el empleo por cuenta propia resulta en un menor puntaje que los asalariados del sector se debe a que su flujo de ingresos es menos estable y predecible. Además, si la persona está contribuyendo a la seguridad social o no, es un indicador de la estabilidad de los ingresos puesto que los trabajadores con ingresos irregulares, en general, no contribuyen.

Por supuesto, hay también razones políticas para incluir el nivel de ingresos como una variable en este indicador, ya que llamar la atención sobre la proporción de trabajadores pobres es poco frecuente.

#### 4.2.3 ESTABILIDAD DEL EMPLEO: LA TENENCIA

La estabilidad en el empleo para los fines de este índice se mide por la duración del trabajador en su actual puesto de trabajo. La duración de tenencia del empleo se divide en tres categorías: menos de un año, entre uno y cinco años, y más de cinco años.

La variable de tenencia se incluyó en el índice porque determina el nivel de pagos de indemnizaciones y los beneficios del seguro de desempleo que los trabajadores asalariados puedan recibir. Trabajadores con menos de un año de duración en su empleo no reciben indemnizaciones y solamente mínimos beneficios del seguro de cesantía. Los trabajadores que tuvieron empleos que duraron entre un año y cinco años pueden contar con los mecanismos del seguro para financiar un eventual periodo de cesantía. Pero como estos beneficios son limitados, es preferible haber alcanzado al menos una duración mínima en el empleo de más de cinco años para poder financiar la duración promedio de desempleo en períodos sin crisis de cinco meses, que prevé el sistema del seguro.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia, la duración del ejercicio de su ocupación es también un indicador de su estabilidad general, ya que puede darse por sentado que cuanto más largo sea el trabajo autónomo en la misma ocupación, menos probable es que su negocio vaya a la bancarrota ocasionándole pérdida del empleo. Para los trabajadores por cuenta propia, la supervivencia de su negocio es absolutamente crucial, ya que no tendrían derecho a ningún tipo de subsidio de desempleo en caso de que pierdan su puesto de trabajo.

Una vez más, las puntuaciones asignadas a las diferentes opciones de esta variable reflejan un juicio sobre los riesgos que el individuo enfrenta en cada una, en lugar de un juicio de valor *per se*. Por supuesto, un período relativamente corto de tenencia puede ser un signo positivo para algunos segmentos de la fuerza de trabajo si las personas cambian de empleo con el fin de mejorar sus perspectivas de ingresos o más de su carrera en general. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores se cambia de empleo por necesidad más que por deseo.

Esta variable también considera implícitamente que un trabajador con poca antigüedad es probable que pase por el desempleo cada vez que se cambie de trabajo. Estos trabajadores, por lo tanto, tienen una puntuación más baja que aquellos con mayor antigüedad. Esta es una consideración de especial relevancia para el debate político general sobre la política de empleo, dado que en casi todo el mundo se hace caso omiso de las consecuencias de la rotación de empleo y la inestabilidad de los puestos de trabajo sobre los trabajadores y sus familias.

#### 4.2.4 CAPACITACIÓN

La cuarta variable que se considera en el índice es si el entrevistado ha recibido alguna formación o capacitación en el trabajo durante el último año. Dado que únicamente hay dos opciones posibles para esta variable, sólo se le asigna un punto si es que la ha recibido.

La variable capacitación se incluye en este indicador ya que es la mejor medida disponible de la habilidad y desarrollo de la carrera profesional del individuo. En comparación con la posibilidad de ganar más dinero o el riesgo de perder el empleo, sin derecho a ningún tipo de seguro de desempleo, la cuestión de la formación podría ser considerada como secundaria. Sin embargo, en este punto es importante recordar que estamos considerando el mercado de trabajo desde la perspectiva de las funcionalidades.

La formación profesional está claramente asociada con un mayor empleo de calidad, y el sence tiene dificultades para extender la formación a los trabajadores con menores niveles de educación e ingresos. Por lo tanto, es sumamente importante incluir la variable de formación en este indicador, sobre todo porque su objetivo es ampliar el debate sobre políticas de trabajo y llamar la atención sobre las características típicas de la mala calidad del empleo.

#### 4.3 PONDERACIÓN Y OTROS ASPECTOS METODOLÓGICOS

En este indicador de funcionalidades, las variables componentes están ponderadas de forma igualitaria. Hay diversos métodos de ponderación que podrían ser utilizados y cualquier método es necesariamente subjetivo. En un documento sobre las posibles maneras de hacer operativo el enfoque de capacidades, SAITH (2001) analiza posibles métodos para la evaluación de diversas funcionalidades, a fin de hacer comparaciones interpersonales de bienestar. El autor considera posibilidades tales como pedidos parciales, métodos para la determinación de completar un pedido, escalas Borda, y los índices compuestos. Sin embargo, todos ellos tienen una gran desventaja que los hace inadecuados para la finalidad de este indicador, sobre todo porque los datos utilizados son predominantemente categóricos y no ordinales.

El problema al que nos enfrentamos es que tenemos que combinar variables de naturaleza cardinal (de ingresos y tenencia del empleo) con las variables categóricas (tipo de contrato o la posición, la cobertura de seguridad social y formación profesional). Esto hace imposible utilizar la misma metodología del índice de desarrollo humano. Para su indicador de trabajo decente, GHAI enfrentó este problema proponiendo un indicador basado en la clasificación de BORDA (GHAI, 2003). Pero mientras que una escala Borda permite decidir qué tipo de contrato o de la seguridad social son preferibles, no permite determinar el alcance de las diferencias entre los individuos.

Otra posibilidad es utilizar la metodología propuesta por BESCOND, también para un indicador de trabajo decente, donde se utilizan los promedios de los porcentajes de los componentes variables del indicador (BESCOND et ál, 2003). Este método también podría ser utilizado en el caso del indicador de las funcionalidades, aunque limita las opciones de categorías dentro de cada binomio variable: por ejemplo, la proporción de la fuerza de trabajo con contrato indefinido y la cobertura de seguridad social. Sin embargo, este método no tendría en cuenta las distinciones entre los diferentes tipos de contratos y puestos de trabajo, lo que haría el índice mucho menos sensible a cambios en el *status quo*. Sin embargo, el indicador tiene por objeto la captura de las funcionalidades relacionadas con el empleo, por lo que esta metodología sería demasiado restrictiva e imprecisa.

Como ya se señaló, la evaluación de la importancia de las distintas funcionalidades y capacidades es una cuestión de naturaleza subjetiva. ¿Es mejor

tener un contrato indefinido y de bajos ingresos, o mejor tener un trabajo sin un contrato con mayores ingresos? Esto podría ser determinado mediante la inclusión de la pregunta en un estudio para este propósito, como lo han sugerido varios (por ejemplo, CHAKRABORTY (1996) citado en el documento de SAITH, 2001). Este método sería más acorde con el enfoque de capacidades, pero hasta la fecha no se ha realizado tal estudio en Chile.

Métodos de ponderación igual como se han utilizado para crear el índice de desarrollo humano o el indicador de la calidad de vida que se construye para los niños en Chile tienen la ventaja de que minimizan la interferencia de cualquier método de cálculo. También son una solución cuando no hay consenso sobre la forma como las variables deben ser ponderadas, caso presente en los métodos antes mencionados. Sin embargo, dichos indicadores carecen de fundamento empírico al no reflejar nada más que las preferencias de quienes los diseñan.

En el caso de este índice, mantener la simplicidad ha sido también una preocupación. Es vital que los encargados de formular políticas comprendan el índice y su finalidad. Además, es esencial que el indicador pueda ser reproducido en el tiempo y con la nueva encuesta nacional de empleo del INE. Con todos estos criterios que forman parte de este índice, es evidente que uno podría argumentar que no son tan sencillos como parecen. No tener un contrato no implica necesariamente inestabilidad laboral. O tener un contrato de corto plazo también podría ser positivo si eso es lo que la persona quiere. Y así sucesivamente. Este indicador no resuelve el problema, ni tampoco intenta hacerlo, pues se basa en las prioridades de la política pública en lugar de las preferencias individuales. Si el trabajador opta por renunciar a la salud y al seguro de pensiones en favor de una mayor corriente de ingresos inmediatos mediante la eliminación de un contrato formal, por ejemplo, y cae enfermo o no puede seguir trabajando, entonces en última instancia es el Estado el que tiene que pagar la factura de la atención médica y una pensión mínima. Por lo tanto, es relevante para el Estado examinar estas situaciones laborales a la luz de los futuros gastos, incluso si esto significa que se debe obligar a un trabajador a contribuir a la seguridad social y seguro de salud, contra su propia preferencia.

Por lo tanto, es inevitable un juicio de valor para la formulación de políticas públicas. Una aplicación futura de este índice puede limitar esta subjetividad si su metodología final se valida con un panel de expertos laborales y representantes de los diferentes actores sociales (el Estado, el empresariado

y los sindicatos). Este método es usado frecuentemente en otros ámbitos de política social, en particular en el área de la salud.<sup>25</sup>

## 5. APLICACIÓN DEL INDICADOR DE LAS FUNCIONALIDADES LABORALES

El indicador propuesto en esta sección permite varios tipos de análisis. En primer lugar, nos permite calcular una puntuación global de la calidad del empleo de toda la fuerza de trabajo. Si se calcula sobre una base anual, se puede obtener una imagen de la forma en que el mercado de trabajo ha evolucionado a lo largo del tiempo. Del mismo modo, la distribución de la calidad del empleo puede calcularse para toda la fuerza de trabajo, lo que permite rastrear la forma como se distribuye la calidad del empleo en la población.

En segundo lugar, es posible determinar la forma en que la calidad del empleo se desarrolla en sectores económicos específicos, regiones o tipos de empresas. La ventaja de este análisis es que permite a los encargados de formular políticas identificar con precisión qué regiones, tipos de empresas, o segmentos de la economía están generando mejores puestos de trabajo. Esto, a su vez, puede dar información relevante sobre los grupos que deberían recibir más atención por parte de las políticas públicas.

En tercer lugar, el índice nos permite determinar grupos de individuos en las categorías de alta, media, baja o muy baja calidad del empleo. Estas categorías pueden ser analizadas en sí mismas y en relación con otras variables incluidas en la encuesta (por ejemplo, edad, sexo, educación, sector económico, tamaño de la empresa), de forma que podamos identificar qué grupos de la fuerza de trabajo se ven particularmente afectados por la baja calidad del empleo. Al igual que el análisis descrito anteriormente, esto permitiría centrar la atención en los grupos de población más desfavorecidos en el mercado de trabajo y que necesitan apoyo adicional.

Todos los métodos de análisis descritos anteriormente también nos proporcionan información sumamente importante sobre los tipos de puestos de trabajo que pueden generar desempleo o sobre los grupos de la población con más probabilidades de sufrirlo, ya que las personas con trabajos de baja calidad son mucho más propensas a convertirse en cesantes que otros.

---

25 La autora le agradece a OSVALDO LARRAÑAGA, que señaló este punto.

## 5.1 DIAGNÓSTICO PRELIMINAR DE LAS FUNCIONALIDADES LABORALES

En última instancia, este indicador tiene por objeto producir un cambio en la manera como se analiza el mercado de trabajo. El objetivo es producir lo que podría describirse como un cambio cultural, un cambio en el énfasis desde el desempleo hacia un concepto más amplio e incluyente. Esto no significa que tener un trabajo no es importante para aquellos que quieren trabajar, pero además se deben considerar las condiciones laborales de estos trabajos. Los esfuerzos de la OIT en esta línea han sido relevantes pero no suficientes para lograr encauzar la discusión con la intensidad requerida.

El índice y el método propuesto en esta sección son subjetivos y su elaboración es preliminar. Este trabajo pretende presentar una fórmula sencilla para aplicar el enfoque de las capacidades a las complejas realidades de los mercados de trabajo modernos. Sin embargo, tiene la intención de respetar los objetivos generales de un enfoque coherente que hace hincapié en que las funcionalidades y capacidades de una persona dependen de algo más que los ingresos o, simplemente, de tener un trabajo.

El cuadro 2 muestra los resultados del índice de funcionalidades utilizando la encuesta CASEN para los años en que ello es factible. Lo que se quiere resaltar es el hecho de que la tasa de desempleo, que cae significativamente desde 2000 en adelante, coexiste con evoluciones disímiles de calidad de empleo durante el mismo periodo. En efecto, la calidad del empleo pareciera estancarse hacia entre el 2000 y 2006. Durante este periodo tanto el indicador de ingreso como el de la categoría ocupacional caen, mientras los indicadores de capacitación y tenencia en el empleo se mantienen constantes.

**CUADRO 2**  
**TASA DE DESEMPLEO E ÍNDICES DE CALIDAD DEL EMPLEO, CHILE**  
**1996, 2000, 2003 Y 2006**

Indicadores de calidad del empleo	2000		2003		2006	
	Composición porcentual	Porcentaje acumulado	Composición porcentual	Porcentaje acumulado	Composición porcentual	Porcentaje acumulado
<b>Categorías de calidad del empleo</b>						
Muy baja	23.93	23.93	26.02	26.02	25.56	25.56
Baja	36.74	60.67	35.47	61.49	38.78	64.34
Media	29.99	90.66	28.94	90.43	28.62	92.96
Alta	9.34	100.00	9.57	100	7.04	100.00
Total	100.00		100.00		100.00	
<b>Valor del índice</b>						
Total		2.83		2.79		2.72
Estatus ocupacional		1.13		1.09		1.07
Tenencia del empleo		1.13		1.10		1.13
Ingreso		0.48		0.48		0.43
Capacitación		0.09		0.12		0.09
Tasa de desempleo		10.3		9.7		7.3

Fuente: Elaboración propia con base en CASEN 2000, 2003 y 2006. La escala del indicador es 0-7 donde 0 significaría que todos los trabajadores tengan la peor calidad del empleo y un 7 significaría que todos tuvieran la mejor calidad del empleo.

## CONCLUSIONES

Como se mantuvo en la introducción a este capítulo, el empleo constituye el principal vínculo que transmite el crecimiento económico a los niveles individuales de bienestar. Esto es particularmente cierto en el caso de los países con menores niveles de desarrollo, que generalmente carecen de un Estado de bienestar que pueda garantizar estándares mínimos de vida. Ocurre entonces que las inequidades de los mercados laborales se ven replicadas en los estándares de vida de la población. Dicho de otra forma, los beneficios pagados por el Estado generalmente no pueden compensar las deficiencias en las condiciones laborales, como salarios bajos, contratos inestables, insuficiente inversión en la capacitación de los trabajadores o la falta de cobertura de la seguridad social.

Por lo tanto, si las condiciones laborales en un país en desarrollo son deficientes, su desarrollo humano también se verá limitado, lo cual a su vez frenará las capacidades futuras del país.<sup>26</sup> Si bien Chile se destaca entre los países de América Latina como uno de los que han logrado un manejo macroeconómico ejemplar junto con altas inversiones en el desarrollo humano y social, el modelo de desarrollo chileno presenta importantes desafíos que pueden limitar su éxito futuro. En particular, la desigualdad de ingresos que ha persistido a pesar de notables reducciones en las tasas absolutas de pobreza es preocupante. Dado que la distribución de ingresos es altamente dependiente del mercado laboral, cualquier política futura en ese ámbito debe considerar los temas laborales en forma prioritaria.

Entre los principios que rigen las políticas públicas en el ámbito laboral en Chile, una premisa teórica ha formado la manera de pensar los problemas de empleo: se ha confiado en que el crecimiento económico generará una mayor escasez relativa de mano de obra poco calificada, de manera que la tasa de desempleo disminuya en forma sostenida mientras mejoren las condiciones laborales.

En Chile, como en otros países de la región, la confianza en este supuesto ha llevado a cierta falta de priorización de la política laboral, en el sentido de que se le ha dado mayor importancia a la generación de las mejores condiciones macroeconómicas posibles sobre las condiciones laborales. Al

---

26 SEN (1999), STEWART (2000) Y SEHNBRUCH (2006).

igual que en los Estados Unidos y usando las palabras de PAUL KRUGMAN, “tenemos una política de PIB, no una política de empleo”.<sup>27</sup>

O sea, la política pública se ha preocupado más de generar una mayor cantidad de empleos y menos de las condiciones laborales de estos empleos. Sin embargo, el análisis de la información laboral disponible nos lleva a la conclusión que el crecimiento económico en Chile durante las últimas dos décadas no ha generado condiciones de empleo adecuadas y que el porcentaje de empleos de mala calidad es altamente preocupante.

El mercado laboral no ha absorbido la sobreoferta laboral lo cual se manifiesta en las relativamente elevadas tasas de desempleo, en las relativamente bajas tasas de participación y también en la baja calidad del empleo.

Estas conclusiones son muy inquietantes y deberían llevar a una nueva visión de la política laboral en Chile que mire más allá de la tasa de desempleo para fijarse en qué tipo de empleo estamos generando. Necesitamos una política de crecimiento económico que considere el empleo en forma explícita y que deje de confiar en que los problemas laborales se resolverán solos.

En esta sección se considera cómo la política pública puede influir en esta problemática. Primero, se propone mejorar el capital humano de los trabajadores con un sistema universal y comprehensivo de capacitación permanente de mayor alcance que el sistema actual, con certificaciones acumuladas, tanto de habilidades generales como específicas. Segundo, se considera necesaria una política de fomento productivo que se empeñe explícitamente en generar más empleos de mejor calidad. Tercero, se propone mejorar la interacción entre la oferta y la demanda del empleo a través de una reforma integral del Código del Trabajo, que lo adecue a la realidad de un mercado laboral moderno integrado en un mundo globalizado.

#### BIBLIOGRAFÍA

AGACINO, R. y M. ECHEVERRÍA (eds.). *Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias*. Santiago: PET, 1995.

ALARCÓN, R. y H. SANTOS. *Una mirada longitudinal de la calidad del empleo y sus diferencias desde la perspectiva de género: encuesta panel CASEN 1996-2001-2006*. Santiago, Departamento de Estudios, MIDEPLAN, 2008.

---

27 KRUGMAN (2009).

- ALKIRE, S. *Operationalising Sen's Capability Approach, Presentation held at the Conference on "Justice and Poverty" held at The Von Hügel Institute*. Cambridge, University of Cambridge, 2001.
- ALKIRE, S. "The Missing Dimensions of Poverty Data: An Introduction". *Working Paper 0*, 2007.
- ALKIRE, S., F. COMIM y M. QIZILBASH (eds.). *The Capability Approach in Human Development: Concepts, Applications and Measurement*. Cambridge: Cambridge University Press, 2007.
- ALKIRE, S. y D. CLARK. "Expert opinion and participatory approaches to weighting". *Working Paper 19*, 2008.
- ALKIRE, S. y J. FOSTER. "Counting and Multidimensional Poverty". *Working Paper 7*, 2008.
- ALKIRE, S. y S. SETH. "Measuring Multidimensional Poverty in India: A New Proposal". *Working Paper 15*, 2009.
- BESCOND, D., A. CHATAINGNIER y F. MEHRAN. "Seven Indicators to measure Decent Work: An International Comparison". *International Labour Review*, vol. 142, n.º 2: 179-211, 2003.
- BOSWORTH, D. y STROMBACK. *The economics of the labour market*. Longman. Londres, 1997.
- BULMER-THOMAS, V. (ed.). *The New Economic Model in Latin America and its Impact on Income Distribution and Poverty*. ILAS, Macmillan, 1996.
- BURCHELL, B. J. "The social psychological impact of temporary and insecure employment: An economic dream but a psychological nightmare". En T, T. y P, G. (eds.) *Homo Oeconomicus: Presumptions and Facts*. Warsaw, Polish Academy of Sciences, 1989.
- BURCHELL, B. J. "Changes in the Labour Market and the Psychological Health of the Nation". En Michie, J. (ed.) *The Economic Legacy, 1979-1992*. Academic Press, 1992.
- BURCHELL, B. J. "Who is affected by Unemployment? Job insecurity and Labour Market influences on Psychological Health". En Gallie, D., Marsh, C. y Vogler, C. (eds.) *Social Change and the experience of Unemployment*. Oxford. Oxford University Press, 1994.
- BURCHELL, B. J. *Les Coûts sociaux de la précarité de l'emploi: bien-être psychologique et la vie familiale. Tendances de la cohésion sociale: Concilier flexibilité du travail et cohésion sociale – Un défi à relever*, n.º 15: 75-116, 2005.
- COWAN, K., A. MICCO, A. MIZALA, C. PAGES y P. ROMAGUERA. *Un Diagnóstico del Desempleo en Chile*. IBD, Washington, 2005.

- CYPHER, J. y J. DIETZ. *The Process of Economic Development*, Routledge London y New York, 1997.
- DOYAL, L. y I. GOUGH. *A Theory of Human Need*, London, MacMillan, 1991.
- DRÈZE, J. y A. SEN. *The Political Economy of Hunger*, Clarendon Press, Oxford, 1995a.
- DRÈZE, J. y A. SEN. *India: Economic Development and Social Opportunity*, Oxford, 1995b.
- DRÈZE, J. y A. SEN. *Hunger and Public Action*, Oxford, Clarendon Press, 1989.
- ESOPE. *Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market Related Risks in Flexible Economies*, European Union, 2004.
- ESPING-ANDERSEN, G. *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford and New York, Oxford University Press, 1999.
- FFRENCH-DAVIS, R. *Entre el neoliberalismo y el crecimiento con equidad: Tres décadas de política economía en Chile*. J. C. Saenz. Santiago, 2003.
- FIGUEIREDO, J. y C. GORE (eds.). *Social Exclusion and anti-poverty policy: A Debate*. Research Series, n.º 110, Geneva, ILO, 1997.
- FIGUEIREDO, J. C. GORE y G. RODGERS. *Social Exclusion: Rhetoric, Reality, Responses*, International Institution for Labour Studies, ILO, Geneva, 1995.
- FRIEDEN, J., M. PASTOR y M. TOMZ. *Modern Political Economy in Latin America: Theory and Policy*. Westview. Boulder y Oxford, 2000.
- GALLIE, D., A. FELSTEAD, F. GREEN. “Changing patterns of task discretion in Britain”. *Work, Employment & Society*, vol. 18, n.º 2, 243-266, 2004.
- GALLIE, D. “Production Regimes and the Quality of Employment in Europe”. *Annual Review of Sociology*, vol. 33, 85-104, 2007.
- GHAI, D. (2003). “Decent Work: Concept and Indicators”. *International Labour Review*, vol. 142, n.º 2, 113-145.
- GREEN, F. “Its Been A Hard Days Night: The Concentration and Intensification of Work in Late Twentieth-Century”. *British Journal of Industrial Relations*, Blackwell Publishing, 2001.
- ILO. *Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work, Chairperson’s report*, Geneva, 2008.

- ILO. *Decent Work*. Geneva, ILO, 1999.
- INFANTE, R. y G. SUNKEL. *Chile trabajo decente y calidad de vida familiar, 1990-2000*. Santiago: ILO, 2004.
- KRUGMAN, P. *The Return of Depression Economics*. W.W.Northon & CO, Nueva York-Londres, 2009.
- LAGOS, R. A. y C. ARRIAGADA. *Población, pobreza y mercado de trabajo en América Latina*. Santiago, ILO, 1998.
- MENAGHAN, E., F. MOTT, E. COOKSEY S. y JEKIELEK. "Work and family patterns: effects across generations". *Journal of Socio-Economics*. Elsevier McClements. Santiago, 2000.
- MIDEPLAN. *Encuesta CASEN questionnaires, 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000 y 2003*.
- NOLAN, J. P., I. C. WICHERT y B.J. BURCHELL. "Job insecurity, psychological well-being, work orientation and family life" en E. Heery (ed.). *The Insecure Workforce*. Routledge, 1999.
- OIT. *Panorama Laboral*. Geneva, ILO, 2002.
- PRESSER, H. B. "Nonstandard Work Schedules and Marital Instability". *Journal of Marriage and the Family*, vol. 62, n.º 1 (February): 93-110, 2000.
- RICE, R.W., D. B. MCFARLIN, R. G. HUNT y J. P. NEAR. "Organizational work and the perceived quality of life: Toward a conceptual model". *Academy of Management Review*, vol. 10, n.º 2, pp. 296-310, 1985.
- RODRIG, D. *One Economics, Many Recipes: Globalization, Institutions, and Economic Growth*. Princeton University Press, 2007.
- RUIZ-TAGLE, J. (ed.). *Exclusión social en el mercado de trabajo en Mercosur y Chile*. Coord. Editor, Santiago: Oficina internacional del trabajo. OIT - Fundación Ford, 2000.
- RUIZ-TAGLE, J. y SEHNBRUCH, K. *Elaboración de un índice de calidad del empleo*. Informe para el PNUD, 2010.
- SEHNBRUCH, K. *The Chilean Labor Market: A Key to Latin American Labor Markets*, Palgrave Macmillan, 2006.
- SEHNBRUCH, K. "From the Quantity to the Quality of Employment." En S. ALKIRE, F. COMIM y M. QIZILBASH (eds.), *The Capability Approach in Human Development: Concepts, Applications and Measurement*. Cambridge: Cambridge University Press, 2007.

- SAITH, R. Capabilities: the concept and its operationalisation. Queen Elizabeth House Working Paper n.º 66, Oxford University Press, 2001.
- SEN, A. *Development as Freedom*. Oxford University Press, 1999.
- SEN, A. "Inequality, unemployment and contemporary Europe", *International Labour Review*, vol. 136, 1997.
- SEN, A. *Inequality Reexamined*. Oxford University Press, 1992.
- SEN, A. *Resources, Values and Development*. Harvard University Press, 1984.
- SEN, A. *Poverty and Famines: An Essay on Entitlement and Deprivation*. Clarendon Press, Oxford, 1981.
- STEWART, F. "Income Distribution and Development". *QEH Working Paper Series* n.º 37, Oxford University, 2000.
- UNDP. *Human Development Reports*. Varios años.
- WICHERT, I. C., J. P. NOLAN y B. J. BURCHELL. *Workers on the Edge: Job Insecurity, Psychological wellbeing and Family Life*. Washington DC: Economic Policy Institute, 2000.

JÜRGEN WELLER. Máster en Ciencias Políticas y Doctor en Economía de la Freie Universität Berlin, (Alemania). Oficial de Asuntos Económicos, División de Desarrollo Económico, CEPAL, con especialización en temas del mercado laboral latinoamericano, estudios recientes sobre la inserción laboral juvenil, la calidad del empleo, políticas del mercado de trabajo y la institucionalidad laboral en la región. Previamente ha trabajado en la Freie Universität Berlin, la Universidad Nacional de Costa Rica y en el Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe de la OIT.

CLAUDIA ROETHLISBERGER. Máster en Estudios de Desarrollo del London School of Economics (Inglaterra), y Licenciada en Economía de la Universidad de Lausanne (Suiza). Actualmente se desempeña como Oficial de Asuntos Económicos en la Unidad Especial de Productos Básicos de la UNCTAD. Trabajó como Oficial Asociada de Asuntos Económicos de la División de Desarrollo Económico de la CEPAL. Sus áreas de especialización son financiamiento para el desarrollo, ayuda económica, y calidad del empleo.

STEFANO FARNÉ. Economista de la Università di Bologna (Italia), Magíster en Economía de la Universidad de los Andes (Colombia), M.Sc. in Economics de la Universidad de Londres (Inglaterra). Profesor universitario y autor de varias publicaciones sobre mercado de trabajo. Ha sido asesor del Ministerio del Trabajo y de la Consejería Económica y de Competitividad de la Presidencia de la República en Colombia. Se ha desempeñado como consultor de la OIT, del BID, del PNUD y de la CEPAL. En la actualidad se desempeña como Director del Observatorio del Mercado de Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia.

NORMA BAQUERO. Estadística de la Universidad Nacional de Colombia. Ha desempeñado cargos de estadística en el DANE, en las Direcciones de Geoestadística y de Sistemas de Información Técnica. Se desempeñó como asistente de investigación en el Observatorio de Mercado de Trabajo y Seguridad Social en la Universidad Externado de Colombia. Actualmente es estadística de la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico del Consejo Superior de la Judicatura.

CARLOS ANDRÉS VERGARA. Economista de la Universidad Externado de Colombia. Candidato a Magíster en Economía de la Universidad de Los Andes (Colombia). Se desempeñó como asesor de la Dirección de Desarrollo Urbano y Política Ambiental del Departamento Nacional de Planeación DNP y como asistente de Investigación en el Observatorio del Mercado del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia. Ha desarrollado Consultorías para la OIT y el Centro Nacional de Consultoría. En la actualidad se desempeña como asesor en la Asociación Nacional de Cajas de Compensación Familiar (ASOCAJAS).

CARMEN ROSA MARULL. Economista de la Universidad del Pacífico (Perú). Magíster en Estudios Latinoamericanos Interdisciplinarios en Freie Universität Berlin, (Alemania) y en Estudios Laborales Aplicados al Desarrollo de la Universidad Turín (Italia) y del Institut d'Etudes Politiques de Paris Sciences Po (Francia) ITC-ILO. Trabajó como asistente de investigación para la División de Desarrollo Económico de la CEPAL y la Unidad del Análisis e Investigación Laboral de la OIT. Actualmente se desempeña como investigadora independiente en temas de Economía Laboral, uso del tiempo y Economía del Desarrollo con enfoque de género.

JULIO GAMERO. Economista de la Universidad del Pacífico (Perú) y Magíster en Gestión y Desarrollo de la Universidad Nacional de Ingeniería (Perú). Ha sido Presidente y Gerente de la Unidad Consultora de DESCO, Viceministro de Promoción del Empleo y Microempresa, Director Nacional del Programa a Trabajar Urbano, Pro Joven. Actualmente se desempeña como profesor de la Universidad Nacional de Ingeniería y la Pontificia Universidad Católica del Perú e investigador y consultor en temas de empleo, microempresa y políticas sociales.

KIRSTEN SEHNBRUCH. Ph.D. en Ciencias Políticas y Sociales y MPhil in Latin American Studies de la University of Cambridge (Inglaterra). Su principal área de investigación son los mercados laborales de América Latina. Trabajó como *Lecturer* y *Senior Scholar* en University of California, Berkeley (EE. UU.), como consultora en temas relacionados con empleo para el Ministerio de Trabajo de Chile, como analista financiera en Goldman Sachs Londres y en política exterior en la Comisión Europea en Bruselas. Actualmente es profesora e investigadora asociada del Centro de Microdatos del Departamento de Economía de la Universidad de Chile.



Editado por el Departamento de Publicaciones  
de la Universidad Externado de Colombia  
en noviembre de 2012

Se compuso en caracteres Ehrhardt Regular de 11.5 puntos  
y se imprimió sobre propalbond de 70 gramos  
Bogotá - Colombia

*Post tenebras spero lucem*