

CALIDAD DEL EMPLEO, UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA

Ehyder Mario Barbosa Pérez

INTRODUCCIÓN

A partir de los cambios introducidos por las nuevas formas de organización productiva, las dinámicas de integración comercial y los procesos asociados a la globalización, la importancia del estudio de la calidad del empleo a nivel internacional ha sido objeto de interés por parte de la academia y diferentes organismos multilaterales.

Estos estudios han permitido visibilizar las implicaciones que tiene la calidad del empleo en un país para el desarrollo y el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes. La revisión de literatura sugiere que los temas relacionados con la calidad del trabajo se erigen como un lugar de máxima importancia para las discusiones sobre calidad de vida y desarrollo, ello gracias a la relevancia que las condiciones laborales tienen hoy día sobre el nivel de calidad de vida de las sociedades contemporáneas.

El estudio de las teorías sobre calidad del empleo constituye un paso importante para la implementación de políticas públicas que impacten sobre este fenómeno,

máximo cuando los trabajos que tratan el tema no son numerosos para el caso colombiano.

Las leyes de flexibilización laboral han traído consigo una serie de cambios institucionales para el mercado laboral, por ello, se hace necesario e indispensable analizar el marco teórico de la calidad del empleo con el fin de aportar en un tema pocas veces estudiado para el caso colombiano.

DESARROLLO Marco Teórico

El tema de la calidad del empleo es un aspecto de investigación reciente en los estudios sobre mercado laboral.

Los estudiosos del mercado laboral, especialmente los que han trabajado el tema de la calidad del empleo, no coinciden en las características que debe tener un empleo para que éste sea considerado de calidad. A continuación se exponen los autores más citados en el tema de la calidad del empleo y las diferentes vertientes existentes para considerar

un empleo de calidad.

Las características para que un empleo pueda ser considerado de calidad varían entre diferentes autores, así, lo que para algunos resulta importante a la hora de evaluar la calidad del empleo, para otros es irrelevante dándole así importancia a otros factores.

Rosenthal (1989) considera que un empleo de calidad está determinado por las tareas y condiciones del trabajo, la satisfacción en el empleo, el período de trabajo, el estatus del trabajo, la seguridad del empleo y la afiliación al sistema de salud y pensiones. Para Verdara (1995) son importantes la duración de la jornada laboral, el lugar de trabajo, la afiliación a seguridad social, la sindicalización y la estabilidad laboral. Gittleman y Howell (1995) tienen en cuenta la densidad sindical, el porcentaje de trabajadores de tiempo parcial, la afiliación a salud y pensión, el número de semanas trabajadas al año, el número de horas semanales e indicadores de educación formal, capacitación específica

ca, habilidades personales, destreza manual y condiciones de trabajo físicas y ambientales.

Por otra parte, Rodgers (1997) establece los beneficios no salariales, la regularidad y la confiabilidad del trabajo, la modalidad de contratación, la seguridad social en temas de pensiones, salud y desempleo, la regulación de los tiempos de trabajo y el riesgo de accidentes y enfermedades profesionales como los puntos más importantes para considerar un empleo de calidad. Para Valenzuela (2000) resultan determinantes la estabilidad del empleo, la antigüedad, la existencia de un contrato de trabajo, la informalidad y la seguridad social en la determinación de la calidad del empleo. Beatson (2000) tiene en cuenta la salud y la pensión, el balance trabajo/vida familiar, el tiempo de trabajo, la modalidad de contratación, la rotación laboral, la antigüedad en el empleo y la percepción de inseguridad por parte de los trabajadores.

Pineda (2008) realiza una definición de la calidad del empleo: “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”. En el mismo sentido, Uribe y Ortiz (2006) aportan una definición de lo que es un empleo precario: “un trabajador con un empleo precario se carac-

teriza por recibir menores ingresos laborales y por trabajar en empresas que incumplen las regulaciones institucionales y legales, lo que implica inestabilidad laboral, ausencia de prestaciones sociales y contrato, y condiciones de trabajo inseguras”.

En la siguiente tabla se resumen las principales características que según varios autores deben tener los empleos para que sean considerados de calidad:

Tabla: 5
Corpus teórico calidad del empleo.

Nº f	decimales	Nº f real	Nº f	decimales	Nº f real
1	0	1	8	0	8
	1/3	1.122		1/3	8.98
	1/2	1.189		1/2	9.514
	2/3	1.260		2/3	10.079
1.4	0	1.414	11	0	11.314
	1/3	1.587		1/3	12.699
	1/2	1.682		1/2	13.454
	2/3	1.782		2/3	14.254
2	0	2	16	0	16
	1/3	2.245		1/3	17.959
	1/2	2.378		1/2	19.027
	2/3	2.52		2/3	20.159
2.8	0	2.828	22	0	22.627
	1/3	3.175		1/3	25.398
	1/2	3.364		1/2	26.909
	2/3	3.564		2/3	28.509
4	0	4	32	0	32
	1/3	4.490		1/3	35.919
	1/2	4.757		1/2	38.055
	2/3	5.04		2/3	40.318
5.6	0	5.657	45	0	45.255
	1/3	6.35		1/3	50.255
	1/2	6.727		1/2	53.817
	2/3	7.127		2/3	57.018
			64	0	64
				1/3	71.838
				1/2	76.109
				2/3	80.635

Marco Conceptual

Ilustración: Alan Guerrero

Dentro de los estudios sobre calidad del trabajo sobresalen dos conceptos relevantes y diferentes entre sí, estos son el trabajo decente y calidad del trabajo. La Organización Internacional del Trabajo lanzó en 1999 su objetivo de trabajo decente (ILO 1999), dicho concepto está referido a la situación laboral de un país determinado mientras que el de calidad del trabajo se refiere únicamente a las personas que se encuentran trabajando.

El concepto de trabajo decente adoptado por la OIT incluye empleo, seguridad social, derechos laborales y diálogo social, constituyéndose así en un concepto más amplio que el de calidad de trabajo. Dharam Ghai (2003) realiza una construcción de índice compuesto del trabajo decente para 22 países de la OECD y expone las dificultades que implica el manejo de cifras estadísticas diferentes entre países, así como las limitantes de los indicadores. Su estimación se hace a partir de los indicadores cuantitativos disponibles para clasificar a los países según su desempeño.

El concepto de calidad de empleo hace parte integral de la idea de trabajo decente adoptada por la OIT como concepto fundamental en la adopción de políticas que busquen el desarrollo de las sociedades hacia mejores condiciones laborales.





Marco Legal

En su trabajo de investigación, Trujillo (2009) realiza un recuento de la historia de la legislación del mercado laboral en Colombia, a partir de dicho estudio, pueden identificarse los siguientes documentos como la columna vertebral jurídica que regula el mercado de trabajo colombiano.

°Constitución Política de Colombia.

°Código Sustantivo del Trabajo.

°Ley 57 de 1915: Sobre los accidentes de trabajo.

°Ley 21 de 1920: Estableció el procedimiento para la declaratoria de huelga.

°Ley 83 de 1931: Regula las relaciones laborales en el país.

°Ley 10 de 1934: Sobre pérdida y rehabilitación de derechos políticos y por la cual se establecen algunos derechos de los empleados.

°Decreto 2350 de 1944: Por el cual se dictan algunas disposiciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos.

°Ley 6ª de 1945: Código Procesal del Trabajo.

°Ley 90 de 1946: Por la cual se implementa el seguro social

obligatorio y se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales.

°Decreto 2663 de 1950: Primer código sustantivo del trabajo.

°Decreto Ley 3743 de 1950: Por el cual se modifica el Decreto No. 2663 de 1950, sobre Código Sustantivo del Trabajo.

°Ley 79 de 1988: Por la cual se actualiza la Legislación Cooperativa.

°Ley 50 de 1990: Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

°Decreto 468 de 1990: Por la cual se reglamentan las normas correspondientes a las cooperativas de trabajo asociado contenidas en la Ley 79 de 1988 y se dictan otras disposiciones sobre el trabajo cooperativo asociado.

°Ley 100 de 1993: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

°Ley 319 de 1996: Por medio de la cual se aprueba el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, suscrito en San Salvador el 17 de noviembre de 1988.

°Ley 361 de 1997: Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

°Ley 789 de 2002: Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

°Decreto 4369 de 2006: Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones.

°Decreto 4588 de 2006: Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado.

°Ley 1233 de 2008: Por medio de la cual se precisan los elementos estructurales de las contribuciones a la seguridad social, se crean las contribuciones especiales a cargo de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, y a las Cajas de Compensación Familiar, se fortalece el control concurrente y se dictan otras disposiciones.

°Decreto 3553 de 2008: Por el cual se reglamenta la Ley 1233 de 2008.

°Decreto 1779 de 2009: Por el cual se expiden normas sobre el contrato de aprendizaje.

°Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de la OEA: Proclamada por: IX Conferencia Internacional Americana de Río de Janeiro.

CONCLUSIONES

Antecedentes para el Caso Colombiano

No son numerosos los estudios que tratan el tema de la calidad del empleo en Colombia. Con esta limitante, a continuación se exponen aquellos trabajos que hubiesen analizado, desde diferentes perspectivas, los cambios, características y principales aspectos que posee un empleo para ser considerado de calidad y su relación con las condiciones socioeconómicas de diferentes grupos de estudio.

El economista Stefano Farné (2003) elaboró para la Oficina Internacional del Trabajo un documento muy importante, por su claridad conceptual y análisis riguroso. En dicho documento, Farné realiza la aplicación para Colombia de un índice sintético de calidad del empleo ya experimentado por parte de la OIT para el caso chileno. Para ello aplica la medición de un índice mediante la ponderación de cuatro variables simples relacionadas entre sí: ingreso,

modalidad de contratación, afiliación a seguridad social y horario de trabajo.

Cada una de estas variables recibe una valoración horizontal y vertical, la primera refiere a niveles cualitativos de la alternativa y la segunda a la ponderación que recibe cada variable principal según su importancia relativa. La aplicación de los criterios permite establecer que un puntaje creciente está relacionado directamente con mayores niveles de calidad del empleo. Los resultados finales muestran que para el año 2001, fecha en la cual se elaboró el ejercicio, el índice global para el total de los ocupados de las trece principales ciudades del país es de 37.5 sobre 100, valor que, según el autor, muestra claramente que, considerado en su conjunto, la calidad del empleo en Colombia es absolutamente precaria.

En su investigación, Posso (2010) aborda el tema de la calidad del empleo desde la contrastación de dos puntos de vista diferentes: la teoría de los mercados de trabajo segmentados y las mediciones empíricas propuestas por la Organización Internacional del Trabajo. Para ello utiliza dos métodos de estimación, el modelo switching regression y el modelo quantile regression. Los resultados generan evidencia a favor de la hipótesis de los mercados de trabajo segmentados así como la importancia que tiene la educación como

determinante de empleos de alta y media calidad. Como conclusión final, el autor manifiesta que las políticas laborales implementadas por los gobiernos no necesariamente tienen efectos homogéneos sobre el mercado laboral, es decir que no se deben adoptar políticas indistintas para todos los segmentos del mercado laboral sino que se deben estudiar detalladamente las condiciones del mismo para implementar medidas con efectos más notables.

En su artículo, Mora y Ulloa (2010) buscan explorar los principales determinantes de la calidad del empleo en Colombia teniendo en cuenta la alta tasa de informalidad presente en

el mercado laboral colombiano. Para ello, y tomando distancia con otros trabajos similares, toman a la educación como variable endógena en la ecuación de la calidad del empleo utilizando el índice sintético de calidad del empleo propuesto por Farné (2003). Los resultados de la investigación muestran que para trabajadores asalariados e independientes el índice de calidad del empleo (ICE) para Colombia se encuentra entre 48 y 46 puntos, bastante menor para el nivel de suficiencia de 60 puntos considerado por Farné (2003), Bustamante y Arroyo (2008) y Posso (2010). El ICE revela que el 64.2% de los trabajadores colombianos se encuentra en empleos de baja calidad, el 24.23%

en empleos de media y el 11.51% en empleos de alta calidad. Finalmente, los autores concluyen demostrando que la diferencia de calidad de empleo entre hombre y mujeres aún es alta y que la educación constituye una variable que definitivamente mejora la calidad del empleo.

La investigación llevada a cabo por Pineda y Acosta (2011) brinda un marco conceptual sólido para el tema de calidad del trabajo y trabajo decente. Los objetivos de su trabajo son: poner en un punto central las diferenciaciones existentes entre trabajo decente y calidad del trabajo y realizar la estimación de un índice compuesto que supere las limitaciones en

Himno

Éste como parte de los símbolos representa nuestros valores, en sentir Cunista y el sentido de pertenencia. Lo que nos identifica y distingue ante los demás como seres innovadores y emprendedores; profesionales que trabajamos por el desarrollo armónico de nuestra sociedad a partir de la formación con visión empresarial.

Coro

En la Cun nos esforzamos
Un futuro nos forjamos
En la Cun siempre enseñamos
Para triunfar

Estrofa 1

Formemos un mundo mejor
Un compromiso con la nación
Excelencia en la vida, cada día siendo mejor

Líderes en formación pensando en la innovación

Estrofa 2

Actuar con integridad
Con respeto a la humanidad
La mujer es el cimiento de nuestro valor social.
En la Cun lo puedes lograr,
Eres parte de un gran hogar

Coro

En la Cun nos esforzamos
Un futuro nos forjamos

En la Cun siempre enseñamos Para triunfar

Estrofa 3

Aprender es nuestra pasión
Formar nuestra vocación
Disciplina en la vida, ser feliz siendo mejor
Jóvenes de corazón, el momento de ser es hoy

Coro (bis)

la ponderación de los diferentes componentes que integran dicho índice. Para ello, realizan una revisión de la literatura existente a nivel internacional, para la elaboración del índice propuesto utilizan una de las técnicas de análisis multivariado denominada Análisis de Componentes Principales (ACP), esta técnica permite la estructuración de un conjunto de datos que permite la reducción de variables por medio de combinaciones lineales a fin de facilitar el análisis de datos. Las conclusiones de la investigación resaltan la importancia de la revisión teórica del concepto de calidad del trabajo, revisión que queda como propuesta para continuar con di-

chos estudios. La estimación del índice compuesto de calidad del trabajo los lleva a concluir que la calidad del trabajo para el caso colombiano es mala en general y refleja importantes segmentaciones en el mercado laboral.

Bustamante y Arroyo (2008) elaboran una investigación donde buscan analizar si el factor racial tiene algún impacto sobre un empleo de calidad. Para lograrlo utilizan un modelo de respuesta múltiple donde el agente económico se enfrenta a varias posibles alternativas mutuamente excluyentes entre sí, siendo el logit generalizado de respuesta ordenada el trabajado y usando microdatos de la encuesta

continua de hogares (ECH) para el segundo trimestre de 2004. Los resultados muestran que ser empleado de raza negra en la ciudad de Cali aumenta las probabilidades de encontrarse en un empleo de mala calidad en 12.2%, así mismo, se reducen las probabilidades de acceder a empleos de buena calidad. Los autores concluyen diciendo que en la ciudad de Cali existe discriminación laboral hacia este grupo poblacional. Realizan una serie de recomendaciones de política pública donde la inclusión es el factor más importante para cumplir el objetivo de promover la igualdad social, económica y cultural.

BIBLIOGRAFÍA

°Arango, L, Obando, N y Posada C. (2011). Los salarios reales a lo largo del ciclo económico en Colombia. Borradores de Economía, No. 666, Banco de la República, Colombia.

°Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2004). Good jobs wanted. Labor markets in Latin America, economic and social progress in Latin America, 2003. Inter American Development Bank.

°Bonilla, S. (2011). Estructura económica y desempleo en Colombia: Un análisis VEC. Sociedad y Economía, p 99-124.

°Carrasco, E. (2003). La calidad del empleo en el marco de la Constitución colombiana. Cuaderno de trabajo 3. Observatorio del Trabajo y la Seguridad Social, Universidad Externado de Colombia.

°Chacón, B. (1999). Calidad del empleo y pobreza en Chile, 1990-1996, en R. Infante (Ed.). La calidad del empleo. °La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos. Santiago, OIT.

Farné, S. (2003). Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Oficina Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. P. 1-36.

García, G.A. (2009). Evolución de la informalidad laboral en Colombia: determinantes macro y efectos locales. Archivos de Economía, DNP, Octubre.

Ghai, D. (2003). Decent work: concept and indicators. En International Labour Review, Vol. 142, No. 2, p 113-145.

Gittleman, M.B. y D.R. Howell (1995). Changes in the structure and quality of jobs in the United States: Effects by race and gender, 1973-1990, Industrial and Labor Relations Review 48, 3, p 420-440.

González, C y Mora JJ (2011). Políticas activas para la creación de empleo digno y de calidad en la ciudad de Cali – Colombia. Estudios gerenciales, Vol. 27 No. 118.

Infante R. y Sunk, G. (2004). Chile: trabajo decente y calidad de vida familiar, 1990-2000.

Documento interno, Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo (OIT).

ILO. Report of the Director General: Decent work. International Labour Conference, 87 Sessions, Geneva, 1999.

Mejía, D.Y Posada, E. (2007). Informalidad: Teoría e implicaciones de política. Borrador de Economía, No. 455, Banco de la República, Bogotá.

Mora, J.J., y Ulloa, M. (2011). El efecto de la educación sobre la calidad del empleo en Colombia. Universidad ICESI. Departamento de Economía, Colombia.

Pineda, J. (2007). Calidad del empleo: comparaciones locales para Colombia. En Carlos A. Zorro S. (Ed.) El desarrollo: perspectivas y dimensiones. Aportes interdisciplinarios, Universidad de los Andes, Bogotá, p. 197-226.

Pineda, J. (2008). Informalidad y calidad del empleo, en Vías y escenarios de la transformación laboral: aproximaciones teóricas y nuevos problemas, Universidad del Rosario, p. 281-306.

Pineda, J., y Acosta, C. (2011). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. Universidad de Los Andes, Colombia.

Rodgers, G. (1997). The quality of employment: Issue for measurement, research and policy, mimeo, OIT.

Rosenthal, N. H. (1989). More than wages at issue in job quality debate. Monthly Labor Review 112, 12, p 4-8.

Sarmiento, E. (2005). El nuevo paradigma de la equidad, el crecimiento y la distribución del ingreso. Bogotá. Grupo Editorial Norma-Escuela Colombiana de ingeniería.

Trujillo, S y Cardona A. (2009). El concepto de flexibilización laboral, una mirada a partir del ordenamiento jurídico colombiano. Universidad EAFIT. Escuela de derecho. Medellín. Colombia.

Uribe, J. y Ortiz, C. (2006). Informalidad laboral en Colombia 1988-2000: evolución, teorías y modelos. Cali, Universidad del Valle.

Valenzuela, M. E. (2000). La calidad del empleo en las mujeres en los países del cono sur. M. E. Valenzuela y G. Reinecke, eds., ¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile, Santiago de Chile, OIT.

Vargas, C. (2011). Desigualdad de salarios en Colombia: evidencia a partir de encuestas de hogares 1984-2010. Borradores de Economía. No. 661. Banco de la República. Colombia.

Verdera, F. (1995). Propuestas de redefinición de la medición del subempleo y el desempleo y de nuevos indicadores sobre la situación ocupacional en Lima, Documento de trabajo OIT 22.

