

CUADERNOS DE DESARROLLO ECONÓMICO

CUADERNO No. 16

**CALIDAD DEL TRABAJO EN BOGOTÁ
UNA APROXIMACIÓN DESDE EL
ENFOQUE DEL TRABAJO DECENTE**

**Claudia Ximena Camacho Corzo
Luis Felipe Dussán Zuluaga
Juan Carlos Guataquí**

SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO

**DIRECCIÓN DE ESTUDIOS
SOCIOECONÓMICOS Y REGULATORIOS**

SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS ESTRATÉGICOS

Bogotá, D.C.

Diciembre de 2011

Secretaría de Desarrollo Económico

Alcaldía Mayor de Bogotá

Clara Lopez Obregón

Alcaldesa Mayor de Bogotá

Hernando Gómez Serrano

Secretario de Desarrollo Económico

Nubia Elsy Martínez Castañeda

Subsecretaria de Desarrollo Económico

Alfredo Bateman

Director de Estudios Socioeconómicos y Regulatorios

Manuel Riaño

Subdirector de Estudios Estratégicos

Maria del Pilar Rubio Gómez

Asesora de Comunicaciones

Autores

Claudia Ximena Camacho Corzo

Luis Felipe Dussán Zuluaga

Juan Caros Guataquí

Procesamiento de información

Henry Rincón Melo

Diseño

Nicolay Villamarín Orduña

Diagramación y Revisión de Textos

Daniel Jaime Aulí

Impresión

Subdirección Imprenta Distrital DDD

ISSN

2216-0671

Puede encontrar información adicional de este cuaderno en la página Web

<http://www.desarrolloeconomico.gov.co/index.php/cuadernos-de-desarrollo-economico/>

La Serie de Cuadernos de Desarrollo Económico es una publicación de la Secretaría de Desarrollo Económico de la Alcaldía Mayor de Bogotá. Los trabajos de la Serie de cuadernos son de carácter provisional; las opiniones y errores son responsabilidad exclusiva de los autores y no comprometen a la Secretaría de Desarrollo Económico ni a la Alcaldía Mayor de Bogotá. Todo el material está protegido por derechos de autor; su uso está permitido libremente siempre y cuando se realice la debida cita bibliográfica.

RESUMEN

Durante las últimas tres décadas, diversos procesos socioeconómicos modificaron los mercados laborales de todo el mundo. Estos procesos han deteriorado gradualmente el trabajo en términos de calidad, afectando directamente el nivel de bienestar de los trabajadores y por ende, de la sociedad. Colombia hace parte de esta tendencia internacional, y por ello, ha intentado contrarrestar los efectos negativos de este fenómeno, no sólo en los argumentos contenidos en las políticas laborales formuladas, sino también, mediante estudios técnicos sobre la calidad del trabajo. Este documento aborda el estudio de la calidad del trabajo reconociendo que cada persona involucrada en el mercado laboral, independientemente del trabajo que realice, debe desarrollar sus actividades laborales bajo ciertas condiciones que le garanticen un nivel mínimo de bienestar.

Al existir diversas aproximaciones empíricas, el estudio de la calidad del trabajo es una labor compleja. No obstante, esta tarea es esencial para crear y mejorar las políticas laborales, a partir de la cuantificación de la calidad del trabajo y la comprensión de las implicaciones que posee sobre el bienestar de la sociedad. En el presente documento, en donde se utiliza el enfoque de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se realiza un análisis para el caso de la ciudad de Bogotá, mediante el Índice Compuesto de Trabajo Decente, y el Análisis por Dimensiones del Trabajo Decente propuesto por la OIT. Finalmente, se exponen las principales conclusiones derivadas de estos ejercicios, y se formulan recomendaciones y estrategias generales en materia de política pública distrital para mejorar la calidad del trabajo en la ciudad.

ABSTRACT

Over the past three decades, various socioeconomic processes have modified labor markets around the world. Such processes have gradually deteriorated the quality of jobs, directly affecting the well being of workers, and therefore, of society. Colombia is part of this international trend and has attempted to counteract the negative effects of this phenomenon, not only in regards to the arguments made in labor policies, but through technical studies about the quality of jobs. This paper addresses the study of job quality recognizing that each person involved in the labor market, regardless of the job they do, must carry out the job activities under certain conditions that guarantee a minimum level of well being.

Given the existence of diverse empirical approximations, the study of the quality of jobs is a complex endeavor. However, this task is essential to create and improve

labor policies based on the measurement of the quality of jobs and the understanding of the implications that it possesses over the well being of society. The present paper uses the Decent Job approach of the International Labor Organization (ILO), and an analysis is carried out for the city of Bogota, through the Decent Jobs Composite Index, and the Analysis for Decent Job Dimensions proposed by the ILO. Finally, following these exercises the principal conclusions are presented, recommendations made, and general strategies proposed in the sphere of district public policies to improve the quality of work in the city.

PRÓLOGO

A más de 20 años de la implementación de la primera y principal iniciativa de flexibilización laboral, la Ley 50 de 1990, las circunstancias se han conjugado para que un gobierno regional, en este caso, la Administración Distrital 2009 - 2011, replantee la orientación de la política laboral en sus campos de competencia. En vez de privilegiar la generación de empleo precario a partir de la reducción de los costos laborales, este gobierno se ha propuesto estimular un enfoque integral de política social, en el cual la temática laboral sea medio y no fin de las iniciativas a desarrollar.

En el transcurso de esta administración se ha consolidado la formulación e implementación de una política distrital de empleo. Esto se ha hecho bajo el entendido de que las diversas dimensiones de dicha política debían servir de instrumento para dignificar los ciudadanos, y a su vez, propender por el desarrollo económico. Existe un absoluto consenso en relación a la importancia que tienen las relaciones laborales como punto de encuentro entre las políticas sociales y las económicas. Desde la perspectiva social, el estímulo de las capacidades laborales de los grupos vulnerables, es uno de los mecanismos más directos y autosostenibles de que se dispone al tratar de generar mejoras permanentes en el bienestar.

La formulación seria y responsable de una política laboral, dirigida a llevar a la práctica las iniciativas orientadas por los fundamentos ya anotados, requiere una identificación sincera de las herramientas y mecanismos que efectivamente están al alcance de la autoridad distrital. En este orden de ideas, el estudio sobre el estado de la Iniciativa de Trabajo Decente de la OIT, aplicado a la ciudad de Bogotá, y que presentamos a continuación, es una herramienta sumamente valiosa de diagnóstico y formulación de políticas. Se trata de un estudio multidimensional que incluye elementos de análisis que, en nuestro conocimiento, no han sido aplicados de forma tan rigurosa e integral en ninguna otra área metropolitana de un país en desarrollo. Esperamos que su lectura estimule el diálogo y la discusión sobre la calidad del trabajo y el empleo en nuestros países, tal y como lo ha generado al interior del equipo de trabajo de la Secretaría Distrital de Desarrollo.

ALFREDO BATEMAN SERRANO

Director Estudios Socioeconómicos y Regulatorios

Contenido

RESUMEN	3
ABSTRACT	3
PRÓLOGO	5
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I	
EL TRABAJO DECENTE COMO CATEGORÍA DE ANÁLISIS	13
1.1. Importancia del enfoque de <i>trabajo decente</i> para Colombia	15
1.2. Conceptos relacionados con el de 'trabajo decente' ¿una cuestión de semántica?	17
1.2.1. <i>Trabajo Decente y Calidad del Empleo</i>	18
1.2.2. <i>Trabajo Decente y Trabajo Típico</i>	19
1.2.3. <i>Trabajo Decente y Calidad del Puesto de Trabajo</i>	20
1.2.4. <i>Trabajo Decente y Trabajo Precario</i>	20
CAPÍTULO II	
ANÁLISIS DE LA LITERATURA EXISTENTE SOBRE TRABAJO DECENTE	21
2.1. Estudios internacionales sobre trabajo decente	21
2.2. Estudios sobre trabajo decente en Colombia	29
2.3. Conclusiones de la revisión bibliográfica	31
CAPÍTULO III	
DEL CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE A SUS DIMENSIONES E INDICADORES	33
CAPÍTULO IV	
ESTIMACIÓN DEL INDICADOR COMPUESTO DE TRABAJO DECENTE	37
4.1. El modelo teórico del índice compuesto de trabajo decente	37

CAPÍTULO V

DIMENSIONES DEL TRABAJO DECENTE EN BOGOTÁ	49
5.1. Oportunidades laborales	49
5.2. Trabajo que debería ser abolido	63
5.3. Ingresos adecuados y trabajos productivos	65
5.4. Horas decentes de trabajo	77
5.5. Estabilidad y seguridad en el trabajo	81
5.6. Igualdad de oportunidades y tratamiento en el trabajo	83
5.7. Ambiente seguro de trabajo	88
5.8. Protección social	95
5.9. Balance entre el trabajo y la vida familiar	100
5.10. Diálogo social y representación de los trabajadores	104
5.11. Contexto económico y social para el trabajo decente	106
5.12. Conclusiones por dimensión	111

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES: EL ESTADO Y LAS PROPUESTAS EN TORNO AL ESTADO ACTUAL DEL TRABAJO DECENTE EN BOGOTÁ	117
6.1. Conclusiones generales	117
6.1.1. <i>¿Ha aumentado la calidad del trabajo en Bogotá?</i>	117
6.1.2. <i>Desigualdad y oportunidades</i>	118
6.1.3. <i>¿Es la educación un determinante de los trabajos de mala calidad?</i>	119
6.1.4. <i>Otras conclusiones</i>	120
6.2. Recomendaciones en materia de política pública	120

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	125
-----------------------------------	------------

INTRODUCCIÓN

Durante las últimas tres décadas, diversos procesos socioeconómicos modificaron los mercados laborales de todo el mundo. La profundización del comercio exterior y la globalización consolidó el nuevo papel del recurso humano como factor diferencial de competitividad, a partir de la productividad laboral y la remuneración. De forma coherente con este proceso, las reformas dirigidas a flexibilizar las condiciones de contratación y despido de los trabajadores, junto con las nuevas formas de organización empresarial -tanto internas, como la producción 'justo a tiempo', y externas, como la subcontratación de actividades-, modificaron la estabilidad del empleo, las responsabilidades y los mecanismos de pago de los trabajadores. Finalmente, el progreso técnico y tecnológico marginó a los trabajadores poco calificados del mercado laboral moderno, caracterizado por el uso intensivo de capital y tecnologías, aumentando su probabilidad de ser pobres, trabajadores informales, subempleados o desempleados.

Estos procesos socioeconómicos han deteriorado gradualmente el trabajo en términos de calidad, afectando directamente el nivel de bienestar de los trabajadores y, por ende, de la sociedad. Como prueba de este hecho, muchos de los elementos objetivos sobre los cuales se refleja la calidad de un trabajo, tales como los ingresos, las formas de contratación y los beneficios adyacentes a la seguridad social, entre muchos otros, han desmejorado paulatinamente sus características cualitativas durante los últimos años.

El detrimento de la calidad del trabajo ha cobrado una mayor importancia recientemente, especialmente en los países en vía de desarrollo, debido al notable aumento del *trabajo no asalariado y la informalidad*, fenómenos altamente asociados con los trabajos de calidad deficiente. Esta nueva composición del mercado de trabajo ha hecho evidente la necesidad de extender el análisis de la calidad a todos los trabajadores, independientemente del tipo de actividad que realicen, y no concentrarse exclusivamente en aquellos que se encuentran empleados y, por tanto, cubiertos por la legislación laboral. Adicionalmente, se ha evidenciado la necesidad de reenfocar las políticas laborales, pasando del énfasis de la cantidad al tipo de trabajo generado.

De poco sirve que los niveles de desocupación disminuyan si la mayoría de los nuevos puestos de trabajo son informales, pertenecen a actividades económicas que ponen en riesgo los derechos o la dignidad de las personas, o están asociados a un trabajo de baja calidad. En consecuencia, más allá de crear puestos de trabajo, *el enfoque moderno de las políticas públicas que afectan el mercado laboral tiene como objetivo crear trabajos suficientes en cantidad y calidad, independientemente de que sean asalariados o no.*

Colombia no ha sido ajena a esta problemática: del número total de puestos de trabajo generados durante 2010, aproximadamente el 65% fueron trabajos no asalariados para el caso de Bogotá, y 75% para el de todo el país. Pese a esta realidad, es evidente cómo las políticas encaminadas a mejorar la calidad de los trabajos han sido subsidiarias de otras agendas, y aún enfrentan importantes retos para responder adecuadamente a las particularidades del mercado laboral de cada región o ciudad.

El Distrito Capital, en el marco de la *Política Pública de Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico*, ha definido como una de sus prioridades la generación de trabajo de calidad, y por lo tanto, ha decidido elaborar este estudio que tiene por objeto realizar una aproximación sobre las condiciones de calidad del trabajo presente en la capital y, a partir de dicho análisis, avanzar en propuestas de política pública que permitan mejorar las condiciones del mercado laboral de la ciudad.

La medición de la calidad del trabajo es una tarea esencial para crear y mejorar las políticas laborales. Se basa en la cuantificación de los elementos que influyen notablemente en la calidad de un trabajo, y de la pertinente comprensión de las implicaciones que tienen dichos elementos sobre el bienestar de los trabajadores, sus familias y la sociedad en general. Así como la participación de la ciudadanía es indispensable para la creación de políticas democráticas, la información correcta y oportuna es necesaria para generar políticas eficaces y de alto impacto en la población económicamente más vulnerable, es decir, en aquella cuyas características socioeconómicas, geográficas, educativas y culturales crea una menor capacidad para generar ingresos.

Existen dos grandes enfoques en torno a la medición de la calidad del trabajo: el *Trabajo Decente* y la *Calidad del Empleo*. Ambos contienen múltiples instrumentos técnicos, dimensiones e indicadores orientados a ofrecer una medición completa de la calidad del trabajo, aunque el segundo enfoque, se concentra en la relación laboral de dependencia (el empleo). Tratando de realizar un abordaje más amplio que atienda las características del trabajo que se genera en la ciudad, y teniendo en cuenta otras consideraciones metodológicas que se desarrollan a lo largo del documento, este estudio, cuyo principal objetivo analizar la calidad del trabajo en Bogotá, escoge como metodología el enfoque del Trabajo Decente.

Buscando rigor metodológico, la presente investigación acoge la formulación conceptual y metodológica propuesta por Scott (1990), la cual establece un *Instrumento Conceptual*, entendido como aquella categoría conceptual utilizada en la elaboración de un reporte o análisis y, al mismo tiempo, un *Instrumento Técnico*, entendido

como el método específico para compilar información que permita una aproximación al instrumento conceptual. En consecuencia, en este estudio, *el concepto de Trabajo Decente equivale al Instrumento Conceptual, mientras los indicadores encaminados a analizarlo corresponden al Instrumento Técnico*.

El documento está conformado por seis capítulos. Mientras los dos primeros hacen referencia al enfoque del Trabajo Decente, describiéndolo conceptualmente y analizando las principales referencias bibliográficas que lo han abordado, con lo cual ofrecemos allí una amplia configuración de nuestro Instrumento Conceptual, el tercer capítulo explica los procedimientos que se aplicarán para analizar la calidad del trabajo en Bogotá mediante dicho enfoque (es decir, detallamos los instrumentos técnicos). Siguiendo el anterior esquema, los capítulos cuarto y quinto presentan los principales resultados obtenidos a partir del *Indicador Compuesto de Trabajo Decente* y el *Análisis por Dimensiones de Trabajo Decente*, ambos aplicados para el caso del Distrito Capital en comparación con las características urbanas del país, consideradas a partir de las generalidades del conjunto de las 13 principales áreas metropolitanas, como un mercado laboral urbano agregado. Para finalizar, se exponen las principales conclusiones derivadas del estudio, y se formulan recomendaciones y estrategias en materia de política pública distrital para mejorar la calidad del trabajo en la ciudad.

CAPÍTULO I

EL TRABAJO DECENTE COMO CATEGORÍA DE ANÁLISIS

La temática del presente documento tiene como principal sustento teórico el enfoque del Trabajo Decente formulado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que ha sido propuesto con el objetivo de crear trabajos de calidad que ayuden a erradicar la pobreza y reivindiquen los derechos y los principios básicos de los trabajadores y las relaciones laborales. El Trabajo Decente posee múltiples dimensiones que se encuentran interrelacionadas para alcanzar los objetivos planteados.

Formalmente, el Trabajo Decente fue definido por primera vez en la Memoria del Director General de la OIT, en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, como *“aquella ocupación productiva justamente remunerada y ejercida en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto por la dignidad humana”*. Actualmente, la complejidad e importancia de este concepto es recapitulada en la *Visión de Trabajo Decente de la OIT*, la cual considera que:

“El Trabajo Decente resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral, aspiraciones en relación a oportunidades e ingresos; derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal; justicia e igualdad de género. Las diversas dimensiones del Trabajo Decente son pilares de la paz en las comunidades y en la sociedad. El Trabajo Decente refleja las preocupaciones de gobiernos, trabajadores y empleadores, que dan a la OIT su singular identidad tripartita.

El Trabajo Decente puede ser sintetizado en cuatro objetivos estratégicos: principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales; oportunidades de empleo e ingresos; protección y seguridad social; y diálogo social y tripartismo. Estos objetivos tienen validez para todos los trabajadores, mujeres y hombres, en la economía formal e informal, en trabajos asalariados o autónomos; en el campo, industria y oficina; en sus casas o en la comunidad”.

Como se observa, los cuatro objetivos estratégicos del Trabajo Decente resumen su mayor cualidad: su carácter multidimensional. Como lo argumenta Levaggi (2006), *“el concepto de trabajo decente añade a la dimensión económica, representada en el concepto tradicional de un buen empleo o de un empleo de calidad, nuevas dimensiones de carácter normativo, de seguridad y de participación”*.

El primer objetivo resalta la necesidad de hacer cumplir los principios y los derechos básicos del trabajo a través de la reivindicación y el respeto por la legislación laboral nacional e internacional, como requisito indispensable para alcanzar el desarrollo humano. Por su parte, el segundo objetivo agrupa las preocupaciones económicas tradicionales en torno a los mercados laborales: generar puestos de trabajo, y velar por remuneraciones justas y crecientes. Poder satisfacer dichas necesidades es de vital importancia para remunerar adecuadamente el recurso humano, y a su vez, superar progresivamente los altos niveles de pobreza.

El tercer objetivo pretende que todas las personas que poseen un puesto de trabajo puedan acceder a los sistemas de seguridad social, para garantizarles así un nivel mínimo de protección y bienestar al trabajador y su familia. El último objetivo estratégico busca que los gobiernos, los empresarios y los trabajadores dialoguen constante y conjuntamente sobre sus necesidades y problemáticas, basados en un modelo de concertación en el que todas las partes resulten beneficiadas.

Al respecto, Sen (2005) resalta la importancia del Trabajo Decente porque conserva un enfoque que recoge a todas las personas involucradas en el mercado laboral; acepta los derechos de los trabajadores, tanto los ya existentes como aquellos fundamentales por reconocer; y, admite la necesidad de una sociedad abierta que promueva el diálogo laboral como forma de representación de los ciudadanos con voz y voto, capaces de influir en las decisiones políticas e institucionales. Sen, que fue galardonado con el Premio Nobel en Ciencias Económicas en 1998, considera además que:

“...la visión integral de la sociedad que informa el planteamiento adoptado por la OIT en favor del Trabajo Decente brinda un entendimiento más prometedor de cómo tienen que ser las instituciones y las políticas para la consecución de los derechos y aspiraciones de los trabajadores. No basta con ocuparse solamente de la legislación laboral, porque las personas no viven ni trabajan en compartimentos impenetrables. Los nexos que unen las actuaciones económicas, políticas y sociales pueden ser decisivos para llevar a la práctica los derechos y para conquistar los objetivos generales de Trabajo Decente y vida digna para la población trabajadora”.

Finalmente, no es menos importante destacar la labor del Trabajo Decente como un aspecto fundamental para que los países mitiguen sus niveles de pobreza, y por ende, mejoren la calidad de vida de sus habitantes. Estudios empíricos como el realizado por Ahmed (2003), han demostrado que los aumentos en los indicadores de Trabajo Decente promueven simultáneamente el desarrollo humano y el crecimiento económico¹.

¹ Ahmed (2003) también muestra cómo altos niveles de Trabajo Decente pueden ser alcanzados sin la existencia de altos ingresos per cápita y, además, que la existencia de altos ingresos per cápita no garantiza altos niveles de Trabajo Decente.

1.1. Importancia del enfoque de *trabajo decente* para Colombia

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), constituida a partir de las cláusulas laborales incluidas en el *Tratado de Versalles*, que dio fin a la Primera Guerra Mundial, ha desarrollado desde su fundación múltiples acciones con el fin de propender por los derechos y principios básicos de los trabajadores y las relaciones laborales. Para lograrlo, su elemento fundamental son las *Normas Internacionales del Trabajo*, las cuales expresan explícitamente objetivos de política identificados mediante reuniones de delegaciones tripartitas nacionales, es decir, mediante acuerdos mancomunados realizados por representantes de los gobiernos, los empresarios y los trabajadores.

Las Normas Internacionales del Trabajo están compuestas por *Convenios* y *Recomendaciones Técnicas*. Mientras los primeros son tratados internacionales de carácter obligatorio para los gobiernos nacionales que los hayan ratificado, las segundas, al no ser obligatorias y no tener que ser ratificadas por los países, funcionan como sugerencias o guías especializadas para mejorar las políticas laborales. Según la *Base de Datos sobre Normas Internacionales del Trabajo (ILOLEX)*², en la actualidad la OIT cuenta con 189 convenciones y 201 recomendaciones técnicas.

Al revisar las normas de trabajo promulgadas por la OIT se encuentra que, en su mayor parte, se trata de regulaciones de tipo *reactivo*, especialmente en las etapas iniciales de dicho organismo, ya que en las normas más recientes se aprecian contenidos más proactivos. Al respecto, resulta mucho más fácil generar consensos sobre las prácticas laborales que se deben prohibir o regular, que obtenerlo en torno a iniciativas proactivas cuyo contexto resulta sumamente heterogéneo entre los países.

Respecto al Trabajo Decente, la OIT no ha abordado su iniciativa como una convención que deba ser ratificada o una recomendación técnica a ser implementada. En cambio, este organismo ha promulgado el Trabajo Decente como un *Programa Estratégico*, lo cual posibilita el uso pleno de todos los instrumentos que constituyen las normas internacionales de trabajo. Para los países miembros de la OIT, este enfoque implica la ratificación de un *Programa Nacional de Trabajo Decente*. Una revisión al estado actual de dichos programas revela que la mayoría de países que han formulado un programa nacional de este tipo son países subdesarrollados o en desarrollo. Por una parte, esto puede considerarse como un aspecto favorable, ya que, probablemente, dichos países son los que más requieren de este tipo de

² Base de Datos sobre Normas Internacionales del Trabajo (ILOLEX). Disponible en: www.ilo.org/ilolex/spanish/index_frame.htm

iniciativas. No obstante, también puede afirmarse que el Trabajo Decente constituye una iniciativa tercermundista, particularmente preocupante en el contexto de la globalización: los países que más apoyan el Trabajo Decente son justamente los más propensos a generarlo.

Colombia, por su parte, se encuentra vinculada a la OIT como miembro cofundador activo. De acuerdo con la información disponible en NATLEX³ (Base de Datos del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo OIT), nuestro país ha ratificado 24 convenios y, potencialmente, podría ratificar otros 58. En la práctica, haciendo una simplificación cuantitativa, ha ratificado el 13% de la normatividad, y podría llegar a ratificar un 30% del total.

En lo que concierne al Trabajo Decente, Colombia participó en la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas. En dicho evento, realizado en septiembre de 2000, se discutió el papel que las Naciones Unidas deberían asumir en el siglo XXI. Como resultado, los países participantes asumieron el compromiso de eliminar la pobreza extrema y propender por otros objetivos de política económica y social, conocidos como Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). La Asamblea General de las Naciones Unidas de 2005 ratificó el compromiso formal y explícito de este organismo respecto al Empleo Productivo y Trabajo Decente como “objetivo de política que hará parte de los esfuerzos para alcanzar los ODM” (OIT, 2008).

Según la OIT, tan solo once países de América Latina y el Caribe cuentan con programas nacionales de Trabajo Decente, y al revisar la tabla “Estado de los Programas Nacionales de Trabajo Decente en las Américas” se ve que Colombia está redactando el documento del programa y había acordado presentarlo en diciembre de 2010.

Colombia participó en la denominada *Cumbre del Milenio*, llevada a cabo en septiembre del 2000, donde se discutió el papel que las Naciones Unidas deberían asumir en el siglo XXI. Como resultado de la cumbre se asumió el compromiso de eliminar la pobreza extrema y propender por otros objetivos de política económica y social. Este cuerpo de iniciativas se conoce como los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

De forma más específica y pertinente para el objeto de nuestro análisis, la Asamblea General de las Naciones Unidas de 2005, marcó el compromiso formal y explícito de las Naciones Unidas con respecto al Empleo Productivo y Trabajo Decente

³ Base de Datos del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo OIT (NALTEX). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home

⁴ El estado actual de los Programas Nacionales de Trabajo Decente está disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/countries/index.htm>

como “objetivo de política que haría parte de los esfuerzos para alcanzar los ODM” (OIT, 2008, p. 6). De lo anterior se deriva que Colombia, como país miembro de las Naciones Unidas, participante en las dos Asambleas mencionadas y suscribiente de sus documentos de declaración, ha involucrado en las iniciativas dirigidas al logro nacional de los ODM el objetivo de política del Trabajo Decente.

Sin embargo, como las *declaraciones* de este organismo no son *tratados* o *convenios*, y no han sido debidamente ratificados, no hacen parte del “*bloque de constitucionalidad*” mencionado por los artículos 53 y 93 de la Constitución Nacional. En consecuencia, la declaración en mención se interpreta como una *soft law*, que carece del carácter obligatorio de un tratado o convenio internacional.

A pesar de ello, el Gobierno Nacional Colombiano ha manifestado su intención de consolidar un Programa Nacional de Trabajo Decente, al incluirlo como un objetivo de política social planteado en el actual y el anterior Plan Nacional de Desarrollo. Según la información disponible en *Decent Work Country Programmes* (DWCP) de la OIT, actualizada a agosto 11 de 2011 para el caso de las Américas⁵, Colombia se encuentra en el primer nivel de la segunda etapa de formulación del programa, ‘*redacción del borrador del programa*’.

Respecto al enfoque de la *Calidad del Trabajo* de la *Unión Europea* y la *Comisión Europea*, mencionado en la introducción, Colombia no cuenta con ninguna relación vinculante. En cambio, sí ha avalado la iniciativa de Trabajo Decente del sistema de las Naciones Unidas y, en particular, de la Organización Internacional del Trabajo. Dado este contexto de política se considera conveniente aplicar el enfoque conceptual de *Trabajo Decente* en nuestro estudio sobre la calidad del trabajo en la ciudad de Bogotá.

1.2. Conceptos relacionados con el de ‘trabajo decente’ ¿una cuestión de semántica?

Si bien el término Trabajo Decente es utilizado frecuentemente, su uso tiene diversas implicaciones que lo diferencian de otras definiciones que cubren algunos aspectos relacionados con él, pero que no contienen su intrínseca naturaleza multidimensional. A continuación se examinan y se comparan algunos términos con el de Trabajo Decente, debido a que estos pueden tener diversas implicaciones teóricas o prácticas.

⁵ *Status of Decent Work Country Programme Development in Americas* <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/0811americas.xls>

1.2.1. Trabajo Decente y Calidad del Empleo

De manera general, existen dos formas de definir el concepto calidad del empleo. Mientras la primera lo hace a través de las implicaciones que posee sobre el bienestar de los trabajadores, la segunda lo concibe mediante las características adyacentes a los empleos: salarios, horas de trabajo, prestaciones sociales, tipo de contrato, etc.

Ejemplos de la primera forma son las conceptualizaciones que sostienen que la calidad del empleo está ligada a aquellos elementos que redundan en un aumento sostenido del bienestar de los trabajadores (Infante y Vega-Centeno, 1999; Reinecke y Valenzuela, 2000) o las dimensiones que, relacionadas con el trabajo de las personas, les permiten el desarrollo de sus capacidades (Pineda, 2006, 2010).

En el segundo grupo se ubican, entre otras, definiciones como la de Rosenthal (1989), que sugiere una serie de atributos relacionados con las tareas y condiciones de trabajo, la satisfacción en el empleo, el período de trabajo, el estatus del trabajo y la seguridad social para responder a esta inquietud; la de Meisenheimer (1998), que considera que un empleo de calidad es aquel con altos salarios, seguridad social, estabilidad, y seguridad ocupacional; y la de Farné (2003), que afirma que es aquel que lleva altos y crecientes salarios, estabilidad laboral y de ingresos, horario de tiempo completo, seguridad social, posibilidad de formación y ascenso, etc.

Sin importar la definición, la *Calidad del Empleo* difiere conceptualmente del *Trabajo Decente*, principalmente, porque los términos '*trabajo*' y '*empleo*' son económicamente distintos pese a ser usados como sinónimos en contextos más generales. Según la OIT, el primer término reúne el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos; mientras el segundo, es el trabajo efectuado a cambio de un pago, o que se refiere al número de personas bajo un régimen de autoempleo o empleo remunerado (OIT, 2008). Así, el '*trabajo*' es una actividad humana más amplia mientras que el '*empleo*' se limita al trabajo remunerado (Levaggi, 2006; Féliz y Neffa, 2006).

De esta forma, el término *calidad del empleo* solo hace referencia a las características relacionadas con trabajadores asalariados, mientras el concepto de *Trabajo Decente* trasciende este aspecto y, como ya se mencionó, agrupa a todas las personas que ejercen una labor o que pertenecen a la oferta del mercado laboral (empleados, cuenta propia, no remunerados, informales, etc.). En ese sentido, es correcto

afirmar que el segundo término recoge extensamente los aspectos cualitativos que caracterizan al primero (UNECE, 2010).

1.2.2. Trabajo Decente y Trabajo Típico

Un *trabajo típico o tradicional* es aquel caracterizado por la existencia de un empleador, un contrato escrito a término indefinido, acceso a seguridad social, un lugar de trabajo y una jornada de trabajo de tiempo completo. En contraste, un *trabajo atípico* carece de al menos una de las características del primero, y existe bajo diversas formas de vinculación jurídica y económica (Ramos, 2000)⁶.

Pese a existir alguna relación entre el aumento de los trabajos atípicos y el declive de la calidad del trabajo, la carencia de los atributos tradicionales en la mayoría de los nuevos trabajos no significa necesariamente que estos carezcan de calidad. Trabajos a término fijo o de media jornada laboral pueden poseer tanta o mayor calidad que muchos otros con contrato a término indefinido o con jornada laboral de tiempo completo.

En general, existen dos situaciones en donde el trabajo atípico responde a ciertas necesidades o preferencias que no podrían ser satisfechas mediante uno típico, sin que ello implique obligatoriamente mermas en la calidad del trabajo. En la primera, el empleo atípico atiende las necesidades relacionadas con la producción o la realización del servicio, como ocurre en el caso de los trabajos a domicilio (como empleados domésticos, jardineros, constructores o paramédicos), o los empleos necesariamente temporales (como aquellos que laboran para las compañías de carácter temporal o a los contratados exclusivamente para atender ciertos fenómenos que suceden únicamente en ciertas épocas del año). En la segunda situación, el empleo atípico responde a las preferencias personales de los trabajadores, como sucede en el caso de la madre que decide trabajar medio tiempo para pasar más tiempo con su hijo, o el ingeniero agrícola que disfruta ejerciendo su oficio exclusivamente en las zonas rurales.

A modo de resumen, el Trabajo Decente va más allá de la dualidad del trabajo '*típico*' o '*atípico*'. Al tener como objetivo mejorar los atributos relacionados con la calidad del trabajo de todas las personas que participan en el mercado laboral, el Trabajo Decente reúne a ambos tipos de trabajos, o lo que es lo mismo, contiene a los trabajadores típicos y atípicos.

⁶ Para Ramos (2000), el empleo atípico debe su nombre a la contraposición del tipo '*industrial-fordista*' desarrollado tras la segunda guerra mundial, que respondía a la aceptación de la propiedad privada y ciertos derechos sociales en las sociedades predominantemente industriales e ideológicamente liberales.

1.2.3. Trabajo Decente y Calidad del Puesto de Trabajo

Existen algunos estudios cuyo enfoque está orientado a la calidad de los *puestos de trabajo*. Si bien no se suele mencionar en los análisis de Trabajo Decente, es importante destacar que la calidad de los puestos de trabajo solo analiza los factores internos de la empresa, como la tecnología, los procesos de producción y la organización de personal de la empresa (Infante y Vega-Centeno, 2001). En consecuencia, la calidad de los puestos de trabajo, si bien influye notablemente la calidad del trabajo y por ende, en la calidad de vida, reduce notablemente las múltiples dimensiones socioeconómicas en las que se enfoca el Trabajo Decente.

1.2.4. Trabajo Decente y Trabajo Precario

Al revisar la literatura no se encuentra un concepto común para referirse a *trabajo precario*, debido a que esta expresión es comúnmente utilizada para referirse a la evolución negativa que ha experimentado el trabajo en términos de calidad durante las últimas décadas. Sin embargo, como criterio en común se puede utilizar la conceptualización dada por la OIT (2008), en donde se considera que el trabajo precario es la *“relación laboral donde falta la seguridad de empleo, uno de los elementos principales del contrato de trabajo; este término comprende el contrato temporal y el contrato a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación”*.

En ese sentido, el *trabajo precario* se aproximaría más a la concepción de *trabajo atípico*, porque refleja algunos de los elementos que el trabajo atípico imprime en las formas de contratación modernas, y en los puestos de trabajo donde la persona lleva a cabo sus actividades laborales. Como se ha expresado anteriormente, el carácter universal y multidimensional del Trabajo Decente aplica a todas las personas que participan en el mercado laboral, cualidad ajena al análisis de los conceptos trabajo típico y el trabajo precario.

CAPÍTULO II ANÁLISIS DE LA LITERATURA EXISTENTE SOBRE TRABAJO DECENTE

En el capítulo anterior se describió brevemente el concepto ‘Trabajo Decente’ propuesto y desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1999. De igual forma, también se resaltó la importancia y la pertinencia que este enfoque representa para nuestro país. A continuación se presentan las principales reflexiones generadas en torno a los estudios más relevantes que han abordado este concepto, tanto a nivel nacional como internacional.

2.1. Estudios internacionales sobre trabajo decente

La revisión empieza con **Ghai (2002)**⁷, que enfatiza su estudio en los cuatro elementos primordiales del análisis del Trabajo Decente: seguridad social, derechos de los trabajadores, empleo y diálogo social. De las cuatro dimensiones del concepto de Trabajo Decente, dos de ellas, el empleo y la seguridad social, se refieren a remuneración, oportunidades y condiciones de trabajo. Las otras dos, diálogo social y derechos de los trabajadores, se enmarcan en torno a *‘las relaciones sociales de los trabajadores’*.

Ghai (2002) considera que la noción de Trabajo Decente no solo se aplica a los trabajadores en la economía formal, sino también a *“trabajadores asalariados no regulados, trabajadores por cuenta propia y trabajadores en el hogar”*, con lo cual realmente se extiende el alcance del concepto de ‘Empleo Decente’ a ‘Trabajo Decente’. Para el autor, uno de los principales interrogantes gira en torno a la aplicación operativa del concepto. Las dimensiones del Trabajo Decente, vistas en la práctica desde los aspectos de remuneración, empleo, condiciones de trabajo, seguridad social, negociación colectiva y derechos de los trabajadores, siempre fueron el objeto de las actividades de la OIT, pero nunca antes se había buscado analizar cómo las diferentes dimensiones se relacionaban entre sí. También discute sobre tres modelos de Trabajo Decente desde la perspectiva de la economía del desarrollo, con el fin de analizar teórica y empíricamente dicha validez.

El autor considera que los indicadores se utilizan para medir el grado al cual ha sido logrado un objetivo o resultado específico. Por lo tanto, pueden utilizarse para evaluar el desempeño y el progreso a lo largo del tiempo de dicho resultado u objetivo.

⁷ Ghai (2003) es una versión actualizada de *Decent work: Concepts, models and indicators*, documento de trabajo número 139 del Instituto Internacional de Estudios Laborales (Ginebra, 2002).

También pueden permitir hacer comparaciones entre unidades geográficas (países, regiones, ciudades). En cuanto a indicadores de Trabajo Decente, propone la siguiente aproximación:

- Empleo: oportunidades de empleo (tasa de participación, tasa de ocupación y tasa de desempleo), empleo remunerado (proporción de trabajadores que ganan menos de la mitad de la mediana del salario nacional, población bajo pobreza absoluta, estimaciones de los 'trabajadores pobres' como porcentaje del total de ocupados), condiciones de trabajo (trabajo nocturno, horas trabajadas, riesgos profesionales, accidentes profesionales).
- Seguridad social: gasto público en seguridad social como porcentaje del PIB, niveles de cobertura de la seguridad social.
- Derechos de los trabajadores: giran en torno a la cláusula social (trabajo forzado, trabajo infantil bajo condiciones abusivas, discriminación en el empleo y libertad de asociación), otra medida alterna propuesta son los indicadores de deserción educativa.
- Diálogo Social: se entiende como la discusión tripartita, términos y condiciones de empleo, funcionamiento de las firmas y política económica y social.

Otra importante referencia bibliográfica en esta temática es **Anker et Al. (2003)**, la cual parte de la definición estándar de la OIT (1999), aproximada a una perspectiva de 'decencia', planteando la pregunta de cómo se pueden realizar actividades de medición que permitan comparar y monitorear dicha cualidad en los diferentes empleos, firmas y países. Así, propone como principal objetivo del artículo el análisis de la medición objetiva del Trabajo Decente mediante indicadores estadísticos. Sus objetivos específicos son: 1) traducir el concepto de Trabajo Decente en características laborales fácilmente comprensibles, 2) identificar indicadores estadísticos a través de los cuales dichas características puedan ser medidas con un grado aceptable de consistencia, exactitud y comparabilidad entre países y, 3) sugerir actividades e indicadores estadísticos adicionales que podrían mejorar en el futuro la medición del Trabajo Decente.

Entre las áreas temáticas que podrían beneficiarse al contar con indicadores consolidados sobre Trabajo Decente se tiene: reducción de la pobreza, dimensiones sociales de la globalización y del desarrollo sostenible, mejores empleos y calidad de vida, conteo de los empleos decentes y las firmas decentes en una unidad geográfica, y evaluación del desempeño de los países en relación con el índice de Trabajo Decente. En cuanto a la conceptualización del Trabajo Decente, los autores afirman que la definición de la OIT (1999), incluye explícitamente seis dimensiones:

- Oportunidades de trabajo: hace referencia a que todas las personas que desean trabajar deben ser capaces de encontrarlo. No se puede tener Trabajo Decente si no hay empleo, o una alternativa económica de generar ingresos a partir del uso que hagan los individuos de su fuerza de trabajo (por ello se contempla una definición ampliada del trabajo, autoempleo, trabajo familiar no remunerado, trabajo asalariado, y en general, de cualquier trabajo, tanto en el sector informal como en el sector formal).
- Trabajo en condiciones de libertad: el trabajo debe ser elegido libremente, los individuos no deben ser forzados a laborar, ciertas formas de trabajo no son aceptables en el siglo XXI (trabajo forzado, las peores formas de trabajo infantil, inexistencia del derecho de asociación y discriminación laboral).
- Trabajo productivo: que permita sostener niveles aceptables de vida, y asegurar el desarrollo sostenible y la competitividad de firmas y países.
- Equidad en el trabajo: hace referencia a la posibilidad de que los trabajadores reciban un tratamiento laboral justo y equitativo. También se contempla la eliminación de la discriminación y la posibilidad de compatibilizar el trabajo y la vida familiar.
- Seguridad en el trabajo: es planteada como el requerimiento de salvaguardar la salud, las pensiones y el bienestar.
- Dignidad en el trabajo: muestra la necesidad de que los trabajadores reciban un tratamiento respetuoso en el trabajo, que tengan la posibilidad de expresar sus inquietudes y de participar en la toma de decisiones sobre sus propias condiciones de trabajo.

Las dos primeras dimensiones tienen que ver con la disponibilidad y aceptación básica del trabajo, mientras que las otras cuatro tienen que ver con el grado en el cual el trabajo actualmente disponible y libremente aceptable puede considerarse 'decente'. A partir de la definición de Trabajo Decente, Anker y sus coautores consideran que se generan las siguientes implicaciones sobre potenciales indicadores estadísticos:

- El concepto de Trabajo Decente y sus indicadores deben ser relevantes a todas las personas (género, nivel de ingreso, sector de trabajo, país, etc.).
- Algunos aspectos del Trabajo Decente son absolutos en el sentido en que el mismo estándar aplica a todas las personas en todos los países (por ejemplo, los derechos fundamentales del trabajo) mientras que otros son relativos

(cada país o sociedad define sus propias normas de decencia laboral en algunos aspectos, por ejemplo, el monto de las remuneraciones o las condiciones de trabajo).

- El Trabajo Decente está particularmente relacionado con los individuos más pobres y vulnerables. En este caso el concepto 'decente' hace referencia a la necesidad que tienen los trabajadores de contar con trabajo y condiciones de trabajo 'aceptables' o 'adecuadas'. Esto implica que los indicadores se deben basar en el análisis de distribuciones y la medición de las situaciones de los más afectados, en lugar de simples medidas promedio.
- El Trabajo Decente tiene que ver con la situación actual que enfrentan las personas. Esto implica el análisis efectivo de dicho contexto. Por ejemplo, al analizar el marco legal es importante considerar su efectividad y cobertura.
- Dado que el Trabajo Decente es una consideración amplia, es importante que los indicadores se revistan de dicha consideración. Esto implica diferentes niveles de análisis (individuos, firmas, regiones) y estudios combinados de Trabajo Decente, pobreza y crecimiento económico.
- Finalmente, dado que la disponibilidad de datos y la importancia relativa de diferentes aspectos del Trabajo Decente varían ampliamente entre países y regiones, cualquier batería de indicadores de Trabajo Decente que busque ser aceptada internacionalmente, debe basarse en un conjunto mínimo de indicadores replicables.

Reconociendo la definición básica de Trabajo Decente y sus dimensiones fundamentales, los autores descomponen las seis dimensiones en diez categorías de medición que reflejan características laborales generales que se consideran elementos importantes del Trabajo Decente. Proponen adicionalmente una onceava categoría que reúne aspectos claves del contexto económico y social en torno al Trabajo Decente, y cuyo propósito es ayudar a determinar los niveles, patrones y sostenibilidad del Trabajo Decente. Las categorías son:

- Oportunidades de empleo (dimensión de oportunidades de trabajo).
- Trabajo inaceptable (dimensión de trabajo en condiciones de libertad).
- Ingresos adecuados y trabajo productivo (dimensión de trabajo productivo).
- Horas decentes.

- Estabilidad y seguridad en el trabajo (dimensión de seguridad en el trabajo).
- Balance entre el trabajo y la vida familiar (dimensión de dignidad y equidad en el trabajo).
- Tratamiento justo en el trabajo (dimensión de dignidad y equidad en el trabajo).
- Ambiente laboral seguro (dimensión de seguridad en el trabajo).
- Protección social (dimensión de seguridad en el trabajo).
- Diálogo social y relaciones laborales (dimensión de dignidad y equidad en el trabajo).
- Contexto económico y social del Trabajo Decente.

Otro importante estudio sobre el enfoque del Trabajo Decente es **Bonnet et Al. (2003)**, quien parte de la discusión propuesta en torno a la construcción de un Índice de Trabajo Decente. Si bien los autores reconocen la utilidad de dicho índice, también consideran que puede ser utilizado en una forma equivocada, y que está sujeto a ciertas fallas que deben ser tenidas en cuenta. Un índice es un conjunto de indicadores o variables que cuantifican o cualifican cierto fenómeno a través del tiempo. Frecuentemente, los índices carecen de modelo teórico y sufren la notoria tendencia a ser una 'lista de mercado' de ciertas variables que se consideran interesantes *ad hoc*.

Los autores resaltan la necesidad de contar con índices basados en modelos teóricos transparentes: si las fórmulas y variables que le subyacen son de difícil comprensión, existirá la percepción de que los resultados han sido transformados con el fin de apoyar cierta visión preconcebida. Adicionalmente, todo índice enfrenta problemas de ponderación de las variables y del criterio de escala de sus componentes. Dado que no existe una metodología perfecta de construcción de índices, el autor muestra cómo su metodología es transparente y replicable.

El concepto fundamental de los autores es el de 'seguridad básica para todos'. En el siglo XX se persiguieron siete formas de seguridad 'laboral': seguridad en el mercado de trabajo, seguridad de empleo, seguridad en el trabajo, seguridad de reproducción de las habilidades, seguridad e ingresos y seguridad en la representación. Los autores enfatizan la importancia de trasladarse de medidas de decencia laboral (*decent labour*) hacia medidas de Trabajo Decente (*decent work*).

Su propuesta metodológica fundamentalmente hace referencia a la creación de índices basados en una combinación de indicadores sobre las diferentes formas de

seguridad laboral. Todo el trabajo está fundamentado en la *Base de Datos sobre Seguridad Socioeconómica Global (SES Global Database)*, que tiene cinco componentes: tres a nivel macro, uno a nivel meso y uno a nivel micro. No obstante, es importante mencionar que la OIT eventualmente abandonó esta perspectiva y que el programa institucional que la albergaba funcionó hasta el año 2002⁸.

Retomando el concepto de Trabajo Decente (OIT, 1999), **Bescond et Al. (2003)** utiliza las dimensiones oportunidades de trabajo, libertad de elección de empleo (ambas relacionadas con la disponibilidad de trabajo y la aceptabilidad del mismo), trabajo productivo, equidad, seguridad y dignidad en el trabajo (relacionadas con el grado al cual el trabajo puede considerarse decente). Además, recoge la aproximación metodológica de Anker et Al. (2003), que identifica 30 indicadores estadísticos organizados bajo 11 conceptos clasificatorios. Para los autores este listado de indicadores será sometido en el futuro a un serio escrutinio tanto en términos de disponibilidad, aplicabilidad y poder explicativo, frente a los indicadores propuestos. Los autores proponen por lo tanto una aproximación intermedia de siete indicadores, los cuales se concentran en el concepto de 'déficit de Trabajo Decente': bajo salario e ingreso por hora, excesivas horas de trabajo, desempleo nacional, niños fuera del sistema educativo (como proxy de trabajo infantil), desempleo juvenil, la brecha de sexo en la participación laboral y tercera edad sin cobertura de pensiones.

Los criterios de selección de los siete indicadores están guiados por la idea subyacente de que el concepto de Trabajo Decente tiene diferentes significados para diferentes grupos poblacionales en términos de edad y sexo. Los autores afirman que una ventaja de esta batería de indicadores es que su diseño hace que sean básicamente aditivos. Para realizar comparaciones internacionales basta que se cuente con información de los siete indicadores para cada país y la sumatoria de los mismos da un valor índice de Trabajo Decente que puede ser comparado entre países.

Otro importante estudio sobre el enfoque Trabajo Decente es **Ghai (2005)**, que busca ofrecer una introducción analítica al concepto de Trabajo Decente. Podría afirmarse que se trata de una reflexión sobre el papel que el concepto de Trabajo Decente ha tenido para el trabajo de la OIT. El autor enfatiza la universalidad del concepto, el cual revisita, analizando en él cuatro componentes: derechos en el trabajo, empleo y trabajo (en el cual recalca que el concepto de Trabajo Decente debe extenderse a todas las modalidades de trabajo), protección social y diálogo social.

⁸ Entre los trabajos técnicos de contexto alrededor del Programa *InFocus* sobre Seguridad Socio-Económica y la *SES Global Database* pueden citarse: Annycke (2003), Bonnet (2003c), Bonnet y Standing (2003), Dasgupta y Onobogu (2003), Figueiredo y Bonnet (2003), Khan et Al. (2003), Natrajan (2003) y Roskam y Figueiredo (2003).

El autor propone indicadores específicos para cada uno de los componentes, pero no avanza en una estimación de los mismos, ni en proponer un índice compuesto que los pondere y agregue.

Sin duda alguna, uno de los trabajos más importante sobre el Trabajo Decente es el realizado por la **OIT (2008)**, preparado para la *Reunión Tripartita de Expertos Sobre la Medición del Trabajo Decente*. El objetivo de dicho encuentro fue el de ofrecer asesoría detallada sobre la viabilidad que podrían tener las diferentes propuestas de medición de las dimensiones del Trabajo Decente. Uno de los lineamientos que motivaron dicha reunión fue la *Declaración sobre Justicia Social por una Globalización Justa* (2008) de la OIT. En dicha declaración se resalta la importancia de contar con estrategias nacionales y regionales que propendan por el Trabajo Decente y se enfatiza en que los estados miembros podrían considerar el establecimiento de indicadores o estadísticas apropiados, con el eventual apoyo de la OIT, con el fin de monitorear y evaluar el progreso de esta iniciativa.

Un fundamento metodológico clave que se considera en el documento es la necesidad de encontrar la forma correcta de '*balancear lo deseable con lo posible dentro de una perspectiva de un marco de trabajo dinámico*'. El texto puede considerarse como la compilación más completa de fundamentos metodológicos utilizados para analizar el Trabajo Decente. Como recopilaciones previas comparables, el estudio cita los documentos de Anker (2002) y el número especial de la *Revista Internacional del Trabajo* (Vol. 142, No. 2). Resulta particularmente interesante que no se hace ninguna referencia al trabajo desarrollado por el Programa *InFocus* sobre Seguridad Socio-Económica, en el cual se aproximaba el concepto de Trabajo Decente desde la perspectiva de seguridad, lo cual puede reforzar el argumento de que dicha aproximación conceptual fue abandonada por la OIT. Adicionalmente, y lo que para nuestros propósitos puede constituirse en una excelente ruta crítica, propone consideraciones metodológicas que deben tenerse en cuenta al abordar el análisis estadístico del Trabajo Decente.

Primero, se enfatiza que el análisis del concepto de Trabajo Decente debe realizarse con un objetivo claro en mente. Los análisis nacionales deben realizarse con el fin de comparar el avance de los estados miembros de la OIT, y por ende, deben basarse en diseños metodológicos que puedan compartirse y compararse con otros países. Como segunda consideración, el documento retoma la consideración de Bonnet et Al. (2003), en relación con que los índices que comparan entre países tienen poco valor para el análisis de políticas, dado que en aras de incrementar su poder de síntesis y comparabilidad, se sacrifica la información de contexto. Expresamente, el documento concluye: "*un índice de este tipo no parece ser la mejor alternativa*

metodológica que debería utilizar la OIT para proceder” (OIT, 2008). La tercera consideración gira en torno a la recomendación, no contemplada en estudios anteriores, de analizar información cualitativa para abordar dimensiones de Trabajo Decente que, como el diálogo social y la aplicación de los estándares internacionales de trabajo, no se pueden aproximar mediante el simple trabajo numérico. La cuarta consideración, también novedosa en esta línea de trabajo, se beneficia de la inclusión del objetivo de Trabajo Decente dentro de las Metas de Desarrollo del Milenio (MDM), en su objetivo 1.B, *‘alcanzar empleo pleno y productivo y Trabajo Decente para todos, incluyendo las mujeres y los jóvenes’*. Se acordó que dicho objetivo sería monitoreado a través de cuatro indicadores: la relación entre ocupados y población total; el porcentaje de personas ocupadas que viven con menos de un dólar diario, medido con paridad poder de compra; la proporción de trabajadores cuenta propia y secundarios en el empleo total; y la tasa de crecimiento del Producto Interno Bruto por persona ocupada (productividad laboral).

El estudio propone una metodología de trabajo que contemple las siguientes etapas:

1. Identificación de un conjunto estándar de indicadores cuantitativos y cualitativos que pueda utilizarse para medir el progreso hacia la meta de Trabajo Decente, tanto a nivel nacional como local.
2. Recopilación de información estadística relacionada con los indicadores de Trabajo Decente que han sido elegidos.
3. Presentaciones de perfiles de indicadores de Trabajo Decente por país, a partir de los cuales se pueda contar tanto con información específica de cada país como con un panorama dinámico Global.

Utilizando un enfoque metodológico semejante al que proponemos en este documento, se retoman dos *instrumentos conceptuales* de política. El primero de ellos es la declaración, en 1999, del Director de la OIT, para quien, dicha organización tenía como objeto primordial *“promover oportunidades para que los hombres y las mujeres obtengan Trabajo Decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”*, el segundo es el compromiso establecido en la Asamblea General de las Naciones Unidas de 2005, en la cual se adquirió el acuerdo de tener como objetivo de política el empleo productivo y el Trabajo Decente para todas las personas, como parte de los esfuerzos dirigidos a alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

En relación con los indicadores estadísticos, el reporte retoma muchos de los aspectos analizados por los estudios que hemos reseñado. La naturaleza multidimensional

del Trabajo Decente (Ghai, 2002; Anker, 2003), la universalidad del concepto para todos los trabajadores (Ghai, 2003, 2005), la preocupación por mejorar las condiciones de los grupos vulnerables, la importancia de incluir las condiciones de vida, la importancia de las consideraciones de género, el requerimiento de incluir el contexto nacional en el análisis, la necesidad de contemplar los derechos en el trabajo y el marco legal nacional.

Basado en la importancia del análisis dinámico, el documento incluye recomendaciones relacionadas con la cambiante estructura demográfica del país, así como la posibilidad de cambios estructurales en la economía. Otro aspecto importante es el reconocimiento de la influencia que puede tener el ciclo económico, en sus diferentes etapas, sobre el monitoreo de Trabajo Decente. De nuevo, se retoman las consideraciones de Bonnet (2003) sobre las desventajas que conlleva el uso de índices. Finalmente, dada la recomendación explícita del estudio, en cuanto a incluir información sobre el marco legal, el texto recomienda dos posibles enfoques: agrupar la información en torno a los cuatro objetivos estratégicos del concepto de Trabajo Decente o agrupar la información en torno a elementos sustantivos de Trabajo Decente.

2.2. Estudios sobre trabajo decente en Colombia

Si bien la temática del Trabajo Decente no ha estado ausente en la literatura sobre economía laboral en Colombia, dicho concepto solo ha sido abordado de forma rigurosa en unos pocos estudios, debido a que la mayor parte de la literatura disponible se orienta al enfoque de Calidad del Empleo. El principal ejemplo de este hecho es Farné (2003), que analiza la calidad del empleo desde la perspectiva conceptual de empleo atípico, el cual lo define como complemento del empleo típico o normal⁹, caracterizado por la existencia de una relación de dependencia asalariada a un solo empleador, y una relación laboral de tiempo completo con contrato de trabajo a término indefinido. En este orden de ideas, las ocupaciones que incumplen una o varias de estas características son consideradas como atípicas.

A pesar de que el estudio fue financiado por la OIT, el autor no vincula los fundamentos de su investigación al instrumento conceptual de Trabajo Decente. Se argumenta básicamente que las formas atípicas de empleo han renovado el interés de los economistas sobre la calidad del empleo. Utilizando una aproximación semejante al estudio de Ghai (2002), Farné propone una definición conceptual, las variables

⁹ A los conceptos de empleo normal, típico o deseado, el autor contraponen los de empleo anormal, atípico o indeseado. El estudio de Bustamante y Arroyo (2008) replica este marco conceptual al caso de discriminación racial y calidad del empleo en la ciudad de Cali.

determinantes del fenómeno, una aproximación a las relaciones de causalidad y, finalmente, una propuesta de indicadores dirigidos a medir la calidad del empleo.

Como definiciones de calidad del empleo en dicho documento se citan las siguientes: “... la calidad del empleo se refiere a un conjunto de características que determinan la capacidad del empleo de satisfacer ciertas necesidades comúnmente aceptadas” (Van Bastelaer y Hussmann, 2000), “...la calidad del empleo estaría vinculada a aquellos factores que redundan en... el bienestar (de los trabajadores)” (Infante y Vega-Centeno, 1999), y “...la calidad del 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” (Reinecke y Valenzuela, 2000). Luego de revisar múltiples estudios sobre la calidad del empleo, y contemplando la problemática de diseñar un índice sintético, alrededor del cual Rodgers (1997) y Verdera (2001), hacen consideraciones semejantes a las de Bonnet et Al. (2003), el estudio propone la estimación de un Índice Sintético de Calidad del Empleo construido mediante la ponderación de cuatro variables: el ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo¹⁰.

Por su parte, en Pineda (2006), se analiza la calidad del empleo desde una perspectiva interdisciplinaria, basada en el trabajo, la calidad de vida, el desarrollo humano y el enfoque de las capacidades. En el texto se define la calidad del empleo como “...todas aquellas dimensiones relacionadas con el trabajo de las personas que le permiten a estas el desarrollo de sus capacidades, ampliar sus opciones de vida y obtener mayores grados de libertad”. Además, en el documento se critica la aproximación de calidad en el empleo desde la perspectiva del empleo atípico o precario, dado que la considera surgida de las características laborales de las economías industrializadas que difieren enormemente de las latinoamericanas. Pineda (2006) combina el enfoque de la *Fundación Europea para el Mejoramiento de las Condiciones de Vida y de Trabajo* (EFILWC, 2002) con la perspectiva de género de Reinecke y Valenzuela (2000), presentando 13 dimensiones que tratan de aproximarse a la complejidad del fenómeno. Para efectos de estimación, el autor se concentra solo en aquellas dimensiones que han sido objeto de medición estadística. Dichas dimensiones analizadas cuantitativamente a partir de información contenida en la Encuesta Continua de Hogares (ECH, años 2001 y 2005) son: ingreso, tipo de contrato, afiliación a seguridad social, jornada laboral y subempleo.

Otro estudio de la Calidad del Empleo en nuestro país es Quiñones (2010), quien propone una medición alterna, a partir de la utilizada por Dueñas et Al. (2009) para

¹⁰ Otros estudios que replican la aproximación metodológica del Índice de Calidad del Empleo de Farné (2003) en nuestro país son Ortiz (2007) y Posso (2008), entre otros.

las comunidades autónomas de España. Dicha estimación contempla como dimensiones de análisis la satisfacción de los trabajadores, la capacitación y posibilidades de ascenso, la igualdad de género, la seguridad y salud en el lugar de trabajo, las condiciones de la jornada laboral, la inclusión y acceso de jóvenes e inactivos, la interacción entre la jornada laboral y la vida personal, el diálogo social a través de los convenios colectivos, la diversidad y no discriminación y, finalmente, la productividad laboral. Su propuesta metodológica, confusa tanto en términos de la forma en que relaciona consideraciones subjetivas sobre satisfacción en el trabajo y mediciones estadísticas objetivas contenidas en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH, 2008), como en la forma en que las dimensiones anteriores son expresadas y ponderadas en las variables disponibles en la encuesta, presenta un valor de índice para cada una de las dimensiones para las 13 principales ciudades del país.

Finalmente, Mora y Ulloa (2011) se concentran en el análisis de la relación entre educación y calidad del empleo. Su estudio no cuenta con una aproximación conceptual a la calidad del empleo. De forma semejante a muchos estudios cuyo marco metodológico no contempla reflexiones conceptuales, define calidad del empleo como un listado de variables disponibles para aproximarse a dicho concepto. El estudio retoma el concepto de índice sintético de calidad del empleo propuesto por Farné (2003).

2.3. Conclusiones de la revisión bibliográfica

Al revisar la literatura existente sobre el Trabajo Decente, se identifican varias dificultades metodológicas, destacando principalmente, que la mayoría de documentos contienen, implícita o explícitamente, justificaciones de política socioeconómica que ameritan la necesidad de utilizar este enfoque para mejorar la calidad del trabajo, pero que, a su vez, son bastante prosaicos a la hora de definirlo. Otros documentos caen en la falacia metodológica ya identificada por Vournas (1999), al definir el instrumento conceptual atendiendo a la aproximación empírica del mismo, es decir, “equiparar el instrumento conceptual al instrumento técnico”.

Respecto al concepto ‘Trabajo Decente’, este es identificado frecuentemente como un objetivo de política, en el que el término decente no solo debe estar relacionado con los empleos asalariados y formales, sino con cualquier tipo de ocupación. Implícitamente, dicho objetivo establece que el fin cuantitativo de generar trabajos no puede separarse del fin cualitativo referente a la calidad del mismo.

Finalmente, resulta importante destacar que la revisión bibliográfica arroja diversos instrumentos técnicos para analizar el panorama del Trabajo Decente, tanto

geográfica como intertemporalmente. Sin embargo, la mayoría de ellos carece, tanto conceptual como empíricamente, de estudios que permitan identificar y analizar las acciones destinadas a mejorar los principales componentes cualitativos de este enfoque.

CAPÍTULO III DEL CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE A SUS DIMENSIONES E INDICADORES

En los capítulos anteriores se describió conceptualmente el Trabajo Decente propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y además, se revisaron los principales documentos que abordaron este enfoque. Partiendo de estos, se resumen a continuación los principales argumentos conceptuales y técnicos por los cuales se escoge este enfoque como aproximación pertinente y apropiada para analizar la calidad del trabajo en Bogotá:

- Colombia es miembro cofundador de la Organización Internacional del Trabajo.
- Nuestro país ha ratificado 24 convenios de la OIT y potencialmente podría ratificar otros 58. En la práctica, haciendo una simplificación cuantitativa, ha ratificado el 13% de la normatividad, y podría llegar a ratificar un 30% del total.
- El Trabajo Decente, como objetivo de política, ha sido incluido en los Planes Nacionales de Desarrollo 2006-2010 y 2010-2014 de nuestro país.
- Según el *Estado de los Programas Nacionales de Trabajo Decente*, con fecha de corte agosto 11 de 2011, Colombia se encuentra en el primer nivel de la segunda etapa de formulación del programa: 'redacción del borrador del programa'.
- El enfoque del Trabajo Decente incluye a todas las personas involucradas en el mercado laboral. En otras palabras, analiza a todas las personas que desean trabajar, independientemente de que estén ocupados o desocupados.
- Su componente decente hace referencia a la necesidad que tienen los trabajadores de contar con trabajo y condiciones de trabajo 'aceptables' o 'adecuadas'.
- Además de su alta capacidad de análisis derivada de su naturaleza multidimensional, el Trabajo Decente está altamente relacionado con los análisis de pobreza y desarrollo económico, y especialmente, con los mercados de trabajo de los países en vía de desarrollo.
- Busca eliminar la discriminación de género, e incluir en el análisis las condiciones de vida, el contexto económico, los derechos de los trabajadores, y el marco legal nacional e internacional que los regula y protege.

- Su objetivo busca traducir el concepto de Trabajo Decente en características laborales fácilmente comprensibles.
- Su instrumento técnico está basado en los principios de transparencia, replicabilidad y comparabilidad, tanto geográfica como intertemporal.

Como se mencionó en la introducción, la presente investigación acoge la aproximación metodológica planteada por Scott (1990), en la cual se establece un *Instrumento Conceptual*, entendido como aquella categoría conceptual utilizada en la elaboración de un reporte o análisis y, al mismo tiempo, un *Instrumento Técnico*, entendido como el método específico para compilar información que permita una aproximación al instrumento conceptual. Así las cosas, en este documento el concepto de Trabajo Decente equivale al *Instrumento Conceptual*, mientras los indicadores encaminados a analizarlo corresponden al *Instrumento Técnico*. Las dimensiones del Trabajo Decente, son entonces, la interfaz entre los instrumentos planteados (ver figura 1).

Figura 1.
Identificación de los instrumentos Conceptual y Técnico en el enfoque del Trabajo Decente



Fuente: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

Como se planteó anteriormente, el objetivo del presente documento es analizar la calidad del trabajo en la ciudad de Bogotá desde el enfoque del Trabajo Decente. Para cumplir este objetivo, y teniendo en cuenta las principales conclusiones de la revisión bibliográfica, en el siguiente capítulo se replica el Índice Compuesto de Trabajo Decente propuesto de Bescomb et Al. (2003), para mostrar un panorama general de la carencia del Trabajo Decente. Posteriormente, en el quinto capítulo, se realiza un análisis pluridimensional del Trabajo Decente basado en los lineamientos de Anker et Al. (2003) y OIT (2008), o, lo que es lo mismo, un *Análisis por Dimensiones del Trabajo Decente*, con el fin de evaluar en profundidad el estado en que se encuentra cada componente de dicho enfoque.

Es importante resaltar que los datos utilizados en el presente documento corresponden al periodo enero de 2007 a diciembre de 2010, y provienen, salvo que se cite otra fuente, de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) realizada por el Departamento Nacional de Estadísticas (DANE). El periodo fue escogido evitando utilizar las cifras provenientes de la Encuesta Continua de Hogares (ECH), que presenta diferencias metodológicas respecto a la GEIH. Asimismo, todos los análisis se contrastarán con los resultados agregados de las 13 principales áreas metropolitanas del país (Bogotá, Medellín, Barranquilla, Cali, Bucaramanga, Manizales, Santa Marta, Pereira, Armenia, Cartagena, Ibagué, Villavicencio y Pasto), para comparar los resultados del Distrito Capital con las dinámicas urbanas más importantes a nivel nacional.

CAPÍTULO IV

ESTIMACIÓN DEL INDICADOR COMPUESTO DE TRABAJO DECENTE

El presente capítulo replica el Índice Compuesto de Trabajo Decente propuesto de Bescomb et Al. (2003), para mostrar cómo ha evolucionado la carencia del Trabajo Decente en Bogotá durante el periodo comprendido entre los años 2007 y 2010. La propuesta original del autor busca ofrecer una alternativa de corto plazo que permita elaborar estudios comparativos sobre el estado del Trabajo Decente, tomando provecho de siete indicadores cuya disponibilidad internacional e intertemporal ya había sido verificada por la Organización Internacional para el Trabajo (OIT). Es importante destacar que esta aproximación conceptual gira en torno al *déficit de Trabajo Decente* en un área y un momento determinados. Los indicadores seleccionados se relacionan con las temáticas de ingresos, horas de trabajo, desempleo agregado, trabajo infantil, desempleo juvenil, brechas de género y cobertura de pensiones en tercera edad.

Para Bonnet et Al (2003), los índices compuestos deben tener un modelo teórico, transparencia en la postulación y ponderación de los indicadores, replicabilidad y comparabilidad. Respecto a los modelos teóricos, este tema resulta particularmente importante dado que las características específicas de los mercados de trabajo de los países en desarrollo implican la postulación de modelos de mercado de trabajo diferentes a los que se aplicarían, por ejemplo, en países desarrollados. En cuanto a las características de los indicadores, ello también implica precisiones metodológicas para que los ejercicios realizados cuenten con transparencia, replicabilidad y comparabilidad, tanto a nivel local, como nacional e internacional.

4.1. El modelo teórico del índice compuesto de trabajo decente

Las economías desarrolladas, con alta flexibilización laboral y sistemas extendidos de protección social, suelen tener mecanismos de ajuste vía *precios*, en los cuales, los salarios compensan los desequilibrios que se presentan entre la oferta y la demanda de trabajo a lo largo del ciclo económico, lo cual se ajusta a un enfoque teórico neoclásico del mercado de trabajo (Solimano, 1988). Dichas economías tienen un elevado nivel de empleo asalariado, baja informalidad laboral, y mecanismos legislativos que ayudan a reducir la eventual discriminación laboral.

Los países en desarrollo, por su parte, exhiben ciertas características, rigideces y factores estructurales, que implican que los mecanismos del mercado de trabajo se

ajusten, en su mayoría, vía *cantidades* y, en menor medida, vía precios. Existe segmentación, la informalidad laboral es significativa, predomina el desempleo involuntario, el empleo cuenta propia es elevado y creciente, y existen fallas institucionales (legislación laboral y de protección social), que generan rigideces que impiden la disminución de salarios. El principal mecanismo de ajuste es el desempleo, pero existen otros aspectos que se deterioran o mejoran en función del ciclo económico.

Dadas las anteriores consideraciones, los siguientes enfoques se consideran el mejor soporte teórico del indicador compuesto:

- *Enfoque de Mercados Segmentados* (EMS, Doeringer y Piore, 1971; Souza y Tockman, 1976): Un mercado laboral segmentado implica la existencia de dos sectores, uno moderno, formal y productivo; y otro atrasado, informal e improductivo. El sector formal se caracteriza por relaciones laborales formales y el cumplimiento de la legislación laboral, lo que puede producir rigideces (salario mínimo, sindicalización) que impiden el ajuste vía salarios. Esto contribuye a explicar, en parte, el ajuste por cantidades y el desempleo involuntario.
- *Enfoque Neokeynesiano* (Blanchflower y Oswald, 1994, cap. 3): desde la perspectiva de las rigideces neokeynesianas (salarios de eficiencia, contratos implícitos, etc.) se cuenta con modelos microfundamentados de explicación del desempleo involuntario.

La metodología empírica de medición del trabajo decente propuesta por Bescomb et Al. (op. cit), que se tomará de referencia para el presente documento, se circunscribe en la teoría de los mercados de trabajo segmentados descritos anteriormente.

4.2 INDICADORES PARA EL ÍNDICE COMPUESTO DE TRABAJO DECENTE

La aproximación metodológica de Bescomb y sus coautores es desarrollada a partir de un esquema típico de clasificación laboral de la población, y cuenta con ciertas consideraciones específicas. La primera de ellas es la participación laboral por género, desde la *Población en Edad de Trabajar* (PET)¹¹ y la *Población Económicamente Activa* (PEA)¹². Al entrar a analizar la PEA e incluir la población con edad menor a la PET y su condición laboral o educativa, se analiza la retención educativa. De la PEA se desprenden los *Ocupados*¹³, en donde se analizan los elementos de

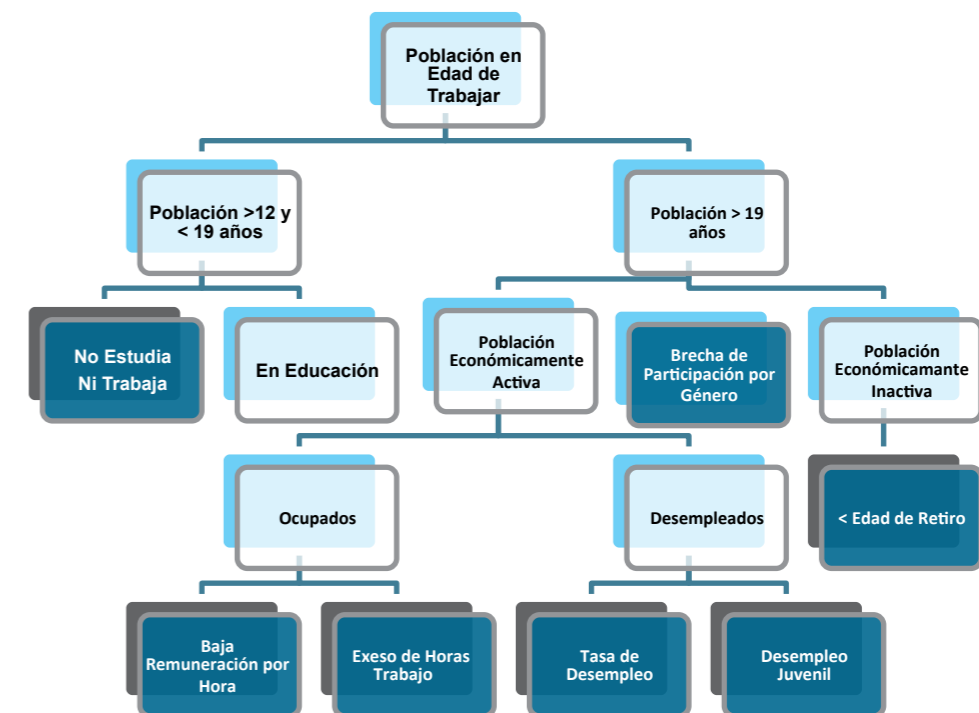
11 La *Población en Edad de Trabajar* (PET) son las personas mayores de 12 años en la parte urbana, y de 10 en la parte rural.

12 La *Población Económicamente Activa* (PEA) hace referencia a las personas en edad de trabajar que trabajan o se encuentran buscando un trabajo.

13 Las personas *Ocupadas* son aquellas que están realizando trabajo, además de aquellas que poseen uno pero están ausentes por enfermedad, huelga o vacaciones.

'bajo pago por hora' y 'excesivas horas de trabajo'. Por otra parte, en el componente de *Desempleados*¹⁴ se estudia el desempleo agregado y el desempleo juvenil. Finalmente, se analiza la población mayor de 65 años de edad que no cuenta con pensión. En la figura 2 se resume tal aproximación, en donde las áreas sombreadas muestran los indicadores que se utilizarán.

Figura 2.
Indicador compuesto de trabajo decente (Bescond et Al., 2003)



Fuente: Adaptado de Bescond et Al. (2003). Elaboración: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

Se considera que, como premisa metodológica fundamental, el cálculo de este índice sintético debe basarse en información proveniente de encuestas de hogares. Esto se apoya en varias ventajas. Primera, rigor y significancia estadística a nivel regional y nacional. Segunda, por el hecho de que las encuestas de hogares cuentan con un alto nivel de homologación y estandarización entre países. Finalmente, dado que las encuestas se aplican con una programación cronológica definida y recurrente, se cuenta con la posibilidad de realizar análisis dinámicos.

14 Las personas *Desempleadas* son aquellas que no están ocupadas pero que están buscando trabajo activamente o están esperando volver a trabajar.

Los indicadores aproximan el análisis del Trabajo Decente a cuatro tipos de poblaciones. Para los *jóvenes*, se considera la retención escolar, la inactividad laboral y el desempleo. Para los *ocupados*, las horas trabajadas y los ingresos. En cuanto a los *desempleados*, el desempleo refleja la ausencia de oportunidades. Finalmente, desde la perspectiva de la *tercera edad*, se entiende que el Trabajo Decente debe derivar en una pensión.

De acuerdo con la metodología propuesta por Bescond et Al. (op. Cit), el Índice Compuesto de *Trabajo Decente* se consolida bajo la sumatoria simple de 7 indicadores de carácter porcentual, relacionados con circunstancias deficientes del mercado de trabajo. En estos términos su sumatoria es posible dado que, como deficiencias, revisten la misma característica negativa y no se contraponen. Por otra parte, retomando las consideraciones de Bonnet et Al. (op. Cit), la aproximación metodológica es transparente en cuanto a los criterios utilizados para la ponderación de cada uno de los siete indicadores: simplemente se agregan, con lo cual, cada uno participa con un poder explicativo del 14.28% del índice.

Tabla 1.
Índice Compuesto de Trabajo Decente
Promedios trimestrales enero 2007 - diciembre 2010

Criterio	Brecha de Participación por Género TGP _h -TGP _m (1)	% de población entre 12-19 años que no trabaja, no busca empleo ni estudia (2)	% de la PEA que se encuentra desempleada (TD) (3)	% de Trabajadores Ocupados que trabajan > 40 horas y < 60 horas semanales (4a)	Tasa de subempleo por Horas (4b)	Porcentaje de trabajadores asalariados que ganan menos de 1 salario mínimo mensual legal (SMMLV) (5)	% de la PEA entre 12 y 19 años que se encuentra desempleada (6)	Número de pensionados como % de la PET (7)	Índice Compuesto de Trabajo Decente (CTD)
13 Principales Áreas Metropolitanas									
Promedio	17,6	9,84	12,06	21,29	8,88	20,58	29,04	5,39	16,17
Máximo	19,30	11,93	13,98	22,56	11,87	28,87	32,96	5,65	18,77
Mínimo	14,88	8,16	9,77	19,51	7,02	17,44	24,22	4,83	14,75
Bogotá									
Promedio	14,47	8,71	10,65	20,97	8,50	18,07	28,02	5,85	14,55
Máximo	17,26	11,71	12,89	23,64	13,50	29,78	35,97	6,32	17,22
Mínimo	11,89	6,35	8,57	17,85	5,02	11,99	21,35	5,05	12,33

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane. Elaboración: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

Analicemos de forma detallada cada uno de los indicadores. Metodológicamente, *la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres* (1) cumple varios objetivos. Uno de ellos es ofrecer comparabilidad internacional, superando las disparidades existentes entre las diferentes metodologías nacionales al definir la ocupación o el desempleo. La otra es reflejar efectivamente el nivel de desarrollo del país en términos de acceso al mercado de trabajo (barreras culturales que previenen la participación femenina). El resultado del indicador, 17% para las 13 principales ciudades del país y 14,5% para Bogotá, permite ubicarlo de acuerdo con el criterio establecido por Bescond et Al. (op. Cit, p. 201), en el grupo de países con una *brecha estrecha*¹⁵, lo cual significa que, comparativamente con otros países, tanto las 13 áreas como Bogotá, exhiben pequeñas brechas de participación en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres. En promedio, la brecha de participación en la ciudad de Bogotá es menor a la de las 13 ciudades, lo cual puede explicarse por el hecho de que la oferta de trabajo femenina de la capital del país tiene mayores niveles educativos, y a que la ciudad cuenta con un contexto cultural más proclive a permitir y estimular la participación femenina en el mercado laboral.

En términos del análisis intertemporal, los niveles más altos de brecha de participación (19,3% en las 13 principales ciudades y 17,3% en Bogotá) se presentaron en el momento más álgido de la crisis económica reciente (diciembre 2008 - enero 2009), y están explicados en mayor parte por la reducción de la participación femenina, toda vez que la participación masculina tiende a ser más estable. Los valores mínimos de brecha de participación se presentaron en octubre de 2010. A falta de mayor información, podemos postular la hipótesis de que los valles y picos de la brecha de participación por género están relacionados con el ciclo económico: los niveles más altos de brecha se dan en los momentos de mayor deterioro de la actividad económica, y los niveles más bajos en los auge. Desde la perspectiva del análisis teórico de la participación y enfatizando la perspectiva de género, al parecer en los auge el efecto del *trabajador alentado* es mayor que el efecto del *trabajador excedente*, y en las recesiones, el efecto del *trabajador desalentado* es mayor que el efecto del *trabajador adicional*¹⁶ (López, 1996).

El indicador 2, hace referencia a los jóvenes que no se encuentran estudiando ni laborando, y no desean encontrar un trabajo (NINIS). Esta población exhibe un

¹⁵ Los tres grupos son: países con brecha amplia (40 puntos porcentuales), brecha intermedia (alrededor de 30 puntos porcentuales) y brecha estrecha (<20 puntos porcentuales).

¹⁶ La participación laboral puede incrementarse tanto en situaciones de auge como de ciclo económico. Cuando hay auge y se incrementa la participación se da el fenómeno del *trabajador alentado*. Cuando hay crisis y se incrementa la participación, hablamos del *trabajador adicional*. De forma simétrica, la relación entre crisis/auge y reducción en la participación, el *trabajador excedente* relaciona auge y reducción de la participación y el *trabajador desalentado* la crisis y la reducción en la participación.

comportamiento en el que se combina ciclo y tendencia. Por una parte, el aspecto de tendencia, de largo plazo, muestra una reducción del peso porcentual de este grupo de jóvenes en la PET. Esto se aprecia tanto para las 13 principales ciudades como para Bogotá. En cuanto al comportamiento de ciclo, los jóvenes que no se encuentran estudiando ni laborando y tampoco buscan un trabajo, parecen exhibir un comportamiento anticíclico, en el cual, para las 13 ciudades, el mayor valor reciente (11,1%) fue alcanzado en febrero de 2009 y en marzo (10,7%) para Bogotá.

Desde la perspectiva de oportunidades laborales, la tasa de desempleo, indicador 3, analiza precisamente la carencia de dichas oportunidades. Obviamente, debido al componente cíclico del desempleo, este indicador exhibe un comportamiento anticíclico. Si bien Bogotá exhibe una tasa inferior a la de las 13 ciudades, los dos indicadores alcanzaron valores máximos en la misma coyuntura económica (primer trimestre de 2009).

Pasando al análisis de otra dimensión del Trabajo Decente, como es el número de horas trabajadas (que remite al análisis de elementos como la productividad laboral, la carencia de ingresos y la combinación de la vida laboral y la vida de familia), se considera importante en este momento ofrecer ciertas aclaraciones metodológicas. Como puede apreciarse, los indicadores propuestos contemplan el análisis por exceso (indicador 4a) y por defecto (indicador 4b), y si bien se estudian a continuación de forma detallada los dos indicadores, en el cálculo del Índice Compuesto de Trabajo Decente solo se incluye el indicador 4a, siguiendo los lineamientos de Bescond et Al. (op. Cit).

En relación con el indicador 4a, resulta sorprendente la información relacionada con el porcentaje de trabajadores ocupados que trabaja más de 40 horas y menos de 60. Antes de analizar más profundamente, conviene aclarar que el límite inferior se aproxima a la normatividad legal de la jornada laboral diaria y, por ende, semanal (Art. 161, Código Sustantivo de Trabajo). El límite superior de 60 horas se impuso por dos razones, una práctica, que fue eliminar las posibles situaciones extremas de individuos que laboran horas excesivas (*outliers*), y otra, legal, en razón a que la legislación colombiana considera anómalas las situaciones donde se supera la jornada máxima de trabajo (entre 40 y 48 horas) pero no hace consideración alguna sobre la jornada mínima.

En general, el indicador 4a muestra que una de cada cinco personas ocupadas labora más de 40 horas a la semana. Este es un valor bastante elevado, teniendo en cuenta que un alto y creciente porcentaje del empleo total está compuesto por trabajadores cuenta propia, quienes no están regulados por la jornada máxima y de quienes se esperaba un menor número de horas laboradas, ya que la flexibilidad

de horarios es uno de los determinantes para elegir un trabajo por cuenta propia. Lo anterior pone en evidencia que los trabajadores por cuenta propia, a pesar de su flexibilidad laboral, deben trabajar un significativo número de horas a la semana debido a la precariedad de sus ingresos. En términos del análisis en relación con el ciclo económico, el indicador es consistente con una situación en la cual el efecto de la crisis se aprecia inicialmente en caída de ingresos (reflejada en la necesidad de laborar más horas), y cuyo máximo efecto se experimentó en noviembre del 2008, tanto para las 13 ciudades como para la ciudad de Bogotá.

La tasa de subempleo por horas complementa la información anterior, toda vez que mide la percepción de los individuos ocupados que trabajan menos de 48 horas a la semana y manifiestan el deseo de trabajar más horas, en ese empleo o en otro. En general, el indicador muestra valores bajos, y una clara tendencia creciente para los años 2009 y 2010. Es importante llamar la atención a un elemento metodológico que afecta el comportamiento de este indicador, y que se relaciona con nuestro indicador 4a. Para obtener la tasa de subempleo se aplican varios filtros. El primero es que se requiere estar ocupado. El segundo y más importante, es manifestar estar laborando menos de 48 horas a la semana.

Es pertinente observar el hecho de que el punto más alto del indicador 4a coincida con el punto más bajo del indicador 4b (noviembre - diciembre 2008). No obstante, y de forma coherente con el mecanismo de ajuste laboral ante la crisis que se ha sugerido, de acuerdo con el cual el ajuste se realiza inicialmente a través de la caída de ingresos, luego a través del incremento de horas laboradas y, posteriormente, a través de pérdida de empleos. La tasa de subempleo por horas es la mínima en dicho momento, no tanto porque haya menos personas dispuestas a trabajar más horas (una especie de satisfacción laboral), sino por el hecho de que la mayor parte de los potenciales subempleados superó el límite de 48 horas laboradas por semana (reflejado en el indicador 4a) y, por ello, no aparecen en el conteo del indicador 4b, llevando dicho indicador a su valor mínimo.

El indicador 5 aborda la carencia de ingresos decentes mediante el porcentaje de trabajadores asalariados que gana menos de 1 salario mínimo legal vigente. Se descartó analizar los ingresos de los trabajadores cuenta propia porque los mismos no están regidos por ningún elemento legal, puesto que, teóricamente, se considera que son función de la oferta y la demanda por los servicios de los trabajadores cuenta propia y el capital humano de estos últimos. No obstante, el ingreso de los asalariados si está regulado por la legislación relacionada (Arts. 145 a 148 del Código Sustantivo del Trabajo) y, por ende, el incumplimiento de la norma es una forma de aproximarse al Trabajo Decente desde la perspectiva de la protección de los ingresos salariales.

Un aspecto que merece ser resaltado es la dramática reducción en el porcentaje de trabajadores que gana menos de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV): tanto para las 13 ciudades como para Bogotá, dicha evasión ascendía aproximadamente al 30% de los trabajadores a comienzos del 2007, y para finales de 2010 al 18% y 14% respectivamente. La tendencia de largo plazo es a la baja, mientras que la tendencia en el corto plazo muestra un elemento interesante: el mes de marzo (promedio del primer trimestre, enero a marzo) suele ser el de mayor evasión, reflejando quizás uno de los mecanismos a través de los cuales las firmas se ajustan a los incrementos anuales del SMLV, realizados en el mes de diciembre del año inmediatamente anterior (Iregui et Al., 2010). Por otra parte, el porcentaje de trabajadores asalariados que ganan menos de un SMLV es mayor en las 13 ciudades que en Bogotá.

El indicador 6 busca hacer consideraciones en torno a las dificultades que encuentran los jóvenes en su proceso de búsqueda de empleo. Cabe enfatizar que el Trabajo Decente para los jóvenes es uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y que, explícitamente, la tasa de desempleo juvenil es uno de los 48 Indicadores del Milenio. El indicador es claramente preocupante: 3 de cada 10 jóvenes que se encuentran activos en el mercado de trabajo están desempleados, tanto en Bogotá como en las 13 principales áreas urbanas del país (recordemos que el indicador 3, tasa de desempleo, mostraba un valor promedio de 12% para las trece ciudades y 10,8% para Bogotá). En este indicador la ciudad de Bogotá no sale tan bien librada como en los seis indicadores anteriores: su nivel promedio de desempleo juvenil es solo un punto porcentual menor al de las trece ciudades.

Finalmente, el indicador 7 analiza el derecho que tiene un trabajador de contar con ingresos en su vejez. La existencia de Trabajo Decente debería garantizar este derecho de manera efectiva. Para tales efectos, se analiza el porcentaje de personas en edad de trabajar que manifiesta contar con una pensión, respecto al total de la población. El indicador muestra valores bajos tanto para Bogotá (5,8%) como para las 13 ciudades (5,4%). No obstante, esto no resulta sorprendente dada la baja cobertura del sistema pensional en el mercado laboral colombiano: de acuerdo con García et Al. (2009), el 63% de los trabajadores colombianos manifiesta explícitamente no estar contemplando ninguna alternativa de ahorro para el retiro, y solo el 24% afirma estar ahorrando en un fondo de pensiones¹⁷.

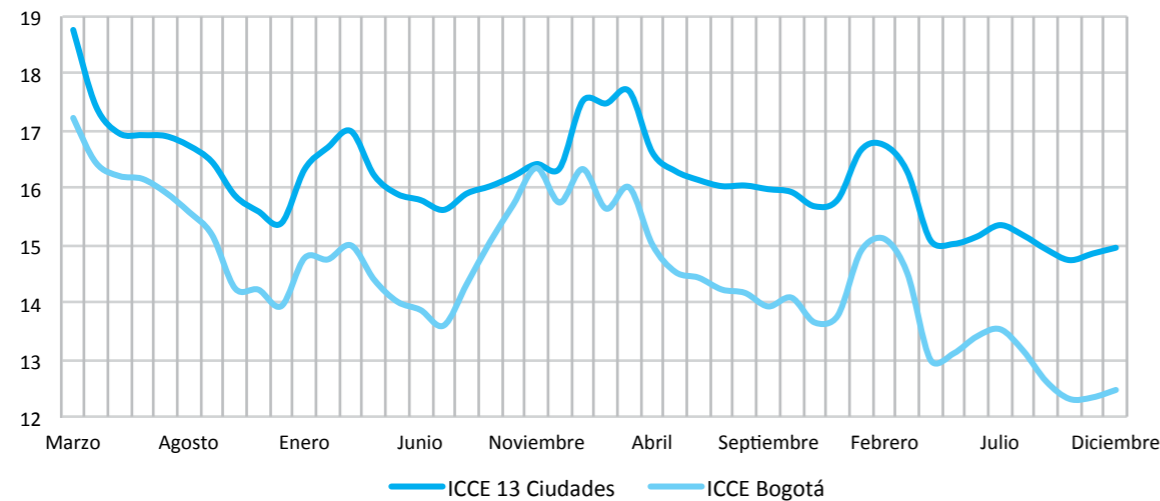
17 En aras de mantener la comparabilidad de nuestro ICCE mantenemos rigurosamente el enfoque de Bescond y sus coautores, pero cabe anotar que si bien todos los demás indicadores simples abordan situaciones deficientes y por ende son aditivos, este indicador analiza la cobertura de pensiones, y mientras mayor sea es mejor, por lo cual conceptualmente no es aditivo.

En cuanto al cálculo del Índice Compuesto de Calidad del Empleo (ICCE), se considera que en la búsqueda de la facilidad, comparabilidad y replicabilidad, este debe resultar de una aproximación aditiva simple, sin ponderación diferente para cada indicador. El ICCE se calculó para cada uno de los meses observados, tomando los siete indicadores simples y aplicándoles un cálculo de media truncada (se eliminan los valores máximo y mínimo para cada mes, sin importar de cual indicador simple se trate, y se calcula un promedio de los cinco indicadores restantes).

El comportamiento del ICCE refleja el comportamiento de los indicadores que lo componen, tanto en términos de nivel numérico (el intervalo numérico de los indicadores), como de tendencia de largo plazo y comportamiento en relación con el ciclo económico (en éste último aspecto el indicador líder es la tasa de desempleo). En términos de tendencia de largo plazo, tanto el ICCE de las 13 ciudades como el ICCE de Bogotá muestran tendencia a la baja, lo cual es alentador, toda vez que por construcción se considera que el ICCE es un índice de carencia de oportunidades, en el cual, los mayores avances en términos de política se aprecian en reducciones del indicador. En otras palabras, mientras más bajo sea el ICCE, mejor panorama de Trabajo Decente se posee.

El ICCE, para el periodo analizado (2007-2010), alcanza un valor inicial, en el primer trimestre de 2007, de 18,7 para las 13 ciudades y de 17,2 para Bogotá. Al cierre del período (último trimestre de 2010) el índice fue de 14,9 y 12,4 para las 13 ciudades y Bogotá, respectivamente. Se observa que, dos variables fueron determinantes en el comportamiento de nivel que presentó el indicador a largo plazo: la tasa de desempleo juvenil y la evasión al SMLV. Tanto para las 13 ciudades como para Bogotá, los dos indicadores inician el periodo de análisis con valores cercanos al 30%, pero mientras el primero se mantiene en este nivel e incluso aumenta, el segundo se reduce notoriamente.

Gráfico 1.
Índice Compuesto de Calidad del Empleo
Bogotá y 13 ciudades, 2007-2010



Elaboración: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

El ICCE también refleja aspectos de corto plazo, relacionados con la coyuntura económica, transmitidos por aquellos indicadores simples que mostraron sensibilidad al ciclo económico. En general, el *ICCE 13* (para 13 ciudades) y el *ICCE Bog* (para Bogotá) mantienen una brecha permanente, de aproximadamente 1,5 puntos porcentuales, lo cual implica que Bogotá cuenta con un mejor panorama de Trabajo Decente, a la luz del ICCE, comparado con las 13 ciudades. No obstante, la crisis económica de finales de 2008 parece haber afectado de forma más acentuada al mercado laboral de Bogotá. En particular, el periodo junio 2008 a mayo 2009 marca una radical caída del *ICCE Bog*, al punto de eliminarse totalmente la brecha estructural que parecía mantener con el *ICCE 13*. La mayor caída se aprecia entre octubre y diciembre de 2008, donde los dos índices casi se igualan. La explicación de este comportamiento parece radicar en que la crisis afectó los indicadores más formales que componen el ICCE: el exceso de horas de trabajo y la evasión al salario mínimo. Estos dos indicadores se incrementaron en Bogotá de manera significativa durante la crisis de 2008, ocasionando un efecto combinado sobre el *ICCE Bog* que conllevó a igualar prácticamente al *ICCE 13*.

En términos generales y a modo de conclusión, tanto el conjunto de indicadores utilizados para calcular el ICCE, como este mismo, sugieren que el escenario del Trabajo Decente se encuentra en una mejor situación en Bogotá que en el conjunto

de las 13 ciudades. Dicha diferencia casi podría considerarse estructural (una brecha constante), de no ser porque la crisis económica de 2008 afectó de forma diferencial a Bogotá, en particular, a través del incremento en el indicador de exceso de horas trabajadas y en el indicador de evasión al salario mínimo legal vigente. Estos dos deterioraron de forma significativa la calidad del empleo capitalino. En términos de consideraciones específicas, resulta preocupante el estado de los indicadores de tasa de desempleo juvenil y del número de pensionados, tanto para Bogotá como para las 13 ciudades.

CAPÍTULO V

DIMENSIONES DEL TRABAJO DECENTE EN BOGOTÁ

En el capítulo anterior se replicó el Índice Compuesto de Trabajo Decente propuesto en Bescomb et Al. (2003), para mostrar cómo ha evolucionado la carencia de Trabajo Decente en Bogotá durante el periodo comprendido por los años 2007 y 2010. A partir de este ejercicio se observó cómo el panorama del Distrito Capital, en términos de carencia de Trabajo Decente, mejoró durante el periodo analizado, y además, cómo este fue claramente inferior respecto a los resultados hallados en las trece principales áreas metropolitanas del país.

En el presente capítulo se analiza el panorama reciente del Trabajo Decente en Bogotá, siguiendo la metodología de Anker et Al. (2003) y OIT (2008), la cual, mediante la revisión de los indicadores correspondientes, analiza cada dimensión del Trabajo Decente a profundidad. No obstante, dichos indicadores debieron ser adaptados para el caso de las ciudades de nuestro país, dependiendo de la disponibilidad de los datos y las restricciones de información existentes. Los indicadores que finalmente fueron aplicados a Bogotá según el análisis por dimensiones, son resumidos en el anexo 2.

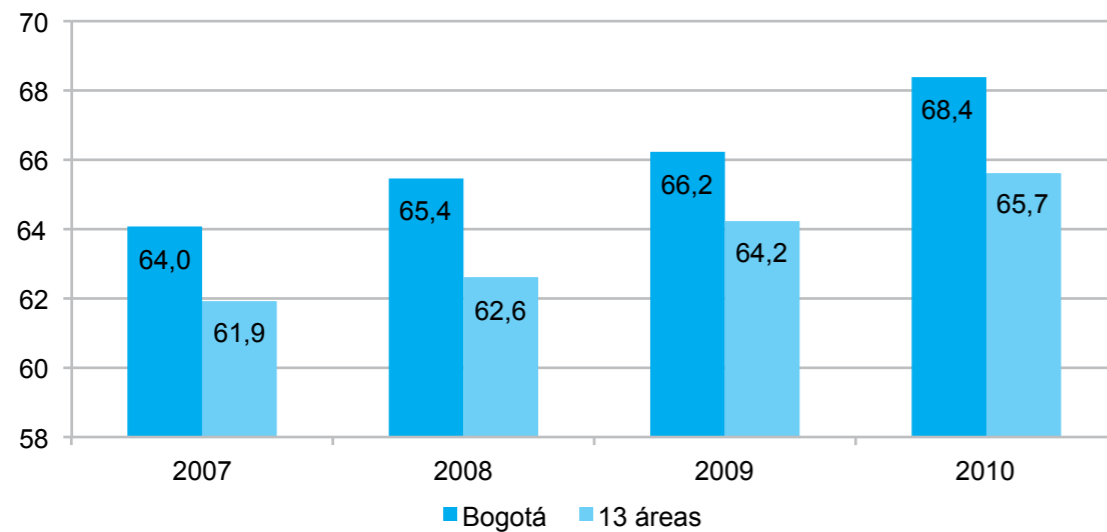
5.1. Oportunidades laborales

Que todas las personas dispuestas a trabajar encuentren oportunidades laborales es el punto de partida del Trabajo Decente. Incluir a todos los trabajadores sin importar ninguna característica que pudiera generar discriminación, como el género, la edad, el credo o el nivel de educación, entre otras, satisface la necesidad que tienen todas las personas que desean emplear el principal activo que poseen: su fuerza de trabajo. En términos de política pública, esta dimensión está relacionada con la Convención 122 de la OIT, la cual recomienda a los gobiernos pactantes promover el empleo pleno, productivo y libre, mediante políticas activas que estén formuladas a partir de estudios que analicen las principales características de fuerza de trabajo (Anker et al., 2003).

De manera general, las oportunidades laborales se pueden medir desde dos perspectivas, una positiva y una negativa. Mientras la primera estima directamente las oportunidades existentes en un mercado de trabajo, la segunda sintetiza la falta de ellas.

La aproximación positiva tiene como principal indicador la tasa global de participación¹⁸, la cual muestra el número de personas que cuentan con un empleo o están buscando uno, con respecto a aquellas en edad de trabajar, es decir, con respecto a aquellas mayores de 12 años. De acuerdo con la información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, en Bogotá este indicador pasó de 64% en 2007 a 68,4% en 2010. Según lo anterior, en la capital del país en promedio durante el periodo estudiado, 66 de cada 100 personas en edad de trabajar estuvieron activas en el mercado de trabajo, ya sea buscando un trabajo o laborando en uno. Igualmente, aunque en menor medida, las 13 principales ciudades del país registraron una tasa global de participación de 61,9% en 2007, y una de 65,7% durante 2010.

Gráfica 2.
Tasa Global de Participación
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas



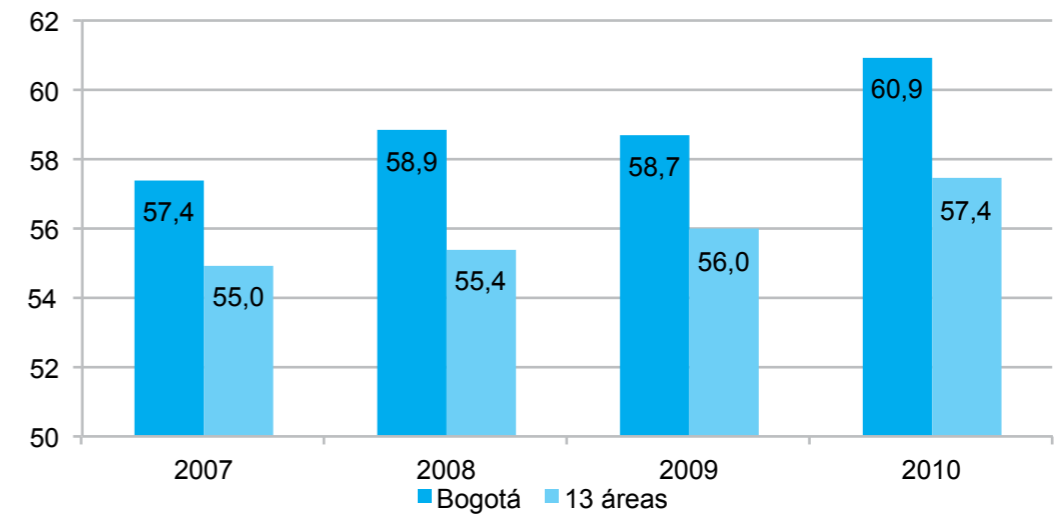
Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Además de analizar las oportunidades laborales requeridas por las personas, la forma positiva de cuantificar esta dimensión también busca conocer las oportunidades ofrecidas por el mercado de trabajo, o lo que es lo mismo, medir el número de personas que pudieron satisfacer su deseo de laborar. Para este fin se utiliza la tasa

¹⁸ La tasa global de participación es la relación porcentual entre la población económicamente activa (personas en edad de trabajar que trabajan o están buscando empleo), y la población en edad de trabajar (las personas mayores de 12 años en la parte urbana, y de 10 en la parte rural). Refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral.

de ocupación¹⁹, que, al igual que la tasa global de participación, aumentó durante el periodo analizado. Para el caso de Bogotá, la tasa de ocupación pasó de 57,4% en 2007 a 60,9% en 2010, mientras para el caso de las 13 principales áreas metropolitanas pasó del 55% en 2007 a 57,4%. Así las cosas, es correcto afirmar que aproximadamente 59 de cada 100 bogotanos mayores de 12 años que desearon laborar, tuvieron la oportunidad de hacerlo.

Gráfica 3.
Tasa de Ocupación
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

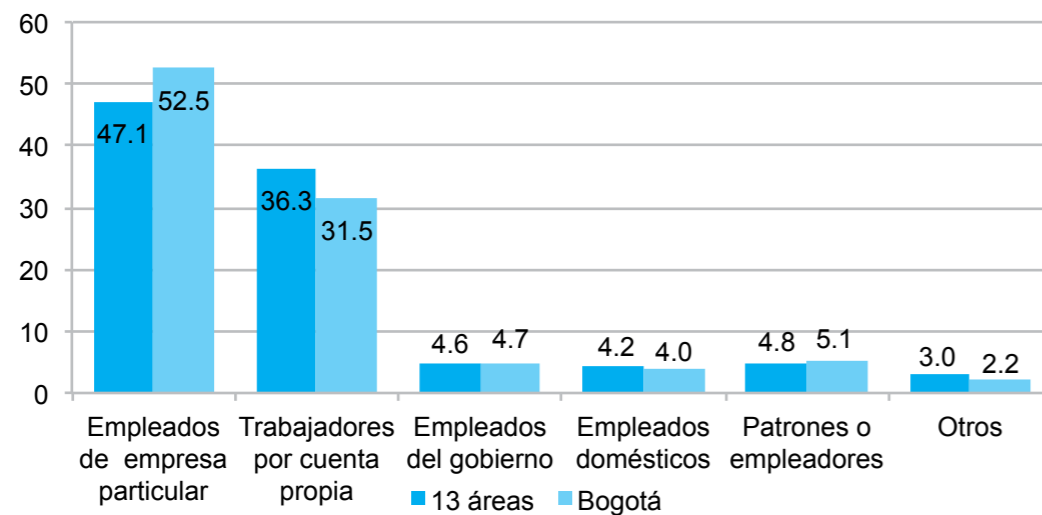
A partir de los indicadores analizados, se encuentra que, en términos relativos, Bogotá satisface de mejor manera las expectativas laborales de sus ciudadanos. Si bien tiene más personas que requieren de oportunidades para trabajar que las 13 ciudades más importantes del país, un porcentaje comparativamente mayor de ellas pudo laborar. Esto muestra la mayor dinámica del mercado laboral de la capital de la república respecto al de las demás áreas urbanas del país.

Desde la perspectiva negativa de oportunidades laborales, el análisis se enfoca en el número de personas que desearon obtener un puesto de trabajo pero que no lo

¹⁹ La tasa de ocupación relación porcentual entre la población ocupada (personas que poseen un trabajo) y la población en edad de trabajar (aquella mayor de 12 años de edad).

consiguieron, y para ello, la principal herramienta es la tasa de desocupación²⁰. En promedio, durante el periodo analizado, la capital del país registró una tasa desempleo de 10,7%, mientras que las 13 principales ciudades del país obtuvieron una de 12%. Como se observa, por cada mil personas que desearon laborar en la capital de la república, aproximadamente 107 no tuvieron la posibilidad de hacerlo.

Gráfica 4.
Tasa de desocupación
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Si bien las oportunidades laborales como dimensión del Trabajo Decente abarcan a todas las personas involucradas en el mercado laboral, existen otros indicadores que son utilizados para cuantificar esta dimensión de manera más detallada. Estos, usualmente conocidos como indicadores secundarios, permiten observar la demanda o la oferta de oportunidades laborales en un contexto específico del mercado de trabajo.

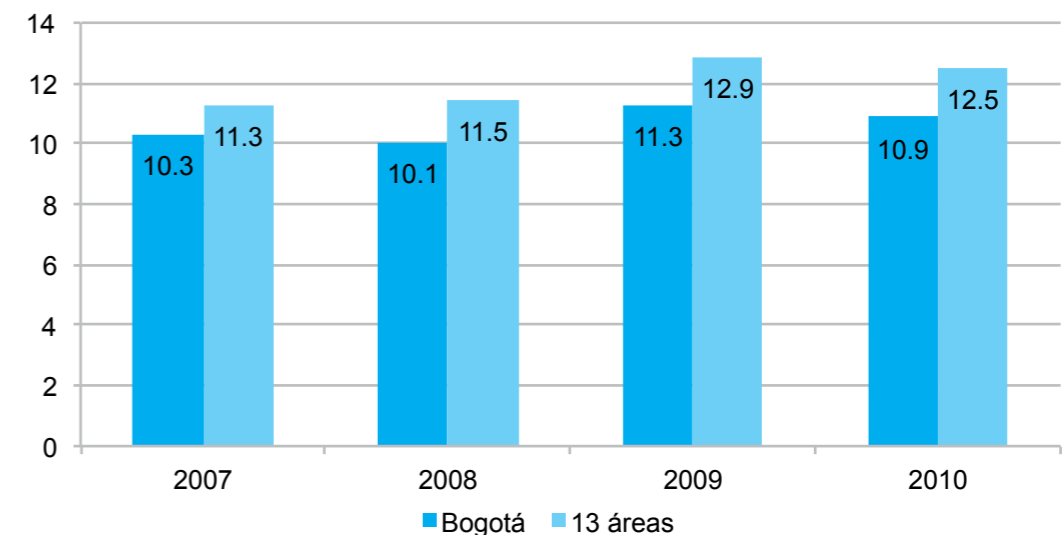
Así, por ejemplo, al indagar cómo se distribuyen las oportunidades laborales según las posiciones ocupacionales²¹, se encuentra que por cada 100 personas que

20 La tasa de desocupación es la relación porcentual entre el número de personas desempleadas respecto a la población económicamente activa (las personas mayores de 12 años en la parte urbana, y de 10 en la parte rural, que se encuentran trabajando o buscando un trabajo en el cual poder laborar).

21 La posición ocupacional es aquella que la persona desempeña en el ejercicio de su trabajo, ya sea como obrero o empleado de empresa particular, obrero o empleado del gobierno, empleado doméstico, trabajador por cuenta propia, patrón o empleador o como trabajador familiar sin remuneración, entre otros.

tuvieron la posibilidad de laborar en el Distrito Capital durante el periodo analizado, en promedio 53 fueron empleados pertenecientes a empresas particulares, 31 trabajaron por cuenta propia, 5 laboraron como empleados del gobierno, 5 trabajaron como patrones o empleadores, 4 fueron empleados domésticos y 2 pertenecieron a otra posición ocupacional. Para el caso de las 13 principales áreas metropolitanas, por cada 100 trabajadores, 47 laboraron para empresas particulares, 36 fueron cuentapropistas, 5 trabajaron para el gobierno, 5 lo hicieron como patrones o empleadores, 4 fueron empleados domésticos y 3 pertenecieron a otra posición ocupacional.

Gráfica 5.
Ocupados por posición ocupacional (2007-2010)
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas



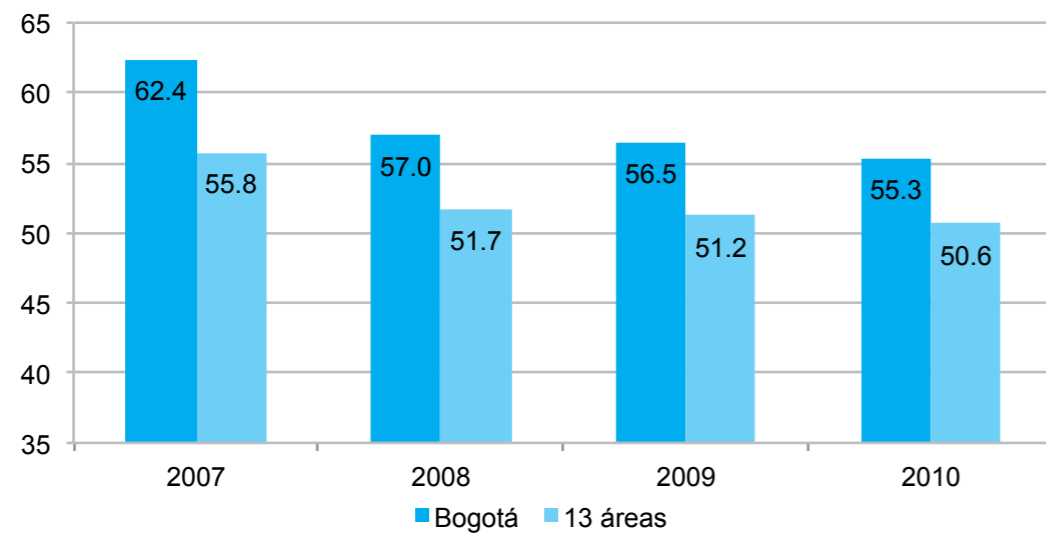
Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Dado que los empleados de empresas particulares y los empleados del gobierno constituyen el empleo asalariado, bien cabe enfatizar que Bogotá es más intensiva en empleo asalariado respecto a las principales zonas urbanas del país. Dicha categoría, el empleo asalariado, a pesar de ser la más representativa en las posiciones ocupacionales, ha venido perdiendo importancia.

Si se analiza este indicador como porcentaje del número total de ocupados, excluyendo los trabajos de las actividades agrícolas, dada la orientación urbana del presente documento, se observa que el empleo asalariado redujo su participación en

7,1 puntos porcentuales en Bogotá y 5,1 puntos en las 13 ciudades más importantes. Para el caso de Bogotá, en promedio por cada 100 oportunidades de laborar en actividades económicas no agrícolas, 58 fueron empleos asalariados, mientras que para el caso de las 13 principales áreas metropolitanas fueron 52.

Gráfica 6.
Porcentaje de asalariados en el trabajo no agrícola
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas

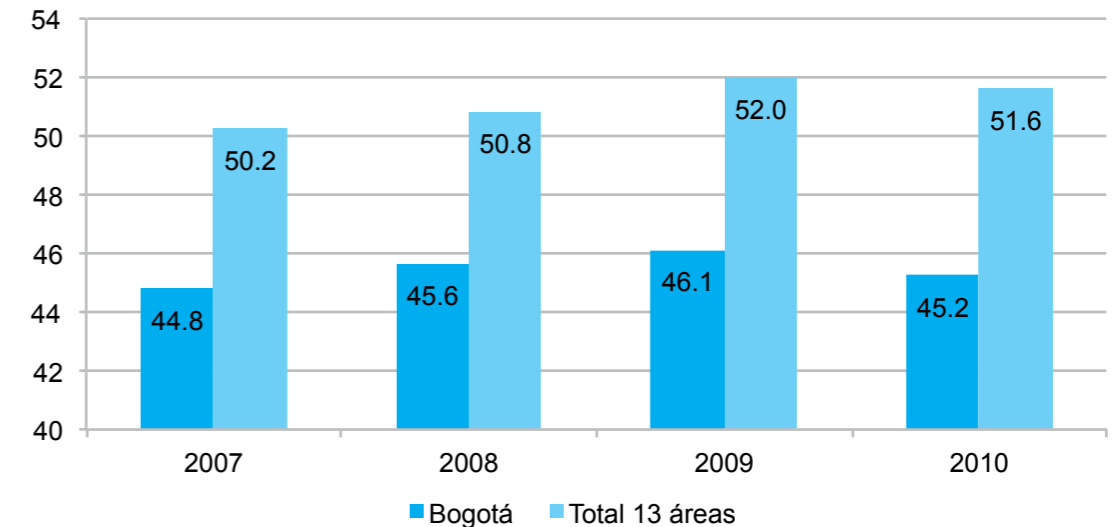


Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Por otra parte, al verificar las oportunidades laborales correspondientes a trabajos informales, se encuentra que, durante el periodo estudiado, por cada 100 oportunidades de laborar existentes en Bogotá, 45 se clasificaron como informales según la metodología del DANE²². Igualmente, para el caso de las 13 principales áreas metropolitanas de nuestro país, de cada 100 oportunidades laborales generadas 51 corresponden a trabajos informales. De esta forma, Bogotá exhibe menores niveles comparativos de informalidad respecto a las principales ciudades de nuestra nación.

22 De acuerdo con la metodología del DANE, se consideran como trabajadores informales a: 1) los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio; 2) los trabajadores familiares sin remuneración; 3) los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares; 4) los empleados domésticos; 5) los trabajadores por cuenta propia, excepto los independientes profesionales; 6) los patronos o empleadores en empresas de diez trabajadores o menos, y 7) se excluyen los obreros o empleados del gobierno.

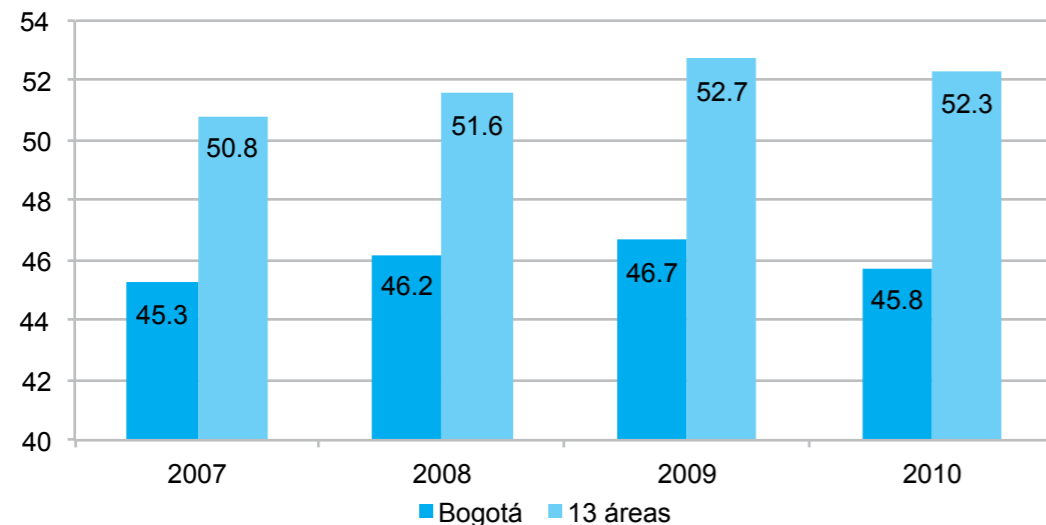
Gráfica 7.
Tasa de informalidad
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Ahora bien, al observar el número de trabajos informales sin tener en cuenta las labores relacionadas con la agricultura, se observa que por cada 100 trabajos en el Distrito Capital, 46 se clasifican como informales. Por el lado de las 13 principales áreas metropolitanas, por cada 100 ocupados, 52 están sumidos en la informalidad laboral. En promedio, durante el periodo analizado, sustraer el trabajo agrícola incrementa los niveles de informalidad de las demás actividades en cerca de cinco 0,2 puntos porcentuales.

Gráfica 8.
Tasa de informalidad en el trabajo no agrícola
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas



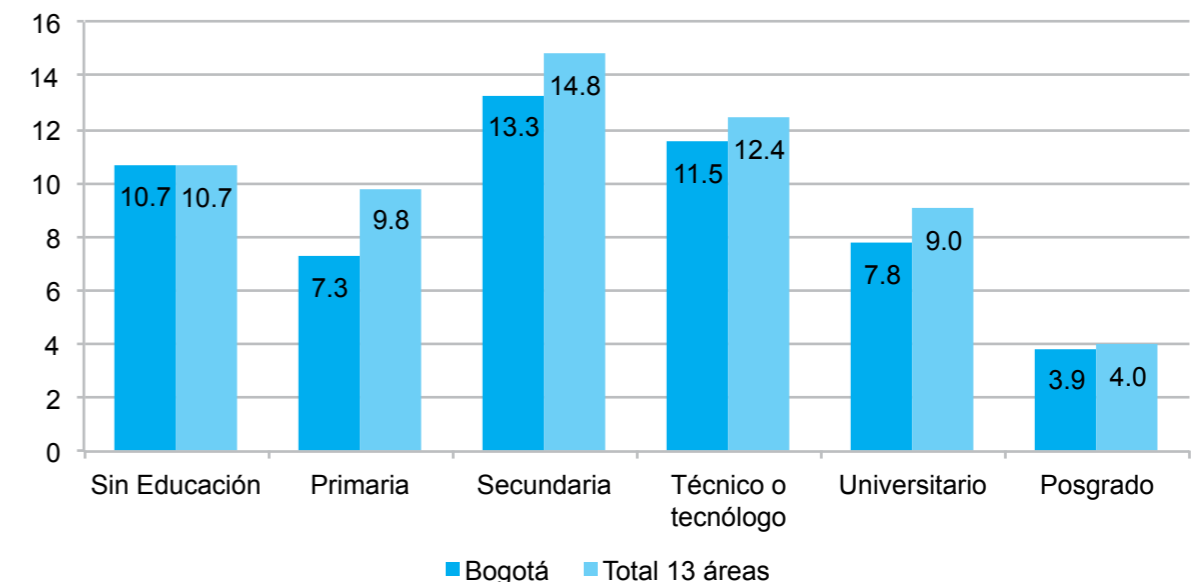
Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Al analizar cómo se encuentra la demanda no satisfecha de oportunidades laborales según el nivel de educación de las personas (tasa de desempleo por nivel educativo), se encuentra claramente como a mayor nivel educativo después de la educación secundaria, menos oportunidades por satisfacer. Mientras en 2010, la tasa de desocupación de los bogotanos con nivel de educación secundaria fue de 13,3%, la de los que tuvieron un nivel técnico o tecnológico fue de 11,5%, la de los que poseían un grado universitario fue de 7,8%, y la de los que tuvieron un postgrado fue de apenas 3,9%. Este hecho ocurre de manera similar para el caso de las 13 principales áreas metropolitanas, aunque los niveles allí registrados fueron ligeramente superiores.

Al observar la demanda no satisfecha de oportunidades laborales según el nivel de educación de las personas, también se halla una menor cantidad de oportunidades por satisfacer en los individuos sin educación y con educación primaria respecto a la de los que tenían educación secundaria y técnica o tecnológica. Este fenómeno puede explicarse por el dilema calidad versus cantidad del trabajo. En términos de capital humano, esta población menos educada no ha realizado una notoria inversión de recursos para financiar su educación. Por ende, sus expectativas salariales son bajas, y por ello, tienden a emplearse en actividades de muy baja productividad, que les otorgan remuneraciones precarias, y que, generalmente, están ligadas al

sector informal de la economía. Respecto a las personas con educación secundaria y técnica o tecnológica, estas suelen presentar mayores tiempos de búsqueda, debido a que están dispuestas a estar desempleadas durante más tiempo, dada la inversión en educación realizada, la cual manifiestan en sus expectativas salariales o en otros indicadores de calidad del empleo.

Gráfica 9.
Tasa de desocupación por nivel educativo (2010)
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas

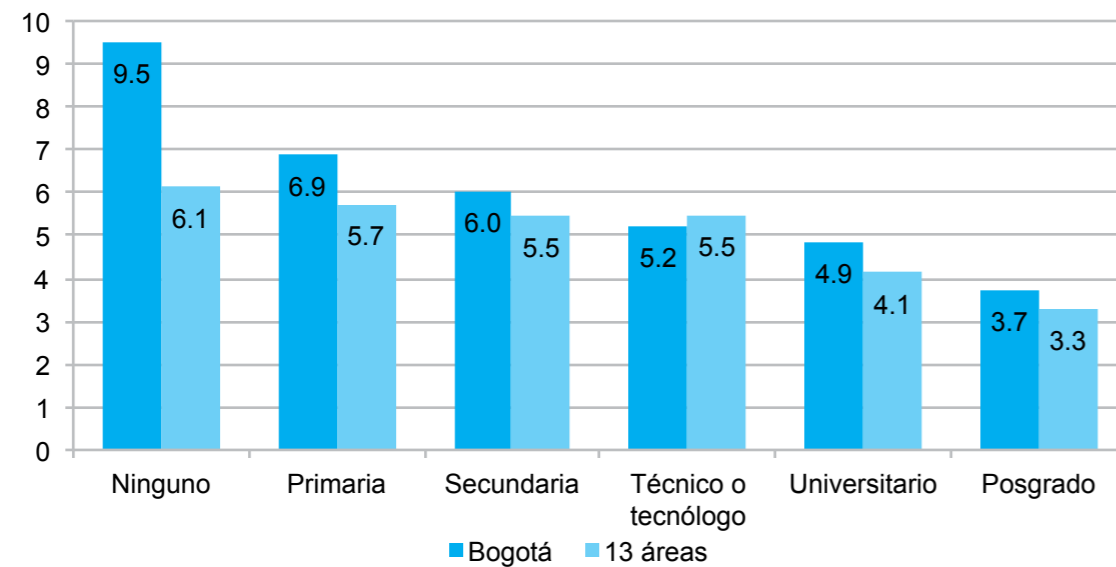


Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

La educación como elemento importante para acceder con mayor facilidad a una oportunidad laboral existente en el mercado, también se visualiza al analizar el tiempo que transcurre entre el último trabajo y el trabajo actual. Según este indicador, en Bogotá se encuentra que, en promedio, durante 2010, un trabajador sin educación demoró 9,5 meses, uno con educación primaria 6,9 meses, uno con educación secundaria 6 meses, uno con educación técnica o tecnológica 5,2 meses, uno con educación universitaria 4,9 meses, y, finalmente, uno con educación postgrado tan solo 3,7 meses. En general, un trabajador perteneciente a la capital del país dedicó 6 meses en promedio durante 2010, mientras que uno perteneciente a las 13 principales áreas metropolitanas dedicó 4,6 meses.

Gráfica 10.

Tiempo promedio entre el último trabajo y el trabajo actual por nivel educativo (2010)
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas, meses

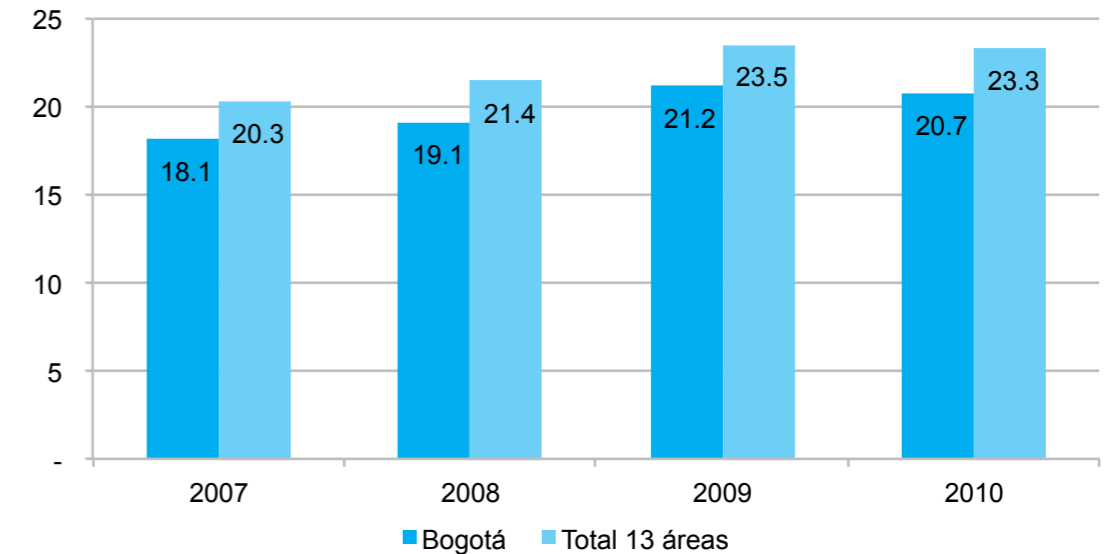


Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Teniendo en cuenta las oportunidades de los jóvenes, que, agregados conforman una de las poblaciones más propensas a estar desempleada al encontrarse en proceso de formación académica y carecer de experiencia laboral, se observa que, en promedio durante el periodo analizado para el caso de Bogotá, por cada 100 personas entre 14 y 26 años que desearon trabajar, 20 no tuvieron la oportunidad de trabajar. Para el caso de las principales áreas urbanas del país, por cada 100 personas con las mismas características, 22 no tuvieron la oportunidad de laborar. Es importante resaltar que durante los 4 años examinados, las oportunidades de empleo para esta población han venido disminuyendo. En consecuencia, se puede afirmar que la problemática de este grupo refuerza su vulnerabilidad económica: su tasa de desempleo es alta y tendió a incrementarse durante los cuatro años estudiados.

Gráfica 11.

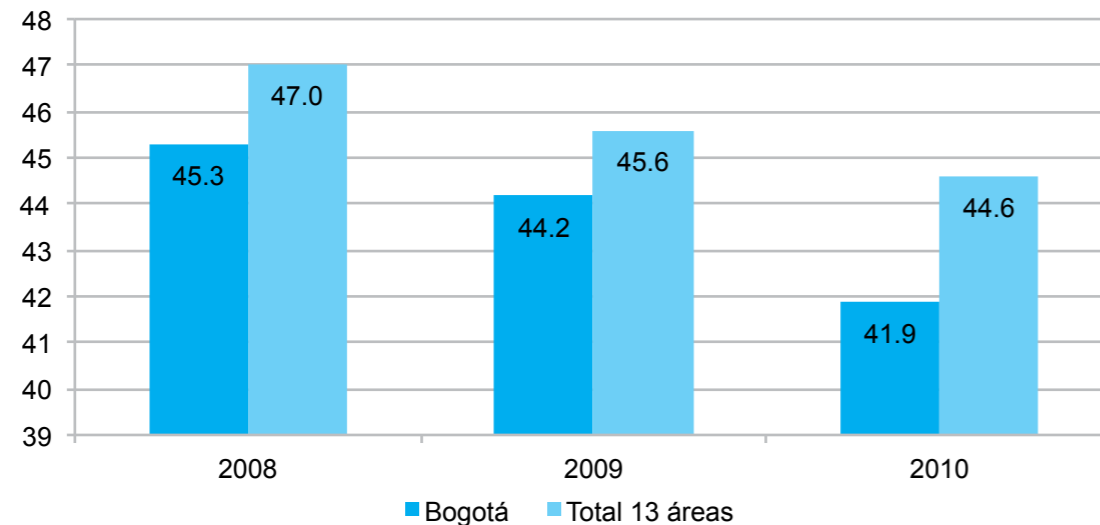
Tasa de desocupación juvenil (población entre 14 y 26 años)
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Al analizar la tasa de inactividad de esta población, es decir, el número de personas entre 14 y 26 años que no laboraron porque no lo necesitan, no pueden, o no están interesadas en tener actividad remunerada, respecto a la población mayor de 12 años, encontramos que estos demandaron cada vez más oportunidades laborales durante el periodo estudiado. Para el caso del Distrito Capital, mientras 45 de cada 100 jóvenes en 2007 no demandaron una oportunidad laboral, y 42 no lo hicieron en 2010. Del mismo modo, para el caso de las 13 principales áreas metropolitanas, 47 de cada 100 jóvenes no desearon trabajar en 2007, mientras que 45 no lo hicieron en 2010. Como se observa, los jóvenes en Bogotá demandan más oportunidades laborales que en las 13 ciudades más importantes.

Gráfica 12.
Tasa de inactividad juvenil (población entre 14 y 26 años)
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

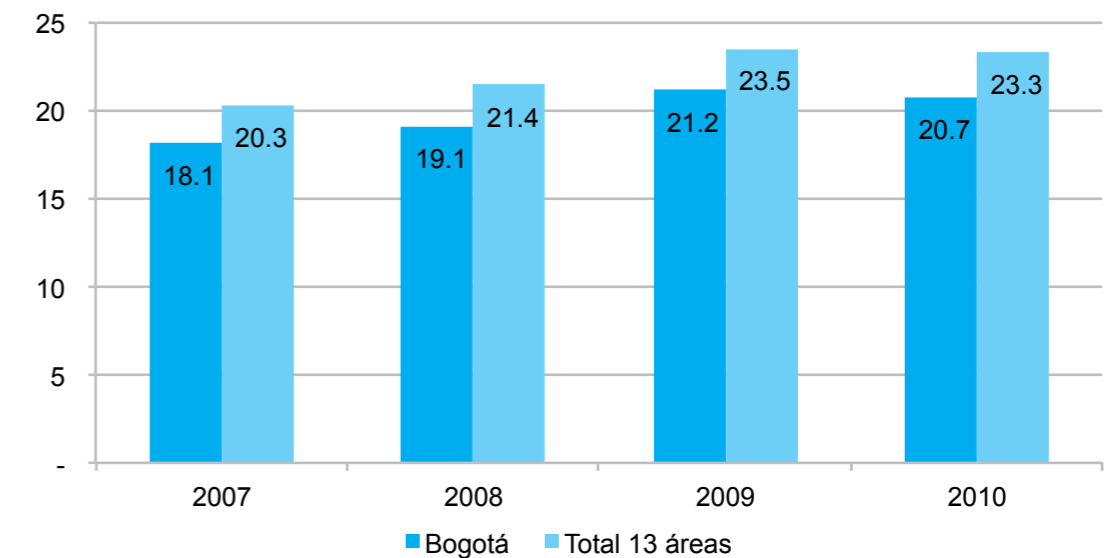
Ahora bien, al analizar las posibilidades de la población joven, encontramos que, básicamente, ellos tienen la oportunidad de estudiar o trabajar. Para una sociedad, la educación de los jóvenes es prioritaria debido a que generará trabajadores más productivos e innovadores, con mayores ingresos y con una mayor calidad de vida. Desde un punto de vista social, la educación crea ciudadanos más cultos y respetuosos de la ley. De no ser posible que se eduquen, es deseable social y económicamente que ingresen al mercado del trabajo, ya que producto de su empleo, los jóvenes estarán obteniendo ingreso y experiencia laboral.

No obstante, se encuentra una población entre 14 y 26 años que no estudia, no labora y no se encuentra interesada en buscar un empleo. Este grupo se enfrenta a dos problemas cronológicos en materia de carencia de oportunidades. El primero, estático y de corto plazo, está relacionado con la privación de ingresos debido a la imposibilidad o el simple deseo de no laborar. El segundo problema, dinámico y de largo plazo, muestra las implicaciones de no haber laborado o estudiado: la reducción de la productividad y de los ingresos potenciales que tendrá durante cada etapa de su vida laboral.

En esta situación de inactividad laboral y deserción educativa se encontraron 17 de cada 100 jóvenes de la capital de la república, y 21 de cada 100 pertenecientes a

las 13 principales áreas metropolitanas. Durante el periodo analizado esta población disminuyó tanto para el caso de Bogotá como en el de las 13 ciudades más importantes²³.

Gráfica 13.
Jóvenes entre 14 y 26 años que no estudian y no hacen parte de la Población Económicamente Activa
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas

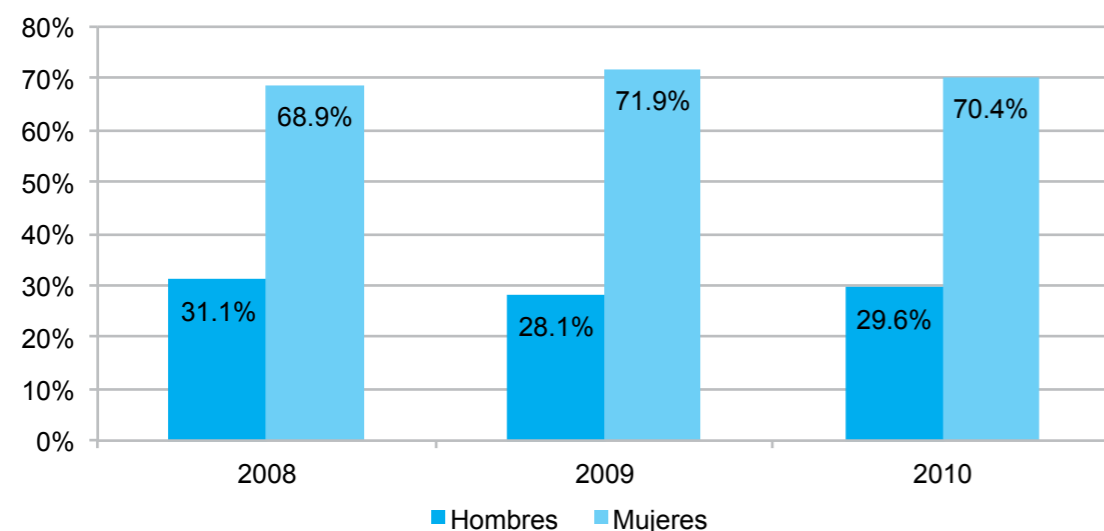


Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Sin embargo, al analizar por género la población entre 14 y 26 años que no estudia, no labora y tampoco desea tener un empleo, se encuentra que el sexo femenino es notablemente el mayor afectado por esta situación. En promedio en Bogotá, en el periodo analizado, por cada 10 jóvenes inactivos y marginados de la educación, 7 fueron mujeres y 3 fueron hombres. En consecuencia, es muy importante reflexionar sobre la posibilidad de que el embarazo juvenil o prematuro sea uno de los factores más importantes de la falta de oportunidades potenciales.

²³ No se muestran datos de 2007 puesto que las bases de datos de la GEIH no presentan esta información para dicho año.

Gráfica 14.
Distribución por género de los jóvenes entre 14 y 26 años que no estudian y no hacen parte de la Población Económicamente Activa. Bogotá



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

De esta forma, al analizar la demanda y la oferta de oportunidades laborales en contextos específicos del mercado de trabajo, se encuentra que el empleo asalariado (los empleados de empresas particulares y los empleados del gobierno) ha venido perdiendo importancia relativa, a pesar de ser una de las posiciones ocupacionales más representativas en las principales zonas urbanas del país. Respecto a la informalidad laboral, se estima que por cada 100 oportunidades de laborar existentes, 45 se clasifican como trabajos informales en el caso de Bogotá, y 51 en el de las 13 principales ciudades del país, razón por la cual, es correcto afirmar que la capital del país exhibe menores niveles comparativos de informalidad. Finalmente, al analizar la situación de los jóvenes, preocupa que cerca del 10% de ellos entre los 14 y los 24 años se encuentren en una situación de inactividad laboral y deserción educativa, donde aproximadamente, 7 de cada 10 son mujeres. Este último punto abre el debate en torno a la importancia de las políticas de natalidad en el desarrollo económico de la población joven, discusión que escapa al propósito del presente documento.

5.2. Trabajo que debería ser abolido

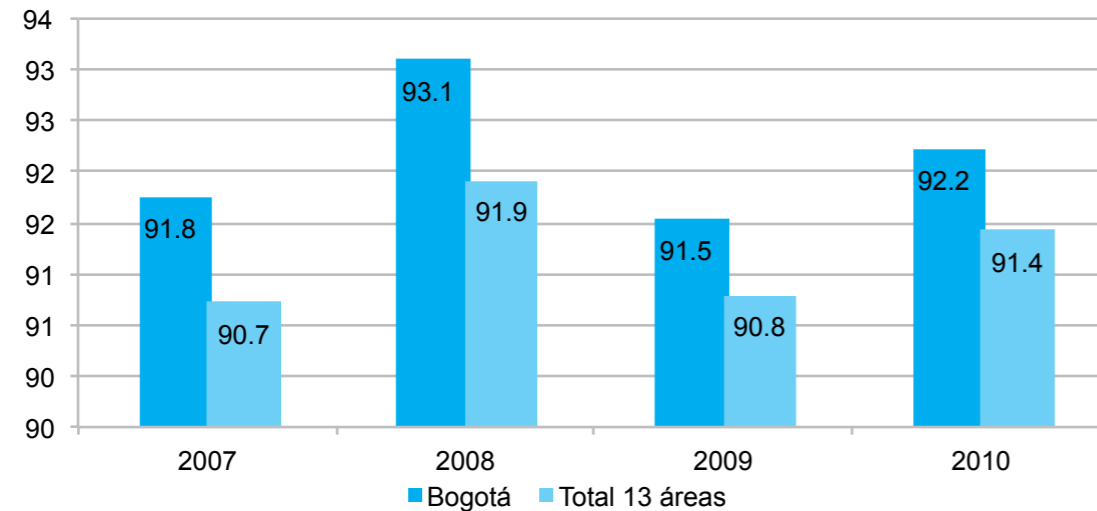
Todos los trabajos deben ser voluntarios y libremente escogidos. De nada sirve que los mercados laborales generen más oportunidades si estas están relacionadas con personas para que laboren en contra de su propio deseo, especialmente, si es realizado en actividades ilícitas, denigrantes o condenadas por la sociedad moderna. El trabajo que debería ser abolido, también conocido como el trabajo inaceptable, es la dimensión del Trabajo Decente que busca garantizar que este principio universal, la libertad de elegir una labor, sea respetado.

De forma semejante a otras dimensiones de análisis, los indicadores para medir el trabajo que debe ser abolido muestran básicamente los trabajos que incumplen este precepto. El problema al abordar esta dimensión radica en que la mayoría de los trabajos inaceptables presentan grandes problemas para ser identificados y cuantificados, bien sea por su escasa frecuencia o porque se encuentran 'ocultos' en la economía. Sin embargo, el que no sean fácilmente referenciados no implica que esta clase de trabajos deban ser olvidados por los formuladores de políticas o por la sociedad.

El trabajo infantil, entendido como aquel realizado por niños en edades entre los 5 y 17 años, se considera inaceptable por dos motivos. El primero hace referencia a la carencia que tienen los niños en esta edad para poder tomar sus propias decisiones con suficiente independencia y autonomía. Por su parte, el segundo motivo muestra la alta relación existente entre la deserción escolar y el trabajo infantil: al no educarse esta población, se formarán ciudadanos carentes de habilidades y capacidades necesarias para acceder a mejores trabajos, un aspecto dinámico que aumenta el número de jóvenes que no estudian ni están laboralmente activos (ver dimensión 1: oportunidades laborales).

De acuerdo con la información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, en Bogotá, entre 2008 y 2010, 92 de cada 100 niños estaban inscritos en el sistema educativo. Similarmente, para el caso de las 13 principales áreas metropolitanas, por cada 100 niños en dicha edad, 91 tenían cobertura educativa.

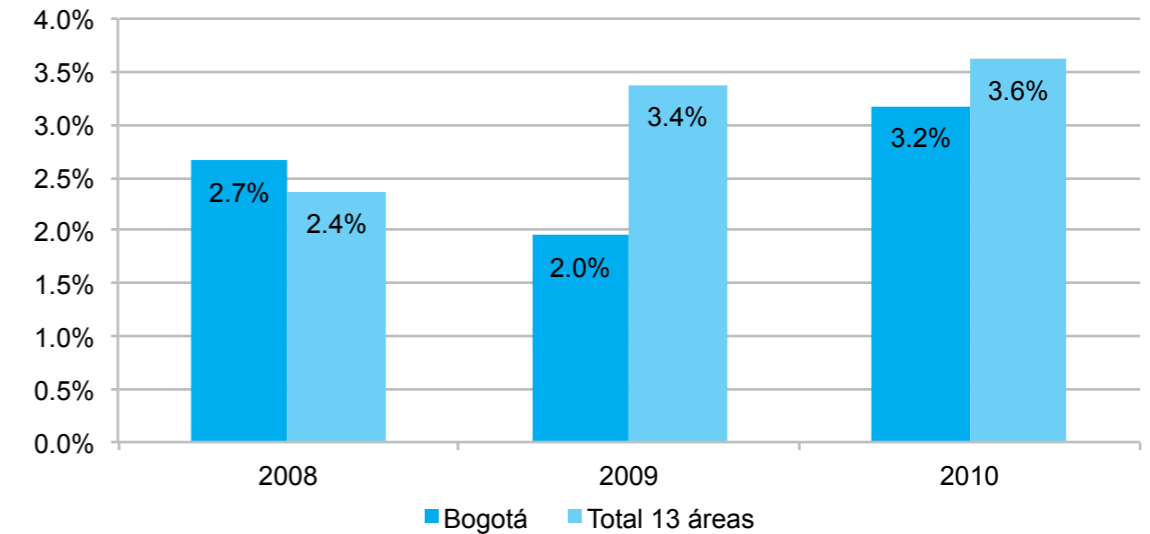
Gráfica 15.
Niños entre 5 y 17 años que asisten al colegio
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Cabe anotar que el indicador de inserción educativa no tiene como contraparte la inactividad laboral. Desafortunadamente, el trabajo infantil es una realidad analizada específicamente en la dimensión de trabajo que debe ser abolido. Si bien la mayoría de los niños entre 13 y 14 años de edad se encuentran estudiando, preocupa que el número de ellos que se encuentran laborando haya aumentado entre 2008 y 2010. Por cada mil niños en esta edad en la capital del país, 27 laboraban durante 2007, y por lo menos 32 en 2010. Asimismo, para el caso de las 13 principales ciudades, por cada mil niños entre 13 y 14 años, 24 laboraron durante 2008, y 36 en 2010.

Gráfica 16.
Niños entre 13 y 14 años que trabajan
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane.

De esta forma se encuentra que, si bien Bogotá muestra mejores índices de cobertura educativa infantil, existe aún una población educativa sin retener. Como se observa, el trabajo infantil se incrementó durante el periodo analizado en toda la nación, aunque en una mayor proporción en las 13 principales ciudades que en la capital del país.

5.3. Ingresos adecuados y trabajos productivos

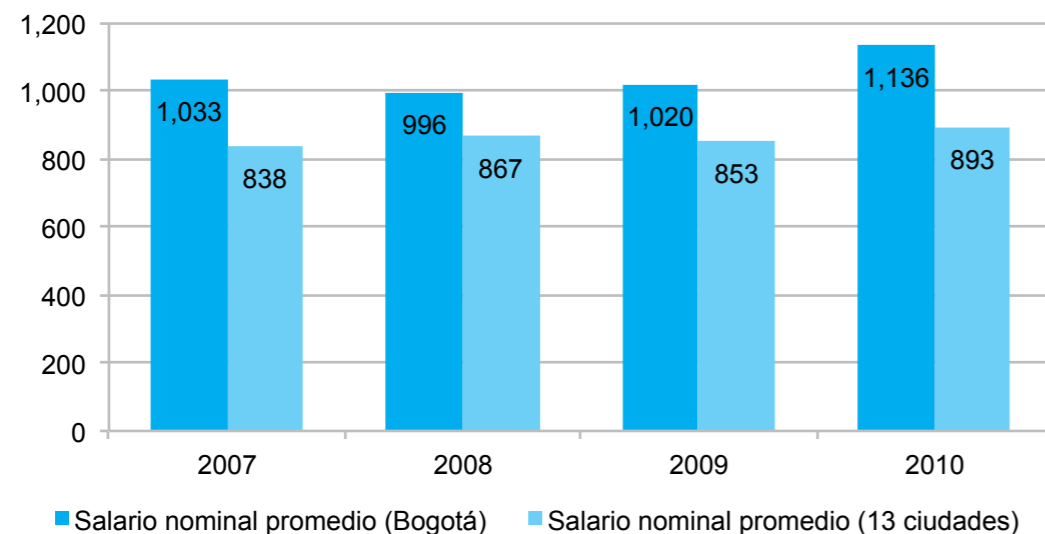
Los ingresos producidos por las actividades laborales son, probablemente, la característica más importante que poseen todos los trabajos, debido a que influyen notablemente en la calidad de vida de los trabajadores, sus familias, y la sociedad. Tanto los fundamentos de la OIT como la Constitución Nacional mencionan la importancia de una remuneración mínima, vital y móvil que garantice una calidad básica de vida.

Tal y como se mencionó en el análisis de los ingresos laborales en el Índice Compuesto de Trabajo Decente (ver capítulo 4), desde la perspectiva de la formulación de políticas públicas, el principal elemento de análisis es el empleo asalariado, y, si existe una norma de salario mínimo, el grado de cumplimiento de la misma. No obstante, el empleo asalariado no agrupa a todas las personas involucradas en el

mercado laboral. Por ello, después de estudiar los ingresos del anterior segmento del mercado de trabajo, se procederá a analizar los ingresos del principal componente de los trabajadores no asalariados, es decir, los ingresos de los trabajadores cuentapropistas.

Al indagar cuánto devenga un trabajador asalariado, es decir, un trabajador empleado por una empresa particular o por el gobierno, se encuentra que su remuneración aumentó durante el periodo estudiado. Al analizar los ingresos de los trabajadores asalariados a precios corrientes²⁴, se encuentra que en Bogotá el salario nominal promedio pasó de \$1'033.229 en el año 2007 a 1'135.769 en 2010, mientras para el caso de las 13 principales áreas metropolitanas, aumentó de \$837.779 en 2007 a \$892.519 en 2010. En términos porcentuales, el salario creció 9,9% en la capital de la república durante el periodo analizado, y 6,5% en las zonas urbanas más importantes del país.

Gráfica 17.
Salario promedio
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas, miles de pesos corrientes

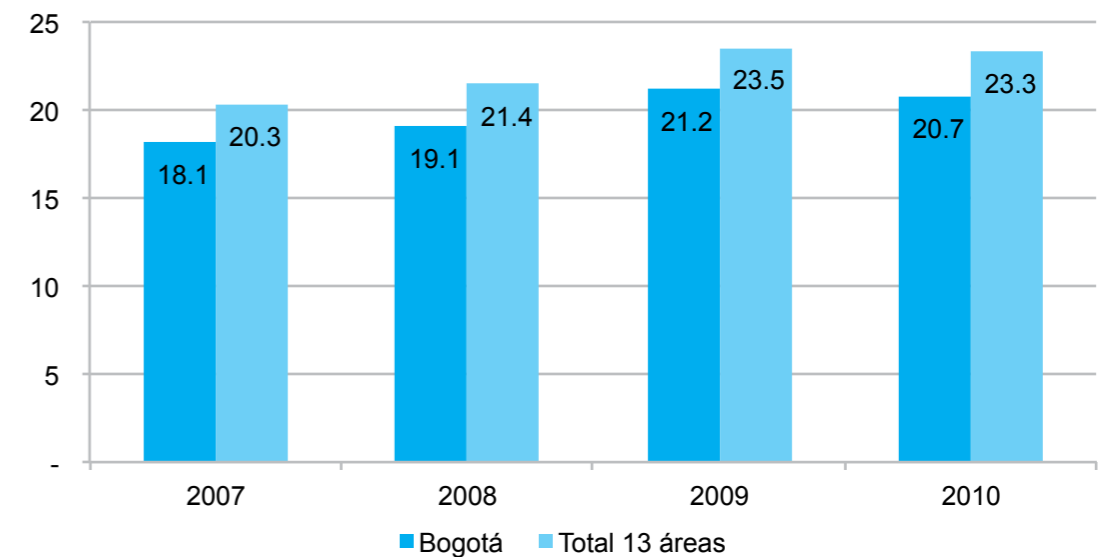


Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

24 Los precios corrientes son aquellos cuyo valor es nominal en el momento de tiempo en que es determinado por la oferta y la demanda de un bien o servicio. Lo anterior significa que no tienen en cuenta la inflación, y por ende, no reflejan los cambios en el poder adquisitivo de las personas.

Al analizar los ingresos laborales por hora trabajada se obtiene una expresión más precisa de la remuneración laboral. Para un trabajador asalariado del Distrito Capital, el salario nominal promedio por hora se incrementó de \$5.135 en 2007 a \$5.641 en 2010, lo que le representó un aumento de 9,8% en su salario. Por su parte, el ingreso nominal promedio por hora de un trabajador perteneciente a las 13 principales áreas metropolitanas ascendió a \$4.480 en 2010, después de estar en \$4.186 en 2007, experimentando así un incremento de 7% en su salario.

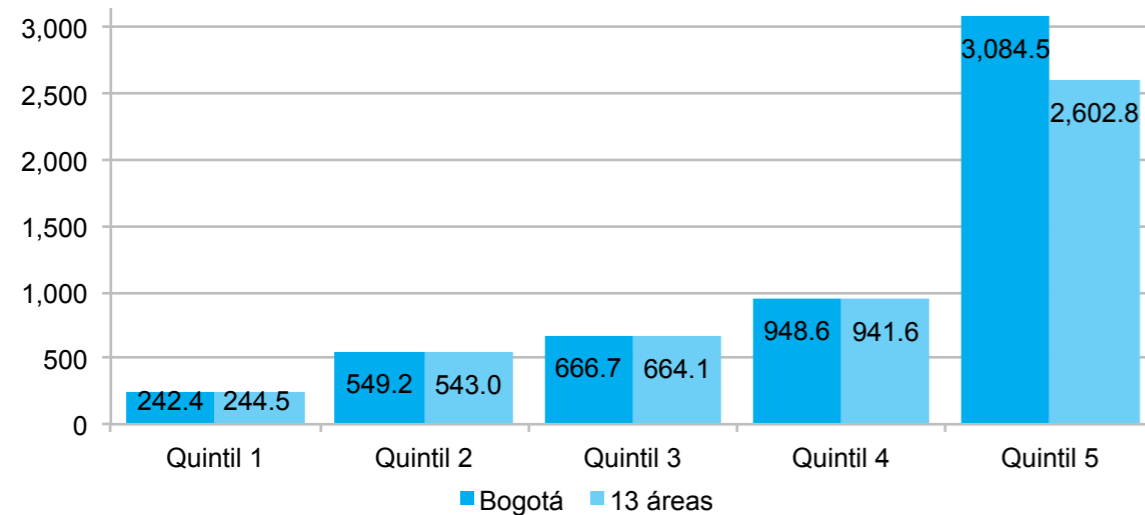
Gráfica 18.
Salario promedio por hora
13 principales áreas metropolitanas y Bogotá, pesos corrientes



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Al desagregar los ingresos de los trabajadores asalariados se encuentra una distribución heterogénea de los mismos. Para el caso de Bogotá se observa que, durante 2010, el primer quintil registró un ingreso de \$242.377, el segundo \$549.246, el tercero uno de \$666.702, el cuarto uno de \$948.617, y el quinto uno de \$3'084.527. De esta forma, se destacan las serias disparidades existentes en el ingreso, especialmente con el quintil 'más rico', dado que el ingreso promedio del quintil 'más pobre' solamente representa el 7,9% de este quintil y, de manera similar, el cuarto quintil solo representa apenas el 30,8% del quintil más alto.

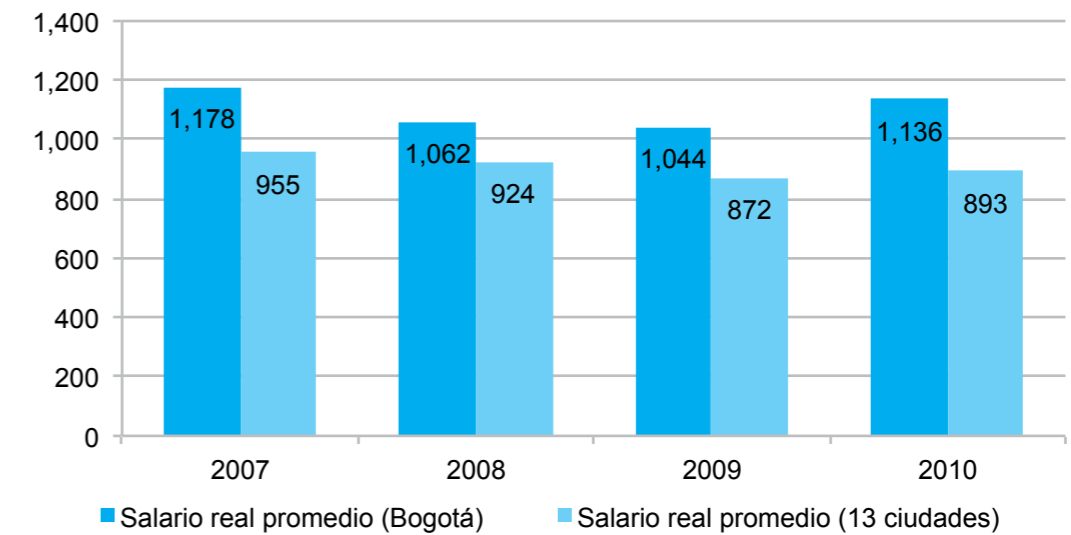
Gráfica 19.
Salario promedio por quintiles, 2010
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas, miles de pesos corrientes



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Existe un factor que está fuera del alcance directo de las autoridades distritales que afecta la calidad de los ingresos de la ciudad: la inflación. En términos reales, es decir, manteniendo comparativamente el poder adquisitivo o el valor del dinero en bienes y servicios, se observa, en primer lugar, que el salario promedio disminuyó en Bogotá y en las 13 principales áreas metropolitanas, entre los años 2007 y 2010, en 3,6% y 6,6% respectivamente. Medido en pesos constantes de 2010, en la capital de la república el salario real pasó de \$1'178.151 en 2007 a \$1'135.769 en 2010. Sin embargo, entre los años 2009 y 2010 la variación fue positiva en toda la nación, incluyendo a Bogotá, debido a la baja inflación registrada en ese periodo.

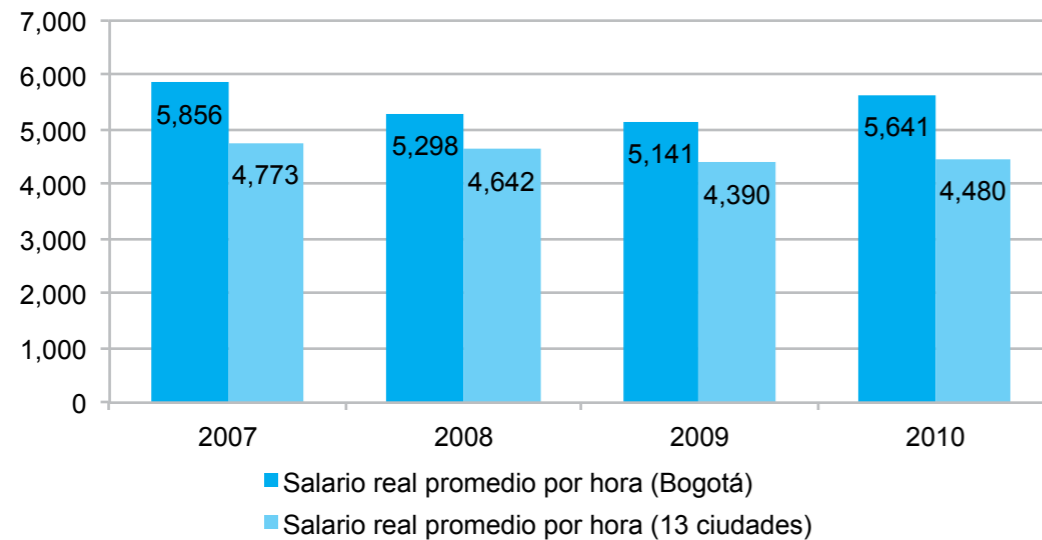
Gráfica 20.
Salario real promedio
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas, miles de pesos constantes de 2010



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Al indagar por el salario real por hora se encuentra que este también disminuyó durante el periodo analizado, aunque en mayor magnitud en el Distrito Capital que en las principales áreas urbanas (cayó en 6,1% en el caso del primero y 3,7% en el del segundo). Cuantificado en pesos constantes de 2010, mientras durante el año 2007 un trabajador capitalino obtuvo \$5.856 por cada hora que laboró, en el 2010 recibió tan solo \$5.641 por hora. No obstante, entre 2009 y 2010 hubo una variación positiva en el salario real por hora en ambos casos, tal y como ocurrió con el salario real promedio.

Gráfica 21.
Salario real promedio por hora
13 principales áreas metropolitanas y Bogotá, pesos constantes de 2010



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

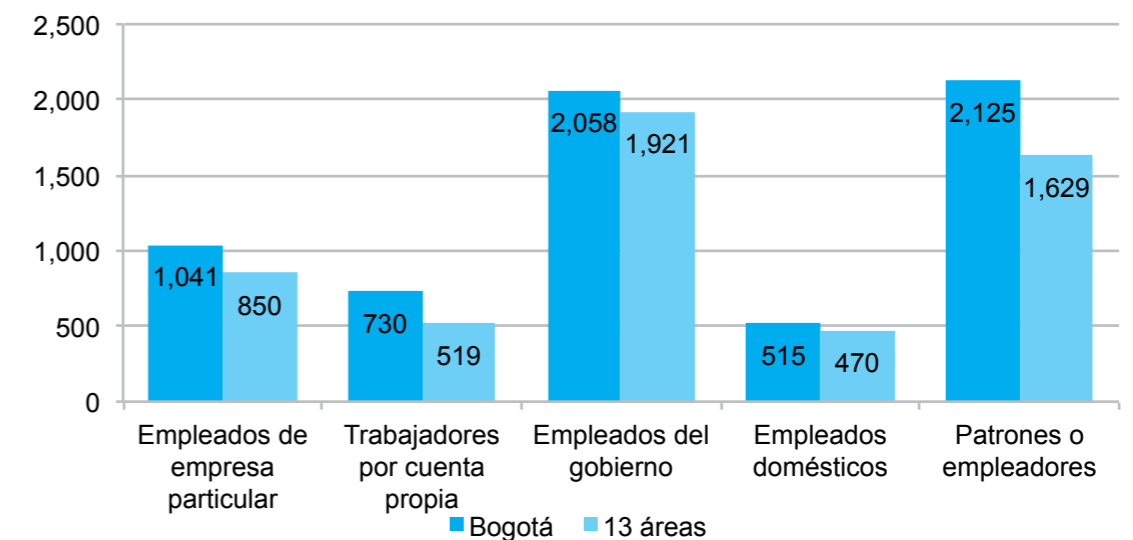
De esta forma, si bien los ingresos de los trabajos asalariados han aumentado en Bogotá (9,9%) y las 13 principales áreas urbanas del país (6,5%), en términos reales, el poder adquisitivo de las partes analizadas cayó durante el periodo estudiado en 3,6% en el Distrito Capital, y en 6,6% para el caso de las ciudades más importantes. No obstante, en 2010 fue la excepción a esta tendencia debido al aumento del salario real respecto al año anterior en 8,8% para la capital de la república, y en 2,4% para las 13 zonas urbanas de mayor importancia del país. Como se detalla, el ritmo de crecimiento de los salarios nominales de Bogotá es mayor que el de las 13 áreas, pero las caídas en términos reales afectan los salarios de la capital en una menor proporción, lo cual parece sugerir, la existencia de asimetrías en la capacidad de ajuste del mercado de trabajo vía precios (los salarios son más elásticos en el auge que en la crisis). Finalmente, al analizar cómo se distribuyen los ingresos de los asalariados se encuentran grandes disparidades existentes en el ingreso, debido a que el ingreso medio del quintil 'más pobre' solamente representa el 7,9% del quintil 'más rico'.

Ahora bien, como ya se mencionó, los ingresos de los asalariados no representan los ingresos de todas las personas involucradas en el mercado laboral, ya que solo recogen los ingresos de los trabajadores contratados por empresas particulares o

por el gobierno. Por ello, resulta conveniente analizar los ingresos de los trabajadores según la posición ocupacional.

En promedio, durante el periodo examinado, un trabajador que laboró en Bogotá obtuvo un pago de \$1'041.186 si laboró para empresa particular, de \$730.007 si ejerció su fuerza de trabajo como cuentapropista, de \$2'058.172 si fue contratado por el gobierno, de \$515.057 si trabajó como empleado doméstico, y de 2'124.566 si laboró como patrón o empleador. Como era de esperarse, en las 13 principales áreas metropolitanas del país los ingresos son menores en todas las posiciones ocupacionales, especialmente en los trabajadores por cuenta propia, en los patrones o empleadores, y en los empleados contratados por empresas particulares, quienes obtuvieron en relación a los trabajadores de la capital de la república de igual categoría, unos ingresos inferiores en 40,7%, 30,4% y 22,5% respectivamente.

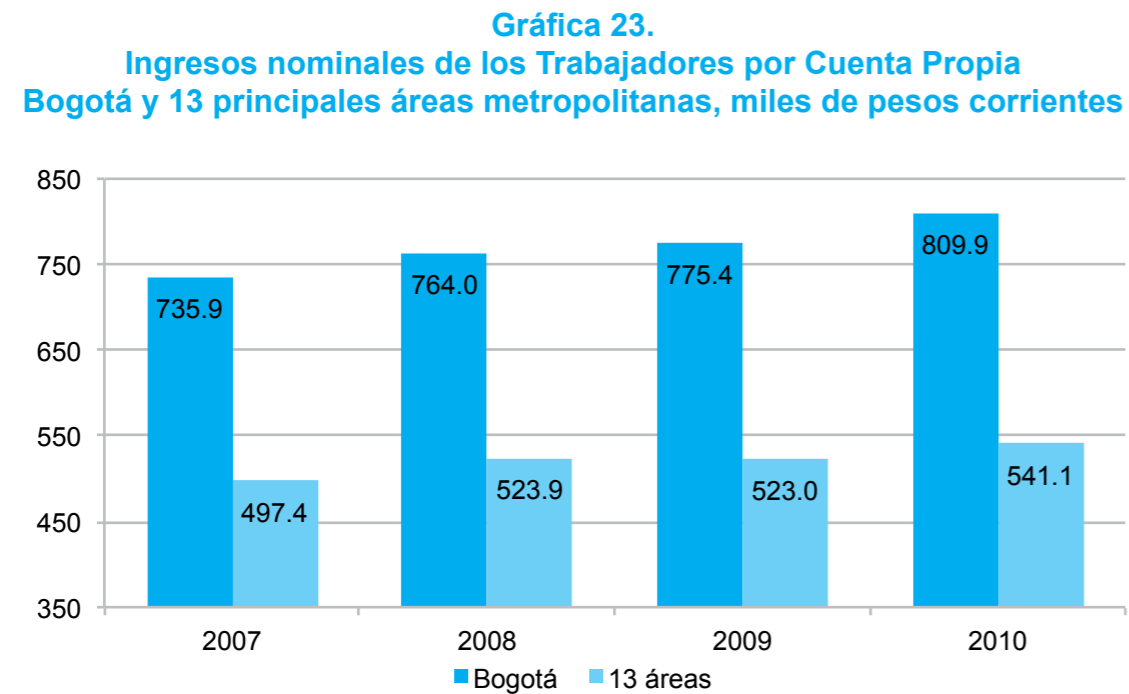
Gráfica 22.
Ingresos nominales por posición ocupacional
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas, miles de pesos



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Ahora bien, la posición ocupacional más representativa en las áreas urbanas después de los trabajadores empleados por las empresas particulares o por el gobierno, es decir, después de los trabajadores asalariados, son los trabajadores por cuenta propia. En promedio, durante el periodo estudiado, el ingreso de un cuentapropista perteneciente a Bogotá fue de \$771.279, mientras que el de uno de las 13

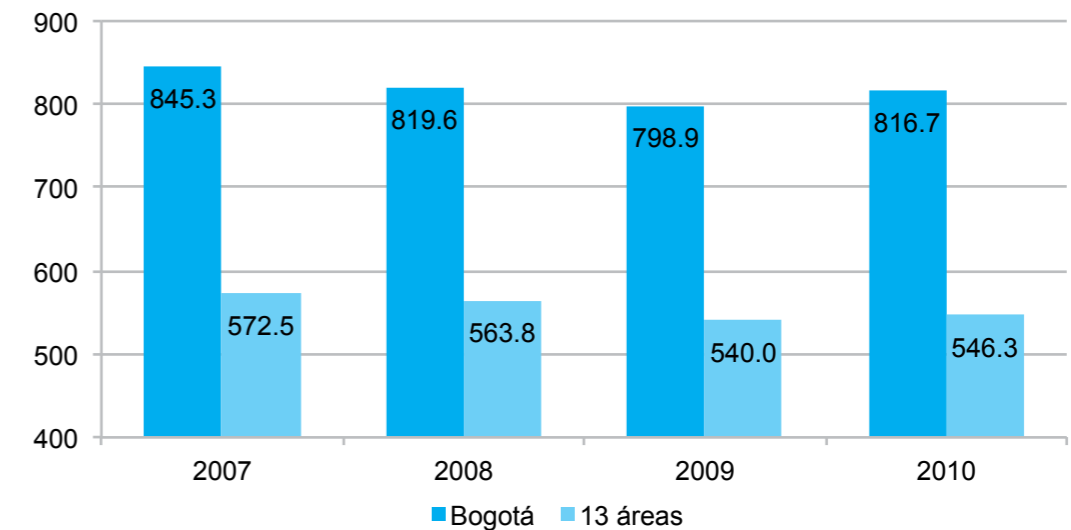
principales áreas metropolitanas fue de \$521.345. Respecto a los ingresos nominales de un cuentapropista se observa además, que durante el periodo estudiado, estos aumentaron 10,1% para el caso de Bogotá, y 8,8% en el de las 13 principales áreas metropolitanas.



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Sin embargo, al analizar los ingresos reales de un cuentapropista se encuentra que, entre 2007 y 2010, estos se redujeron en un 3,4% en la capital del país, y 4,6% para el caso de las 13 ciudades más importantes de la nación durante el mismo periodo de tiempo. En promedio el ingreso real de un cuentapropista perteneciente a Bogotá fue de \$820.095, mientras el de uno de las 13 principales áreas metropolitanas fue de \$555.635.

Gráfica 24.
Ingresos Reales de los Trabajadores por Cuenta Propia
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas, miles de pesos constantes de 2010



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

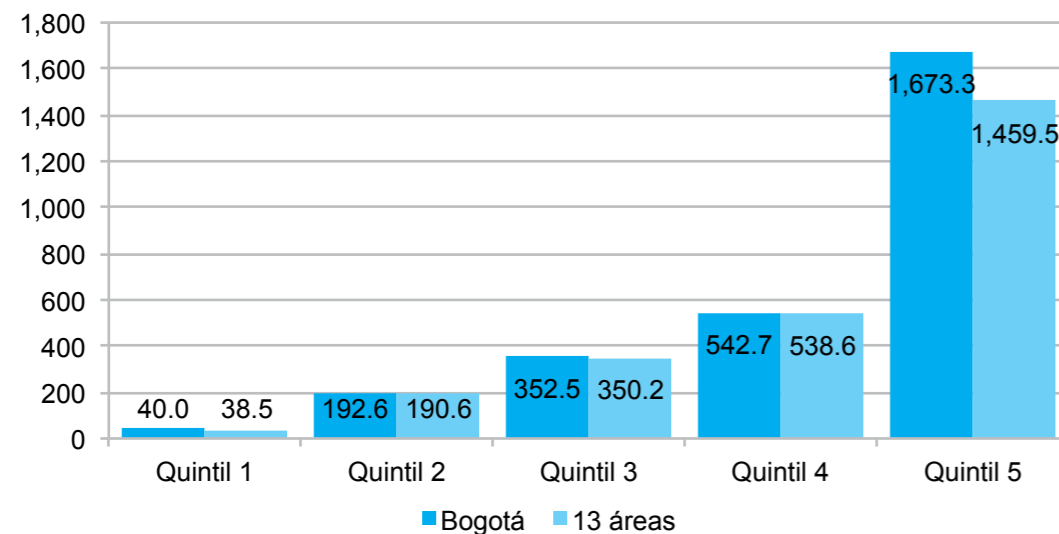
Es importante resaltar que en Bogotá, entre 2007 y 2010, los ingresos reales de los trabajadores cuentapropistas disminuyeron en una menor proporción (3,4%) respecto a los de aquellos devengados por los trabajadores asalariados (3,6%). Igual situación se presentó para el caso de las 13 principales áreas metropolitanas, donde los primeros vieron reducido su poder adquisitivo en 4,6% durante el periodo de tiempo señalado, mientras los segundos lo vieron mermado en 6,6%.

Al examinar la distribución del ingreso por quintiles para los trabajadores por cuenta propia se observa, por una parte, una mayor disparidad en la distribución de los ingresos y, por otra, se encuentra un menor ingreso promedio en todos los quintiles respecto a la distribución del ingreso de los asalariados. También se destaca que, en las 13 principales áreas metropolitanas, los ingresos por quintiles de los asalariados y los cuentapropistas se distribuyeron de manera similar a Bogotá, salvo en el último quintil, donde se registraron ingresos medios inferiores a los registrados en la capital del país.

El análisis por quintiles de ingreso también muestra la notable diferencia existente entre los ingresos de los trabajadores por cuenta propia y los asalariados, ya que,

en promedio, los segundos fueron 2,9 veces los primeros durante 2010. Pertenecer al primer quintil de ingreso asalariado representa casi 6 veces más ingresos que pertenecer al primer quintil de ingreso de los trabajadores por cuenta propia. Sin embargo, a medida que aumenta el quintil, la diferencia tiende a disminuir, ya que el ingreso medio del cuarto y del último quintil de ingreso de los asalariados es aproximadamente 1,8 veces el ingreso medio de un trabajador perteneciente a los mismos quintiles de ingreso de los cuentapropistas.

Gráfica 25. Ingresos promedio por quintiles de cuentapropistas, 2010
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas, miles de pesos



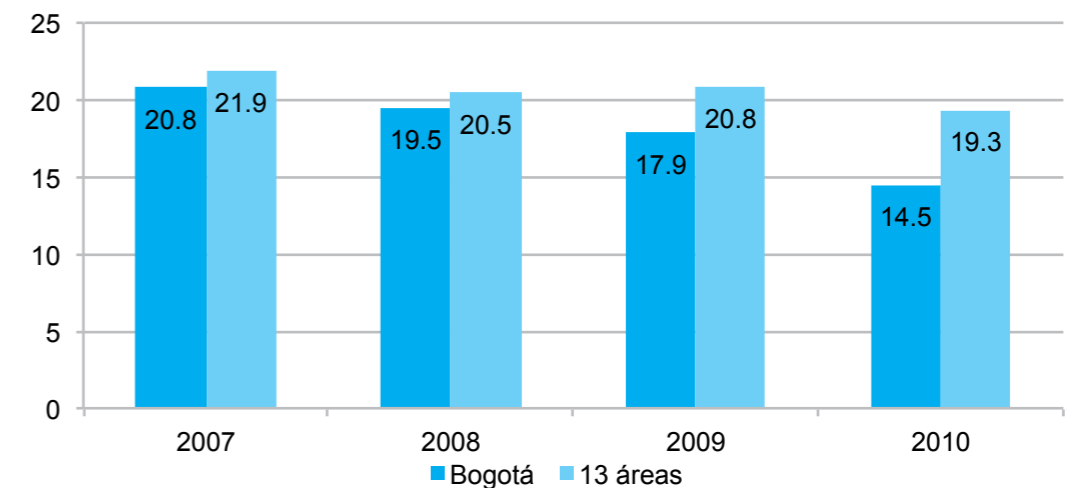
Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Además de examinar los ingresos, esta dimensión también contempla la posibilidad de analizar aquellos considerados como inadecuados. El principal motivo para hacerlo, consiste en que facilita la focalización de políticas públicas para erradicar y desincentivar aquellos ingresos que no permiten mantener el consumo mínimo vital para el trabajador y su familia.

Una de las formas de medir los ingresos inadecuados es mediante la cuantificación del porcentaje de trabajadores que evaden el mínimo legal constituido para cada país. Para el caso de Bogotá, por cada 100 trabajadores asalariados, 21 obtuvieron un salario inferior al salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) en 2007, y 15 en 2010. Por su parte, por cada 100 trabajadores asalariados pertenecientes a las 13 principales ciudades del país, 22 devengaron cuantías inferiores al SMMLV durante

2007, y 19 durante 2010. De esta manera, se observa claramente cómo el grado de cumplimiento de la norma se ha incrementado en una mayor proporción en el Distrito Capital durante los cuatro años analizados.

Gráfica 26.
Trabajadores asalariados que ganan menos de un SMMLV
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas, porcentaje sobre el total de asalariados



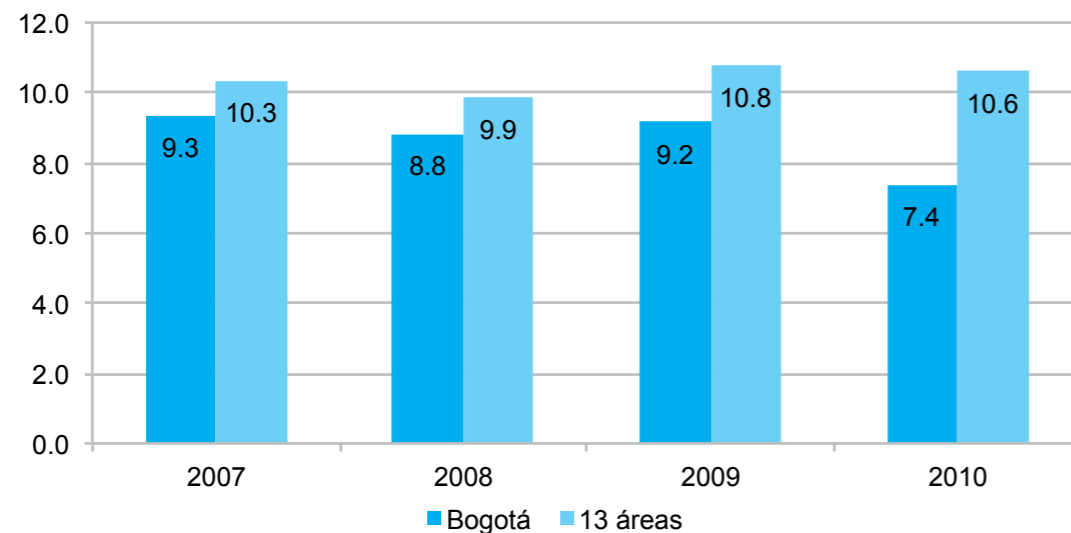
Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Otra forma de analizar los ingresos inadecuados es calculando el porcentaje de trabajadores cuyos ingresos se encuentran por debajo del mínimo requerido para ser considerado como pobre, según las canastas o 'líneas básicas' definidas para cada ciudad. En promedio, durante el 2010, la línea de pobreza de la capital del país fue de \$312.092, y de \$320.148 para el caso de las 13 principales áreas urbanas del país.

Este ejercicio, que pretende comparar los ingresos laborales de los ocupados con las líneas de pobreza a través del tiempo, no busca ser un instrumento para identificar o caracterizar los trabajadores u hogares pobres, debido principalmente, a que los ingresos laborales no representan la única fuente de ingresos de los trabajadores o sus familias. Las personas también obtienen recursos derivados del rendimiento de los activos financieros o inmuebles, de las pensiones, las transferencias familiares o los subsidios, entre otros.

Durante los cuatro años estudiados, el porcentaje de trabajadores asalariados que percibieron ingresos menores a la línea de pobreza correspondiente a la ciudad donde laboraron, fue de 8,7% para el caso de Bogotá y de 10,4% para las 13 principales áreas metropolitanas. Es importante resaltar que durante este periodo el porcentaje de asalariados con ingresos inferiores a la línea de pobreza respectiva de cada ciudad aumentó 0,3 puntos porcentuales en las 13 principales áreas metropolitanas, y disminuyó 1,9 puntos en el Distrito Capital.

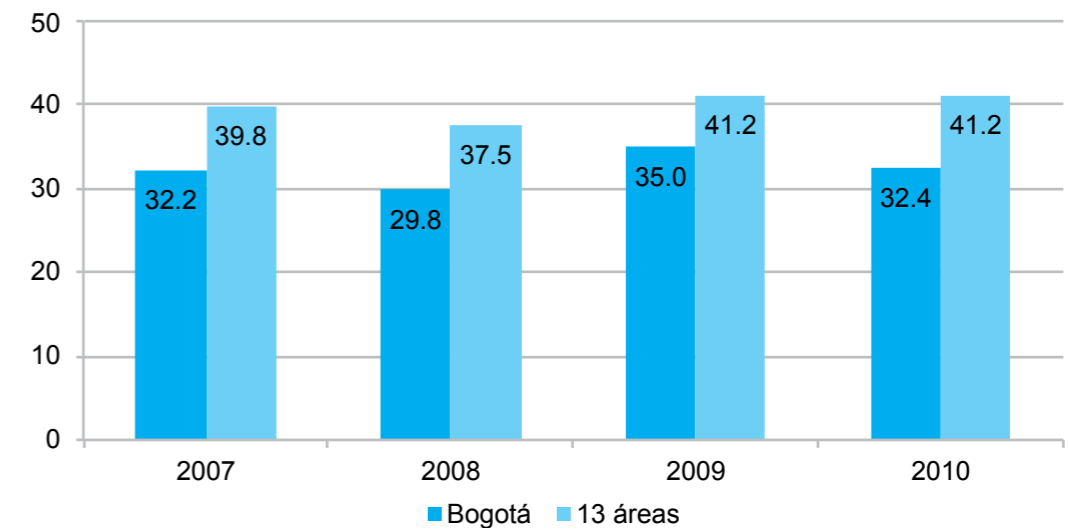
Gráfica 27.
Asalariados con ingresos inferiores a la línea de pobreza
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas, porcentaje sobre el total de asalariados



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Asimismo, al analizar los ingresos inadecuados identificando el porcentaje de trabajadores cuentapropistas con ingresos inferiores al mínimo requerido para no ser considerado como pobre, según las canastas o 'líneas' básicas definidas para cada ciudad, encontramos que 32 de cada 100 se encontraron por debajo de la línea en la capital de la república, y 40 de cada 100 en las 13 ciudades más importantes del país. Además de la diferencia existente entre las regiones analizadas (cerca de 7,6 puntos porcentuales), es importante resaltar que durante los cuatro años estudiados, el porcentaje de trabajadores cuentapropistas con ingresos inferiores a la línea de pobreza aumentó 0,2 puntos porcentuales en el Distrito Capital, y 1,4 en las principales ciudades del país.

Gráfica 28.
Cuentapropistas con ingresos inferiores a la línea de pobreza
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas, porcentaje sobre el total de cuentapropistas



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

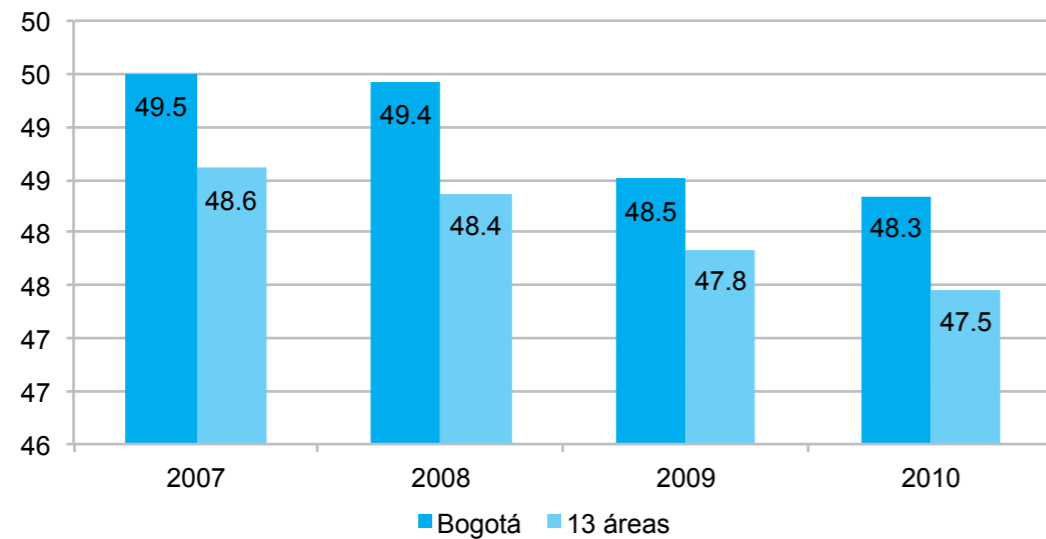
Así las cosas, al analizar los ingresos inadecuados se observa cómo el grado de cumplimiento del salario mínimo se ha incrementado en una mayor proporción en el Distrito Capital durante los cuatro años analizados. También se encuentra que, el porcentaje de trabajadores con ingresos inferiores a las 'líneas de pobreza' definidas para cada ciudad, disminuyó en Bogotá para el caso de los trabajadores asalariados y aumentó para el caso de los trabajadores cuentapropistas. En el caso de las 13 principales áreas metropolitanas del país estas proporciones aumentaron durante el periodo de estudio.

5.4. Horas decentes de trabajo

Al igual que con las oportunidades laborales, las formas de trabajo que deben ser abolidas y los ingresos productivos, el horario en el cual se desarrolla la actividad laboral es una importante variable para determinar la calidad de un trabajo. El exceso de horas y los horarios de trabajo atípicos (empleos nocturnos o en días festivos), pueden ser determinantes de la salud mental y física del trabajador, además de alterar notablemente el balance entre el trabajo y la familia. Mientras el exceso de horas es usualmente un signo de pagos inadecuados, pocas horas de trabajo pueden indicar la carencia de oportunidades laborales.

Al examinar cuántas horas en promedio labora un trabajador cada semana, encontramos que los trabajadores de Bogotá laboraron en promedio más horas (48,9) que los de las 13 principales ciudades en conjunto (48,1) durante el periodo estudiado. A pesar de esta pequeña diferencia, es importante resaltar que cada año se trabajaron menos horas por semana: para el caso de Bogotá, se pasó de laborar 49,5 horas semanales en 2007, a 48,3 horas semanales en 2010 (-2,3%); para el caso de las 13 principales áreas metropolitanas, en 2007 se emplearon 48,6 horas cada semana para trabajar, mientras que en 2010, 47,5 fueron dedicadas para realizar la misma tarea (-2,4%).

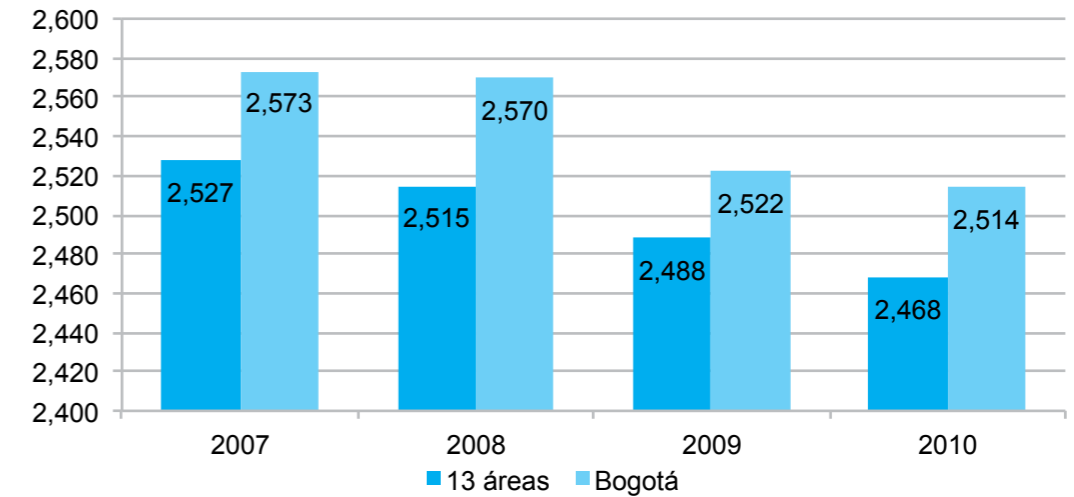
Gráfica 29.
Horas promedio trabajadas en la semana
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas, horas



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Visto de otra forma, durante el periodo analizado, un trabajador del Distrito Capital laboró en promedio alrededor de 2.545 horas cada año, mientras uno perteneciente a las 13 principales ciudades del país registró 2.500 para el mismo intervalo de tiempo.

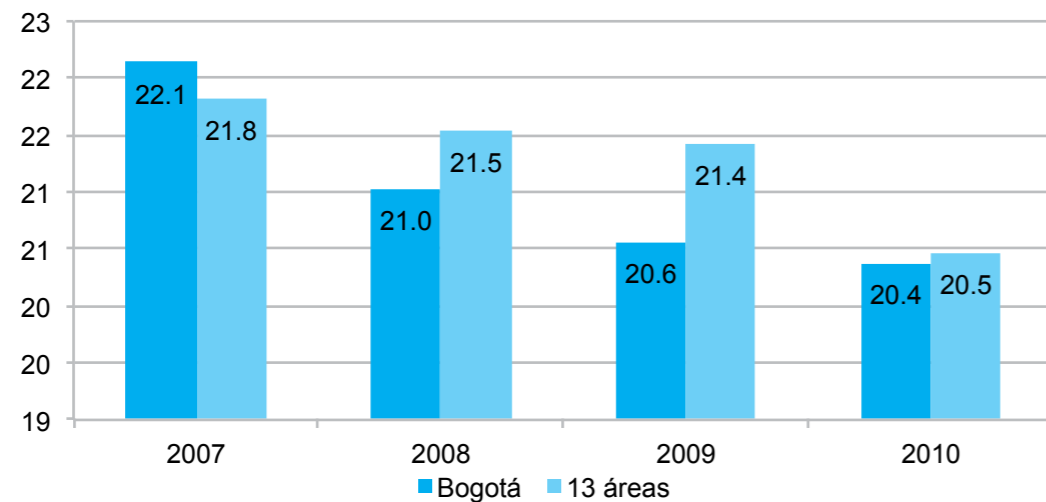
Gráfica 30.
Promedio de horas trabajadas por año
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas, horas



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Al analizar el porcentaje de ocupados que laboran más horas de las permitidas por la ley (48 horas a la semana en nuestro país), encontramos que durante los cuatro años examinados el país mejoró su panorama levemente en esta materia: mientras 22 de cada 100 trabajadores se encontraban laborando bajo esta condición en 2007, 20 de cada 100 lo hicieron en similares circunstancias durante 2010.

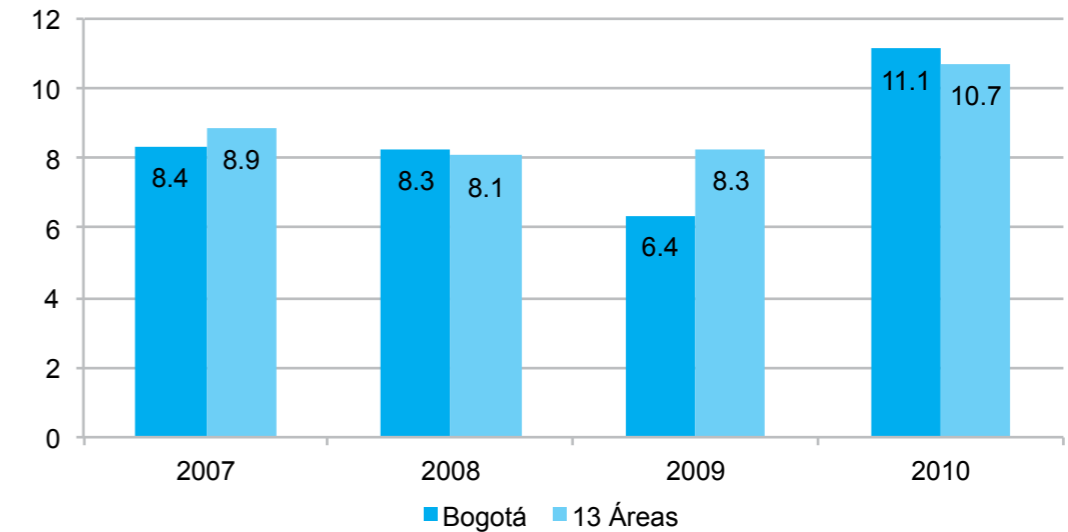
Gráfica 31.
Trabajadores que laboran más de 48 horas por semana
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas, porcentaje sobre el total de ocupados



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Por otra parte, al analizar el subempleo subjetivo por horas laboradas, es decir, el porcentaje de trabajadores que se manifestaron inconformes con el número de horas laboradas, o con el horario de trabajo, encontramos que, tanto para el caso de Bogotá como para el de las 13 principales áreas metropolitanas, se comportó de dos formas distintas. Durante la primera, entre 2007 y 2009, este indicador rondó el 8,6%, lo que significa que para dicho periodo de tiempo 86 de cada 1000 trabajadores expresaron esta clase de inconformidad. En la segunda, registrada durante 2010, el subempleo subjetivo por horas aumentó drásticamente y se situó en 10,9% en promedio, es decir, que por cada 1000 trabajadores, 109 se consideraron subempleados por horas de trabajo. Esto puede expresar claramente preocupaciones sobre la calidad del trabajo que se han manifestado en el presente documento, dado que cada vez los trabajadores tienen menos posibilidades de laborar las horas requeridas, o demandan un aumento en el número de horas que les permita complementar sus ingresos.

Gráfica 32.
Subempleo subjetivo por horas laboradas
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas, porcentaje



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

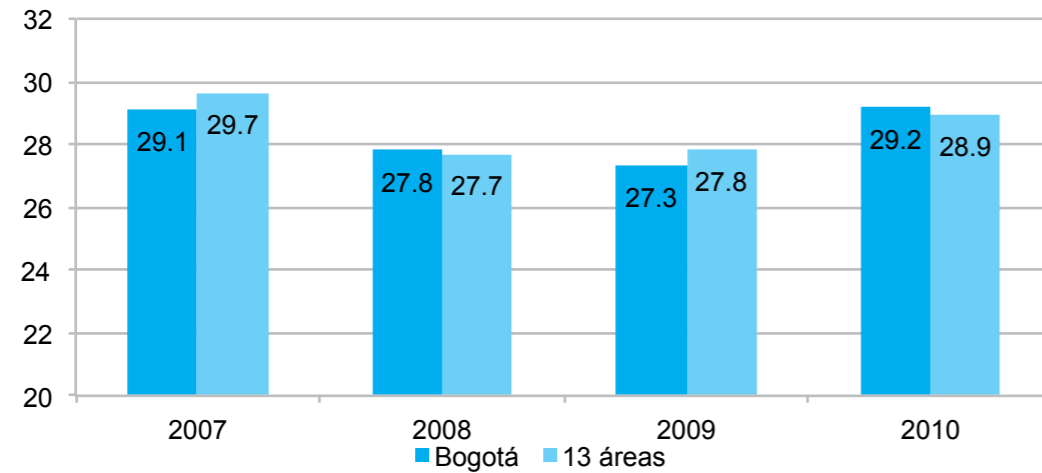
5.5. Estabilidad y seguridad en el trabajo

El Trabajo Decente también tiene en cuenta la seguridad que un trabajo posee, entendida esta, como la probabilidad de continuar laborando en el futuro, en términos de estabilidad y autosostenibilidad. Debido a que esta definición hace referencia a una probabilidad futura y no a un evento actual, la seguridad en el trabajo debe ser medida indirectamente, es decir, mediante indicadores relacionados con la inestabilidad y la inseguridad de los trabajos (Anker et al., 2003).

Uno de ellos consiste en medir el porcentaje de trabajadores que han laborado en el mismo puesto de trabajo por más de un año. En promedio durante el periodo analizado, por cada 100 trabajadores ocupados en el país, al menos 28 llevaban menos de un año laborando en el mismo puesto de trabajo. Para el mismo periodo, la diferencia entre la capital de la república y las 13 principales áreas metropolitanas fue mínima, ya que se registró, en términos porcentuales, una diferencia de tan solo 0,1 puntos.

Gráfica 33.

Trabajadores ocupados con menos de un año en su puesto de trabajo Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas, porcentaje sobre el total

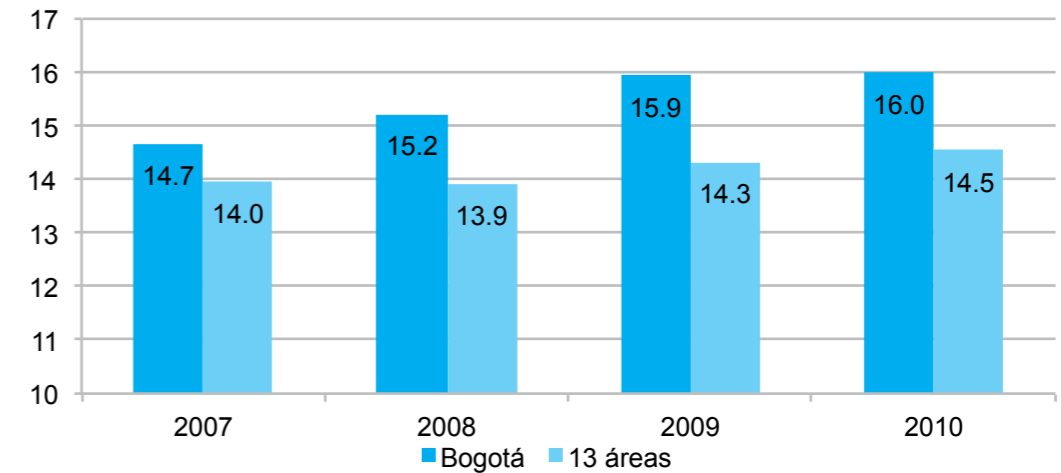


Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Al calcular el número de trabajos temporales, utilizamos otra forma de medir la inseguridad de los trabajos. Los trabajos temporales son entendidos como las personas que laboraron con contrato a término fijo o mediante uno de prestación de servicios, ya que en ambos casos, existe un periodo de tiempo conocido en el cual terminará el trabajo. Durante 2010, mientras el 16% de los ocupados capitalinos que laboraron tuvieron trabajos temporales, 14,5% de los trabajadores de las 13 zonas urbanas más importantes del país se encontraron en la misma situación laboral. Al observar la evolución reciente de este indicador, se encuentra que durante los últimos cuatro años el porcentaje de personas que laboraron bajo formas de contratación temporal aumentó 1,3 puntos porcentuales en el Distrito Capital y 0,5 puntos en el de las 13 principales áreas metropolitanas.

Gráfica 34.

Trabajadores ocupados con empleo temporal Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas, porcentaje sobre el total



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

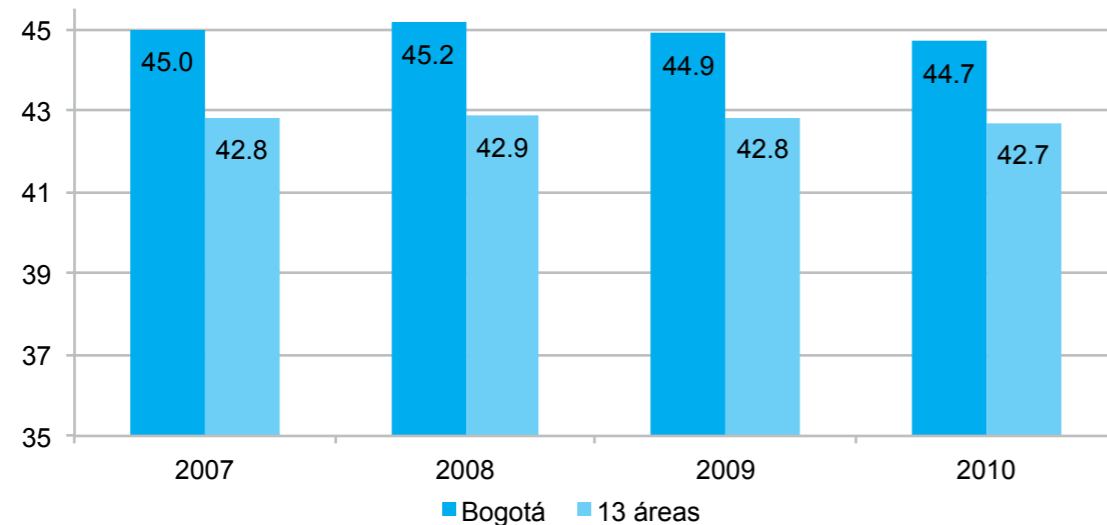
5.6. Igualdad de oportunidades y tratamiento en el trabajo

El Trabajo Decente pretende que la igualdad de oportunidades sea una realidad para todas las personas que participan en el mercado laboral. Si bien estos ideales pueden estar determinados por los valores sociales y por la percepción de equidad que cada sociedad posee, se considera deseable que las oportunidades, los pagos y el trato en el trabajo sean justos y equitativos, sin importar ninguna clase de discriminación posible. Según las convenciones 100 y 111 de la OIT, se habla de discriminación laboral cuando existe alguna distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, color de piel, sexo, religión, opinión política, o lugar de nacimiento, que tenga el efecto de terminar o alterar el trato o la igualdad de oportunidades en el empleo o la ocupación (Anker et al., 2003).

Una de las formas de discriminación laboral más importante es aquella originada por la diferencia de sexo, debido a que ha estado presente en la mayoría de sociedades a lo largo de la historia, y además, está altamente relacionada con otras inequidades contra las mujeres, tales como la subordinación, la falta de autonomía y la violencia, entre otras.

Al analizar la participación del sexo femenino en los ocupados asalariados (trabajadores contratados por empresas particulares o por el gobierno), se observa que aproximadamente 45 de cada 100 fueron mujeres en el caso de la capital del país, y 43 de cada 100 en el caso de las 13 principales ciudades del país. Nótese que durante los cuatro años analizados estas proporciones prácticamente no variaron.

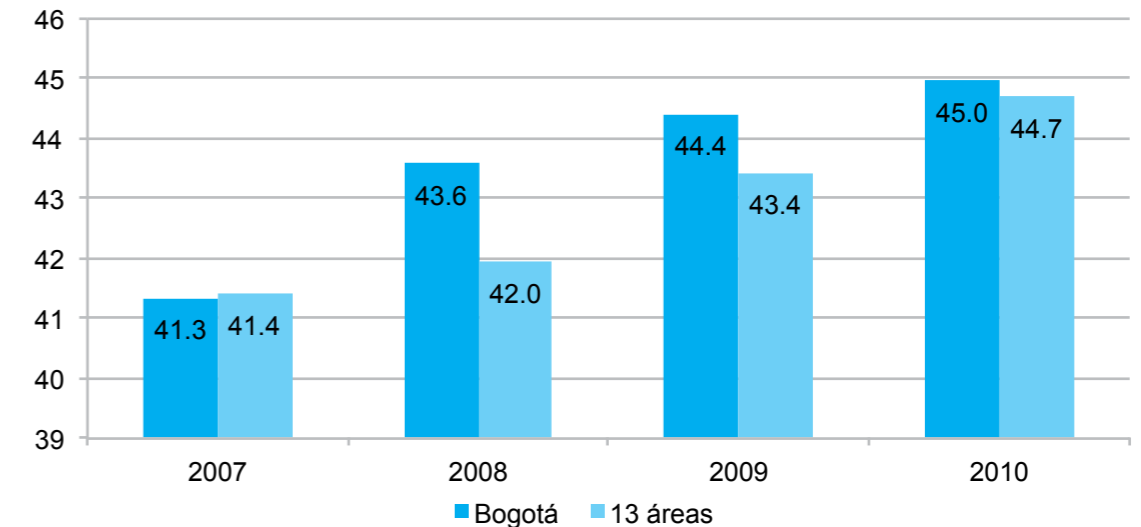
Gráfica 35.
Participación del sexo femenino en el empleo asalariado
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas, porcentaje



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Por otra parte, al examinar la participación del sexo femenino en los ocupados cuentapropistas, se encuentra que 44 de cada 100 fueron trabajadoras en la ciudad de Bogotá, y 43 de cada 100 lo fueron en las 13 principales áreas metropolitanas del país. Este resultado puede estar mostrando la mayor presión que tienen las mujeres de generar ingresos, lo que hace que se vinculen a trabajos cuenta propia, los cuales presentan menores barreras de acceso que los trabajos asalariados. No obstante, esta decisión trae implícito un *trade-off* que no es deseable desde la perspectiva de protección social, pues el empleo cuenta propia tiene una alta propensión a la informalidad, y por ende, implica menores niveles de bienestar para las mujeres.

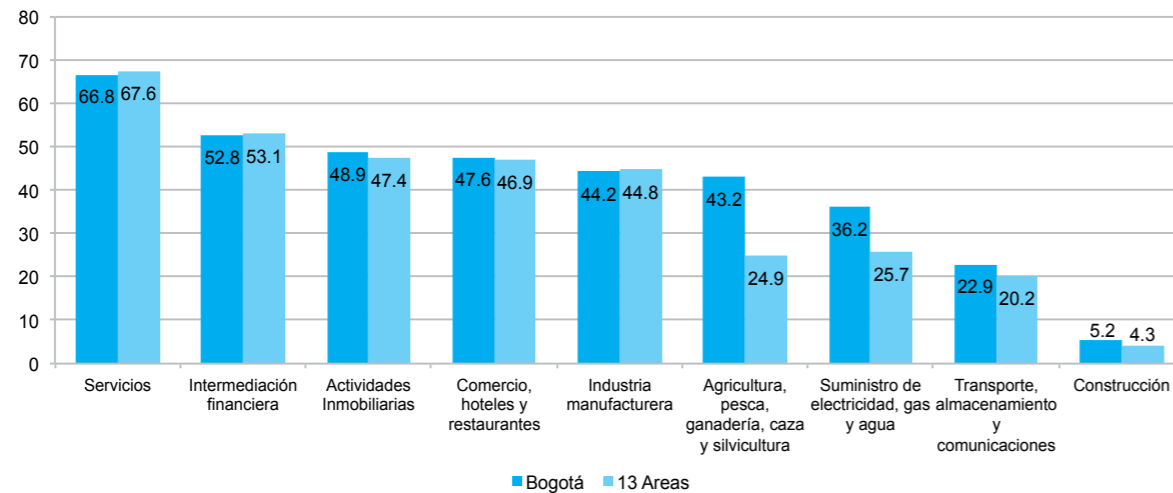
Gráfica 36.
Participación del sexo femenino en el empleo cuenta propia
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas, porcentaje



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Las ramas de actividad económica en las cuales existió una mayor participación del sexo femenino en Bogotá durante 2010 fueron: 'servicios, comunales, sociales y personales', 'intermediación financiera' y 'actividades inmobiliarias', ya que el porcentaje de mujeres que allí laboraron respecto al total de ocupados fue de 66,8%, 52,8% y 48,9%, respectivamente. Caso contrario, los sectores 'construcción', 'transporte, almacenamiento y comunicaciones' y 'suministro de electricidad, gas y agua' presentaron los menores niveles de participación con 5,2%, 22,9% y 36,2% cada uno. En el caso de las 13 áreas más importantes de la nación, la participación femenina presenta una estructura similar a la anteriormente descrita para la capital del país.

Gráfica 37.
Participación del sexo femenino en el empleo por ramas de actividad económica
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas, porcentaje

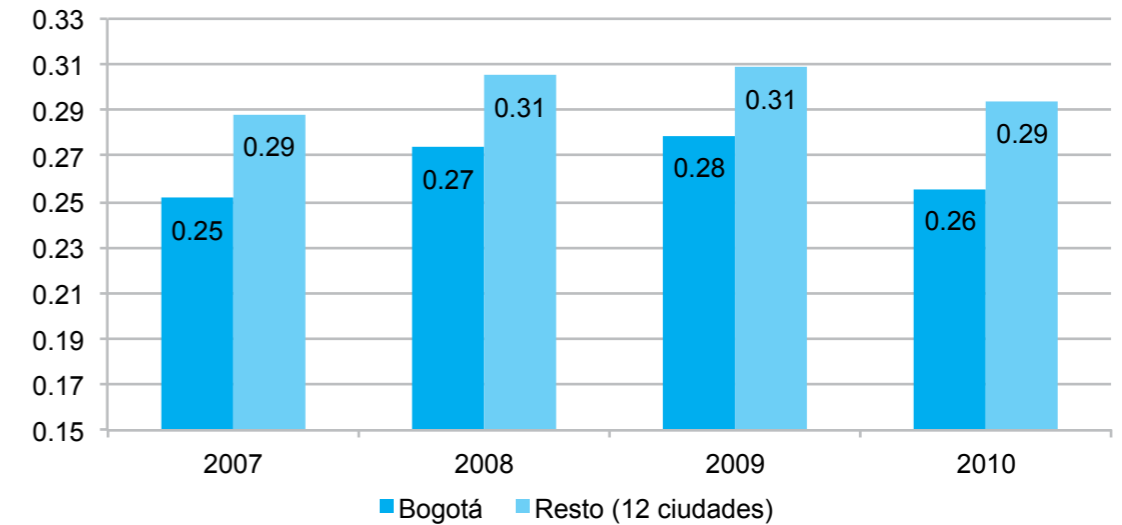


Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane.

Otra forma de analizar la discriminación de sexo es utilizando un indicador de segregación ocupacional, como el Índice de Duncan, el cual muestra la proporción de mujeres ocupadas que deberían cambiar de ocupación para lograr que en cada ocupación se tenga la misma proporción de hombres y mujeres. Cuando este indicador se encuentra en cero, significa que todas las ocupaciones poseen igual número de trabajadores hombres y mujeres. Caso contrario, cuando alcanza un valor máximo equivalente a uno, implica que todas las ocupaciones son totalmente masculinas o totalmente femeninas en cada sector.

Durante el periodo estudiado se encontró que el índice de Duncan fue menor en Bogotá (0,26) que en las 13 principales áreas metropolitanas del país sin Bogotá (0,30). De esta forma, y en congruencia con los indicadores anteriormente analizados, la capital de la república posee una distribución ocupacional de género más equitativa que las demás ciudades del país como un agregado.

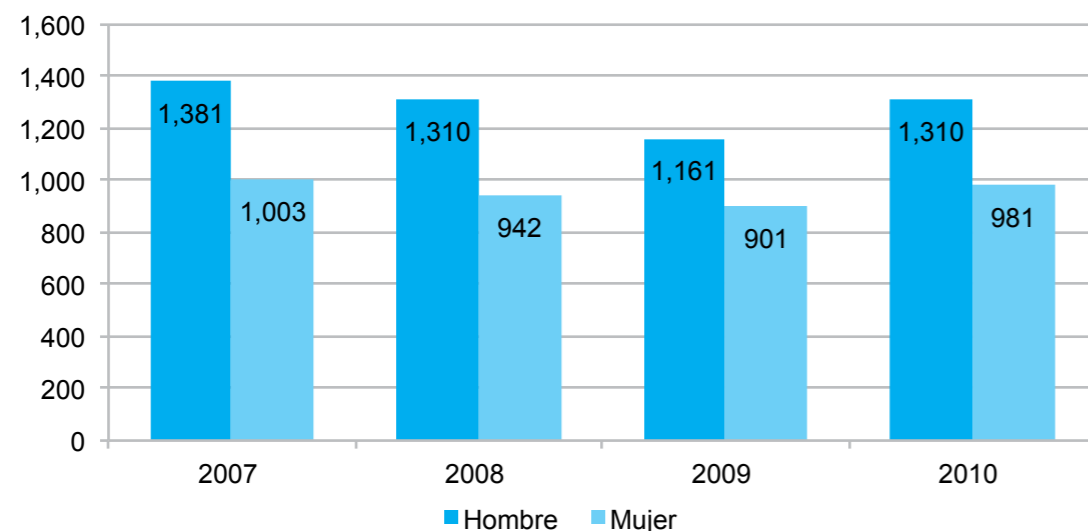
Gráfica 38.
Índice de Duncan
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas sin Bogotá



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Finalmente, al analizar cómo se comportan los ingresos reales de los trabajadores respecto al de las trabajadoras en Bogotá, se encuentra que, en promedio durante el periodo analizado, los primeros obtuvieron por sus labores ingresos superiores a los registrados por las segundas en un 34,9%: mientras los ocupados de la ciudad recibieron un ingreso medio de \$ 1'290.668 por su trabajo, las ocupadas tan solo obtuvieron uno de \$ 956.876.

Gráfica 39.
Ingresos reales por género
Bogotá, miles de pesos constantes de 2010



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Combinando la estructura ocupacional por sexo y sector de actividad, podría afirmarse que el índice de Duncan es un indicador agregado de dicha estructura, promediando la información de cada sector. Interpretando los datos, se encuentra que para la ciudad de Bogotá, el diferencial de ocupación por sexo es del 25%, es decir que la relación agregada porcentual de empleos es de 62.5% hombres, 37.5% mujeres. El índice parece mantener un valor estable tanto para Bogotá como para las 13 ciudades. Este fenómeno, que también está presente en las ciudades más importantes del país, se acentúa principalmente en los sectores 'construcción', 'transporte, almacenamiento y comunicaciones', y 'suministro de electricidad, gas y agua'. Finalmente, respecto a los ingresos, los trabajadores de la ciudad obtuvieron ingresos superiores en un 34,8% al de las trabajadoras.

5.7. Ambiente seguro de trabajo

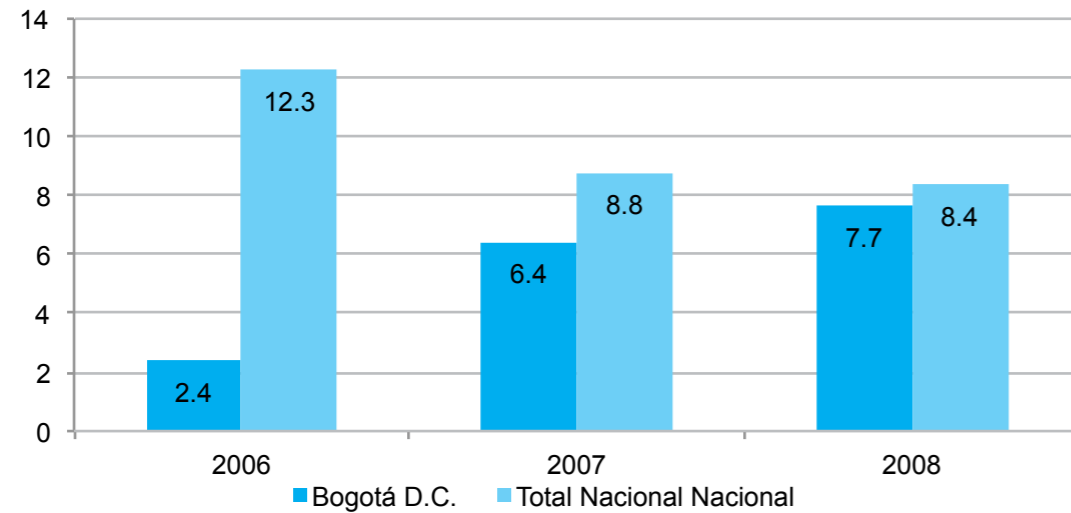
La falta de seguridad laboral afecta el Trabajo Decente. Todos los años miles de personas mueren o sufren de alguna clase de accidente o enfermedad relacionada con su actividad laboral. Además de perjudicar al trabajador, estos hechos también afectan obviamente el bienestar de su familia. El Trabajo Decente busca ambientes laborales seguros que preserven la integridad física y mental de todos los

trabajadores. Si bien es cierto que algunas labores son más riesgosas que otras, al estar la inseguridad asociada con la productividad de la ocupación, deben promoverse las conductas que preservarán el principal activo que poseen todos los trabajadores: su fuerza de trabajo.

La OIT se ha pronunciado en múltiples ocasiones al respecto. En la Convención 81 proclamó la inspección laboral como una importante forma de reforzar los principios y regulaciones que buscan reducir los accidentes producidos en el trabajo. Del mismo modo, la Convención 121 estableció como principio universal del empleador asegurar a todos sus trabajadores contra accidentes de trabajo. Asimismo, la Convención 155 instó a todas las naciones a realizar y promover políticas que prevengan todos los accidentes y los daños a la salud que sean consecuencia de, en conexión, u ocurridos con el trabajo, reduciendo al mínimo posible las causas de los riesgos inherentes al ambiente laboral (Anker et al., 2003).

La forma más utilizada para aproximarse a esta dimensión es desde el punto de vista de patologías laborales de los riesgos profesionales. Al analizar los registros más recientes de la Cámara de Riesgos Profesionales de FASECOLDA, se encuentra que durante 2008 se registraron 7,7 muertes en la capital del país por cada 100 mil trabajadores afiliados a riesgos profesionales, y 8,4 en el caso del total nacional (el número de trabajadores fallecidos afiliados a riesgos profesionales en Bogotá representó el 8,8% del total de casos de todo el país). Es importante resaltar que entre 2006 y 2008 este indicador ascendió en el caso de Bogotá y descendió en el caso de toda la nación.

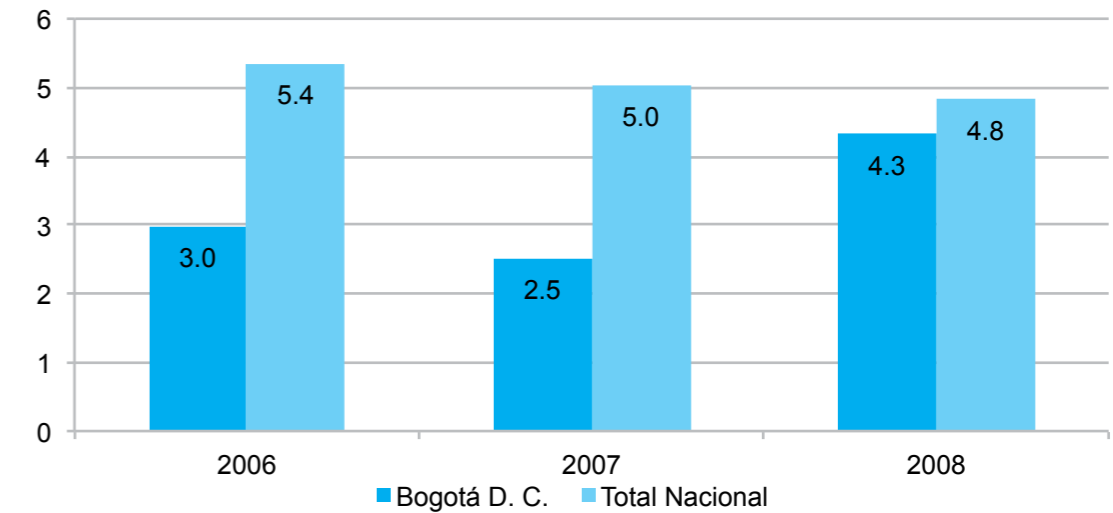
Gráfica 40.
Mortalidad por cada cien mil trabajadores afiliados a riesgos profesionales Bogotá y total nacional



Fuente: FASECOLDA, Cámara de Riesgos Profesionales.

Según la misma fuente, por cada 100 mil trabajadores afiliados a riesgos profesionales en el Distrito Capital, 4,3 sufrieron un accidente laboral que les causó algún tipo de invalidez física durante 2008 (el número de ocupados que presentaron alguna clase de incapacidad física en el Distrito Capital fue equivalente al 37,7% del total de casos presentados en el país como un agregado). En toda la nación se presentaron 4,8 accidentes laborales que generaron algún tipo de invalidez física por cada 100 mil trabajadores afiliados a riesgos profesionales. **Nótese que** entre 2006 y 2008 este indicador aumentó en el caso de la capital de la república, y disminuyó en el caso de todo el país.

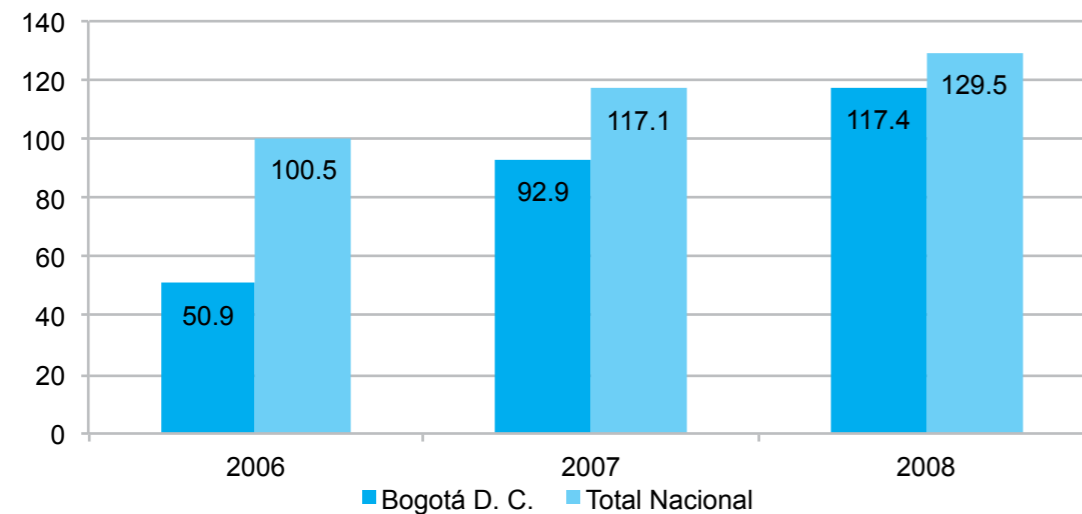
Gráfica 41.
Invalidez por cada cien mil trabajadores afiliados a riesgos profesionales Bogotá y total nacional



Fuente: FASECOLDA, Cámara de Riesgos Profesionales.

De manera similar, se encontró que el número de incapacitados parcial o permanente por cada 100 mil trabajadores afiliados a riesgos profesionales ascendió a 117,4 en Bogotá, y a 129,5 para todo el país (el número de incapacitados del Distrito Capital fue equivalente al 38,2% del total de casos presentados en la nación). Como se observa, este indicador aumentó en las zonas analizadas entre 2006 y 2008.

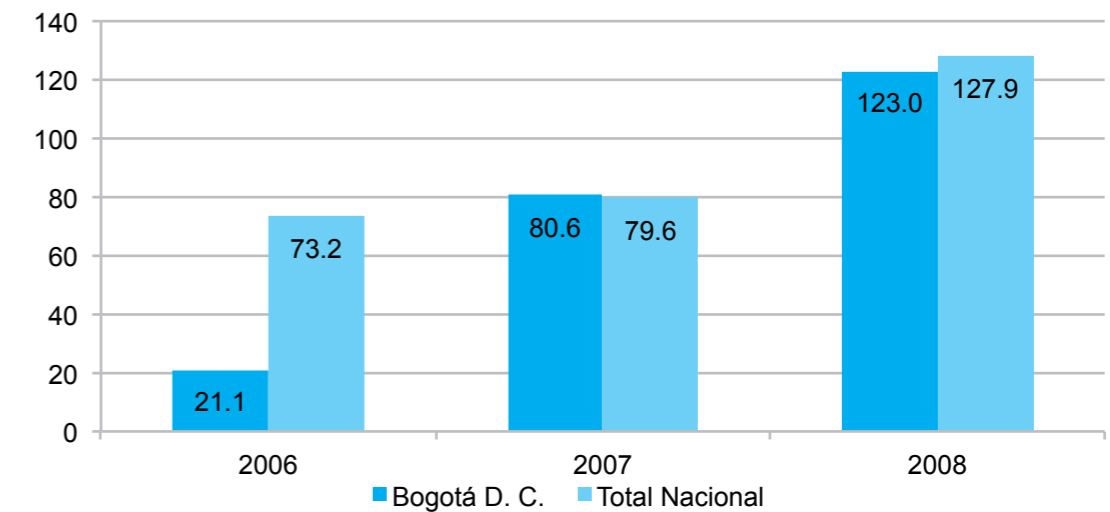
Gráfica 42.
Incapacidad permanente o parcial por cada 100 mil trabajadores afiliados a riesgos profesionales Bogotá y total nacional



Fuente: FASECOLDA, Cámara de Riesgos Profesionales.

Al examinar el número de trabajadores que sufrieron alguna enfermedad producida por ejercer su actividad laboral, se encuentran 123 casos en la capital del país por cada 100 mil trabajadores afiliados a riesgos profesionales, y 127,9 en el caso de toda la república (el número de trabajadores capitalinos afiliados a riesgos profesionales que registraron esta clase de enfermedades representó el 40,5% del total de casos presentados en todo el país). Entre 2006 y 2008 este indicador aumentó, tanto en Bogotá como en el resto de la nación.

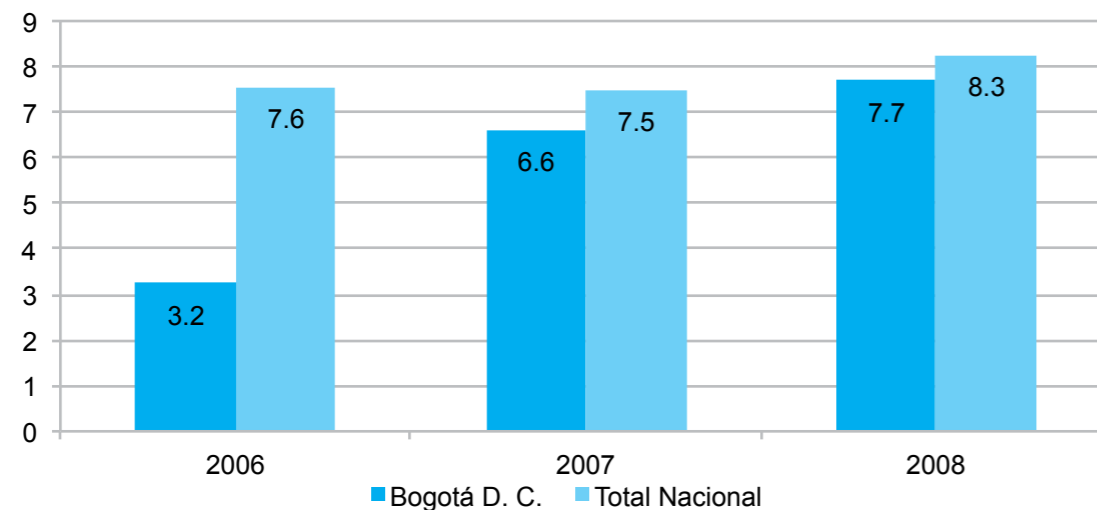
Gráfica 43.
Enfermedades profesionales por cada cien mil trabajadores afiliados a riesgos profesionales Bogotá y total nacional



Fuente: FASECOLDA, Cámara de Riesgos Profesionales.

Finalmente, se encuentran 7,7 accidentes laborales por cada 100 mil trabajadores afiliados a riesgos profesionales en el Distrito Capital, y 8,3 en el caso de toda la nación (el número de accidentes laborales registrados en la capital de la república fue equivalente al 39,2% del total de casos presentados en el país como un agregado). Nótese que, tanto en Bogotá como en la nación, este indicador aumentó entre 2006 y 2008.

Gráfica 44.
Accidentes laborales por cada cien mil trabajadores afiliados a riesgos profesionales
Bogotá y total nacional



Fuente: FASECOLDA, Cámara de Riesgos Profesionales.

De esta forma, desde el punto de vista de patologías laborales de los riesgos profesionales, se ha realizado una aproximación a la dimensión del Trabajo Decente que analiza la seguridad de los ambientes de trabajo. El estudio, que se abordó según la gravedad de las mismas (es más grave una muerte que una invalidez, y así progresivamente), mostró que Bogotá, además de tener ambientes laborales más seguros en comparación con el resto del país, entre 2006 y 2008 ha empeorado su situación en este tema según la evolución negativa presentada por los indicadores utilizados.

En general, los indicadores de accidentalidad laboral muestran para la ciudad un preocupante panorama de crecimiento. Esto aunado a que los niveles de cobertura parecen estar llegando a una situación de estancamiento: mientras que la afiliación de trabajadores en la ciudad entre 2006 y 2007 aumentó en más de 200 mil afiliados, entre 2007 y 2008 solo fue de 20 mil trabajadores. También se encuentra que, en términos de afiliados, la participación de la capital del país representa aproximadamente el 40% del total nacional.

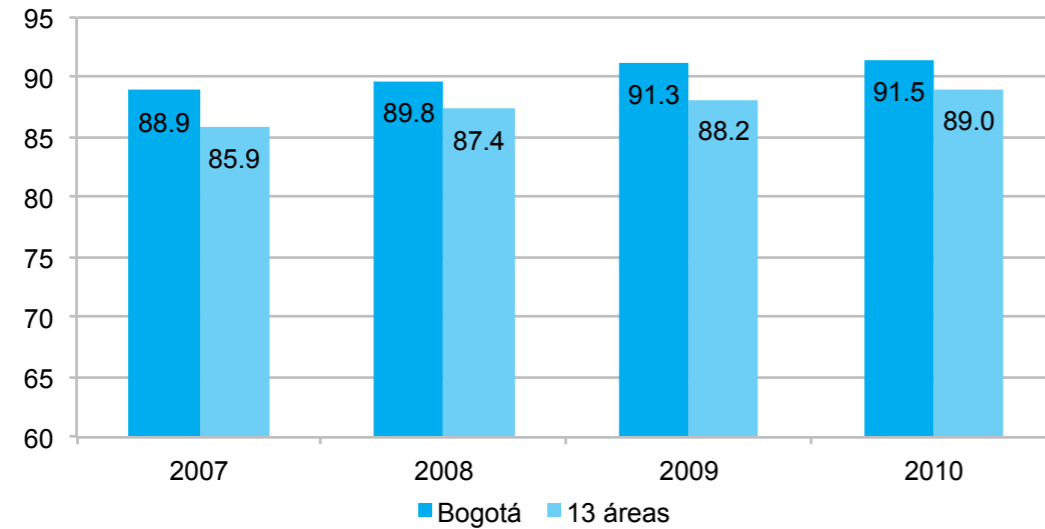
5.8. Protección social

Los países poseen sistemas de protección social para que sus habitantes puedan enfrentar adecuadamente las contingencias adyacentes a la vida, tales como las enfermedades, la vejez y la pobreza, entre otras. La protección social es un componente básico del Trabajo Decente: los riesgos de pobreza, indigencia, salud, marginación o deterioro de activos económicos e intangibles, constituyen la mayor preocupación de los sistemas de protección social. El diseño de la mayor parte de dichos sistemas, en los países en desarrollo, ha atado su financiación y cobertura a los recursos tributarios generados por la relación laboral.

La OIT ha proclamado que la protección social es una necesidad y un derecho humano que fomenta la cohesión social, la dignidad humana y la justicia social. Según la Convención 102, existen nueve beneficios básicos que componen la seguridad social: atención médica, prestaciones por enfermedad, desempleo, vejez, lesiones profesionales, familiares, maternidad, invalidez y de sobrevivientes (Anker et al., 2003). Desde la complejidad del concepto de bienestar, se entiende que la protección es más compleja y que los riesgos son más extensos. Esto va más allá de la seguridad industrial.

Se puede analizar la protección social desde tres criterios básicos, para medir la seguridad social en salud y vejez (sistema de pensiones) de los trabajadores. El primero, conocido como el criterio 'débil', analiza el porcentaje de ocupados afiliados a pensión o cualquier régimen de salud (contributiva, subsidiada o régimen especial). Según este, 90 de cada 100 trabajadores de Bogotá tienen seguridad social, y 88 de cada 100 trabajadores en las 13 ciudades más importantes del país se encontraron en la misma situación.

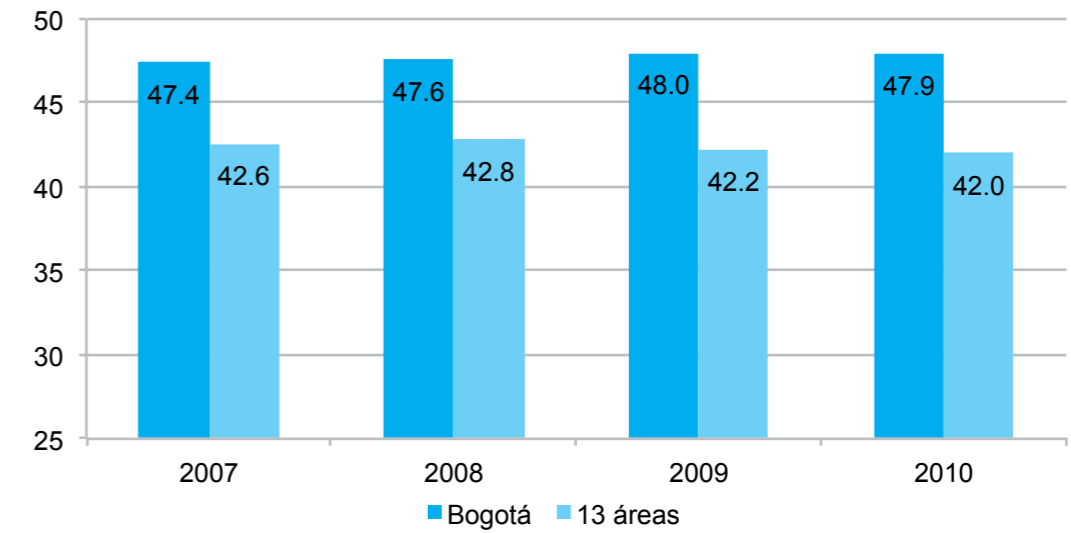
Gráfica 45.
Porcentaje de ocupados afiliados al sistema de pensiones o cualquier régimen de salud (contributiva, subsidiada o régimen especial) (metodología débil)
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

El segundo criterio para medir la protección social calcula el porcentaje de ocupados afiliados al sistema de pensiones y a cualquier régimen de salud (contributiva, subsidiada o régimen especial). Según esta metodología 'media', 48 de cada 100 ocupados cuentan con seguridad social en Bogotá, y 42 de cada 100 en las 13 áreas metropolitanas más importantes del país. Durante los cuatro años analizados este indicador disminuyó en 0,6 puntos porcentuales en las 13 principales zonas urbanas, y en contraste aumentó 0,5 en la capital de la república.

Gráfica 46.
Porcentaje de ocupados afiliados a pensión y cualquier régimen de salud (contributiva, subsidiada o régimen especial) (metodología media)
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas



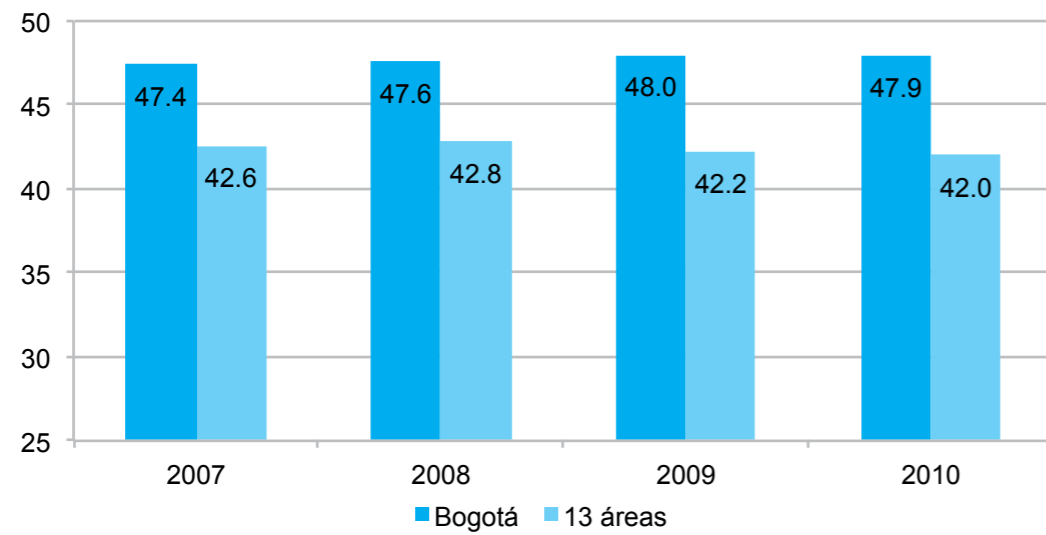
Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

La tercera forma para medir la seguridad social en salud y pensión, conocida como metodología 'fuerte', contempla el porcentaje de trabajadores afiliados al sistema de pensiones, y en cuanto a salud, solo considera el régimen contributivo. Dado el diseño del régimen laboral colombiano, las implicaciones de esta última metodología son las más importantes para el análisis del Trabajo Decente, ya que muestra el estado exacto en el que se encuentra la seguridad social de los trabajadores, de acuerdo con el criterio preciso de lo que dichos trabajadores deberían recibir, dada su condición laboral.

Según esta metodología, 46 de cada 100 trabajadores en el Distrito Capital cuentan con seguridad social, y 40 de cada 100 en el caso de las 13 zonas urbanas del país. Es muy preocupante que menos de la mitad de los ocupados no se encuentren afiliados a los sistemas de pensión y salud, y además, que el porcentaje de personas que laboraron afiliadas a salud y pensión solo aumentara 0,4 puntos porcentuales en el Distrito Capital y 0,3 en las 13 principales áreas metropolitanas durante el periodo estudiado.

Gráfica 47.

Porcentaje de ocupados afiliados a pensión y salud contributiva (metodología fuerte) Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas

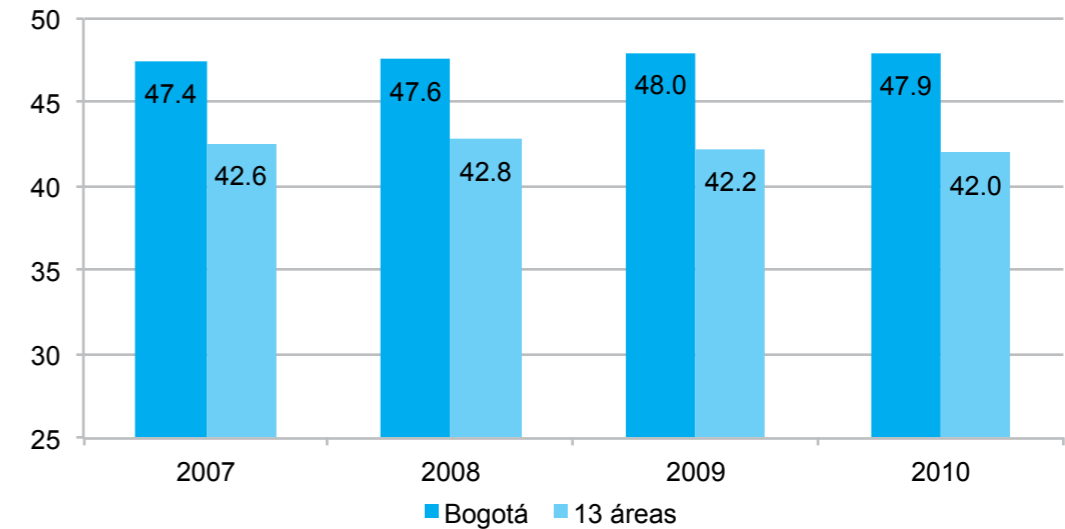


Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Por otra parte, al analizar solamente el número de ocupados afiliados al sistema de pensiones encontramos que, durante el periodo estudiado, para el caso de Bogotá, el 47,9% de los trabajadores estaban afiliados al sistema de pensiones, y, para el caso de las 13 principales áreas metropolitanas, el 42,5% de las personas que laboran se encontraron en la misma situación.

Gráfica 48.

Porcentaje de ocupados afiliados al sistema de pensiones Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas



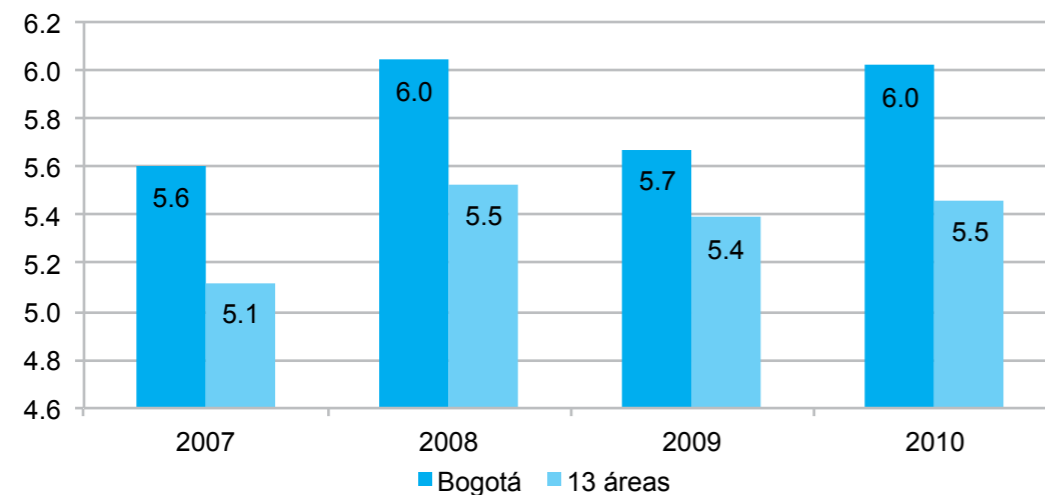
Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

El indicador porcentual de pensionados con relación a la PET muestra la cobertura efectiva del sistema, toda vez que contempla los individuos que cuentan con una pensión. El denominador tiene el objetivo de regularizar el indicador a la dimensión de la población objetivo. Durante el periodo analizado también se encontró que 6 de cada 100 personas mayores de 12 años ya eran pensionadas. De igual manera, 5 de cada 100 habitantes de las 13 principales áreas metropolitanas del país están pensionados. El número de pensionados respecto a la población mayor de 12 años aumentó durante el periodo analizado en 0,4 puntos porcentuales para el caso del Distrito Capital, y 0,3 puntos porcentuales en el caso de las 13 ciudades más importantes del país.

En términos de Trabajo Decente, la expectativa de apoyo luego del retiro es uno de los aspectos integrales que se espera de la relación laboral como mecanismo de protección social integral. Dado que la PET obedece su crecimiento básicamente a la estructura de natalidad y mortalidad, y al patrón de envejecimiento de la población analizada, resulta preocupante el estancamiento estructural del porcentaje de pensionados: según el indicador utilizado, el número de nuevos pensionados apenas alcanza a reemplazar el número de pensionados fallecidos, lo cual no satisface a un mercado laboral que posee un ritmo mayor de entrada (el crecimiento poblacional

de los individuos de bajas edades) y un bajo ritmo de salida (la mortalidad de los ancianos).

Gráfica 49.
Porcentaje de pensionados respecto a la PET
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

La protección social, que busca minimizar los riesgos y garantizar la buena salud de los trabajadores, presenta un panorama preocupante en la capital del país. Si bien, mediante la metodología 'débil', tan solo 1 de cada 10 personas carece de seguridad social básica, al utilizar la forma 'fuerte' se encuentra que menos de la mitad de los trabajadores capitalinos carecen de seguridad social en salud y pensión. Sin importar la forma como se mida, los crecimientos experimentados en el Distrito Capital son ínfimos en materia de seguridad social durante el periodo estudiado. También preocupa que tan solo la mitad de los trabajadores se encuentren cotizando al sistema de pensiones del país.

5.9. Balance entre el trabajo y la vida familiar

Además de garantizar unos niveles mínimos de calidad de vida laboral, el Trabajo Decente también busca otorgar una calidad de vida familiar básica. La necesidad de un balance entre el trabajo y la vida familiar surge a partir del aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral. No obstante, esta necesidad va más allá, y en la actualidad, tal como pretende la Convención 156 de la OIT, llevada a

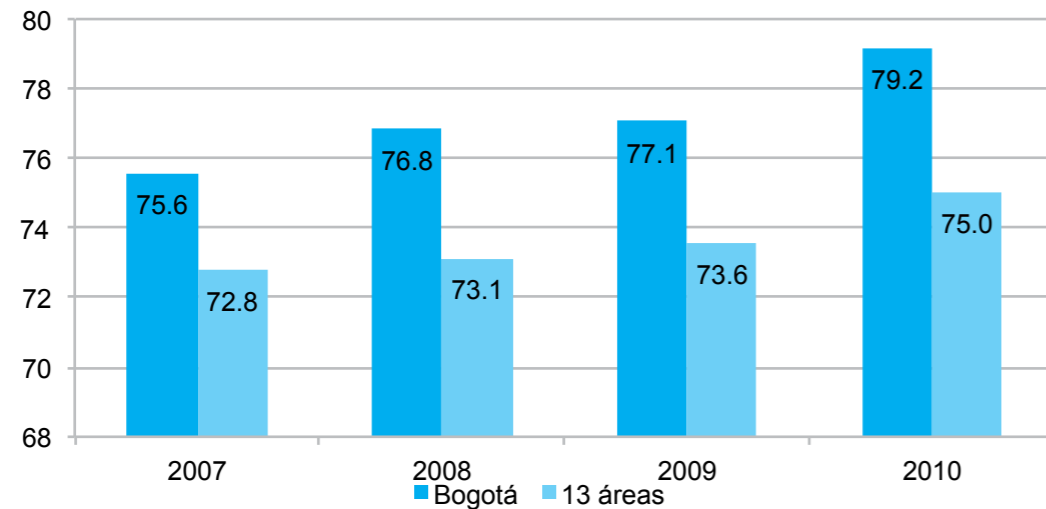
cabo en 1981, todas las políticas deben garantizar que las personas con responsabilidades familiares puedan trabajar o buscar un trabajo sin estar sujetas a ninguna clase de discriminación.

Siguiendo la metodología de Anker et Al. (2003) y OIT (2008), los indicadores que se utilizan para analizar esta dimensión privilegian la relación física existente entre las mujeres y su papel familiar, la cual se materializa en el mayor tiempo que dedican a la vida familiar. En consecuencia, el análisis que se desarrolla a continuación solo pretende continuar con este esquema metodológico.

En este orden de ideas, una de las formas de analizar el balance entre el trabajo y la vida familiar es examinando las oportunidades laborales que tienen las mujeres entre los 20 y los 49 años, edad en la cual, pueden tener o ya tienen responsabilidades familiares. En promedio, durante el periodo analizado, el 77,2% de las bogotanas que se encontraron en esta edad y que desearon laborar, encontraron un puesto de trabajo. Para el caso de las 13 principales ciudades del país, el 73,6% de las mujeres de iguales características encontraron un empleo. Además de la diferencia existente entre las áreas analizadas, que es de 3,5 puntos porcentuales aproximadamente, es importante resaltar que las mujeres que se encuentran en este rango de edad aumentaron sus oportunidades de laborar durante el periodo analizado, ya que su tasa de ocupación aumentó en 3,6 puntos porcentuales para el caso del Distrito Capital, y 2,2 en el de las 13 principales áreas urbanas de la nación.

Gráfica 50.

Tasa de ocupación de las mujeres entre 20 y 49 años de edad Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas, porcentaje

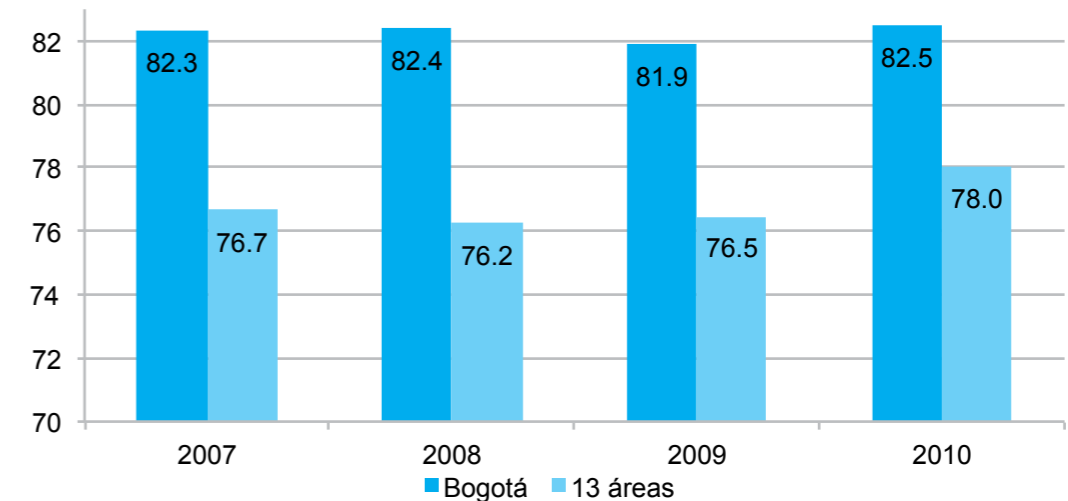


Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Otra forma de analizar el balance entre el trabajo y la vida familiar es analizando las oportunidades laborales de las mujeres que ya poseen responsabilidades familiares, y que, a su vez, manifiestan ser el sustento económico de la familia. Por cada 100 madres jefes de hogar con hijos en edad escolar (entre 3 y 16 años), y que además desearon laborar, en Bogotá 82 de ellas trabajaron, y en caso de las 13 ciudades más importantes, 77 laboraron. Durante todo el periodo estudiado, Bogotá presentó niveles superiores a los registrados en las ciudades más importantes de la nación en al menos 4,5 puntos porcentuales.

Gráfica 51.

Tasa de ocupación de las mujeres jefe de hogar con niños en edad escolar Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas, porcentaje



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Retomando las consideraciones conceptuales y metodológicas expresadas inicialmente, se reconoce que esta dimensión pone énfasis en indicadores básicos sobre el empleo femenino. El análisis sugiere que Bogotá ofrece mayores oportunidades laborales para las mujeres respecto a otras áreas urbanas del país. Esta diferencia, de aproximadamente 3 puntos porcentuales, aumentó durante el periodo analizado.

Pasando a analizar una situación *efectiva* (no por ello deseable ni rechazable), el porcentaje de mujeres que tienen un empleo, se encuentran entre los 20 y los 49 años de edad, asumen la jefatura de hogar y manifiestan tener niños en edad escolar, alcanza el 82% en la ciudad de Bogotá y el 77% en las 13 ciudades. A falta de elementos más detallados, y teniendo en cuenta el objetivo global de este estudio, es interesante resaltar que mientras el primer indicador muestra una dinámica creciente, tanto para Bogotá como para las trece áreas, el segundo indicador mantiene niveles estables, que pueden ser considerados estructurales.

De esta forma, podría pensarse que, en términos laborales, la situación que atraviesan las mujeres con hijos en edad escolar es precaria, respecto a la de su contraparte masculina, debido a que reciben menores ingresos por sus labores (ver dimensión 6: Igualdad de Oportunidades). No obstante, si bien esta brecha de ingresos

debería mejorar, se reconoce como un factor positivo el aumento de la participación femenina en el mercado laboral.

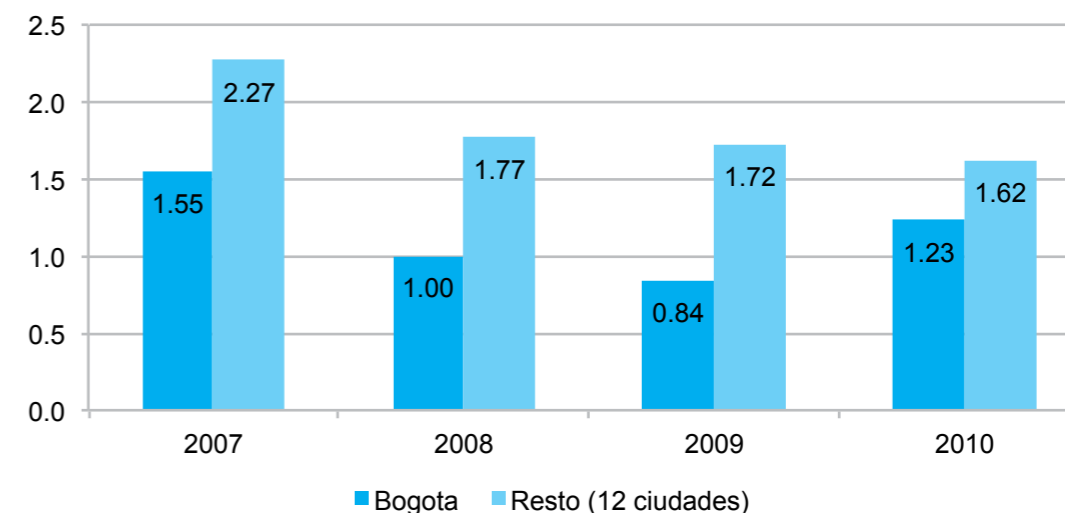
5.10. Diálogo social y representación de los trabajadores

El diálogo social es un tipo de negociación que busca que los intereses comunes de una población sean mejor planteados e implementados ante las instituciones pertinentes. El Trabajo Decente busca que todos los trabajadores puedan organizarse libremente para que les sea posible expresar sus intereses laborales de manera efectiva. Entre otras, las convenciones 87 y 98 han establecido y protegido el derecho que tienen todos los trabajadores para organizarse y sindicalizarse libremente (Anker et al., 2003).

Si bien, en las guías metodológicas y en los estudios citados, los indicadores propuestos por la OIT, como convenios ratificados, comisiones de encuesta, quejas presentadas y tramitadas, son un elemento primordial del Diálogo Social, las características de nuestro estudio implican un análisis más sintético. Lo anterior, debido principalmente a que las quejas presentadas y tramitadas no se encuentran desagregadas a nivel regional. Por ello, este estudio solo analiza las tasas de sindicalización.

En términos relativos, Bogotá registró un menor número de trabajadores sindicalizados que el resto de ciudades del país. No obstante, en toda la nación la tasa de sindicalización (trabajadores sindicalizados respecto al total) ha disminuido notablemente. En la capital del país el porcentaje de ocupados pertenecientes a alguna organización sindical pasó de 1,55% en 2007 a 1,23% en 2010. En el caso de las 13 ciudades principales sin Bogotá, la tasa de sindicalización pasó de 2,27% en 2007 a 1,62% en 2010.

Gráfica 52.
Tasa de sindicalización
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas

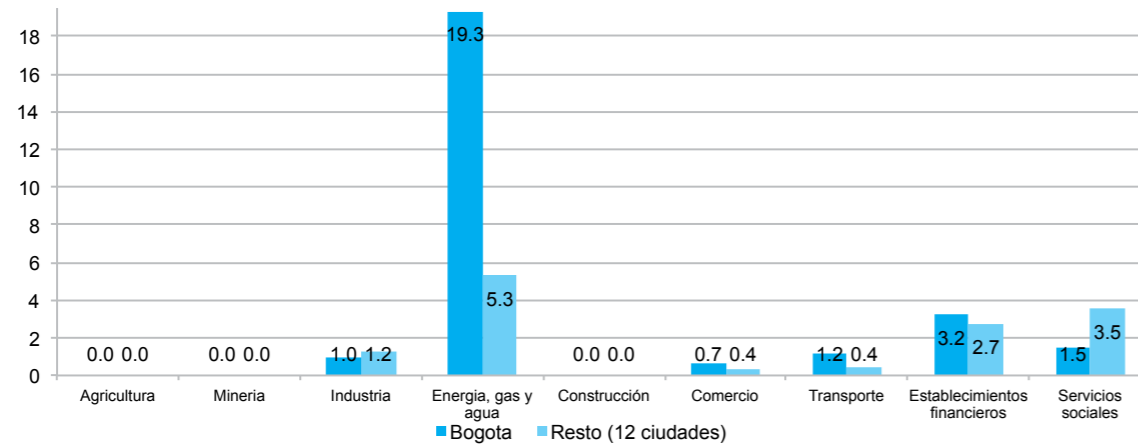


Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Al analizar la tasa de sindicalización por ramas de actividad económica²⁵, se encuentra que durante el 2010 el sector 'energía gas y agua' obtuvo el mayor registro en Bogotá (19,3%) y en las 13 principales áreas metropolitanas del país sin el Distrito Capital (5,3%). En contraste, sobresalen los sectores agrícola, minero y construcción como aquellos con niveles de sindicalización iguales a 0% a nivel nacional.

²⁵ Ramas de actividad económica según el código CIU versión 3.0 a un sólo dígito.

Gráfica 53.
Tasa de sindicalización por ramas de actividad económica
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas



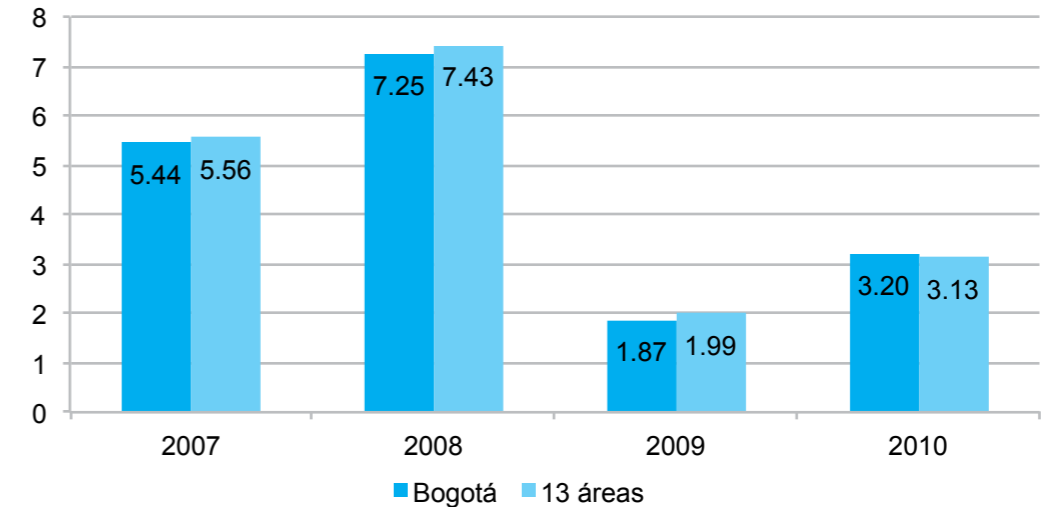
Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

De esta forma, además de ser muy bajos, los niveles de sindicalización descendieron en toda la nación durante el periodo analizado, siendo ‘energía gas y agua’ el sector en el cual se presentaron mayores tasas. Al respecto, en términos relativos, Bogotá registró un menor número de trabajadores sindicalizados que las principales ciudades del país.

5.11. Contexto económico y social para el trabajo decente

En esta dimensión se analizan las principales características del contexto socioeconómico en el cual se desarrollan las relaciones laborales y se propende por el Trabajo Decente. En relación con los indicadores macroeconómicos, tal y como enfatizamos en el análisis de la dimensión 3, *Ingresos Apropriados*, la economía de la ciudad no es ajena a la dinámica inflacionaria nacional en términos de tendencia, pese a exhibir leves diferenciales en el corto plazo. Mientras entre 2007 y 2009 registró menores niveles en comparación con las 13 principales áreas metropolitanas, Bogotá tuvo un aumento superior durante 2010.

Gráfica 54.
Variación anual IPC
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas



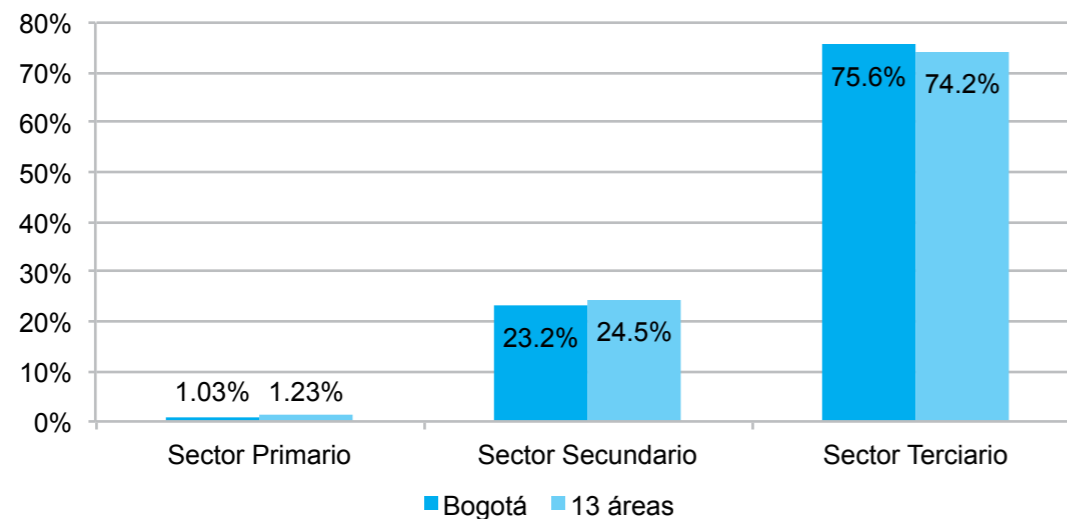
Fuente: Índice de Precios al Consumidor, Dane

Respecto a la estructura sectorial del empleo, se encuentra que en la ciudad cerca de 3 de cada 4 empleos pertenecen al sector terciario. Conceptualmente, el sector primario, también conocido como sector agropecuario, hace referencia a las actividades económicas que convierten los recursos naturales en productos no elaborados. Por su parte, en el sector secundario se ubican todas las actividades que transforman los alimentos y materias primas para producir bienes materiales finales. Finalmente, el sector terciario o de servicios agrupa todas las actividades económicas que producen servicios con el fin de satisfacer las necesidades humanas.

En términos prácticos, el sector primario agrupa las ramas de actividad económica ‘agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura’ y ‘explotación de minas y canteras’; el sector secundario contiene las ramas ‘industria manufacturera’, ‘suministro de electricidad gas y agua’ y ‘construcción’; mientras el sector terciario se constituye por las ramas ‘comercio, hoteles y restaurantes’, ‘transporte, almacenamiento y comunicaciones’, ‘intermediación financiera’, ‘actividades inmobiliarias’ y ‘servicios, comunales, sociales y personales’. Es importante aclarar que, el periodo de tiempo analizado, no es lo suficientemente prolongado como para permitir argumentar, con suficiencia estadística y conceptual, la existencia de cambios estructurales en la composición sectorial del empleo.

Durante el periodo estudiado, la participación porcentual del empleo en el sector primario fue de 1,23% y 1,03% para las trece principales zonas urbanas y la ciudad de Bogotá respectivamente, mientras el sector secundario contribuyó aproximadamente con uno de cada cuatro empleos (24,5% y 23,2% para cada uno). Finalmente, los sectores asociados con los servicios, es decir, el sector terciario, concentran la mayor parte de los empleos (74,2% y 75,6%, respectivamente). De esta forma y de manera sintética, tanto para Bogotá como para el conjunto de las 13 principales ciudades, por cada 10 empleos existentes, 1 es primario, 2 son secundarios y los 7 restantes están asociados al sector terciario,

Gráfica 55.
Estructura Sectorial del Empleo
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas



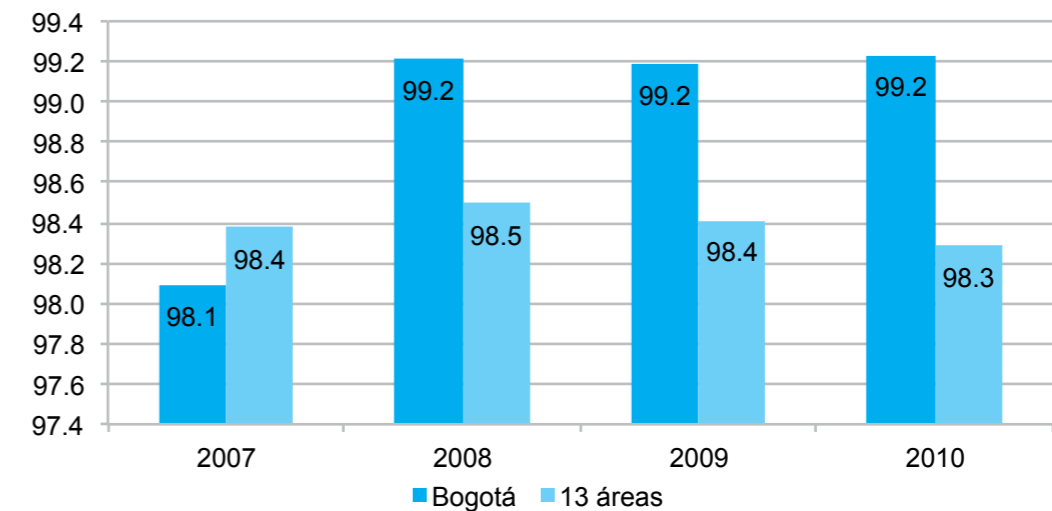
Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

El siguiente aspecto de análisis gira en torno al alfabetismo de los ocupados. Si bien desde una perspectiva de capital humano se privilegia el análisis de los niveles de educación superior, desde la del Trabajo Decente se utiliza el nivel de alfabetismo con un doble propósito: involucrar al análisis la situación de países en desarrollo, por una parte, y por otra, ofrecer un indicador de estado que permita evaluar el logro de las políticas educativas y laborales en torno a los niveles educativos básicos.

En el caso de la ciudad de Bogotá, alrededor del 99,2% de los ocupados, durante el periodo estudiado, fueron analfabetas. Por su parte, en el conjunto de las 13

ciudades se registraron menores niveles de alfabetismo en los trabajadores, los cuales fueron cercanos al 98.4%, y que, de forma alarmante, decrecieron entre 2008 y 2010.

Gráfica 56.
Porcentaje de Ocupados Alfabetos
Bogotá y 13 principales áreas metropolitanas



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Finalmente, la productividad laboral es otro aspecto que muestra la interacción entre el trabajo y el contexto económico en que se desarrolla. Si bien es cierto que en torno a este tema existen diferentes metodologías y técnicas de estimación, de nuevo, tal y como en el caso de los trabajadores alfabetos, para los propósitos de análisis comparables desde una línea técnica de base, hemos calculado el Índice Básico de Productividad Laboral, que consiste en comparar el número de ocupados respecto al PIB a precios constantes del año 2005.

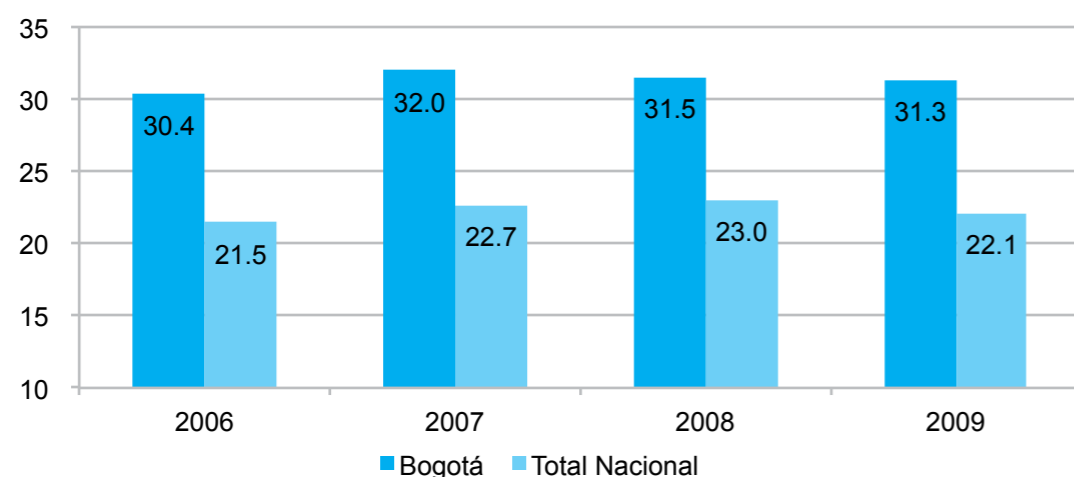
Es importante hacer una precisión metodológica: a diferencia de la mayoría de variables analizadas, en esta resulta difícil contar con una estimación del Producto Interno Bruto²⁶ (PIB) de las 13 principales ciudades. En consecuencia, la ciudad es comparada con el índice de productividad básico estimado para el país como un agregado. Así las cosas, en su definición más estricta, el índice representa el valor

²⁶ El Producto Interno Bruto (PIB), es la medida agregada que expresa el valor monetario de la producción de bienes y servicios finales de un país o región durante un período determinado de tiempo.

monetario de las unidades de bienes o servicios finales producidos por cada trabajador ocupado. Por ende, su dinámica está explicada por el comportamiento conjunto de variaciones en el PIB real, y variaciones en el empleo. No obstante, tal y como lo menciona Tamayo (2010), la elasticidad del empleo al PIB no es unitaria, y por lo tanto, no esperamos variaciones de dimensión semejante en las dos variables.

Como primer resultado se encuentra que el trabajador promedio capitalino es más productivo que su contraparte nacional. Dado que en Bogotá puede concentrarse mayor tecnología y producción industrial, y en el total nacional se encuentra la producción rural, este resultado es apenas lógico.

Gráfica 57.
Productividad Laboral Básica
Total Nacional y Bogotá. 2006-2009, millones de pesos constantes 2005



Fuente: Cuentas Nacionales y Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Por otra parte, se encuentra que el crecimiento de la productividad laboral básica ha sido semejante en Bogotá y en la nación, como resultado de las variaciones relativas de similar magnitud registradas en sus componentes durante el periodo de tiempo estudiado. El empleo creció más en el Distrito Capital entre 2007 y 2008, mientras que para el total nacional esto ocurrió entre 2008 y 2009. De manera similar, el crecimiento del PIB real se dio a niveles relativamente semejantes entre los dos criterios geográficos de análisis.

En consecuencia, se experimentó un incremento promedio de la productividad laboral en niveles relativamente iguales de aumento entre 2006 y 2007, y una caída notoria de la productividad laboral de Bogotá entre 2007 y 2008, producto de un incremento en la ocupación que no parece haberse visto reflejada en incremento de producción. Finalmente, entre 2008 y 2009, se presenció una situación semejante pero inversa, en la cual el empleo nacional se incrementó, pero sin que dicho aumento pudiese ser apreciado en el del PIB real.

Tabla 2.
Variación de los Componentes del Índice de Productividad Laboral Básica
Bogotá y Total Nacional, 2006-2009

Indicador	Región	2006-07	2007-08	2008-09	Promedio
Ocupados	Bogotá D.C.	10%	4,7%	2,0%	2,5%
	Total Nal.	1,3%	2,0%	5,6%	2,9%
PIB Real	Bogotá D.C.	6,3%	3,3%	1,3%	3,6%
	Total Nal.	6,9%	3,5%	1,5%	4,0%
Productividad Básica	Bogotá D.C.	5,2%	-1,4%	-0,7%	1,1%
	Total Nal.	1+7-	1,6%	-3,9%	1,1%

Fuente: GEIH - Dane.

5.12. Conclusiones por dimensión

A continuación se presentan las principales conclusiones en torno al estado actual del Trabajo Decente en Bogotá, a partir de las dimensiones planteadas durante el presente capítulo. La dimensión 1, *Oportunidades Laborales*, consideró la situación del mercado de trabajo desde la existencia y la carencia de oportunidades laborales. Se encontró que Bogotá exhibe mayores niveles relativos de personas participando en el mercado laboral, y ofrece más oportunidades laborales que las 13 principales ciudades del país. La Tasa Global de Participación y la Tasa de Ocupación, indicadores utilizados para cuantificar dichos elementos, aumentaron constantemente entre 2007 y 2010 en todo el país.

Dentro de esta dimensión también se observó que Bogotá presentó niveles de desempleo inferiores al de las 13 áreas metropolitanas como un agregado. Para el caso del Distrito Capital durante 2010, mientras las personas con educación secundaria registraron niveles de desocupación de 13,3%, los que cuentan con educación

universitaria experimentaron niveles de 7,8%, y los que tuvieron un postgrado alcanzaron apenas 3,9%. Se encontró además que un trabajador perteneciente a la capital del país demora **más tiempo en encontrar un puesto de trabajo respecto a los que** hacen parte de las 13 principales áreas metropolitanas, y que, como era de esperarse, a medida que aumenta la educación, este tiempo disminuye notablemente para ambos casos.

De manera similar, en Bogotá se encontraron mayores niveles de empleo asalariado y menores de informalidad laboral, respecto a las zonas urbanas más importantes del país. Se destaca que la tasa de informalidad laboral de la ciudad es menor casi en 6 puntos porcentuales respecto al promedio de las 13 áreas urbanas más importantes del país. Sin embargo, preocupa que el empleo asalariado disminuyó y el trabajo informal aumentó durante el periodo analizado.

Al observar el desempleo juvenil, comprendido por las personas entre 14 y 26, se encuentra un panorama preocupante: este es creciente, tanto en Bogotá como en el agregado nacional. Por su parte, el indicador de jóvenes que no trabajan y que tampoco pertenecen a la población económicamente activa es menor que en las trece áreas y decreciente, pero no alcanza a ocultar la problemática del desempleo juvenil. Preocupa además que 7 de cada 10 jóvenes de estas características sean mujeres, lo que pone de presente la necesidad de implementar políticas dirigidas a este grupo poblacional.

Siguiendo el criterio de la OIT, la dimensión 2 contempla el *Trabajo que Debería Ser Abolido*. Por medio de indicadores de retención educativa e indicadores de trabajo infantil, se encontró que si bien Bogotá muestra mejores índices de cobertura educativa infantil, existe aún una población educativa sin retener. También se detectó que el trabajo infantil se incrementó durante el periodo analizado en toda la nación, aunque en una mayor proporción en las 13 principales ciudades que en la capital del país.

La remuneración es probablemente el elemento más importante de la actividad laboral, y por ende, ocupa un espacio trascendental en la perspectiva del Trabajo Decente. Este elemento fue abordado en la dimensión 3, *Ingresos Adecuados y Trabajos Productivos*, encontrando principalmente, un decrecimiento real de los ingresos de todos los trabajadores durante el periodo analizado. Tanto los indicadores de salario real, como aquellos de ingresos reales de los cuentapropistas, muestran este panorama. No obstante, se resalta que Bogotá exhibe mejores remuneraciones en comparación con las 13 principales ciudades del país.

Esta dimensión también evidenció los altos niveles de evasión a la norma del salario mínimo legal para trabajadores asalariados. Si bien en la capital del país el incumplimiento es menor, tanto en Bogotá como en las demás ciudades analizadas, el cumplimiento de este mandato dista de ser el ideal. Respecto a los trabajadores cuyos ingresos se encuentran por debajo de la línea de pobreza respectiva de cada ciudad, se observa que hay menores niveles de trabajadores asalariados y cuenta propia en esta situación en Bogotá. Sin embargo, preocupa que los ingresos derivados del trabajo, y en especial el salario mínimo como remuneración *mínima, vital y móvil*, no sean instrumentos efectivos para superar la pobreza en el país.

La dimensión 4, *Horas Decentes de Trabajo*, evidenció cómo los trabajadores bogotanos laboraron en promedio 0,8 horas semanales más que un trabajador en las 13 ciudades más importantes, y por ende, su promedio de horas trabajadas en el año también es mayor. No obstante, se nota que las horas laboradas se han venido reduciendo en ambos casos. Otro indicador analizado en esta dimensión fue la tasa de subempleo subjetivo por horas laboradas: en Bogotá esta fue estable entre los años 2007-2009, pero presentó un notable incremento en el año 2010, al punto de que superó la tasa promedio de las 13 principales ciudades.

En relación con el margen de cumplimiento del criterio de jornada laboral máxima, se encuentra que Bogotá y las 13 principales áreas metropolitanas han avanzado en el acatamiento de la norma, disminuyendo el porcentaje de trabajadores que laboran más de 48 horas por semana. Mientras en 2007 dicho porcentaje era ligeramente mayor en Bogotá, en 2010 dicha tendencia se invirtió, mostrando una breve diferencia a favor de las 13 ciudades más importantes del país.

Al analizar la antigüedad y la temporalidad laboral como indicadores de Trabajo Decente, se encuentra la Dimensión 5, *Estabilidad y Seguridad en el Trabajo*. Esta mostró que la estabilidad laboral es bastante baja: tanto en Bogotá como en las 13 principales ciudades, uno de cada tres trabajadores lleva menos de un año en su puesto de trabajo. La temporalidad también se analizó mediante la incidencia de contratos temporales de trabajo, en los cuales la capital del país mostró niveles relativamente superiores y crecientes, resultado que debe ser tomado con cautela, debido a las implicaciones que tiene sobre las posibilidades futuras ligadas a los ingresos laborales.

Si bien cabe reconocer las múltiples dimensiones de análisis con que podría aproximarse la temática de la Dimensión 6, *Trato Justo en el Trabajo*, nuestro análisis se concentra en las diferenciales laborales a partir del criterio de discriminación sexual. Tomando como punto de referencia la participación laboral femenina, se encuentra

que esta es menor con respecto a la de los hombres, siendo creciente en el caso del trabajo cuenta propia y decreciente en el empleo asalariado. De esta forma, el trabajo cuenta propia generado entre 2007-2010 tiene un marcado sesgo femenino. De manera agregada, se encuentra que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es mayor en Bogotá que en las 13 principales áreas metropolitanas.

En términos de ramas de actividad económica, el empleo femenino es particularmente intensivo en la Intermediación Financiera (53%) y los Servicios Comunes, Sociales y Personales (67%). El Índice de Duncan de segregación laboral de Bogotá es menor que el de las 13 ciudades, evidenciando una menor concentración de la ocupación femenina en determinados sectores.

En la dimensión 7, *Ambiente Seguro de Trabajo*, se analizaron los aspectos relacionados con la accidentalidad laboral y la cobertura del sistema de riesgos profesionales. Utilizando información de dicho sistema, provista por FASECOLDA, se comparó la situación de Bogotá y del total nacional. En general, los indicadores de accidentalidad laboral muestran para la ciudad un preocupante panorama de crecimiento. Esto aunado a que los niveles de cobertura parecen estar llegando a una situación de estancamiento: mientras que la afiliación de trabajadores en la ciudad entre 2006 y 2007 aumentó en más de 200 mil afiliados, entre 2007 y 2008 solo fue de 20 mil trabajadores. También se encuentra que, en términos de afiliados, la participación de la capital del país representa aproximadamente el 40% del total nacional.

Pasando del componente de riesgos profesionales a otros aspectos de la seguridad social, en la Dimensión 8, *Protección Social*, se analizaron diferentes indicadores de cobertura a los regímenes de salud y pensiones. Utilizando un indicador de afiliación-cobertura calculado con diferentes niveles de exigencia, encontramos que la ciudad cuenta con mejores indicadores de protección social que el promedio de las 13 ciudades, lo que se explica por la mayor incidencia de las relaciones laborales formales en la capital.

También se encontró que el porcentaje de pensionados como proporción de la población en edad de trabajar, aunque es mayor en Bogotá, sigue siendo bastante bajo y llama a la reflexión sobre medidas que permitan incrementar, tanto la afiliación a pensiones, la estabilidad de las cotizaciones y el pensionamiento efectivo. Dado el ritmo de envejecimiento, el porcentaje de pensionados muestra niveles sumamente bajos y estáticos: apenas parece que se están reemplazando a los pensionados que fallecen con nuevos pensionados, sin un incremento adicional. En otras palabras, el número de nuevos pensionados apenas alcanza a reemplazar el número de pensionados fallecidos, lo cual no satisface a una población en edad de trabajar que posee

un ritmo mayor de entrada (el crecimiento poblacional de los individuos de bajas edades) y un bajo ritmo de salida (la mortalidad de los ancianos).

De forma semejante a la aproximación metodológica de la dimensión 6, aplicamos en la dimensión 9, *Balance entre el Trabajo y la Vida Familiar*, un criterio de análisis por sexo. Realizando el análisis a partir de la tasa de ocupación de las mujeres entre 20 y 49 años de edad (aproximación a la edad reproductiva plena), junto con la tasa de ocupación de las mujeres jefe de hogar con niños en edad escolar (expresión de las oportunidades laborales para las personas que ya poseen vida familiar), encontramos que, para el caso de Bogotá, ambos indicadores son crecientes y mayores respecto a las 13 ciudades más importantes del país.

En relación con el análisis realizado en la dimensión 10, *Diálogo Social*, se utilizó la tasa de sindicalización: este indicador, bastante bajo y con tendencia decreciente, es aún menor en la ciudad de Bogotá (1,2%), que en las 13 principales ciudades del país (1,7%). La ciudad exhibe una tasa de sindicalización particularmente elevada en el sector de Energía, Gas y Agua (19,3).

Finalmente, analizando la Dimensión 11, *contexto económico y social para el trabajo decente*, se encontró que la ciudad exhibe un comportamiento de precios semejante al de las 13 ciudades, una estructura del empleo sectorial con marcada tendencia a concentrarse en los sectores terciarios (el sector servicios ocupó a 3 de cada 4 trabajadores), cobertura casi total del alfabetismo entre sus ocupados (99.2%), mayor que la de las 13 ciudades (98.3%), y una productividad laboral del 31%, mayor en 9 puntos porcentuales a la del país como un agregado (22%).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES: EL ESTADO Y LAS PROPUESTAS EN TORNO AL ESTADO ACTUAL DEL TRABAJO DECENTE EN BOGOTÁ

El presente capítulo tiene como objetivo mostrar el panorama general de la calidad del trabajo con que contó Bogotá entre 2007 y 2010. Para ello, se recopilan las principales conclusiones obtenidas a partir del **Índice Compuesto de Trabajo Decente** expuesto en el capítulo tres, y del *Análisis por Dimensiones del Trabajo Decente* ilustrado en el capítulo anterior. Para finalizar, se presentan las recomendaciones en materia de política pública, que desde las competencias del Distrito Capital, contribuyen con el mejoramiento de la calidad del trabajo de la ciudad.

6.1. Conclusiones generales

Una visión global del análisis planteado por el enfoque Trabajo Decente permite concluir que la ciudad de Bogotá, en comparación con las 13 principales áreas metropolitanas del país, ha avanzado de forma más sostenida y evidente en el logro de este objetivo de política. Sin embargo, este hecho no oculta los múltiples elementos en los cuales la ciudad presenta deficiencias. A manera de síntesis, el estado actual de la calidad del trabajo en la ciudad de Bogotá desde la perspectiva del Trabajo Decente muestra los siguientes elementos:

6.1.1. ¿Ha aumentado la calidad del trabajo en Bogotá?

- Según el *Índice Compuesto de Trabajo Decente (ICTD)*, durante los cuatro años analizados la calidad del trabajo mejoró. Al igual que el conjunto de indicadores utilizados para calcularlo, el ICTD sugiere que en términos de carencia de Trabajo Decente, el escenario de la capital del país ha venido evolucionado positivamente: pasó de 18,7 en el primer trimestre móvil de 2007, a 12,4 en el último de 2010. Además, dicho índice evidencia claramente una mejor situación en el Distrito capital respecto al conjunto de las 13 principales áreas metropolitanas.
- Sin embargo, el *Análisis por Dimensiones del Trabajo Decente* muestra un panorama más complejo: más oportunidades laborales, más trabajos cuenta-propistas, menores ingresos y falta de avances en la cobertura en seguridad social. Si bien en Bogotá las oportunidades laborales vienen en aumento, las oportunidades laborales asalariadas y formales vienen decreciendo respecto al total, a costa del aumento de las oportunidades laborales no asalariadas

e informales. Este fenómeno se puede resumir en dos hechos: 1) durante el último año de análisis, el 65% de los nuevos trabajos fueron no asalariados, y 2) la informalidad pasó del 44,8% a 45,2% entre 2007 y 2010.

Asimismo, se evidencia que los ingresos reales de todos los trabajadores de la capital del país vienen descendiendo: el salario real disminuyó durante el periodo analizado aproximadamente en 3,6%, mientras para el caso de los trabajadores cuentapropistas, sus ingresos reales mermaron en cerca de 3,4% para el mismo periodo de tiempo. Finalmente, se encuentra que los indicadores de cobertura en salud y pensión, como aproximaciones a la protección social integral, muestran una clara problemática en materia de afiliación y pensionamiento efectivo: el porcentaje de personas que laboraron afiliadas a salud contributiva y pensión solo aumentó 0,4 puntos porcentuales en el Distrito Capital entre 2007 y 2010.

6.1.2. Desigualdad y oportunidades

- *Es notable la diferencia entre los ingresos de los trabajadores por cuenta propia y los asalariados.* Los ingresos medios de los segundos fueron superiores a los de los primeros, en una relación de 3 a 1, durante 2010. Pertenecer al primer quintil de ingreso asalariado representa casi 6 veces más ingresos que pertenecer al primer quintil de ingreso de los trabajadores por cuenta propia. Sin embargo, a medida que aumenta el quintil, la diferencia tiende a disminuir, ya que el ingreso medio del cuarto y del último quintil de ingreso de los asalariados es aproximadamente 1,8 veces el ingreso medio de un trabajador perteneciente a los mismos quintiles de ingreso de los cuentapropistas.

Este hecho también es reforzado por la disminución del porcentaje de asalariados que evaden la norma del salario mínimo (de 20,8% en 2007 a 14,5% en 2010), la merma en el porcentaje de trabajadores asalariados cuyos ingresos se encontraron por debajo de la línea de pobreza (de 9,3% en 2007 a 7,4% en 2010), y por el aumento del porcentaje de los trabajadores cuentapropistas cuyos ingresos se hallaron por debajo de la línea de pobreza (de 32,2% en 2007 a 32,4% en 2010).

- *La discriminación laboral por sexo se ha reducido.* Por una parte, la participación del ingreso real de las trabajadoras respecto al ingreso real de los trabajadores aumentó de 72,6% en 2007 a 74,9%; por otra, la participación en el número de trabajadoras por cuenta propia respecto al total de cuentapropistas aumentó de 41,3% en 2007 a 45% en 2010. Desafortunadamente, la participación femenina en el empleo asalariado pasó de 45% a 44,7%.

- *Los jóvenes son los más afectados.* La tasa de desocupación de la población entre 14 y 26 años en Bogotá pasó de 18,1% en 2007 a 20,3% en 2010. Además, se encontró que al menos 1 de cada 6 de jóvenes en este rango de edad no estudia y no hace parte de la población económicamente activa, y dentro de esta población, 7 de cada 10 son mujeres. De esta forma, se evidencia que los jóvenes, además de ser una población que presenta graves problemas de desempleo y calidad del trabajo, enfrentan una problemática cuyas consecuencias afectan su productividad y deprimen las oportunidades potenciales de trabajo e ingresos de calidad. Al no estudiar, estar laborando o estar interesado en buscar un empleo, los jóvenes enfrentan dos graves problemas cronológicos en materia de carencia de oportunidades. El primero, estático y de corto plazo, está relacionado con la privación de ingresos debido a la imposibilidad o el simple deseo de no laborar. El segundo problema, dinámico y de largo plazo, muestra las implicaciones de no haber laborado o estudiado: la reducción de la productividad y de los ingresos potenciales que tendrá durante cada etapa de su vida laboral.

6.1.3. ¿Es la educación un determinante de los trabajos de mala calidad?

- *A mayor nivel educativo, menores tasas de desempleo.* En 2010 los bogotanos con educación secundaria registraron tasas de desocupación de 13,3%, mientras los que contaron con educación universitaria experimentaron niveles de 7,8%. No obstante, aquellos que tuvieron un postgrado alcanzaron índices de apenas 3,9%.
- *Mientras más educación, menos tiempo de espera para encontrar un trabajo.* Mientras en un extremo están los trabajadores sin educación, que demoraron en promedio 9,5 meses en encontrar un puesto de trabajo durante 2010, en el otro extremo se ubican aquellos con un postgrado, que tan solo demoraron 3,7 meses.
- *Los niveles de informalidad disminuyen considerablemente cuando existen mayores grados de educación.* Mientras las personas que poseen educación primaria o que no acreditan ninguna poseen tasas superiores al 70%, aquellas con educación universitaria o de postgrado registraron unas inferiores al 16%.
- *Los trabajadores asalariados presentan mayores niveles educativos que los no asalariados.*

6.1.4. Otras conclusiones

- *El trabajo infantil viene en aumento.* Respecto al total, el número de personas entre 13 y 14 años que laboran pasó de 2,7% en 2008 a 3,2% en 2010.
- *Los ocupados laboran cada vez menos horas.* Un trabajador capitalino trabajó en promedio 49,5 horas semanales en 2007, y 48,3 horas semanales en 2010. Aproximadamente, 1 de cada 5 ocupados laboró más de 48 horas a la semana.
- *La estabilidad laboral cada vez es menor.* Mientras uno de cada tres ocupados ha laborado en el mismo puesto de trabajo por más de un año, el porcentaje de estos con contratos temporales pasó de 14,7% en 2007 a 16% en 2010
- *La sindicalización es casi inexistente y viene descendiendo.* El porcentaje de ocupados pertenecientes a alguna organización sindical pasó de 1,55% en 2007 a 1,23% en 2010

6.2. Recomendaciones en materia de política pública

Si bien tener un trabajo es preferible a no tenerlo, muchos trabajos tienen características que se asocian a una mejor calidad. Las políticas modernas del mercado de trabajo ponen énfasis en la calidad del trabajo generado, situación que ha tenido dos importantes repercusiones: 1) más que la cantidad del trabajo generado, las políticas deben propender por la mejora en la calidad de los mismos, situación que se asocia, entre otras, con mejores remuneraciones y seguridad social integral. Si bien, un país o una ciudad pueden destacarse por crear muchos puestos de trabajo, simultáneamente estos pueden estar contribuyendo a aumentar la pobreza y la desigualdad social; y 2) las políticas de calidad deben cubrir a todos los trabajadores, independientemente del tipo de trabajo realizado (formal, informal, cuenta propia o asalariado).

La calidad del trabajo es una de las prioridades de la política del Gobierno Distrital de Bogotá, lo cual se encuentra plasmado en la *Política Pública de Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico* con que cuenta la ciudad. Esta plantea, a partir del enfoque del Trabajo Decente de la Organización Internacional para el Trabajo (OIT), la constante búsqueda de políticas laborales que generen puestos de trabajo suficientes en cantidad y calidad. En consecuencia, para la ciudad resulta imperante plantear estrategias que permitan elevar la calidad del trabajo que posee, y que está generando.

Sin embargo, antes de formular cualquier tipo de recomendación, resulta importante considerar cual es el campo efectivo de acción de los entes territoriales en materia de política laboral. En ese sentido, una propuesta de política pública plateada por los gobiernos locales para mejorar la calidad del trabajo, debe tener en cuenta las restricciones que enfrenta al estar supeditada a la política nacional en muchos aspectos, y además, los instrumentos con que cuenta una ciudad para incidir en el mercado laboral.

De manera general, los entes territoriales pueden afectar directa o indirectamente ciertas características de la calidad del trabajo. Bajo la primera, se pueden agrupar todas aquellas acciones que regulan o incentivan directamente la característica de los trabajos que se desea modificar. Ejemplo de ello serían normas explícitas de contratación que garanticen ciertos criterios de calidad dentro de los gobiernos locales o las empresas reguladas por la ciudad. En la segunda forma se hace referencia a las acciones que incentivan o regulan ciertos factores, situaciones o elementos, que están relacionados o asociados, en alguna magnitud, con la calidad del trabajo que se desea modificar. El fortalecimiento de la educación y del sector productivo de la ciudad son ejemplos de esta segunda forma como las ciudades afectan indirectamente ciertas características cualitativas del trabajo, además de los incentivos fiscales, créditos 'blandos', o los compromisos empresariales, que estén limitados o 'atados' a ciertos requisitos relacionados con dichas cualidades objetivo.

El presente estudio ha destacado la importancia de la educación superior, principalmente, porque promueve el acceso a trabajos de mejor calidad, y además, porque facilita el ingreso de los jóvenes al mercado laboral. En este sentido, se plantea la necesidad de tener trabajadores productivos y educados, ya que son los únicos capaces de adaptarse a los nuevos requerimientos del mercado laboral, en condiciones de buena calidad.

En consecuencia, el aumento del trabajo de calidad requerirá medidas dirigidas a aumentar los niveles de capital humano, especialmente de la población más pobre, permitiendo así que un mayor número de trabajadores encuentren empleos mejor remunerados en un sector formal más dinámico. Sin mejoras en capital humano, los trabajadores no calificados seguirán enfrentando tasas de desempleo e informalidad altas, y seguirán prefiriendo el autoempleo, aun cuando sus ingresos sean bajos, debido a que los puestos de trabajo que pueden encontrar en el sector formal también les aportarán muy bajos ingresos.

Para satisfacer esta necesidad, además de aumentar la cobertura y la calidad de la educación media y superior, las autoridades distritales deben propender por la

retención de la población en edad escolar, promover acciones que generen mayores condiciones de empleabilidad en los más jóvenes, evaluar la calidad y pertinencia del sistema de educación superior y de formación para el trabajo, y, finalmente, identificar mediante estudios específicos, las dinámicas migratorias relacionadas con individuos de educación superior, y sus perfiles educativos y ocupacionales.

Tales mejoras en el capital humano y cierre de brechas productivas de los trabajadores tienen que sincronizarse con aquellas medidas encaminadas a mejorar la productividad empresarial. De lo contrario, la demanda de trabajadores más calificados no aumentará a la misma velocidad que el aumento en la oferta, con lo cual disminuirán aún más los incentivos a la inversión en educación.

De esta forma, el logro de reducciones significativas en los niveles actuales de desempleo, informalidad y baja calidad de los nuevos trabajos, requerirá de medidas complementarias destinadas a aumentar la productividad agregada de la economía, y en especial, de aquellas empresas con baja capacidad de producción y articulación con el sector formal. Sin tales mejoras en la productividad agregada, seguiremos encontrando un número muy grande de microempresas, caracterizadas por un alto nivel de rotación de personal, débiles perspectivas de crecimiento y baja productividad, que verían pocas ventajas en formar parte de las instituciones formales.

Para mejorar la productividad agregada, la ciudad debe ejecutar todas las acciones que favorezcan el desarrollo de su tejido empresarial, tales como garantizar una oferta de trabajadores altamente capacitados y promover los centros de investigación, además de garantizar la seguridad, el transporte, la infraestructura, y los servicios públicos que las empresas y la sociedad del Distrito Capital necesita. Adicionalmente, el gobierno local debe velar y apoyar todas las políticas que, desde las competencias del gobierno nacional, favorezcan la productividad empresarial: la infraestructura que permite exportar los productos producidos en la ciudad con el exterior, la inflación y la estabilidad de la tasa de cambio, entre otros, son temas de vital importancia para la ciudad.

Adicionalmente, existen otros aspectos que pueden abordarse a través de medidas complementarias al aumento de la cobertura y la calidad de la educación media y superior, y al aumento de la productividad agregada de la economía, tales como:

- Promover el análisis del comportamiento del mercado de trabajo y la formulación de políticas laborales con una perspectiva de género.
- Desarrollar políticas que aborden la problemática de las crisis económicas coyunturales y su impacto en las poblaciones económicamente vulnerables.

- Generar políticas activas de empleo que permitan modificar los factores determinantes de la oferta de trabajo, como las destinadas a la formación de competencias laborales generales y específicas.

Finalmente, además de las anteriores recomendaciones, es muy importante resaltar que uno de los elementos cualitativos más importantes de la calidad del trabajo escapa de las competencias de Bogotá y los demás gobiernos locales. En términos laborales, una de las prioridades que poseen todos los trabajadores consiste en proteger el principal activo productivo que poseen: su fuerza de trabajo. Como se ha descrito en este documento, el problema de la calidad del trabajo está estrechamente relacionado con la cobertura de protecciones sociales de la población. Más allá del tipo de trabajo realizado, cualquier intento por mejorar la calidad de los trabajos debe mejorar el sistema de protecciones sociales de nuestro país.

El problema de las Protecciones Sociales, al escapar de las acciones directas de los gobiernos locales, proyecta a Bogotá, como la ciudad con el mayor mercado laboral del país, a realizar, apoyar y acompañar al gobierno nacional en cualquier propuesta que reforme el sistema de protecciones sociales buscando el mejoramiento del mismo, tanto en términos de coberturas como de eficacia. De manera similar, también invita al Distrito Capital a realizar esfuerzos conjuntos con el nivel nacional, con el fin de implementar una política rigurosa de *Inspección, Vigilancia y Control*, con el propósito de mejorar la cobertura, reducir los altos niveles de evasión y elusión, y exigir el cumplimiento del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, establecido en la Constitución Nacional como *“remuneración mínima, vital móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo”*.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahmed, I. (2003). "Decent Work and Human Development." International Labor Review 142(2).
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., Ritter, J. (2003). "Measuring decent work with statistical indicators." International Labor Review 142(2).
- Annycke, P. (2003). Old-Age Income Security: *The role of social security benefits*. ILO SES Paper. Ginebra, OIT.
- Bescond, D., Chataignier, A., Mehran, F. (2003). "Seven indicators to measure decent work: An international comparison." International Labor Review 142(2).
- Blanchflower, D., Oswald, A. (1994). The Wage Curve. Cambridge (Mass), MIT Press.
- Bonnet, F., Figuereido, J., Standing, G. (2003). "A family of decent work indexes." International Labor Review 142(2).
- Bonnet, F. (2003). *Sécurité du travail: vers un indice de la sécurité du travail*. ILO SES Paper. Ginebra, OIT.
- Bonnet, F., Standing, G. (2003c). *A representation security index*. ILO SES Paper. Ginebra, OIT.
- Boyer, R. (2006). *Employment and Decent Work in the Era of "Flexicurity"*. DESA Working Paper. No. 32.
- Brisbois, R. (2003). *How Canada Stacks Up: The Quality of Work - An International Perspective*. CPRN Research Paper. Ottawa, Canadian Policy Research Network Inc. W|23.
- Bustamante, C., Arroyo, S. (2008). "La Raza como Determinante del Acceso a un Empleo de Calidad: Un Estudio para Cali." Ensayos Sobre Política Económica 26(57).
- Dasgupta, S., Onobugu, W. (2003). *Measuring employment security in industrialized countries*. ILO SES Paper. Ginebra, OIT.
- Doeringer, P., Piore, M. (1971). Internal labor markets and manpower analysis. Lexington (Mass), Heath and Company.

Dueñas, D., Iglesias, C. y Llorente, R. (2009). *La calidad del empleo en un contexto regional, con especial referencia a la comunidad de Madrid*. Documentos de Trabajo. Alcalá de Henares, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social.

Farné, S. (2003). *Estudio Sobre la Calidad del Empleo en Colombia*. Lima, Organización Internacional del Trabajo.

Féiz, M., Neffa, J. (2006). *Acumulación de capital, empleo y desocupación. Una introducción a la economía del trabajo en las obras de Marx*. Teorías Económicas sobre el Mercado de Trabajo. J. Neffa (Ed.). Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica de Argentina.

Figueredo, J., Bonnet, F. (2003). *A skills reproduction security index*. ILO SES Paper. Ginebra, OIT.

García, A., Guataquí, J., Rodríguez, M. (2009). *Ahorro para el retiro en Colombia: patrones y determinantes*. Documentos de Trabajo, Universidad del Rosario - Facultad de Economía.

Ghai, D. (2002). *Decent work: Concepts, models and indicators*. International Institute for Labour Studies Discussion Paper. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo. DP/139/2002.

Ghai, D. (2003). *“Decent Work: Concept and Indicators.”* International Labor Review 142(2).

Ghai, D. (2005). *Decent Work: Universality and Diversity*. International Institute for Labour Studies Discussion Paper. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo. DP/159/2005.

Guerra, P. (1994). *La precarización del empleo: algunas conclusiones y un intento de operacionalización*. El empleo precario y el empleo atípico: revisión bibliográfica y propuestas para el debate. Santiago de Chile, PET. Documento de Trabajo No. 105.

Gutierrez, C. (2010). *Evolución del Mercado Laboral de Bogotá 2001-2009; Perspectiva de Absorción y Calidad del Empleo en Bogotá*. Bogotá, Secretaría Distrital de Planeación.

Infante, R., Vega-Centeno, M. (1999). *La Calidad del Empleo: Lecciones y Tareas*. La calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos. R. Infante. Lima, OIT.

Iregui, A., Melo, L., Ramírez, M. (2010). *“Incrementos y rigideces de los salarios en Colombia: Un estudio a partir de una encuesta a nivel de firma.”* Revista de Economía del Rosario 13(2).

Khan, A., Bonnet, F., Barbattini, S. (2003). *Labour market security index*. ILO SES Paper. Ginebra, OIT.

Levaggi, V. (2006). *Democracia y Trabajo Decente en América Latina*. Lima, Organización Internacional del Trabajo.

López, H. (1996). *Ensayos sobre Economía Laboral Colombiana*. Bogotá, Carlos Valencia Editores.

Meisenheimer, (1998). *The service industry in the “good” vs. “bad” jobs debate*. Monthly Labor Review. 121(2).

Messier, J., Floro, M. (2008). *Measuring the Quality of Employment in the Informal Sector*. Department of Economics Working Paper Series. Washington DC, American University. No. 2008-10.

Mora, J. J., Ulloa, M. (2011). *El Efecto de la Educación sobre la Calidad del Empleo en Colombia*. Borradores de Economía y Finanzas, Universidad ICESI. No. 26.

Natrajan, S. (2003). *A global income security index*. ILO SES Paper. Ginebra, OIT.

OIT (2008). *Measurement of decent work*. Geneva, International Labor Organization. TMEMDW/2008.

OIT (2008). *Tesoro de la OIT*, Organización Internacional del Trabajo.

Ortiz, C., Uribe, J., García, G. y Posso, C. (2007). *Informe Final de Desarrollo Humano en el Valle del Cauca*. Cali, PNUD.

Paoli, P., Merllie, D. (2000). *Third European survey on working conditions 2000*. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions - EUROFound.

Pineda, J. (2006). *Calidad del Empleo: Comparaciones Locales para Colombia*. Los Estudios Interdisciplinarios sobre Desarrollo: Características y Retos. CIDER - Universidad de los Andes.

Pineda, J., Acosta, E. (2010). *Calidad del Trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto*. Bogotá, CIDER - Universidad de los Andes.

Posso, C. (2008). *La calidad del empleo desde la perspectiva de la segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006*. Facultad de Economía. Cali, Universidad del Valle. Maestría en Economía.

Quiñones, M. (2011). *El Índice de Calidad del Empleo, Una Propuesta Alternativa Aplicada a Colombia*. Documentos de Trabajo CIDSE. Cali, Universidad del Valle. No. 136.

Ramos, L. (2000). "Flexibilidad laboral, empleo atípico y precariedad en tres países de la Unión Europea." Revista de Investigación Económica y Social de Castilla y León 3.

Reinecke, G., Valenzuela, M. (2000). *La calidad del empleo: Un enfoque de género. ¿Más y mejores empleos para las mujeres?* La experiencia en los países de Mercosur y Chile. M. Valenzuela, Reinecke, G. Santiato, OIT.

Rodgers, G. (1997). *The quality of employment: issue for measurement, research and policy*. Santiago, OIT.

Rodríguez, C. (2007). *¿Competir con Empleo Precario?* Bogotá, Central Unitaria de Trabajadores CUT.

Rosenthal, N.H. (1989). *More Than Wages at Issue in Job Quality Debate*. Monthly Labor Review. 112(2).

Roskam, E., Figueiredo, J. (2003). *A work security index*. ILO SES Paper. Ginebra, OIT.

Scott, J. (1990). *A Matter of Record: Documentary Sources in Social Research*. Cambridge (UK), Polity Press.

Sen, A. (2000). "Trabajo y Derechos." Revista Internacional del Trabajo 229(2).

Solimano, A. (1988). "Enfoques Alternativos sobre el Mercado de Trabajo: Una Evaluación Teórica." Revista de Análisis Económico 3(2): 159-186.

Souza, P., Tockman, V. (1976). "El sector informal urbano en América Latina." Revista Internacional del Trabajo Noviembre-Diciembre.

Tamayo, J. (2010). *Asimetrías en la Demanda de Empleo Moderno Total y sin Educación Superior en Colombia: el Papel del Ciclo Económico*. Banco de la República.

Torada, R. (2009). *Trabajo Decente y Género*, Organización Internacional del Trabajo - Centro Internacional de Formación de la OIT.

UMD (2000). *El trabajo a tiempo parcial en Chile ¿Constituye empleo precario? Reflexiones desde la perspectiva de género*. Serie Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile, Unidad Mujer y Desarrollo (UMD) - CEPAL.

UNECE (2010). *Measuring quality of employment*. Ginebra, UNECE - Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa.

Van Bastelaer, A., Hussmann, R. (2000). *Measurement of the quality of employment: Introduction and overview*. Joint ECE-Eurostat-ILO Seminar on Measurement of the Quality of Employment. Génova, Italia.

Verdera, F. (2001). *Calidad del Empleo: concepto, medición y políticas*. Taller sobre Calidad del Empleo en Colombia. Universidad Externado de Colombia.

Vournas, Y. (1999). "Official statistics and the manipulation of conceptual and technical instruments: implications for research on social security." The Radical Statistics Journal 72.

Weller, J., Roethlisberger, C. (2011). *La Calidad del Empleo en América Latina*. Serie Macroeconomía del Desarrollo. Santiago, CEPAL.

ANEXO 1.
INDICADORES APLICADOS A BOGOTÁ SEGÚN EL ANÁLISIS POR DIMENSIONES

	INDICADOR	FUENTE
Oportunidades Laborales	Tasa global de participación	Gran Encuesta Integrada de Hogares (DANE)
	Tasa de ocupación	
	Tasa de desocupación	
	Ocupados por posición ocupacional	
	Porcentaje de asalariados en el trabajo no agrícola	
	Tasa de informalidad	
	Tasa de informalidad en el trabajo no agrícola	
	Tasa de desocupación por nivel educativo	
	Tiempo promedio entre el último trabajo y el trabajo actual por nivel educativo	
	Tasa de desocupación juvenil	
Jóvenes entre 14 y 26 años que no estudian y no hacen parte de la Población Económicamente Activa	Gran Encuesta Integrada de Hogares (DANE)	
Distribución por género de los jóvenes entre 12 y 19 años que no estudian y no hacen parte de la PEA		
Trabajo que debe abolirse	Niños entre 5 y 17 años que asisten al colegio	Gran Encuesta Integrada de Hogares (DANE)
	Niños entre 13 y 14 años que trabajan	
Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo	Salario promedio	Gran Encuesta Integrada de Hogares (DANE)
	Salario promedio por hora	
	Salario promedio por quintiles	
	Salario real promedio	
	Salario real promedio por hora	
	Ingresos por posición ocupacional	
	Ingresos reales de los cuentapropistas	
	Ingresos promedio por quintiles de cuentapropistas	
	Trabajadores asalariados que ganan menos de un SMMLV	
	Asalariados con ingresos inferiores a la línea de pobreza	
Cuentapropistas con ingresos inferiores a la línea de pobreza	Gran Encuesta Integrada de Hogares (DANE)	
Horas promedio trabajadas en la semana		
Horas promedio trabajadas por año		
Trabajadores que laboran mas de 48 horas por semana		
Horas Decentes de Trabajo	Subempleo subjetivo por horas laboradas	Gran Encuesta Integrada de Hogares (DANE)
	Trabajadores ocupados con menos de un año en su puesto de trabajo	
Estabilidad y Seguridad en el Trabajo	Trabajadores ocupados con empleo temporal	Gran Encuesta Integrada de Hogares (DANE)
	Trabajadores ocupados con menos de un año en su puesto de trabajo	
Igualdad de Oportunidades y Tratamiento en el Trabajo	Participación del sexo femenino en el empleo asalariado	Gran Encuesta Integrada de Hogares (DANE)
	Participación del sexo femenino en el empleo cuenta propia	
	Participación del sexo femenino en el empleo por ramas de actividad económica	
Ambiente Seguro de Trabajo	Índice de Duncan	Cámara de Riesgos Profesionales de FASECOLDA
	Mortalidad por cada cien mil trabajadores afiliados a riesgos profesionales	
	Invalidez por cada cien mil trabajadores afiliados a riesgos profesionales	
	Incapacidad permanente o parcial por cada 100 mil trabajadores afiliados a riesgos profesionales	
	Enfermedades profesionales por cada cien mil trabajadores afiliados a riesgos profesionales	
Seguridad Social	Accidentes laborales por cada cien mil trabajadores afiliados a riesgos profesionales	Gran Encuesta Integrada de Hogares (DANE)
	Porcentaje de ocupados afiliados al sistema de pensiones o cualquier régimen de salud (contributiva, subsidiada o régimen especial) (metodología débil, media y fuerte)	
	Porcentaje de ocupados afiliados al sistema de pensiones	
Balance entre el trabajo y la vida familiar	Porcentaje de pensionados respecto a la PET	Gran Encuesta Integrada de Hogares (DANE)
	Tasa de ocupación de las mujeres entre 20 y 49 años de edad	
Diálogo Social y Representación	Tasa de ocupación de las mujeres jefe de hogar con niños en edad escolar	Gran Encuesta Integrada de Hogares (DANE)
	Tasa de Sindicalización	
Contexto Económico y Social	Tasa Sectorial de Sindicalización	Gran Encuesta Integrada de Hogares, Cuentas Nacionales, e Índice de Precios al Consumidor (DANE)
	Variación anual IPC-Inflación	
	Estructura Sectorial del Empleo	
	Porcentaje de Oculados Alfabetos	
	Productividad Laboral Básica	

Elaboración: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

