

## **ANÁLISIS DEL TRABAJO DECENTE PARA EL ÁREA METROPOLITANA CENTRO OCCIDENTE (AMCO) PARA LOS AÑOS 2008, 2014 Y 2016**

### ***ANALYSIS OF DECENT EMPLOYMENT IN THE WEST CENTRAL METROPOLITAN AREA (AMCO), FOR YEARS 2008, 2014 & 2016***

Jhon Jairo Marin Restrepo<sup>1</sup> y Gerardo Antonio Buchelli Lozano<sup>2</sup>

#### **Resumen**

El presente documento establece una propuesta para el cálculo de indicadores del empleo decente en el Área Metropolitana Centro Occidente (AMCO), principalmente mediante el tratamiento de los datos de la Gran Encuesta Integrada de hogares (GEIH), como fuente principal de información del mercado laboral que produce el DANE<sup>3</sup>, permitiendo construir una serie de veintiún indicadores agrupados en diez dimensiones, según recomendaciones de la OIT.

Los resultados obtenidos muestran un panorama general de las condiciones laborales que presentan los trabajadores del AMCO; específicamente, se revisa el comportamiento de 14 indicadores asociados al estudio de trabajo decente en el periodo comprendido entre los años 2008 – 2016, objeto del presente estudio. De acuerdo a los resultados se evidencia así, la necesidad urgente de diseñar políticas y programas que permitan mejorar las condiciones del empleo decente en Pereira y su Área Metropolitana, con monitoreo continuo de dichos indicadores.

**Palabras clave:** trabajo decente; productividad; empleo; dignidad; área Metropolitana; mercado laboral.

---

<sup>1</sup> Docente investigador Fundación Universitaria del Area Andina, seccional Pereira; Economista Industrial; Magister en Economía. Correo electrónico: jjmarin@areandina.edu.co

<sup>2</sup> Docente investigador Universidad Libre, seccional Pereira; Economista Industrial; Magister en Economía. Correo electrónico: gerardo.a.buchelli@unilibre.edu.co

<sup>3</sup> Departamento Nacional de Estadística.

–  
Artículo recibido: 18/04/2018. Artículo aprobado: 01/11/2018.

## Abstract

*This document sets out a proposal for the calculation of decent employment in the West Central Metropolitan Area (AMCO), by processing the data of the Great Integrated Household Survey (GEIH), building a series of twenty one indicators grouped in ten dimensions, according to OIT recommendations.*

*The results show an overview of the working conditions have AMCO workers; 2014, the subject of this study - specifically, the behavior of 21 indicators associated with the study of decent work in the period between 2008 is reviewed . According to the results evidence and the urgent need to design policies and programs to improve the conditions of decent work in Pereira and its metropolitan area, with continuous monitoring of these indicators.*

**Keywords:** *decent employment; productivity; job; dignity; Metropolitan area; working market.*

## Introducción

Las cifras en materia de empleo del departamento de Risaralda y el Área Metropolitana Centro Occidente (AMCO), evidencian una tendencia negativa en indicadores de desempleo, informalidad y calidad del empleo en relación a las cifras del promedio nacional para el periodo 2008-2016. Dicha situación ha llevado a que entidades locales tanto del sector público como privado, se hayan interesado en diagnosticar y analizar la dinámica del mercado laboral de la región con la finalidad de trazar rutas de acción y recomendaciones de política pública para los tomadores de decisiones.

El presente estudio pretende analizar la condición actual de trabajo decente en el AMCO a partir del cálculo de una serie de indicadores laborales que permitan hacer una aproximación del panorama en torno a la problemática, para ello, se emplea la metodología expuesta por el profesor Javier Pineda (2013) en el marco del fortalecimiento de capacidades locales que adelanta el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Ministerio de Trabajo, con la Red Ormet<sup>4</sup>.

En tal sentido, se establecen 14 indicadores de acuerdo a la información disponible, los cuales fueron calculados para los años 2008, 2014 y 2016. La comparación de los indicadores entre los años permite obtener información relevante sobre la condición actual del AMCO en materia de trabajo decente.

## Antecedentes

El concepto de trabajo decente se menciona por vez primera en el año 1999, durante la Conferencia Internacional del trabajo y se definió como: “*acciones que buscan promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana*”. (Organización Internacional del Trabajo, 1999).

A su vez, en la Memoria del Director General de la 89ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se reafirma que “*el trabajo decente es un concepto integrativo en cuya realización es necesario combinar aspectos relativos a los derechos, el empleo, la protección y el diálogo en un todo integrado, agregándose que constituye una meta, un marco para la definición y actuación de políticas, un método de organización de actividades y programas, y una plataforma para la asociación con otras entidades*” (Somavia, 2000).

Por su parte, Malva Espinoza (2003) encuentra que el trabajo decente es una matriz que integra diferentes aspectos que hacen a la calidad y cantidad de los empleos, pero también, y de manera fundamental, a las relaciones sociales y en última instancia al tipo de sociedad y de desarrollo al que se aspira.

En este sentido y coherente a sus objetivos, la OIT: “en la declaración sobre la justicia

---

<sup>4</sup> Red de Observatorios de Mercado de Trabajo.

social para una globalización equitativa, adoptada en junio de 2008, reiteró su compromiso y el de sus miembros con los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente. La Declaración destaca la importancia de las estrategias nacionales y regionales en pro del trabajo decente y señala que los Estados Miembros podrían considerar:

... el establecimiento de indicadores o estadísticas apropiados, de ser necesario con la ayuda de la OIT, para verificar y evaluar los progresos realizados (párrafo II.B.ii)."

En relación con América Latina, la OIT ha contribuido a asistir a los países de la región en la generación de una hoja de ruta que permita avanzar con la incorporación del trabajo decente en sus estrategias de desarrollo. De acuerdo a las recomendaciones de la OIT es necesario mantener un nivel sostenido de desarrollo económico para poder generar empleos acompañados de inclusión laboral y social, generar garantías necesarias para que estos empleos sean de calidad y se encuentren bajo el marco de los derechos fundamentales del trabajo y del diálogo social (OIT, 2006).

## Trabajo Decente en Colombia

Colombia es miembro de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) desde su creación en 1919. En materia de trabajo digno y decente hace falta mucho camino por recorrer teniendo en cuenta la precarización del empleo, la predominancia de la informalidad y el incumplimiento de condiciones laborales dignas que persiste en el país, sin embargo cabe resaltar los esfuerzos de las instituciones del orden público y privado en trazar algunas rutas para el desarrollo de una política de trabajo decente, tal es el caso de la reciente creación de una política nacional de trabajo decente incorporada en el artículo 74 del Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018, en el cual se incluyen estrategias para la formalización laboral y la protección de los trabajadores vinculados al sector público y privado<sup>5</sup> En dicho artículo se establece que además del Gobierno Nacional, las entidades territoriales deben formular políticas de trabajo decente en sus planes de desarrollo, teniendo en cuenta los lineamientos que se dictaminen desde el Ministerio del Trabajo.

## Metodología

Según Richard ANKER (2003), en su artículo "La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos", una medición fidedigna y exhaustiva del trabajo decente permitirá comprender con más claridad los mecanismos gracias a los cuales el crecimiento económico se traduce en mejores niveles de bienestar humano y cómo éstos, a su vez, sientan las bases de un desarrollo económico y social más rápido.

La OIT define como indicadores de trabajo decente a todos aquellos que cubran las cuatro dimensiones del concepto de trabajo decente, a saber: 1) normas internacionales del trabajo y principios y derechos fundamentales en el trabajo; 2) oportunidades de empleo; 3) protección social, y 4) diálogo social. Los indicadores de trabajo decente también deberían reflejar, más allá de un conjunto común de indicadores básicos, circunstancias y

prioridades específicas de los países, como se indica en los programas de trabajo decente por país y en otros documentos sobre políticas.

Se definen como elementos fundamentales del trabajo decente los siguientes aspectos: oportunidades de empleo, trabajo que debería abolirse, ingresos adecuados y trabajo productivo, horas de trabajo decentes, estabilidad y seguridad del trabajo, combinación del trabajo y la vida familiar, igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, entorno de trabajo seguro, seguridad social, diálogo social y representación de los trabajadores, estos elementos luego serán denominados dimensiones y definidas una serie de indicadores que las describen. (Organización Internacional del Trabajo OIT).

Para el caso particular del análisis del trabajo decente en el área metropolitana centro occidente (AMCO), a partir de la Metodología diseñada por la OIT en el año 2008, y adaptada por el PNUD y el DPS<sup>5</sup> para nuestro país, se definió una batería de 14 indicadores, fundamentados en 9 dimensiones, que buscan evaluar de manera continua los avances registrados en la región teniendo en cuenta un valor inicial y el rango de valores deseables.

A continuación se establecen los indicadores a tener en cuenta relacionados cada uno con el cumplimiento de una dimensión.

---

<sup>5</sup> Departamento para la Prosperidad Social.

Tabla 1 Metodología para el análisis del Trabajo Decente

Dimensión	Descripción de la Dimensión	Indicadores
1. Oportunidades de Empleo	Valora la cantidad y tipo de oportunidades de trabajo, la medida en que todas las personas dispuestas a trabajar encuentran oportunidades de trabajo como punto básico de realización del derecho al trabajo y el trabajo decente.	1. Tasa de ocupación 2. Tasa de desempleo 3. Tasa de jóvenes que no están estudiando ni trabajando 4. Tasa de informalidad
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo	Valora el nivel de una remuneración justa o mínima, vital y móvil, que garantice el acceso a una vida digna. Los ingresos adecuados se ligan a la productividad como la fuente más importante en la determinación de los ingresos. Lograr un trabajo productivo con una justa remuneración es un elemento que contempla un trabajo decente.	5. Tasa de asalariados que han recibido capacitación recientemente. 6. Tasa de asalariados con bajos ingresos
3. Horas de trabajo decente	Valora la cantidad de tiempo de trabajo o la duración de la jornada laboral, como parte esencial del trabajo decente.	7. Tasa de trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas (más de 48 horas por semana)
4. Trabajo que debería abolirse	Valora el avance social en aquellas formas de trabajo que deberían abolirse por afectar derechos fundamentales de las personas, tales como el trabajo infantil y las formas de trabajo forzoso.	8. Tasa de trabajo infantil
5. Estabilidad y seguridad del trabajo	Valora el grado de permanencia relativa en el trabajo como un factor que afecta la productividad del trabajador o de la unidad productiva en la que trabaje y la medida en que el trabajador es vulnerable al desempleo.	9. Trabajo Temporal 10. Antigüedad en el trabajo
6. Igualdad de Oportunidades	Valora la igualdad de oportunidades en el trabajo como elemento central del trabajo decente.	11. Proporción de mujeres en empleo administrativo de rango superior y medio
7. Entorno de trabajo seguro	Valora la seguridad y salud ocupacional en el trabajo.	12. Cobertura de riesgos laborales
8. Seguridad Social	Valora la garantía de protección ante los riesgos que pueden presentarse en el curso de vida de los trabajadores y sus familias.	13. Porcentaje de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones
9. Diálogo Social	Valora todo tipo de negociación, consulta e intercambio entre los representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores en temas de interés común.	14 Tasa de sindicalización

Fuente: Trabajo decente, Serie de metodologías para el análisis del mercado del trabajo en Colombia, PNUD, Mayo 2014.

Los datos para la realización de los cálculos de los indicadores fueron obtenidos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para los años analizados, su tratamiento fue realizado mediante el software estadístico Stata 11.

## Resultados por dimensiones

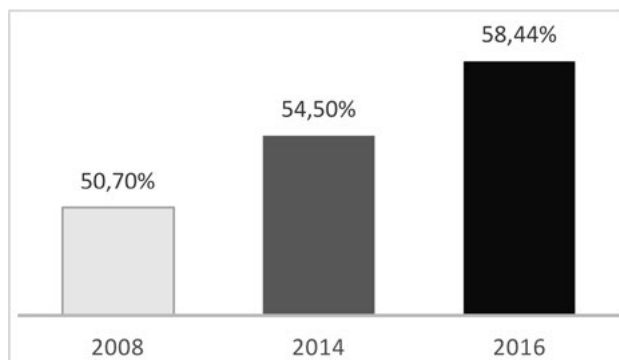
### Dimensión 1: Oportunidad de empleo

*Valora la cantidad y tipo de oportunidades de trabajo, en la medida en que todas las personas dispuestas a trabajar encuentran oportunidades de trabajo como punto básico de realización del derecho al trabajo y al trabajo decente (DPS, PNUD, 2014)*

### Tasa de ocupación

Tomando en cuenta los datos observados, se puede establecer como la tasa de ocupación ha disminuido en 3.9 puntos porcentuales respecto al 2014, mientras que en 2014 respecto al 2008 tuvo una variación de 3.8 puntos porcentuales, lo cual indica se está incrementando que cada vez más la población ocupada.

Grafica 10. Tasa de ocupación



**Fuente:** Construcción propia con datos DANE (2018)

Tabla 4. Tasa de ocupación por sexo

	2008	2014	2016
Hombre	62.5%	64.5%	69.7%
Mujer	40.5%	45.8%	48.6%

**Fuente:** Construcción propia con datos DANE (2018)

De acuerdo a los resultados es que podemos ver como la tasa de ocupación ha incrementado en los últimos años, si se compara el 2008 con 2016 se puede apreciar como esta aumento en 7.7 puntos porcentuales, lo que se traduce en buenos resultados en materia de política laboral. Aunque no necesariamente quiera decir que se hayan alcanzado todos

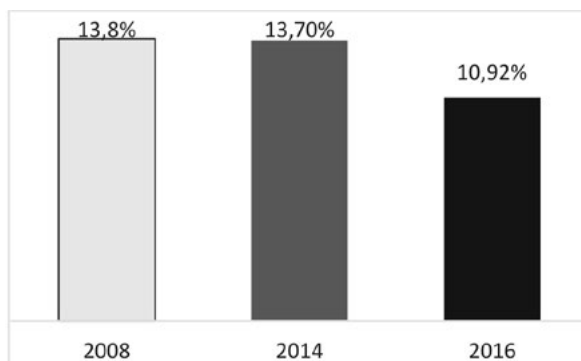
los objetivos, ya que sigue siendo preocupante la discriminación por género que padecen las mujeres y si bien es cierto, cada vez hay más mujeres ocupadas la tasa de mujeres contrastada con la de los hombres es considerablemente inferior.

Gran parte de estas cifras responden a los roles que ha desempeñado la mujer en la sociedad, ya que tradicionalmente eran las féminas quienes permanecían en el hogar haciendo labores domésticas mientras que el varón salía a trabajar. En años recientes estos roles familiares y sociales han cambiado y con ello distintos indicadores laborales, aunque quedo el rezago y con ello mayores dificultades para una plena integración de la mujer en oferta de mano de obra.

### Tasa de desempleo

El desempleo durante años ha permanecido muy por encima del promedio de las otras 13 áreas metropolitanas y aunque este ha ido disminuyendo sigue siendo alarmante ya que una parte importante de la población no ha podido encontrar trabajo, incluyendo personas de todos niveles académicos.

Grafica 11. Tasa de desempleo



Fuente: Construcción propia con datos DANE (2018)

Tabla 5. Tasa de desempleo por sexo

Tasa de desempleo por sexo			
	2008	2014	2016
Hombre	12.5%	12.0%	8.6%
Mujer	15.5%	15.7%	13.6%

Fuente: Construcción propia con datos DANE (2018)

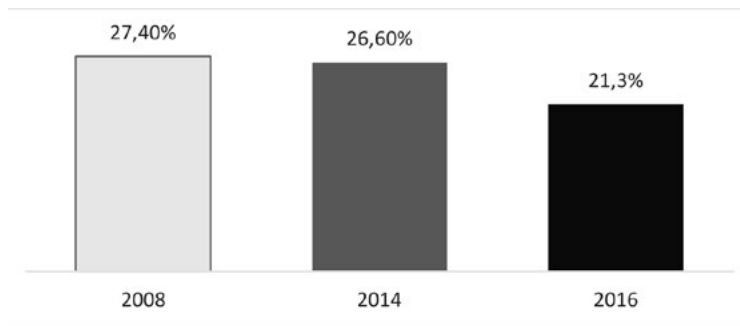


En lo que respecta al desempleo por sexo se puede destacar que aunque el desempleo en general y por sexo ha caído, la brecha entre el desempleo comparando por sexos se incrementó en el último periodo, ya que en 2014 había una brecha por sexo de 3.7 puntos mientras que en 2016 es de 5 pp. Lo que se traduce como un mayor progreso en desempleo para los hombres, pero un retroceso para las mujeres, pronunciando aún más la dicha brecha.

### Tasa de desempleo juvenil

El desempleo juvenil presenta una mejoría aunque este sigue siendo alto a comparación de la tasa general de desempleo de la región, ya que es del 13% para el 2016 mientras que si sólo se analiza la juvenil se observa que para el mismo año esta es superior 10.4 pp. Comparando con el desempleo juvenil, se observa como este ha disminuido en 5.3 pp, lo cual es un gran avance, ya que del 2008 al 2014 sólo disminuyó en 80 puntos básicos.

Grafico 12. Tasa de desempleo juvenil.



Fuente: Construcción propia con datos DANE (2018)

Tabla 6. Tasa de desempleo juvenil por sexo

Tasa de desempleo juvenil por sexo			
	2008	2014	2016
Hombre	25.5%	22.9%	16.7%
Mujer	29.7%	30.6%	26.9%

Fuente: Construcción propia con datos DANE (2018)

El desempleo por sexo, al igual que el desempleo general muestran una brecha de género y del 2014 al 2016 se ha pronunciado aún más dicha brecha, lo que indica que las condiciones y oportunidades de empleo se siguen concentrando en los hombres más que en las mujeres, y además que el problema por genero se ha agravado más que en

años anteriores, donde la brecha fue de 4.2% para 2008, en 2014 era de 7.7% y para el 2016 ya había incrementado a 10.2%, lo cual muestra un panorama poco favorecedor en oportunidades de empleo para las mujeres, de cualquier edad, así sean jóvenes sin experiencia o mujeres con más años de experiencia.

## Informalidad

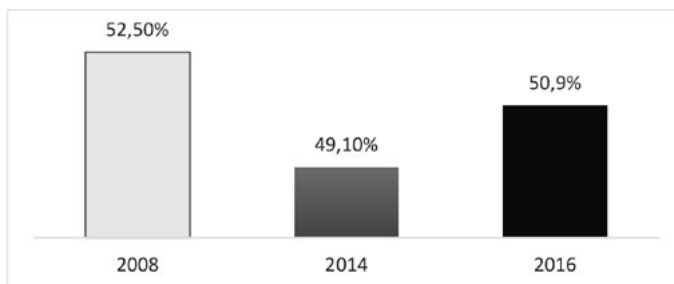
De acuerdo con la definición del Departamento Nacional de Estadística (DANE) para la informalidad, alineada a conceptos de la Organización Internacional del Trabajo, es aquella situación de empleo generada por las empresas no constituidas en sociedad, de propiedad de los hogares, o como el conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o prestación de servicios con la finalidad primordial de generar ingresos para las personas que participaran en esta actividad.

### Criterios para considerarse trabajador informal según la OIT:

- a) Los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta diez personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrón y/o socio.
- b) Los trabajadores familiares sin remuneración;
- c) Los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de los hogares.
- d) Los empleados domésticos;
- e) Los trabajadores por cuenta propia, excepto los independientes profesionales.
- f) Los patrones o empleados en empresas de diez trabajadores o menos.

Un grave problema es que muchas de las empresas pequeñas y medianas no están registradas legalmente, así mismo prevalece el empleo doméstico donde los empleados no gozan de prestaciones y ni se asegura condiciones propicias para desempeñar sus labores, no cuentan con seguridad social, fondo de pensiones y en muchos de ellos son empleados temporal u ocasionalmente.

Grafico 13. Tasa de informalidad



Fuente: DANE. Construcción propia (2018)

Tabla 7. Tasa de informalidad por sexo.

Tasa de informalidad por sexo			
	2008	2014	2016
Hombre	49.6%	46.0%	47.7%
Mujer	56.3%	52.8%	54.9%

**Fuente:** Construcción propia con datos de DANE (2018)

Como se puede observar, la informalidad del 2008 al 2014 se había disminuido ligeramente, pero para el 2016 volvió a incrementar aunque no al mismo nivel que tenía en 2008, de tal forma que cerca de la mitad de la población se encuentra en esta situación, lo cual les priva del acceso a beneficios que deberían proporcionar las empresas constituidas, aunque el trabajar en estas empresas no siempre garantiza dicha condición, pero sí se cumple en la mayoría de los casos.

Al dimensionar la informalidad por genero se puede apreciar como es más pronunciada en mujeres que en hombres, lo cual concuerda con la experiencia vivida en la zona, ya que la mayoría de los empleados domésticos son mujeres, así como otros tipos trabajos que les permita estar pendiente de sus hogares, y aunado a la más alta tasa de desempleo las mujeres se ven obligadas a emplearse en la informalidad.

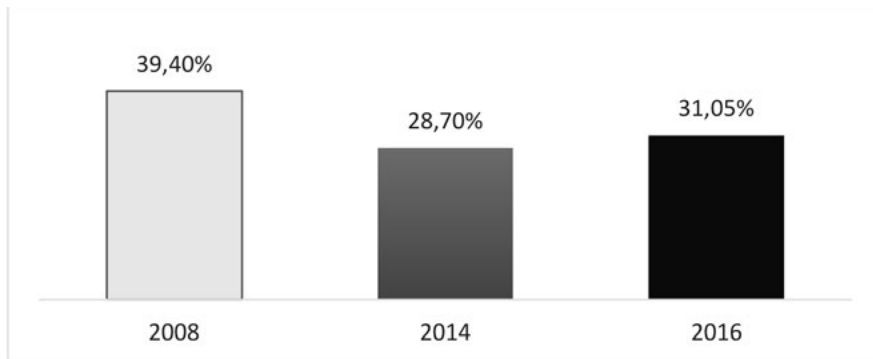
Es alarmante ver como también la brecha de género se pronunció más en 2016 que en años anteriores, y además que la informalidad de mujeres cada vez es mayor. Mientras que en 2008 la brecha era de 6.7 pp, para 2014 era de 6.8 en 2016 había incrementado a 7.2 pp.

## Dimensión 2: Ingresos adecuados y trabajo productivo

*Valora el nivel de una remuneración justa o mínima, vital y móvil que garantice el acceso a una vida digna. Los ingresos adecuados se ligan a la productividad como la fuente más importante en la determinación de los ingresos. Lograr un trabajo productivo con una justa remuneración es un elemento que contempla un trabajo decente (DPS, PNUD, 2014).*

### Tasa de asalariados con bajos ingresos (salario inferior a 2/3 de la mediana del salario por hora)

El salario que percibe una población es un factor importante a la hora de medir acceso a bienes y servicios, pobreza, y por ende calidad de vida de los individuos, ya que esto les permite satisfacer sus necesidades básicas de consumo. Para el 2008 la tasa de asalariados con ingresos bajos era casi del 40%, y para el 2014 se ve reflejada una mejoría ya que se redujo la tasa al 28.7% lo cual representa una disminución del 10.7%. Para el 2016 la tasa volvió a incrementar aunque a niveles inferiores que en el 2008, del 2014 al 2016 el retroceso fue de 2.35% al tener una tasa del 31%.

**Grafico 15. Tasa de asalariados con bajos ingresos**

Fuente: Construcción propia con datos DANE (2018)

**Tabla 7. Tasa de asalariados con bajos ingresos**

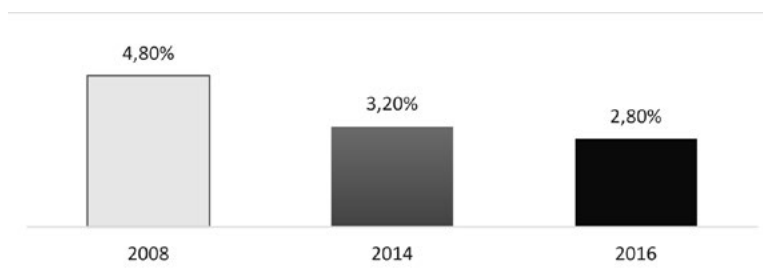
Hombre	Mujer	Tasa general
22.0%	42.3%	31.0%

Fuente: Construcción propia con datos DANE (2018)

En la tasa de asalariados con bajos ingresos se puede observar como las mujeres padecen de mayor carencia de ingresos y discriminación de género. La tasa de mujeres es casi del doble que los hombres con un 42.3% y 22% respectivamente, por lo que se podría decir que los empleos con mejores sueldos quedan reservados para los hombres, además que aunque desempeñen la misma función suelen haber empresas que pagan salarios diferentes a los hombres que a las mujeres por lo que dicha brecha se tiende a pronunciar más.

### Asalariados que han recibido capacitación

La capacitación constante a los empleados forma parte importante del desempeño de los empleados, ya que se supone que cuando el personal tiene mayor capacidad de mano de obra es más productivo, por tanto a las empresas les conviene gastar en capacitar a su personal. El problema reside en que las empresas cada vez capacitan menos a los empleados, ya que del 2008 al 2016 ha disminuido en total un 2% la proporción de personas que han recibido capacitación recientemente

**Grafica 16. Tasa de asalariados que han recibido capacitación recientemente**

**Fuente:** Construcción propia con datos DANE (2018)

La mayor disminución en dicha tasa se dio del 2008 al 2014 donde cayó 1.6 puntos porcentuales, mientras que del 2014 al 2016 sólo bajó un .6 puntos porcentuales.

**Tabla 8. Tasa de asalariados que han recibido capacitación recientemente por sexo.**

Tasa de asalariados con capacitación			
	2008	2014	2016
Hombres	4.3%	2.8%	2.3%
Mujeres	5.5%	3.7%	3.4%

**Fuente:** Construcción propia con datos DANE (2018)

De acuerdo con los datos la tasa de mujeres que han recibido capacitación recientemente es mayor que la tasa de hombres y en este caso esto tiene un efecto positivo para las mujeres ya que puede dar condiciones propicias para que ellas mejoren los puestos desempeñados, ingresos laborales o cantidad de horas laboradas.

### Dimensión 3. Horas de trabajo decente

*Valora la cantidad de tiempo de trabajo o la duración de la jornada laboral, parte esencial del trabajo decente. (DPS, PNUD, 2014).*

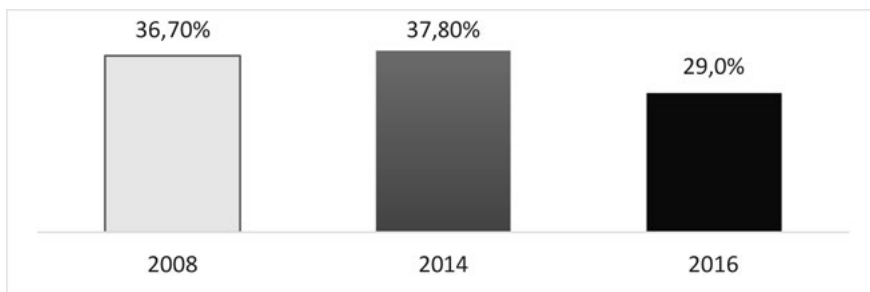
#### Tasa de trabajadores con jornadas laborales excesivamente largas

De acuerdo con el artículo 161 del código sustantivo del trabajo, la duración máxima legal de la jornada ordinaria del trabajo es de ocho horas al día y cuarenta y ocho a la semana, cuando el empleado supera las horas estimadas es considerado trabajo suplementario u horas extras, según el mismo artículo, el empleador está en la obligación

por ley del pago de las mismas, siempre y cuando estas estén autorizadas. (Código Sustantivo del trabajo, artículo 108, numeral 5, p. 38).

En el caso muy particular del personal de puestos superiores, funcionarios de alto rango y empleados de confianza se tiende a hacer un caso muy particular, ya que estos tienden a trabajar más horas de las necesarias por cuestiones laborales para cumplir funciones, atender asuntos emergentes en la empresa, además de una excesiva carga laboral. Por ello es que pocas veces gozan del pago de horas extras, pero también se debe considerar que ellos tienen sueldos muy por encima del promedio en la empresa.

Grafico 17. Tasa de asalariados con jornadas largas



Fuente: Construcción propio con datos del DANE (2018)

Tabla 9. Tasa de asalariados con jornadas largas

Tasa de asalariados con jornadas largas			
	2008	2014	2016
Hombre	45.6%	46.3%	36.8%
Mujer	24.7%	27.4%	19.2%

Fuente: Construcción propia con datos DANE (2018)

Al observar por dimensión de sexo se puede apreciar como las mujeres padecen menos de jornadas laborales largas comparadas con los hombres y en los tres momentos del tiempo en cuestión ha permanecido esta cuestión donde el hombre aguanta mayores jornadas y en su caso explotación laboral. Cabe reconocer que cada vez es menor la brecha entre hombres y mujeres, pero lo más importante es que la tasa tanto de hombres como de mujeres ha ido disminuyendo del 2008 al 2016.

## Dimensión 4. Trabajo que debería abolirse

*Valora el avance social en aquellas formas de trabajo que debería abolirse por afectar derechos fundamentales de las personas, tales como el trabajo infantil y las formas de trabajos forzosos (DPS, PNUD, 2014).*

### Tasa de trabajo infantil

La OIT hace precisión en las actividades que se pueden clasificar como trabajo infantil. La participación de los niños y adolescentes en las tareas del hogar, como ayudar en algún negocio familiar o tareas para obtener dinero cuando se encuentran en vacaciones o en sus jornadas libres y demás actividades que no atenten con su salud, desarrollo personal y que no interfirieran en su escolarización se consideran positivas ya que generan en el joven actitudes que lo ayudaran en el futuro hacer parte de la población productiva.

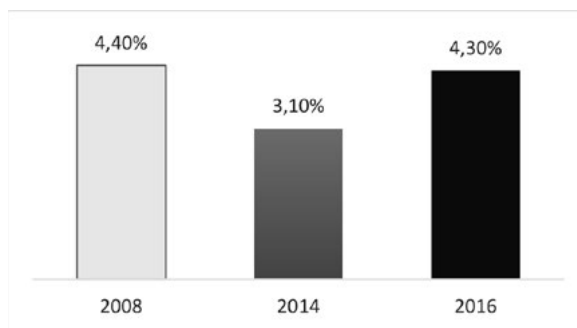
Según la OIT, El término “trabajo infantil” suele definirse como todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.

Con base al término definido por la OIT, toda actividad que despoje a los niños de vivir dignamente su niñez o que interfiera en su desarrollo físico y psicológico es considerada Trabajo Infantil.

Así pues, la OIT alude al trabajo que:

- Es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño;
- Interfiere con su escolarización puesto que:
- Les priva de la posibilidad de asistir a clases;
- Les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o
- Les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que insume mucho tiempo.

Grafico 18. Tasa de trabajo infantil



Fuente: elaboración propia con datos de DANE (2018)

**Tabla 10. Tasa de trabajo infantil por sexo**

Tasa de trabajo infantil			
	2008	2014	2016
Hombre	5.2%	3.6%	5.5%
Mujer	3.4%	2.4%	3.1%

**Fuente:** Construcción propia con datos DANE (2018)

Existe evidencia que el trabajo infantil ha aumentado significativamente en los últimos años; esto se debe a que las comunidades se ven afectadas por la pobreza y tiendan tener necesidad de que los niños tengan la obligación de trabajar a poca edad, asechados por este problema es que se puede observar como en AMCO la cantidad de infantes vendiendo diversos productos en mercados y centros de comercio, ya sea autónomamente o con compañía de algún padre o hermano, pero de acuerdo a los datos este problema va en aumento de acuerdo al último reporte del 2014 donde se ve un retroceso y es un motivo de prioridad como problema social, ya que por motivos como este es que los niños empiezan a sustituir sus actividades escolares, de esparcimiento y desarrollo socio cultural por integración a temprana edad en el mercado laboral.

## Dimensión 5. Estabilidad y seguridad en el trabajo

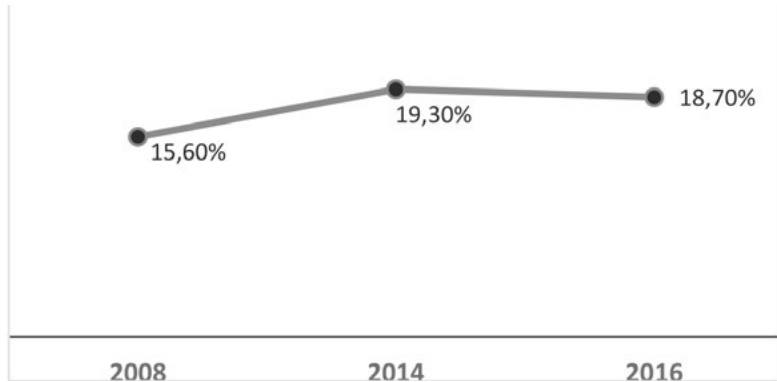
*Valora el grado de permanencia relativa en el trabajo como un factor que afecta la productividad del trabajador o de la unidad productiva en la que trabaje y la medida en que el trabajador es vulnerable al desempeño. (DPS, PNUD, 2014).*

### Trabajo Temporal

La relación que tiene entre la estabilidad laboral y la existencia de un contrato; la inestabilidad laboral denota cierta precariedad de los empleados ya que al no tener un contrato laboral que asegure el empleo crean una situación de incertidumbre donde no se sabe en qué momento este será despedido, aunado a que dichas personas por no tener contrato las empresas se deslindan de responsabilidades con el empleado quitándole las prestaciones que por ley le corresponden, lo cual además de ser una práctica injusta crea un ambiente de constante rotación laboral de las personas viéndose afectadas al estar en constantes cambios y no tener la oportunidad que a base de experiencia puedan adquirir más conocimientos sobre determinada área.



Grafico 19. Tasa de trabajo temporal



Fuente: Elaboración propia con datos de DANE (2018)

De acuerdo con los resultados se puede concluir que la tasa de trabajo temporal del 2014 al 2016 disminuyó un 0.6%, mientras que del 2008 al 2014 incremento un 3.7%. Lo cual indica que en el último periodo hubo un progreso en ese término, ya que cada vez son menores las proporciones de personas que tienen trabajo temporal por lo que denota estabilidad laboral en el AMCO.

Tabla 11. Tasa de trabajo temporal por sexo

Tasa de trabajo temporal por sexo			
	2008	2014	2016
Hombre	17.0%	18.7%	17.3%
Mujer	14.1%	20.0%	20.4%

Fuente: Construcción propia con datos DANE (2018)

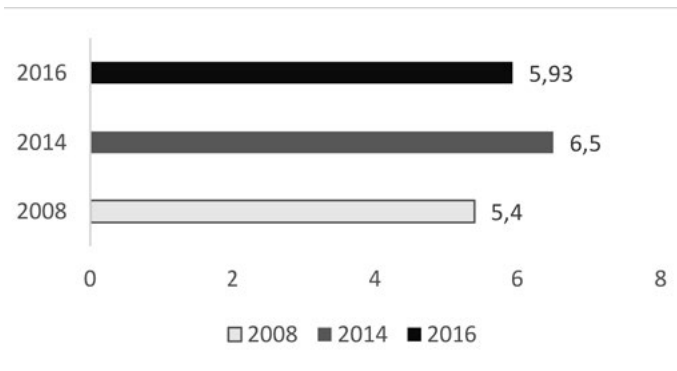
Al analizar los datos por sexo se puede ver como en 2014 y 2016 ha sido muy similar en ambos años, con una brecha casi igual. Mientras que comparando el 2008 al 2014 la tasa en hombres permaneció similar, mientras que el de mujeres incremento, esto indica que las mujeres tiene más estabilidad laboral hoy en día que hace 8 años atrás.

### Antigüedad laboral

Las personas que tienen mayor antigüedad en sus empleos suelen tener más acceso a las prestaciones que ofrecen las empresas, el problema es que cada vez menos personas están dispuestas a contratar de forma fija y muchos entran por outsourcing por lo que

al no generar antigüedad en las empresas ni tener contratos fijos tienden a tener mayor rotación laboral y menos beneficios que les deberían corresponder.

**Grafico 20. Antigüedad Laboral**



**Fuente:** Construcción propia con datos DANE (2018)

De acuerdo con los datos, el promedio general de años que duran las personas en una empresa es actualmente de 5.93 años. El dato anterior muestra de alguna forma la realidad que vive el mercado laboral, en donde las nuevas formas de contratación han cambiado, llevando casi a la desaparición a los contratos a término indefinido, los cuales proporcionaban seguridad para los empleados y por ende un mejor desempeño de sus labores.

**Tabla 12. Promedio de antigüedad por sexo**

Los hombres presentan mayor cantidad de años de antigüedad en promedio comparado con las mujeres, donde ellos tienen poco más de un año de antigüedad en sus trabajos.

Promedio de duración en años	
Hombre	6.48
Mujer	5.26
Total	5.93

**Fuente:** Construcción propia con datos DANE (2018)

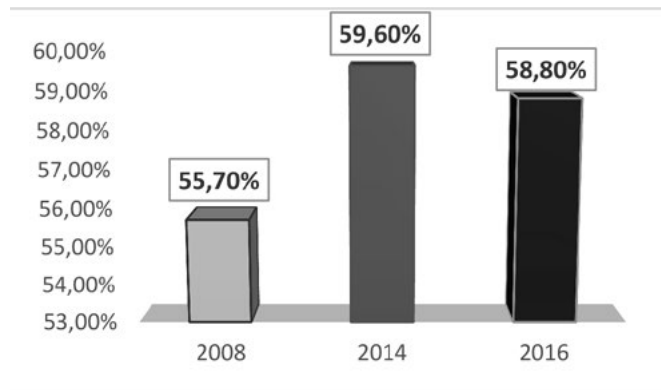
### Dimensión 7. Igualdad de oportunidades

*Valora la igualdad de oportunidades en el trabajo como elemento central del trabajo decente. Las fuentes de desigualdad y discriminación son múltiples según orígenes étnicos, edad, orientación sexual, etc.; las provenientes de la diferenciación sexual resultan centrales en la medida en que cubren a todos y todas las trabajadoras. (Red Ormet, 2014).*

## Proporción de mujeres en empleo administrativo de rango superior y medio.

Existe evidencia que el porcentaje de las mujeres con puesto de rango superior ha bajado parcialmente debido a un estancamiento del mercado laboral durante el 2014 al 2016, cabe mencionar que en los años anteriores ha aumentado las mujeres con puesto superior y se ha visto reflejado el avance del liderazgo femenino con un crecimiento de 3.9% del 2008 al 2016.

Grafico 20. Proporción de mujeres en empleo administrativo de rango superior y medio



Fuente: elaboración propia con datos de DANE (2018)

Si se compara la cantidad de mujeres en puestos superiores contra los hombres directivos tenemos que más de la mitad son mujeres actualmente (58.8%), si se compara la cantidad de mujeres respecto al total de mujeres ocupadas tenemos que solamente el 15% de las féminas tienen puestos superiores, lo cual se relaciona a su vez que puestos administrativos son pocos, así que por ende sería baja la proporción de ellas ocupando dichos puestos.

## Dimensión 8. Entorno de trabajo seguro

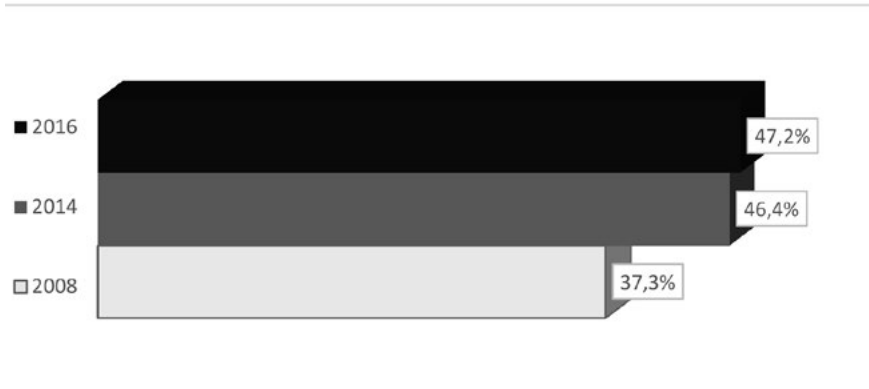
*Valora la seguridad y salud ocupacional en el trabajo. Esta dimensión busca espacios y ambientes laborales más seguros que preserven la integridad física y mental de todas las trabajadoras y los trabajadores, para mejorar la calidad de vida de las personas y para la productividad en las empresas y evitar costos para la sociedad como un todo. (DPS, PNUD, 2014).*

### Cobertura de riesgos laborales

El Sistema General de Riesgos Laborales, es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los

trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. (Ley 1562, 2012, p.01).

Grafica 21. Cobertura de riesgos laborales



Fuente: Construcción propia con datos DANE (2018)

Una parte importante de la población ocupada en AMCO no reciben ningún tipo de cobertura de riesgo ya que es más de la mitad, lo que quiere decir que la otra mitad en caso de accidente laboral o accidente común tienen que cubrir con sus gastos lo cual es un problema financiero para los afectados, además que en algunos casos estas personas tienen ingresos salariales muy bajos por lo que recibir atención médica aceptable se complica demasiado, incluso en algunos casos prefieren no atenderse para no incurrir en gastos, pero de manera indirecta, por ejemplo, en el caso de las personas que ganan a destajo si no están en condiciones de salud aptas provocará que produzcan menos y sus ingresos a su vez disminuirán, por lo que para el empleado siempre será costoso cualquier atentado físico por no contar con coberturas medicas aun cuando en Colombia se apoya a las personas de estratos bajos con servicios de salud a costos más bajos que para el resto de la población.

Tabla 12. Tasa de cobertura de riesgo laboral por sexo

Tasa de cobertura de riesgo laboral por sexo			
	2008	2014	2016
Hombre	39.9%	50.2%	50.8%
Mujer	33.9%	41.8%	42.6%

Fuente: Elaboración propia con datos de DANE (2018)

La cobertura de riesgo por sexo es mayor para los hombres y esta tendencia ha seguido así en los últimos años, ya que poco más de la mitad de los hombres tienen algún seguro de gastos médicos, mientras que las mujeres es del 42%, cabe señalar que para el año 2008 la proporción de mujeres que contaba con seguro era tan sólo del 34% por lo que al 2014 había incrementado esta proporción en 8.7 puntos porcentuales, en este sentido hay mayor progreso en los hombres que para el mismo periodo incremento la proporción en 10.9 pp. Además que la brecha de género año tras año se ha ido disminuyendo.

## Dimensión 9. Seguridad social

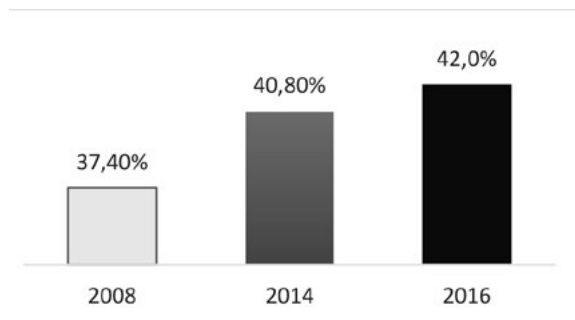
*Valora la garantía de protección ante los riesgos que pueden presentarse en el curso de vida de los trabajadores y sus familias.*

*La seguridad social cubre todos los beneficios, en efectivo o en especie, que provee protección social a todas las personas trabajadoras ante los riesgos causados por falta de ingresos laborales, falta de acceso o acceso altamente costoso a servicios de salud, falta de apoyo familiar; especialmente para niños y dependientes; y pobreza general o exclusión social. (DPS, PNUD, 2014)*

### Porcentaje de PEA<sup>6</sup> que cotiza a pensión

La pensión es un elemento necesario a la hora de medir la calidad de las condiciones laborales, ya que las personas en algunas empresas les dan el beneficio de ahorrar para su retiro y no sólo tener un ingreso asegurado mientras que trabaje, sino después de su jubilación para que de esta manera pueda seguir solventando al menos sus gastos para necesidades básicas.

Grafica 22. Población Económicamente Activa que cotiza a pensión



Fuente: elaboración propia con datos de DANE (2018)

6 Población Económicamente Activa

Como se puede observar, la población que ahorra para su retiro ha incrementado en los últimos años, pasó de ser un 37.4% en 2008 a un 42% para el 2016 con lo que las personas aseguran una vida digna para su vejez y disfrutar de los frutos de toda una vida de trabajo, además de poder dejar de trabajar cuando sea prudente por cuestiones de salud, edad y otros factores que influyen en la vejez para una calidad de vida aceptable.

**Tabla 13. Tasa de Población Económicamente Activa que cotiza para fondo de pensiones**

Tasa de PEA que cotiza para fondo de pensiones			
	2008	2014	2016
Hombre	40.0%	44.6%	46.5%
Mujer	34.2%	36.3%	36.6%

**Fuente:** elaboración propia con datos DANE (2018)

Los hombres son en este sentido más precavidos al cotizar para su fondo de pensiones comparado con las mujeres, además de las discriminaciones laborales por ser mujeres donde les ofrecen mayores prestaciones a los hombres, de tal manera que para el 2016 únicamente el 35.6% de las mujeres ocupadas cotizaban para su fondo de pensiones, mientras que la proporción de hombres ésta por encima por 10 puntos porcentuales.

## Dimensión 10. Dialogo social

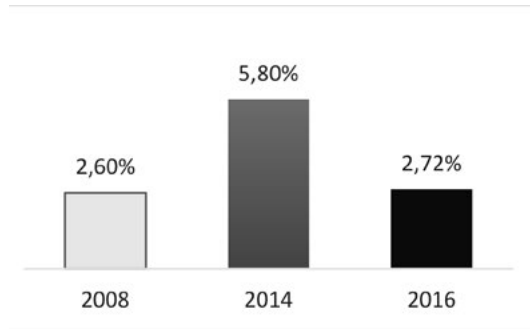
*Valora todo tipo de negociación, consulta e intercambio entre los representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores en temas de interés común. Los procesos de dialogo social tiene el potencial para resolver conflictos, problemas económicos y sociales, promover buen gobierno, paz social e industrial y estabilidad. Para esto se requiere contar con la voz de los trabajadores en condiciones de libertad a través de la construcción y fortalecimiento de organizaciones que los representen. (DPS, PNUD, 2014)*

### Tasa de sindicalización

La tasa de sindicalización del 2008 al 2014 mostró un avance al incrementar de 3.2% pero para del 2014 al 2016 disminuyó 3.08% por lo que prácticamente del 2008 al 2016 permaneció sin cambios significativos en proporción de afiliados a algún sindicato.

La afiliación sindical juega un papel importante en el mercado laboral ya que cumplen funciones como de negociación para un grupo determinado el representante de tal manera que manifieste los intereses y lo más apropiado, y así mismo evitar prácticas abusivas en contra de los empleados por parte de los empleadores.

Grafica 23. Tasa de sindicalización



Fuente: elaboración propia con datos de DANE (2018)

Tabla 14. Tasa de sindicalización por sexo

Tasa de sindicalización por sexo			
	2008	2014	2016
Hombre	6.1%	6.6%	2.7%
Mujer	4.9%	4.2%	2.8%

Fuente: elaboración propia con datos de DANE (2018)

La constitución nacional establece en su artículo 39 el derecho de sindicación, al establecer que los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado.

Los datos muestran un descenso continuo del porcentaje de trabajadores que pertenecen a organizaciones sindicales en especial en las mujeres. De acuerdo a Urrutia (2016), este fenómeno se ha presentado de forma continua en el país, al pasar de un 13,4% de participación en 1965 a solo un 4% en el 2012. Esta baja participación sindical en el país está relacionada con un número de factores que incluyen: la segmentación del mercado laboral, la cultura y la violencia en contra de las organizaciones sindicales y las repetidas violaciones de los derechos de libertad sindical (Fedesarrollo, 2017).

Por otra parte, la subcontratación (legal e ilegal) afecta la habilidad de los trabajadores para organizarse en un sindicato, en la medida en que reduce el número de empleados que puede negociar directamente con la compañía (OCDE, 2016).

## Conclusiones

Una mirada general a los indicadores analizados nos muestra un panorama poco alentador en cuanto a los indicadores asociados a las dimensiones para la medición del trabajo decente. De los 14 indicadores analizados el 42% de ellos (6 indicadores), presentan evoluciones positivas durante el periodo de tiempo analizado.

A pesar de los esfuerzos realizados en los últimos años, aun se presentan retos para mejorar las condiciones laborales de los empleados. Los indicadores que se identificaron para medir el trabajo decente en el Área Metropolitana Centro Occidente, muestran la necesidad de mejorar las políticas públicas existentes y diseñar una nuevas que permitan llevar el trabajo decente a un nivel más alto, lo cual influirá directamente en el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y el incremento de los niveles de productividad y competitividad del sistema económico regional.

Es así como se hace necesario la implementación de una política pública sobre trabajo decente, la cual sea establecida y aprobada por todos los actores del sector (trabajadores, sindicatos, empresarios, academia), en la que se establezcan reglas y directrices claras a seguir para que en un mediano plazo los indicadores establecidos presenten mejorías significativas que lleven a pensar en que el Área Metropolitana Centro Occidente es una región en la cual el trabajo decente es una prioridad para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

Por último y a modo de recomendación, el establecimiento de dicha política se podría trabajar mediante la implementación de mesas de trabajo en las cuales tengan asiento las fuerzas vivas de la región, y por medio del análisis de los indicadores propuestos en este trabajo, así como los propuestos por la OIT, se establezcan cuales deben esos indicadores que servirán para realizar, de acuerdo al entorno de la región, una propuesta clara de manejo del trabajo decente.

## Referencias bibliográficas

Anker, R. 2003. “La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos”, Revista Internacional del Trabajo, vol. 122, No. 2.

Constitución Política de Colombia. Publicada en la Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991.

DPS, PNUD (2014). Trabajo Decente. Una mirada Integral al mundo del Trabajo. Serie de metodologías para el análisis del mercado del trabajo en Colombia.

Espinosa, M. (2003). Trabajo decente y protección social. Organización Internacional del Trabajo. Chile.



- Fedesarrollo, A. (2017). Informe mensual de mercado laboral. El sindicalismo en Colombia. Bogota.
- Ley 2663. “Sobre Código Sustantivo del Trabajo”, publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950.
- Ley 1562. Publicado en el Diario Oficial No. 48.488 de 11 de julio de 2012.
- OECD (2016). OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016, OECD Publishing, Paris. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264244825-en>
- OIT (1999). Trabajo decente y protección para todos, prioridad de las Américas. Memoria del director regional a la 14ª reunión regional de los Estados miembros. Lima, Perú.
- OIT (2006). Trabajo decente en las Americas: Una agenda hemisférica 2006-2015. Informe del director general.
- Pineda, J. (2013). El trabajo decente en Bogotá: Diagnostico, Análisis y Perspectivas. Secretaría de Desarrollo Económico.
- Somavía, J. (2000). Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global. Memoria del Director a la 89ª Conferencia Internacional del Trabajo. OIT, Ginebra.
- Urrutia, M. (2016). *Historia del sindicalismo en Colombia, 1850-2013*. Bogotá: Universidad de los Andes.

# Palermo Business Review

Revista de Management de la Universidad de Palermo

---

Para participar de la Revista consulta las **Normas Editoriales** en la **pág. 359**

.....

*Más información sobre*

## **MBA - Graduate School of Business**

<http://www.palermo.edu/economicas/mba/index.html>

.....



[www.palermo.edu](http://www.palermo.edu)

---

**MBA - Graduate School of Business** | Facultad de Ciencias Económicas  
©**Universidad de Palermo** | Ciudad de Buenos Aires | República Argentina