

# De la Noción de Empleo Precario al Concepto de Trabajo Decente

Julio Gamero Requena \*

*El siguiente artículo discute el itinerario seguido desde la noción de empleo precario hasta la construcción y operacionalización del concepto de trabajo decente. La reflexión se inscribe en la necesidad de precisar la importancia de la calidad del empleo como medio de superación de la pobreza y construcción de ciudadanía, la vigencia de las instituciones del mercado de trabajo y la compatibilidad del proceso de generación de empleos con derechos.*

*En un primer momento se presentará las definiciones de empleo precario, para luego discutir el concepto de trabajo decente y, finalmente, presentar una propuesta metodológica de medición de dicho concepto. Esto es un asunto particularmente relevante ya que, en la medida, que los conceptos puedan traducirse en indicadores se facilitará su incorporación en el diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas, en este caso las vinculadas con el empleo y la calidad del mismo.*

## Definición del Empleo Precario

El concepto “trabajo precario” fue adquiriendo gran importancia ante la creciente desprotección de los trabajadores, principalmente en los países en desarrollo, frente al proceso de globalización de los últimos 20 años.

Los cambios que se han producido se reflejan en las tendencias actuales en el ámbito laboral como la flexibilización en el mercado de trabajo, cambios en las leyes laborales que llevan a una desprotección de los trabajadores, cambios en los sistemas de seguridad social con una tendencia a la reducción en su cobertura y exclusión de algunos sectores sociales. Junto a estas tendencias se encuentran otras que son consecuencias de políticas de ajuste estructural como el debilitamiento de los niveles de sindicalización y a su vez un fortalecimiento de las empresas en las decisiones laborales (Espinoza, 2003)<sup>1</sup>.

Generalmente, para llegar a una definición de “trabajo precario” se tiende a contraponer sus características a la situación de una forma de trabajo que es considerado “típico”. De acuerdo a ello, Córdova (1985)<sup>2</sup> remitiéndose al Derecho Laboral, considera que el trabajo típico, expresado en el trabajo asalariado y dependiente, presenta tres características: i) un empleo a tiempo completo, ii) un contrato de trabajo de duración indefinida y por último, iii) el trabajo ofrecido es para un solo empleador (Velazco, 2000)<sup>3</sup>.

Inicialmente, se podría identificar el empleo precario como lo opuesto al trabajo típico. Es decir, cuando el trabajo no llega a cumplir las características del empleo típico antes mencionado. Sin embargo, su identificación ha sido cuestionada por muchos autores, entre ellos Leyva (2000)<sup>4</sup> quien considera que el empleo atípico no necesariamente es precario, aún cuando presenten los atributos señalados (Velazco, 2000).

## ¿Qué es el Empleo Precario?<sup>5</sup>

A continuación se presentará las definiciones de empleo precario por diversos autores:

- Según Guerra (1994)<sup>6</sup> “el empleo precario se puede definir como aquel empleo inestable e inseguro que realiza el trabajador asalariado, y que tiene en el tipo de contrato su factor más determinante”.

Se considera “empleo inestable cuando existe carencia de contrato de trabajo indefinido y es inseguro cuando no presenta respaldo de leyes sociales de cobertura, como las de salud o previsión” (Velazco, 2003).

- Para De Diego (1985)<sup>7</sup> “se denomina precarización del trabajo a todas las formas y mecanismos que cercenan o suprimen los derechos fundamentales de los trabajadores dependientes, ya sea a través

\* Ex Presidente de DESCO, Ex ViceMinistro de promoción del empleo y microempresa. Actualmente es consultor en temas de empleo, microempresa y políticas sociales. Es docente en la UNI y en la Maestría de Relaciones Laborales de la PUCP.

1 Espinoza, Malva (2003) “Trabajo decente y protección social” OIT y Central Unitaria de Trabajadores de Chile.

2 Córdova Efrén, “Nuevas formas y aspectos de las relaciones de trabajo atípicas”, relato general al X Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Caracas, Setiembre 1985), publicado en la revista de Derecho Laboral, N° 142, p. 247.

3 Velazco, Tatiana. “El empleo precario” Documento preparado a solicitud del INEI, PEEL-MTPS 2000, (inédito).

4 Leyva, S. (2000) “El trabajo a tiempo parcial en Chile ¿Constituye empleo precario? Reflexiones desde la perspectiva de género”. Serie Mujer y Desarrollo No. 26. CEPAL. Chile.

5 Esta sección se basa en Velazco, T. (2000), op.cit.

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

7 En Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y CIAT (1985), “El empleo precario en Argentina”.

de simples incumplimientos, mediante la utilización fraudulenta de recursos legales, o a través de ocultamientos de distinta índole, que además se emplea como práctica habitual y generalizada”.

- Según la OIT (1998)<sup>8</sup> el empleo precario es una “relación laboral donde falta la seguridad<sup>9</sup> 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”.
- Para el Instituto Nacional de Estadística (INE) del Uruguay la población ocupada en empleos precarios comprende a la población “asalariada en el sector privado de la economía que no está protegida por el sistema de seguridad social (seguros de desempleo, de protección de la salud, de retiros y pensiones) o que se encuentra buscando otro trabajo para sustituir al actual en razón de que el mismo es poco estable o está ocupada en la categoría de ocupación de trabajadores familiares no remunerados”.
- Rodgers (1998)<sup>10</sup> identifica cuatro criterios para la determinación de empleo precario. El primer criterio se remite a la escasa duración del empleo o al riesgo de la pérdida de éste. El segundo criterio se refiere a las pocas probabilidades de influir en las condiciones del empleo. El tercero, evidencia el reducido grado de protección de los trabajadores en las leyes mismas, es decir, la seguridad social no se encuentra garantizada. Y el último criterio, cuando los bajos niveles de ingresos se encuentran relacionados a condiciones de pobreza.

En síntesis el autor considera que en el concepto de precariedad se debe incluir las dimensiones de inestabilidad, carencia de protección, inseguridad, al igual que las debilidades sociales y económicas. De esta manera, no es una sola dimensión, sino la combinación de diversos factores los que determinan el empleo precario (Velazco, 2003).

En suma, la noción de empleo precario si bien atañe a las características de la reproducción de la fuerza de trabajo como tal es una condición que resulta de la interacción de múltiples elementos. Para el enfoque neoclásico y ortodoxo en materia económica, el empleo precario es resultado de los “sobre costos” laborales, de la rigidez en la legislación laboral. Lo asume, al igual en que en otros campos, como “la barrera de acceso” a la legalidad, a la formalización.

Nuestra apreciación es que dicha causalidad -unidimensional, por así llamarla- no se estaría condicionando con la realidad. La extensión y pervivencia del empleo precario se explica más allá de un enfoque legalista. El asunto de fondo residiría en las características del proceso de acumulación: naturaleza de la inversión

privada, tipo de crecimiento económico, estructura de precios relativos, dotación de capital humano, políticas públicas, marco institucional laboral, etc.

Por ello mismo, la superación del empleo precario requiere de un enfoque convergente entre las políticas económicas, sociales y laborales. De insistirse, como lamentablemente se ha venido haciendo<sup>11</sup> y como se hizo durante la reforma laboral de comienzos de los noventa en “soluciones” legales, el resultado no será otro que el de una extensión y profundización de la degradación de las condiciones de reproducción de la fuerza laboral.

**“(…) en el concepto de precariedad se debe incluir las dimensiones de inestabilidad, carencia de protección, inseguridad, al igual que las debilidades sociales y económicas.”**

#### El Concepto de Trabajo Decente

En la memoria del director general de la OIT “*Reducir el déficit de trabajo decente. Un desafío global*” (Somavía, 2000), el término es presentado como una noción en la que se estructuran las siguientes dimensiones: trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son respetados y cuenta con remuneración adecuada y protección social.

Dicho enunciado llevó a buscar diversas interpretaciones del mismo. Entre quienes abordaron el desafío de interpretar el término encontramos a Amartya Sen (1999), quien comenta que el acierto del vocablo es su sentido universal, ya que alcanza a todos los trabajadores. También lo es su visión ampliada, que permite a la vez realizar análisis económicos y éticos.

El *trabajo decente*, afirma, es un derecho que va más allá de la legislación laboral vigente, “(…) que tiene el sentido de reconocer derechos básicos y que permite una comprensión mucho más alentadora de las necesidades de las distintas instituciones y las distintas políticas en pro de los derechos y de los intereses de los trabajadores”. Por su parte Godfrey, M. (citado por Espinoza, 2003) reconoce seis dimensiones del término donde en realidad extiende el alcance de cada una de las nociones ya identificadas. Así propone que existe *trabajo decente* cuando las oportunidades para encontrar trabajo -fuera cual fuera el trabajo- son para todos: esto incluye el autoempleo, el trabajo doméstico, y tanto el empleo asalariado en los sectores formales, cuanto el empleo informal<sup>12</sup>.

8 OIT (1998), “La medición del subempleo”. Informe I. Decimosexta Conferencia Internacional de estadísticos del Trabajo. OIT, Ginebra.

9 “La inseguridad es distintiva del empleo precario no sólo por la inestabilidad del vínculo o la insuficiencia de las condiciones de trabajo sino también por la ambigüedad del estatuto jurídico aplicado” (Velazco, 2003).

10 Rodgers, Gerry/Rodgers, Janine (eds.) (1989), “Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe”. ILO, Genf.

11 La promulgación del DL 1086 que extendió el ámbito del régimen laboral especial de las microempresas a las pequeñas y medianas empresas (en tanto contiene a las empresas de hasta 100 trabajadores) es una muestra de ello.

12 Espinoza (2003), “Trabajo decente y protección social”, OIT.

## Facetas del Trabajo Decente

La definición del trabajo decente como “oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” abarca expresamente seis facetas<sup>13</sup>:

1. Las *oportunidades de trabajo* se refieren a la necesidad de que todas las personas que deseen trabajar encuentren empleo, ya que, evidentemente, no puede haber trabajo decente si no se tiene trabajo. Esta noción de trabajo en que se basa nuestra definición es de carácter general y abarca todas las formas de la actividad económica, comprendidos el trabajo por cuenta propia, el trabajo no remunerado en la familia y el empleo asalariado, ya sea en la economía regular o en la informal.
2. La idea de *trabajo en condiciones de libertad* subraya el principio de que se debe escoger libremente el trabajo -esto es, que no debe ser impuesto a las personas- y que en el siglo XXI no son aceptables determinados regímenes de trabajo, lo cual significa concretamente que se deben erradicar, de conformidad con los convenios internacionales pertinentes, el trabajo en servidumbre, el trabajo en esclavitud y las formas peores de trabajo infantil. Significa, asimismo, que los trabajadores deben tener libertad para afiliarse a las organizaciones sindicales y que no deben sufrir discriminación por ello.
3. El *trabajo productivo* es esencial para que los trabajadores tengan medios de subsistencia aceptables para sí mismos y para sus familias, así como para que las empresas y los países alcancen el desarrollo duradero y sean competitivos.
4. Con la noción de *equidad en el trabajo* se enuncia la necesidad que tienen los trabajadores de gozar de un trato justo y equitativo y de oportunidades profesionales del mismo signo. Lleva consigo la ausencia de discriminación en la contratación y en el trabajo y la posibilidad de conciliar de modo equilibrado la actividad laboral con la vida familiar.
5. La *seguridad laboral* nos recuerda la necesidad de salvaguardar la salud, las pensiones y los medios de vida y de proporcionar la adecuada protección financiera y de otra índole en caso de enfermedad u otras eventualidades. Reconoce, además, la necesidad que los trabajadores tienen de que se pongan límites a la inseguridad que conlleva la posibilidad de perder el trabajo y los medios de subsistencia.
6. Por último, la dignidad laboral exige que en el trabajo se trate con respeto a los trabajadores y que puedan expresar sus preocupaciones y participar en la adopción de las decisiones referentes a las condiciones en que desempeñan sus tareas. Un aspecto esencial de ello es la libertad de los trabajadores para defender colectivamente sus intereses.

Las dos primeras facetas del *trabajo decente* -las oportunidades de trabajar y la libertad de escoger empleo- se refieren al objetivo de que haya empleos suficientes y de que éstos reúnan unas condiciones mínimas aceptables. Las otras cuatro indican hasta qué punto el trabajo existente es «decente» y ha sido aceptado libremente.

“(…) existe trabajo decente cuando las oportunidades para encontrar trabajo (...) son para todos: esto incluye el autoempleo, el trabajo doméstico, y tanto el empleo asalariado en los sectores formales, cuanto el empleo informal”

## Los Derechos Fundamentales del Trabajo

Para terminar de abonar la hipótesis de que trabajo decente es una noción que tiende a resumir viejos temas, resulta de interés volver sobre observaciones de Sen, cuando habla de derechos sociales -entre ellos los derechos a la alimentación o al trabajo-. En este sentido, el economista reflexiona diciendo que los derechos sociales debieran ser integrados como objetivos sociales sobre los cuales sea exigible su cumplimiento.

En resumen, los derechos existen, las normas también, lo que no se resuelve es su implementación. Tan sólo es necesario referirse a la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por las Naciones Unidas en 1948. El artículo 23 refleja los derechos relacionados con el mundo laboral. En él se especifica:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

## Indicadores Estadísticos que miden el Trabajo Decente<sup>14</sup>

Los indicadores estadísticos del trabajo decente corresponden a diez categorías de medición que emanan de las características generales del trabajo y que son elementos necesarios del trabajo decente. Los

13 “La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos”. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122 (2003), núm. 2.

14 “La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos”. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122 (2003), núm. 2.

indicadores propuestos corresponden, pues, a las siguientes categorías:

1. Oportunidades de empleo: *oportunidades de trabajo*
2. Trabajo inadmisibile: *trabajo en condiciones de libertad*
3. Remuneración suficiente y trabajo productivo: *trabajo productivo*
4. Jornada laboral decente
5. Estabilidad y seguridad del empleo: *seguridad laboral*
6. Conciliación del trabajo con la vida familiar: *equidad y dignidad en el trabajo*
7. Trato justo en el trabajo: *equidad y dignidad en el trabajo*
8. Seguridad en el trabajo: *seguridad laboral*
9. Protección social: *seguridad laboral*
10. Diálogo social y relaciones laborales: *equidad y dignidad en el trabajo*

De esta manera, las diez características generales del trabajo captan las seis facetas del trabajo decente antes expuestas. Los indicadores propuestos son únicamente aquellos sobre los que se cree que existen datos de suficientes países.

### 1. Oportunidades de Empleo

La noción de trabajo decente supone la existencia de oportunidades de empleo para todos quienes pueden trabajar y buscan trabajo. Así pues, un elemento esencial del trabajo decente es el porcentaje de la población de un país que está ocupada. Podemos estimar las posibilidades de empleo positivamente si calculamos los porcentajes de personas activas y ocupadas dentro de toda la población o de una parte de ella. También cabe medir las oportunidades de empleo en sentido negativo, es decir, atendiendo al desempleo y al subempleo y a la falta de puestos de trabajo. Los indicadores propuestos son los siguientes:

- Tasa de actividad
- Tasa de empleo (relación empleo-población)
- Tasa de desempleo
- Tasa de desempleo juvenil
- Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo
- Porcentaje de empleo asalariado dentro del empleo no agrícola

### 2. Trabajo inadmisibile

El trabajo decente debe ser un trabajo que resulte aceptable a la sociedad. Tenemos que conocer la amplitud del trabajo inadmisibile, es decir, los tipos de empleo condenados universalmente, para excluirlo de los indicadores de oportunidades de empleo y para medir el avance hacia su erradicación. La Declaración de 1998 de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que ha logrado un amplio respaldo en todo el mundo, recoge dos formas de trabajo inaceptable: el trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil (especialmente las actividades peligrosas y otras formas extremas de trabajo infantil). Los indicadores propuestos son los siguientes:

- Niños sin escolarizar, según su situación en el empleo (porcentajes por edad)
- Tasa de actividad infantil en el trabajo asalariado y por cuenta propia<sup>15</sup> (porcentajes por edad)

Los indicadores del trabajo infantil se centren en las formas peores de trabajo infantil y no en las demás. Estos dos posibles indicadores servirían de indicadores indirectos (sustitutos) del trabajo inadmisibile efectuado por niños, ya que, por el momento, muchos países no tienen mediciones válidas y directas de las actividades peligrosas y otras formas extremas de trabajo infantil.

### 3. Remuneración Suficiente y Trabajo Productivo

Para muchas personas, la característica más importante del trabajo es la remuneración, y en el Preámbulo de la Constitución de la OIT se enuncia el principio de un «salario vital adecuado». Casi todos quienes trabajan o buscan trabajo lo hacen para percibir ingresos y asegurar el bienestar económico propio y el de sus hogares. Los indicadores propuestos son los siguientes:

- Ingresos medios de determinadas profesiones
- Remuneración insuficiente (porcentaje de ocupados cuyos ingresos del trabajo son inferiores a la mitad de la mediana o a un mínimo absoluto, desglosado según la situación en el empleo)
- Jornada laboral excesiva
- Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo
- Trabajadores asalariados que han recibido recientemente formación profesional

### 4. Jornada Laboral Decente

El tema de la jornada laboral es una preocupación tradicional de la OIT. Se menciona en el Preámbulo de su Constitución y fue tratado en la primera norma de la OIT, adoptada en 1919. Se puede relacionar la jornada laboral por lo menos con cuatro facetas del trabajo decente. Las jornadas excesivas y atípicas son frecuentemente perjudiciales para la salud física y

15 Ver al respecto Richard ANKER, Igor CHERNYSHEV, Philippe EGGER, Farhad MEHRAN y Joseph A. RITTER, La medición del trabajo decente con indicadores estadístico en Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2. Disponible en [http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion\\_oit/art\\_pp/\[rit\]medicion\\_td\\_03.pdf](http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_oit/art_pp/[rit]medicion_td_03.pdf)

mental e impiden conciliar el trabajo y la vida familiar. Una jornada excesiva es a menudo señal de que la remuneración por hora es insuficiente, mientras que una jornada muy breve indica muchas veces que no hay bastantes empleos. Los indicadores propuestos son los siguientes:

- Jornada laboral excesiva (porcentaje de ocupados que trabajan más horas que las admitidas, según su situación en el empleo)
- Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo (porcentaje de ocupados que trabajan menos horas que el umbral fijado, pero que pueden y desean trabajar más horas).

## 5. Estabilidad y Seguridad del Empleo

Es muy grave quedarse sin trabajo, y no cabe duda de que la estabilidad laboral es un factor importante del trabajo decente para la mayoría de la población. La pérdida del trabajo lleva consigo unos costos económicos mayores que la pérdida de la remuneración, aunque se encuentre rápidamente otro trabajo. Cambiar de empleo perturba el proceso de acumulación de capital humano y, a veces, deja inservibles los conocimientos teóricos y prácticos que aplicaba el trabajador en el puesto perdido. Además, muchas veces va en detrimento de algunas prestaciones, en particular la pensión de jubilación.

Ello no obstante, la estabilidad del empleo como elemento del trabajo decente debe entenderse en un contexto en el que es inevitable cierto grado de inseguridad a causa de la reducción o desaparición de ocupaciones, empresas y ramas industriales (y del crecimiento y la aparición de otras).

Considerando a un asalariado, se puede definir la estabilidad del empleo como la probabilidad de que no se dé por concluida su relación laboral a iniciativa del empleador dentro de cierto período (un año, por ejemplo).

Para un trabajador por cuenta propia, podemos definir la estabilidad del empleo (seguridad profesional) como la probabilidad de que no se vea obligado a poner fin a su trabajo durante cierto período por motivos económicos como la pérdida de clientes o la interrupción de sus suministros (es decir, no por motivos personales). La definición conlleva una probabilidad en lugar de un hecho, por lo que deberemos medir indirectamente la estabilidad del empleo. Los indicadores propuestos son los siguientes:

- Antigüedad inferior a un año (porcentaje de ocupados que desempeñan su empleo o trabajo principal desde menos de un año, desglosado por edad y por situación en el empleo)
- Trabajo temporal (porcentaje de trabajadores asalariados que consideran que su trabajo es temporal)

En los países en desarrollo escasean los datos indispensables para calcular los dos indicadores de la estabilidad del empleo. Además, la manera en que están redactadas las preguntas referentes a los puestos de trabajo

«temporales» o «permanentes» varía mucho según el país de que se trate y muchas veces no explica a los encuestados cómo deben interpretar la palabra «temporal».

## 6. Conciliar de modo equilibrado el trabajo y la vida familiar

Conjugar armoniosamente el trabajo con la vida familiar se ha convertido en un grave problema de política pública en muchos países. Siempre ha sido una cuestión de equidad entre hombres y mujeres, ya que en todo el mundo las mujeres asumen la responsabilidad principal de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos y, si viene al caso, de otros familiares a cargo.

El Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares dispone que las políticas nacionales procuren «permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación. (...) La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo». Posteriormente, en el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), se especificó la necesidad de prestaciones por maternidad y de proteger el puesto de trabajo de la mujer en caso de maternidad. Los indicadores propuestos son los siguientes:

- Tasa de empleo de las mujeres con hijos de edad inferior a la de la escolarización obligatoria (relación con la tasa de empleo de todas las mujeres de 20 a 49 años de edad)
- Jornada laboral excesiva

## 7. Trato Justo en el Trabajo

Ser tratado justamente en el trabajo es una aspiración propia de todos los seres humanos, que se ha plasmado en el derecho internacional por medio de los principios de igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación e igual remuneración a trabajo de igual valor.

El Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, define la discriminación como «cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación», lista a la que podríamos añadir la edad, la discapacidad y la enfermedad.

El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, trata de la discriminación en el terreno salarial y de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Además de la ausencia de discriminación en la contratación laboral y en el trabajo, el trato justo significa poder trabajar sin ser objeto de acoso ni estar expuesto a violencias, con cierto grado de autonomía y con un sistema justo de resolución de las quejas y los conflictos. Esto último guarda estrecha relación con la existencia o inexistencia de mecanismos de diálogo social en la empresa. Los indicadores propuestos son los siguientes:

- Segregación profesional por sexo (porcentaje de empleo no agrícola en las ocupaciones en que predominan los hombres o las mujeres e índice de disimilitud)
- Porcentaje de mujeres en puestos superiores de dirección y administración (proporción con respecto al porcentaje femenino del empleo no agrícola)
- Porcentaje femenino del empleo asalariado no agrícola
- Relación entre los ingresos de hombres y mujeres de determinadas profesiones
- Porcentajes o diferencias entre hombres y mujeres en los demás indicadores propuestos

### 8. Seguridad en el Trabajo

Cuando se habla de seguridad y salud en el trabajo se suele aludir a las condiciones que preservan y fomentan la integridad física y psicológica de los trabajadores. En el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, se insta a aplicar una política nacional que tenga por objeto “prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo”.

El Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964, sienta el principio de la responsabilidad del empleador de asegurar a los trabajadores contra los accidentes laborales. La inspección del trabajo es un medio importante de aplicación de los principios fijados en la legislación y la reglamentación nacionales. Los indicadores propuestos son:

- Tasa de accidentes de trabajo mortales (por cada 100.000 asalariados)
- Inspección del trabajo (inspectores por cada 100.000 asalariados y por cada 100.000 asalariados asegurados)
- Cobertura del seguro de accidentes de trabajo (porcentaje de asalariados amparados por el seguro)
- Jornada laboral excesiva (véase el apartado «Jornada laboral decente»)

### 9. Protección Social

Una protección social suficiente es un rasgo definitorio del trabajo decente en todo el mundo. Aunque la exposición a riesgos y el tipo y el nivel de protección difieren enormemente según la sociedad de que se trate, en todos los países las personas sienten necesidad de estar amparadas frente a los azares de la vida. La mayoría de los países han establecido dispositivos de protección social contra algunas eventualidades como la enfermedad, la vejez, el desempleo y la incapacidad de trabajar, y contra la pobreza. Los indicadores propuestos son:

- Gasto público en seguridad social (en porcentaje del PIB, desglosado en gasto total, en los servicios sanitarios y en pensiones de vejez)
- Gasto público en ayudas monetarias a las personas necesitadas (en porcentaje del PIB)
- Beneficiarios de ayudas monetarias (en porcentaje de las personas pobres)
- Porcentaje de la población mayor de 65 años que percibe una pensión
- Porcentaje de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones
- Pensión mensual media (en porcentaje de los ingresos medianos y mínimos)
- Cobertura del seguro de accidentes de trabajo (véase el apartado «Seguridad en el trabajo»).

### 10. Diálogo Social y Relaciones Laborales

Una faceta importante del trabajo decente es la medida en que los trabajadores pueden expresar su opinión acerca de los asuntos profesionales e intervenir en la fijación de sus condiciones de trabajo, ya sea por conducto de representantes elegidos colectivamente, ya sea en una interacción directa entre el trabajador y el empleador.

La capacidad de los trabajadores para organizarse libremente a fin de defender colectivamente sus intereses en negociaciones con su empresa es un elemento esencial de la democracia en el ámbito laboral y de un diálogo social eficaz. En un sentido más general, el “diálogo social” es cualquier tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre las representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre las cuestiones de interés común relacionadas directamente con el trabajo y con las políticas económicas y sociales que repercuten en el mismo. Los indicadores propuestos son:

- Índice de afiliación sindical
- Índice de cobertura de la negociación colectiva salarial
- Huelgas y cierres patronales (por cada 1.000 asalariados)

### Una Propuesta Metodológica para la Medición del Trabajo Decente: El Índice de Trabajo Decente (ITD)

La medición del trabajo decente se realiza a través de una metodología sencilla que permite captar el déficit del trabajo decente desde el trabajador individual, es decir, desde un nivel micro.

La propuesta plantea, mediante la combinación de indicadores definidos como básicos y

complementarios<sup>16</sup>, analizar los diferentes grados de déficit de trabajo decente de toda la población ocupada, para lo cual se ha dividido en dos grupos: asalariados y no asalariados conforme las variables sexo, nivel educativo, edad, actividad económica, etc.

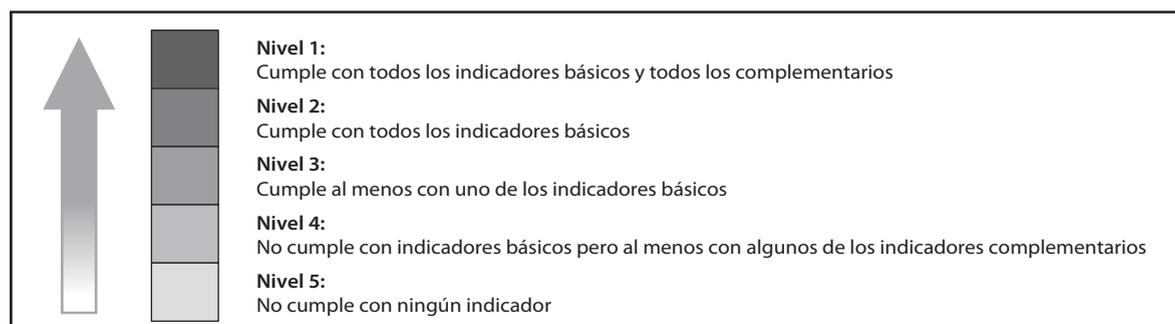
Al respecto, se utiliza los datos de la Encuesta de Hogares y Condiciones de Vida (ENAH) del INEI. Sin embargo, la ENAH es insuficiente para obtener toda la información que se requiere para construir un indicador que abarque todas las dimensiones del trabajo decente. Considerando estas limitaciones, las variables utilizadas de la base de datos de la ENAH son las que se muestran a continuación:

Indicadores	Asalariados	No asalariados
<b>Básicos</b>	Tipo de contrato	Registro del negocio o actividad en la SUNAT (RUC, RUS, otro)
	Ingreso laboral	Ingreso laboral
<b>Complementarios</b>	Jornada de trabajo	Jornada de trabajo
	Seguro de salud	Seguro de salud
	Afiliación al sistema de pensiones	Afiliación al sistema de pensiones

Para la construcción del Índice de Trabajo Decente (ITD), las variables han sido dicotomizadas, es decir, se les ha asignado solamente dos valores: "1" si cumple y "0" si no cumple con las condiciones dignas (en este caso aceptables) que se supone debe tener la actividad o trabajo que realizan.

Indicador		Cumple	No cumple
<b>Básico</b>	Modalidad de contratación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asalariado: tiene algún tipo de contrato (indefinido, modal, recibo por honorarios, etc.).</li> <li>- No asalariado: su negocio o actividad está registrado en la SUNAT (persona jurídica o natural).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asalariado: sin contrato.</li> <li>- No asalariado: el negocio o actividad no está registrado.</li> </ul>
	Ingresos	El ingreso es mayor o igual a la remuneración mínima vigente.	Ingreso menor a la remuneración mínima vigente.
<b>Complementario</b>	Jornada laboral	Trabaja hasta 48 horas semanales.	Trabaja más de 48 horas semanales.
	Seguro de salud	Tiene algún tipo de seguro de salud.	No tiene seguro de salud.
	Sistema de pensiones	Afiliado a algún sistema de pensiones.	No está afiliado al sistema de pensiones.

Una vez definido los parámetros se construye un indicador final por el cual se establecen 5 niveles en la escala del Índice de Trabajo Decente. A partir del cual se puede estimar y conocer la manera como se distribuye la población ocupada entre el "ideal" de trabajo, y los diferentes niveles de déficit de trabajo decente. A continuación se muestra la descripción de cada una de los niveles, siendo el nivel 1 aquel que representa el trabajo decente, dentro de la metodología utilizada, y el nivel 5 representa todo lo contrario.



16 Tomado del documento "Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición" Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales- Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de Argentina.

### Una Aplicación de la Metodología del ITD para el 2010

En el 2010, la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada en el Perú fue de 15 millones 569 mil 463 personas. La población asalariada (empleados y obreros) representa el 41,4% de la PEA ocupada. Mientras que el 58,6% está conformado por los trabajadores no asalariados, es decir, los empleadores, independientes, trabajador familiar no remunerado, trabajador del hogar y otros.

**Cuadro 1**  
Distribución de la PEA ocupada según categoría ocupacional, 2010

Categoría ocupacional	Valores absolutos	Porcentaje
Empleador	936 074	6,0
Empleado/obrero	6 441 710	41,4
Independiente	5 724 856	36,8
Trabajador familiar no remunerado (TFNR)	1 892 412	12,2
Trabajador doméstico	475 810	3,1
Otro	98 601	0,6
<b>Total</b>	<b>15 569 463</b>	<b>100,0</b>

Fuente: ENAHO 2010  
Elaboración: Propia

De acuerdo a la distribución de la PEA ocupada en la escala propuesta del Índice de Trabajo Decente (ITD), aproximadamente 9 de cada 100 trabajadores tiene empleo decente, es decir alcanza el nivel más alto del ITD, donde su empleo cumple con todas la condiciones dignas de un trabajo decente de acuerdo a lo definido en este estudio (tiene contrato laboral o el negocio está registrado, sus ingresos son mayores al salario mínimo vital (S/.550.00), su jornada laboral es de 48 horas como máximo, tiene seguro de salud y está afiliado al sistema de pensiones). Entretanto, un poco más de la mitad (47,5%) de los trabajadores tiene un empleo en pésimas condiciones laborales (nivel 4 y nivel 5 en la escala de ITD).

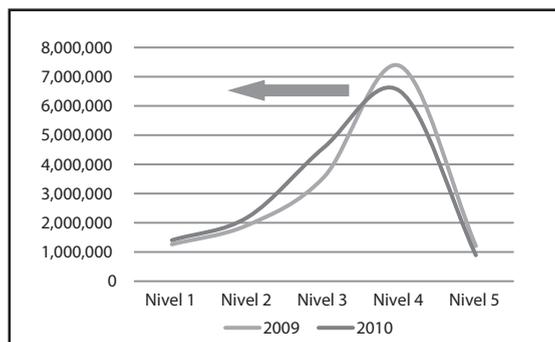
En relación al 2009, se observa incrementos en términos porcentuales como absolutos en los niveles más altos de la escala del ITD (nivel 1, nivel 2 y nivel 3); mientras que en los niveles más bajos (nivel 4 y nivel 5) ha disminuido; esto refleja una cierta mejoría en la calidad del empleo.

**Cuadro 2**  
Distribución de la PEA ocupada por gradación del índice de trabajo, 2009 y 2010

ITD	2010		2009		Diferencia (2010/2009)
	Valores absolutos	Porcentaje	Valores absolutos	Porcentaje	
Nivel 1	1 400 993	9,0	1 259 622	8,2	0,8
Nivel 2	2 194 637	14,1	1 923 892	12,6	1,5
Nivel 3	4 578 026	29,4	3 560 922	23,2	6,2
Nivel 4	6 507 570	41,8	7 368 224	48,1	-6,3
Nivel 5	888 236	5,7	1 203 469	7,9	-2,2
<b>Total</b>	<b>15 569 462</b>	<b>100,0</b>	<b>15 316 129</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: ENAHO 2010  
Elaboración: Propia

**Gráfico 1**  
Distribución de la PEA ocupada por gradación del índice de trabajo, 2009 y 2010



Fuente: ENAHO 2010  
Elaboración: Propia

En términos gráficos, la mejora en la calidad del empleo se observa en el desplazamiento de la “campana” hacia el lado izquierdo (donde se encuentran localizados los mejores niveles de trabajo decente). Sin embargo cabe señalar que si bien se observa, también, un mayor número de trabajadores en el Nivel 1, aún no llegan a superar el 10%.

### Conclusiones

- El concepto de trabajo decente se nutre de la noción de empleo precario y, en ese sentido, expresa un continuo en términos de la preocupación por la calidad de los empleos que se generan en la economía.
- El trabajo decente incorpora otras dimensiones más allá de las tradicionalmente relacionadas con el mundo laboral: el balance entre el trabajo y el hogar, la participación en las decisiones de la empresa, el ejercicio de la libertad sindical como un símil de la libertad política, etc.
- La propuesta metodológica de medición del Trabajo Decente deviene en un asunto particularmente relevante ya que, en la medida, que los conceptos puedan traducirse en indicadores se facilitará su incorporación en el diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas, en este caso de las vinculadas con el empleo y la calidad del mismo.
- Un ejercicio de la aplicación de la metodología del ITD ha encontrado que, en el 2010, aproximadamente 9 de cada 100 trabajadores tiene empleo decente, es decir alcanza el nivel más alto del ITD, donde su empleo cumple con todas la condiciones dignas de un trabajo decente de acuerdo a lo definido en este estudio (tiene contrato laboral o el negocio está registrado, sus ingresos son mayores al salario mínimo vital (S/.550.00), su jornada laboral es de 48 horas como máximo, tiene seguro de salud y está afiliado al sistema de pensiones). Entretanto, un poco más de la mitad (47,5%) de los trabajadores tiene un empleo en pésimas condiciones laborales (nivel 4 y nivel 5 en la escala de ITD).

- Dicho resultado, no obstante, revela una mejoría respecto los niveles registrados en el 2009. Ello es más relevante en el desplazamiento de los peores niveles del ITD hacia los 3 primeros. No obstante, el sector no asalariado continúa concentrándose en los niveles de mayor precariedad laboral 

### Bibliografía

Anker, Richard; Chernyshev, Igor; Egger, Philippe; Mehran, Farhad; y Ritter, Joseph A, *La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos*, Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2. Disponible en [http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion\\_oit/art\\_pp/\[rit\]medición\\_td\\_03.pdf](http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_oit/art_pp/[rit]medición_td_03.pdf).

Balbín, Edgardo, *La agenda laboral del trabajo, Perú 2011*, PLADES, Lima.

Córdova Efrén, *Nuevas formas y aspectos de las relaciones de trabajo atípicas*, relato general al X Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Caracas, Setiembre 1985), publicado en la revista de Derecho Laboral, N° 142, p. 247.

Espinoza, Malva, *Trabajo decente y protección social*, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2003. Disponible en <http://white.oit.org.pe/ssos/documentos/trabajodecenteyproteccionsocial.pdf>.

Ghai, Dharam, *Trabajo decente. Concepto e indicadores*, Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2.

INEI, *Encuesta Nacional de Hogares 2009 y 2010*.

Guerra, P., *La precarización del empleo: algunas conclusiones y un intento de operacionalización*. En: El empleo precario y el empleo atípico; revisión bibliográfica y propuestas para el debate. Documento de Trabajo N° 105. Programa de Economía del Trabajo (PET). Santiago de Chile, 1994.

INEI, Perú: *Evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamentos, 2001-2009*. Disponible en

[http://www1.inei.gob.pe/web/publicaciones\\_detalle.asp?cod=12307](http://www1.inei.gob.pe/web/publicaciones_detalle.asp?cod=12307).

Leyva, S., *El trabajo a tiempo parcial en Chile ¿Constituye empleo precario? Reflexiones desde la perspectiva de género*. Serie Mujer y Desarrollo N° 26. CEPAL, Santiago de Chile, 2002.

Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de Argentina, *Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición*, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales Disponible en [http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe\\_03\\_completo.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_03_completo.pdf)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, *Informes económicos mensuales diversos, 2010 y 2011*.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, *Planilla Electrónica 2010*.

OIT, *La medición del subempleo*, Informe I. Decimosexta Conferencia Internacional de estadísticos del Trabajo. OIT, Ginebra, 1998.

Rodgers, Gerry/Rodgers, Janine (eds.), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*, ILO, Genf., 1989.

Velazco, Tatiana, *La duración de las relaciones de trabajo: la permanencia en los empleos y la rotación laboral*. En: Boletín de Economía Laboral (Lima: MTPE) N° 21, 2002.

Velazco, Tatiana, *El empleo precario*. Documento preparado a solicitud del INEI, PEEL-MTPS 2000, (inérito).

Verdera, Francisco, *Trabajo decente y empleo digno en el Perú. Situación del Programa Nacional de Trabajo Decente en el Perú y perspectivas del movimiento sindical*. Exposición en el Taller Agenda sindical unitaria para la promoción del trabajo decente, OSRA, OIT, Lima 10 de abril, 2008.