

BOLETIN

DEL OBSERVATORIO
DEL MERCADO DE TRABAJO
Y LA SEGURIDAD SOCIAL

*La calidad del empleo en
23 ciudades colombianas*

14

*Bogotá, D.C.
diciembre de 2013*

DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD SOCIAL Y MERCADO DE TRABAJO

Universidad
Externado
de Colombia



BOLETÍN

DEL OBSERVATORIO
DEL MERCADO DE TRABAJO
Y LA SEGURIDAD SOCIAL

*La calidad del empleo en
23 ciudades colombianas*

14

*Bogotá, D.C.
diciembre de 2013*

ISBN 978-958-772-132-4
e-ISBN 978-958-772-250-5
ISSN 1657-382X

© BOLETÍN DEL OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL N.º 14
© UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA
Derechos exclusivos de publicación y distribución de la obra
Calle 12 n.º 1-17 Este, Bogotá
Teléfono (57 1) 342 0288
www.uexternado.edu.co

Primera edición: diciembre de 2013

Diseño de cubierta y composición: Departamento de Publicaciones
Impresión y encuadernación: Xpress Estudio Gráfico y Digital S.A.

Impreso en Colombia
Printed in Colombia



UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA

Rector

Juan Carlos Henao

Director Departamento de Seguridad Social y Mercado de Trabajo

Emilio Carrasco

Director Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social

Stefano Farné

BOLETÍN DEL OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL N.º 14

Editor

Stefano Farné – Universidad Externado de Colombia

Investigador

David Rodríguez Guerrero – Universidad Externado de Colombia

Asistente de investigación

Claudia Yohana Carvajal – Universidad Externado de Colombia

Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social

Calle 12 n.º 1-68

Conm.: 341 9900, 342 0288 ext. 1099

E-mail: observatorio.laboral@uexternado.edu.co



CONTENIDO



PRESENTACIÓN	7
RESUMEN	9
PARTE 1: COYUNTURA LABORAL: MEJORANDO, PERO NO POR LA REFORMA TRIBUTARIA	11
PARTE 2: LA CALIDAD DEL EMPLEO EN COLOMBIA Y EN SUS PRINCIPALES CIUDADES ENTRE 2010 Y 2013	17
2.1. Introducción	17
2.2. Calidad del empleo y su medición	17
2.3. Un índice sintético de calidad del empleo para Colombia y sus principales ciudades	18
2.4. La calidad del empleo en Colombia y sus principales ciudades	21
CONCLUSIONES	29
BIBLIOGRAFÍA	31





Luego de varios años de crecimiento sostenido de la economía colombiana y la recuperación del mercado de trabajo, tras la crisis de finales de la primera década del siglo XXI, y el logro de una disminución importante de la tasa de desempleo, conviene centrar la atención en la dimensión cualitativa del funcionamiento del mercado de trabajo y su evolución.

En esta ocasión el *Boletín* n.º 14 del Observatorio del Mercado del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Trabajo da continuidad al esfuerzo iniciado en 2003, con la construcción y aplicación de un índice sintético de la calidad del empleo, desarrollado a partir de la propuesta metodológica de la oficina de la OIT de Santiago de Chile. En él, se presentan los progresos, retrocesos y estancamiento, en algunos casos, experimentados en materia de calidad del empleo en veintitrés ciudades colombianas entre los años 2010 y 2013.

Este estudio refleja las diferencias existentes entre ciudades y la que ha sido su evolución en el tiempo respecto de los cuatros indicadores que miden las variables que integran el indicador sintético de calidad del empleo. Esperamos que este análisis sea de utilidad para los mandatarios locales, puesto que no solo

les permite comparar el desempeño de sus municipios en materia de la calidad del empleo con otras ciudades y respecto del total nacional, sino que les muestra campos de acción con miras a establecer medidas o programas que corrijan o reafirmen los retrocesos o avances obtenidos entre 2010 y 2013, en materia de ingresos, jornada laboral, formalización contractual y seguridad social, aspectos esenciales en el bienestar de la población.

Para las autoridades nacionales también esperamos les resulte de utilidad. La medición nacional, así como las locales, les permitirá trazar estrategias en el propósito de lograr avances sistemáticos en la calidad del empleo, que sabemos corresponde en todo al Plan Nacional de Desarrollo, en especial al programa promovido por el Ministerio del Trabajo en materia de formalización laboral. Lamentablemente, con frecuencia en el orden nacional, los trabajos que se presentan son entendidos más como un señalamiento de la gestión de gobierno y no como una contribución desde la academia, con análisis independientes, sin interés distinto al de procurar elementos de conocimiento de la realidad a los hacedores y ejecutores de la política pública.

EMILIO ALFREDO CARRASCO G.





El análisis coyuntural que se desarrolla en esta entrega del *Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social* reinterpreta la actual tendencia que presenta el mercado de trabajo nacional.

Así como se expone en la parte 1, ésta se caracteriza por una desaceleración considerable de la generación de nuevos empleos atribuible en casi su totalidad a una contracción del empleo en el sector informal. El empleo formal, por su lado, siguió creciendo, pero a tasas no superiores a las exhibidas en los años inmediatamente anteriores. Como consecuencia de lo anterior se ha presentado una disminución de la incidencia de la informalidad laboral.

Un análisis no contextualizado de las menores tasas de informalidad que se registran a lo largo de 2013 ha llevado a exaltar a la reforma tributaria aprobada en diciembre de 2012 como el principal determinante de una sustancial mejora en el mercado de trabajo.

Nuestro diagnóstico, por el contrario, muestra que no se ha dado ningún auge del empleo formal y que la reforma tributaria a lo sumo tuvo efectos marginales sobre las decisiones de contratación de las empresas del sector privado. Más bien se destaca el rol del menor crecimiento demográfico y de los retiros de la vida activa por parte de la población en edad de trabajar como factores que han mitigado las presiones de oferta sobre el mercado laboral.

También integra este *Boletín* una sección temática que aborda la problemática de la calidad del empleo a nivel territorial. En particular, en la parte 2 se quiso verifi-

car la evolución de la calidad del empleo entre los primeros semestres de 2010 y 2013 en las 23 principales ciudades del país que el DANE investiga con sus encuestas de hogares.

Para tal fin se utiliza un índice sintético que ya había sido puesto a prueba en el pasado en varias investigaciones sobre condiciones laborales de la fuerza de trabajo en Colombia. Es la primera vez, sin embargo, que estas condiciones se confrontan en el tiempo en un número tan representativo de ciudades colombianas.

En términos generales, nuestro análisis constata que la calidad del empleo ha progresado muy poco durante el periodo considerado y confirma las pobres condiciones cualitativas que caracterizan el mercado de trabajo colombiano.

Bogotá, Tunja, Medellín y Manizales, en el orden, resultan ser las ciudades con más altos niveles de calidad del empleo en 2013. Por sus condiciones superiores a la media se destacan también Pereira, Bucaramanga, Popayán, Cali, Neiva, Ibagué, Armenia y Villavicencio. Por el contrario, en los últimos puestos de nuestra clasificación figuran Sincelejo, Quibdó y Cúcuta.

Nuestra investigación muestra también como entre 2010 y 2013 la calidad del empleo disminuyó en las tres principales ciudades del país –Bogotá, Medellín y Barranquilla– y en Cúcuta. En cambio, centros urbanos pequeños como Popayán, Valledupar, Quibdó y Riohacha fueron los que más progresaron. En estas tres últimas ciudades el progreso se convierte en un hecho particularmente relevante por tratarse de municipios con condiciones iniciales muy precarias.

Desde el segundo trimestre del año la economía colombiana muestra síntomas de una robusta recuperación. El crecimiento anual 2012-2013 del PIB ha subido de 2.6%, entre enero y marzo, a 5.1%, entre julio y septiembre. Esta recuperación de la economía ha sido favorecida por la puesta en marcha a partir de mayo del Plan de Impulso a la Productividad y el Empleo (PIPE) con el cual el Gobierno Nacional ha destinado cinco billones de pesos para la inversión en varios sectores de la economía con el objetivo de generar empleo y desarrollo económico. Asimismo, en lo corrido del año, las presiones en materia cambiaria se han atenuado y la moneda nacional se ha devaluado frente al dólar en aproximadamente un 7%.

Conforme a la mejora que muestra el panorama económico general, el empleo nacional ha recuperado su crecimiento y la ocupación total en el mes de noviembre aumentó un 2.3% frente al mismo mes del año pasado.

A pesar de las entusiastas declaraciones gubernamentales según las cuales “somos el país que más puestos de trabajo ha generado en los últimos tres años”, la actual coyuntura laboral debe ser analizada con cuidado.

Si bien es cierto que la tasa de desempleo sigue recorriendo sin pausas una senda decreciente emprendida hace tiempo y en noviembre de 2013 se ubicó en 8.5% a nivel nacional, esta tendencial disminución del desempleo se fundamenta en parte en retiros del mercado de trabajo y no es el resultado exclusivo de una decidida expansión de las oportunidades de empleo.

Así lo muestra con claridad el gráfico 1.1 que reporta la evolución interanual del empleo total en los últimos años en

el país. Es evidente que después de la caída experimentada a finales de 2012 el crecimiento del empleo nacional no ha recuperado los niveles alcanzados en años anteriores. En algunos meses hasta ha tomado valores negativos y recientemente se ha estancado alrededor de tasas inferiores al 3% anual.

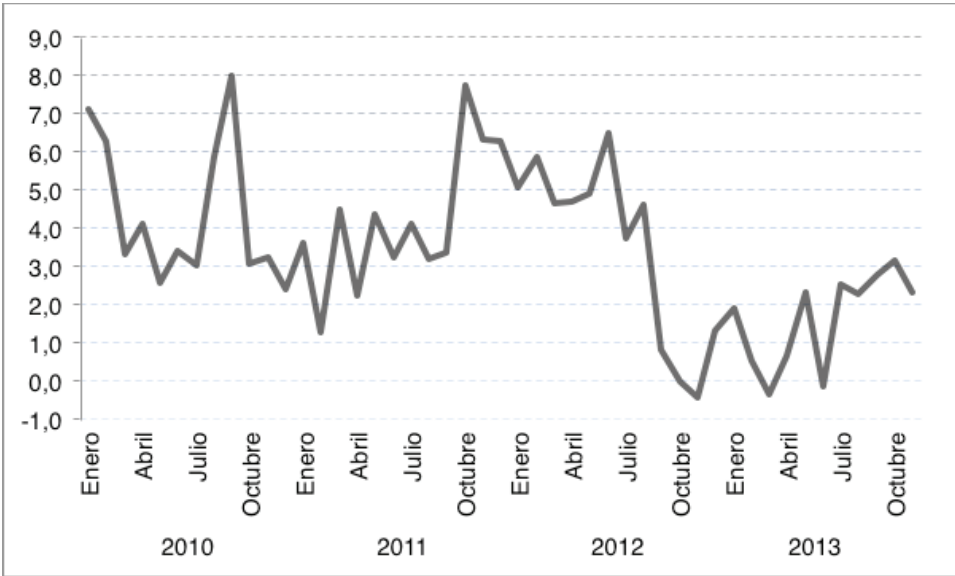
Y al mismo tiempo en que el crecimiento del empleo desaceleraba, muchos colombianos dejaron de participar en el mercado laboral, engrosando las filas de los inactivos. Es así como el número de inactivos en edad de trabajar, que mes tras mes había disminuido hasta agosto del 2012, desde aquel entonces viene incrementándose constantemente. En noviembre 2013 habían 200.000 inactivos más que en el mismo mes del año anterior.

Afortunadamente, la fase de transición demográfica por la cual transita actualmente Colombia, caracterizada por incrementos poblacionales continuamente menores¹, favorece una positiva evolución de su mercado de trabajo. En efecto, hoy en día es suficiente que la ocupación crezca al 1.5% anual para que se mantengan inalteradas las probabilidades de encontrar empleo por parte de los colombianos activos. Naturalmente, cualquier crecimiento del empleo por encima de esta tasa, al exceder el incremento anual de la población en edad de trabajar, mejora la tasa de ocupación y con ella la situación laboral general. Aun así, la tasa de ocupación que venía mostrando una sostenida tendencia a crecer desde 2009, en los últimos meses de nuestro análisis exhibe más bien un estancamiento (ver gráfico 1.2).

¹ La población en edad de trabajar que crecía al 1.67% anual en 2009, ahora lo hace al 1.45%.

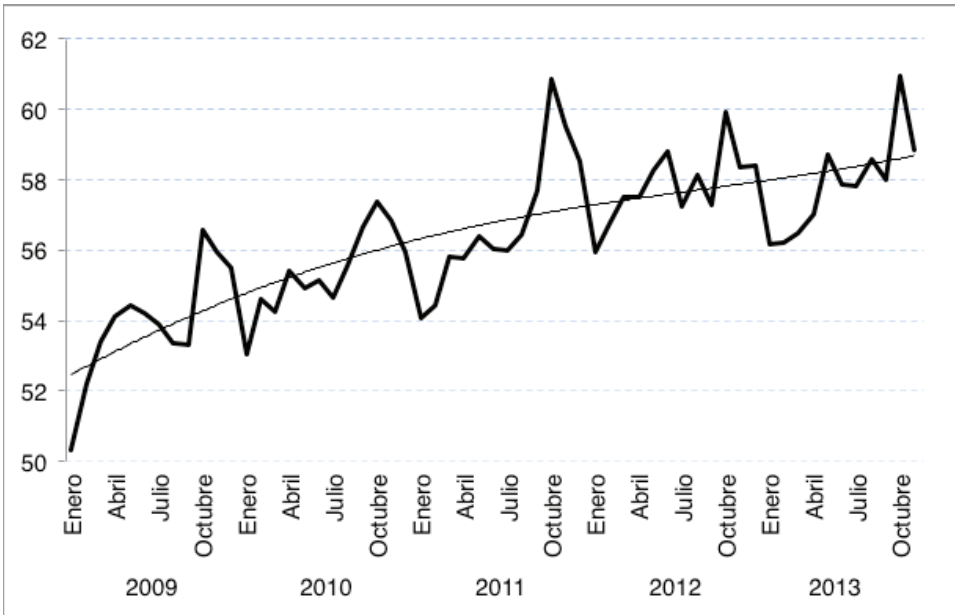


Grafico 1.1
Tasa de crecimiento anual del empleo. Total nacional.
Enero 2009 - noviembre 2013



Fuente: Elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares.

Grafico 1.2
Evolución de la tasa de ocupación. Total nacional.
Enero 2009 - noviembre 2013



Fuente: Elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares.





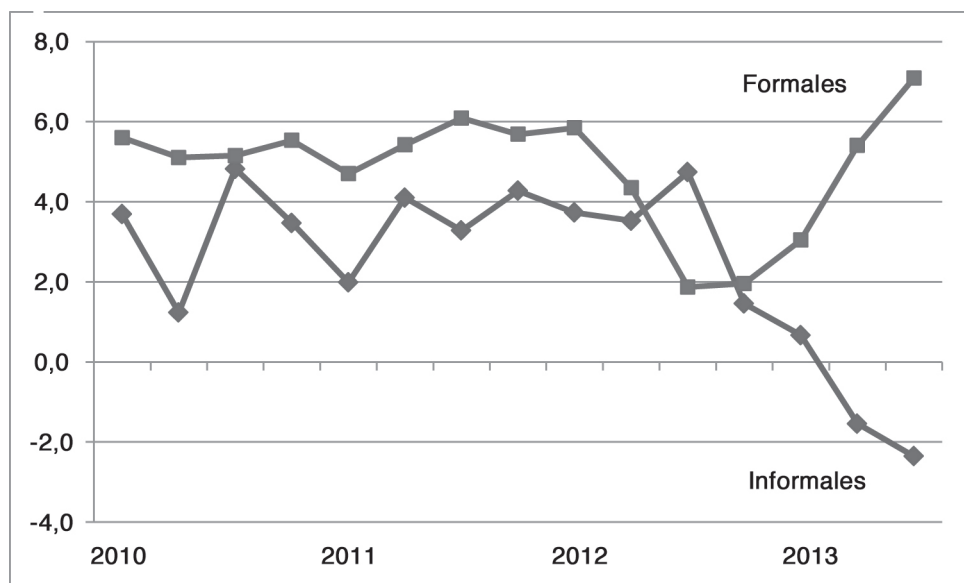
La evolución del empleo agregado arriba descrita resulta condicionada por el inesperado comportamiento del empleo informal que al terminar 2012 desaceleró su crecimiento y que a partir del segundo trimestre del 2013 ha registrado una caída sustancial en todos sus componentes (ver gráfico 1.3 para el caso de las 13 principales áreas metropolitanas del país).

En cuanto al número de ocupados del sector formal urbano, el gráfico 1.3 muestra cómo, después de perder dinamismo a finales de 2012, éste se recuperó a lo largo de 2013, pero sin alcanzar tasas de crecimiento superiores a las que se dieron en 2010, 2011 y parte de 2012.

En resumen, la dinámica ocupacional en lo transcurrido del año 2013 ha sufrido una desaceleración considerable

atribuible en casi su totalidad a una contracción del empleo en el sector informal. El empleo formal, por su lado, siguió creciendo, pero a tasas no superiores a las exhibidas en los años inmediatamente anteriores. Consecuencia de lo anterior ha sido una disminución de la incidencia de la informalidad laboral. Esto ha dado lugar a una equivocada interpretación de política según la cual la economía colombiana se ha venido formalizando gracias, sobre todo, a los estímulos ofrecidos por la recién aprobada reforma tributaria (Ley 1607 de 2012). Como es sabido, esta ley, sancionada en diciembre de 2012, exonera a todas las empresas del pago de parte de las contribuciones de carácter social que graban la nómina a cambio de un aumento –no totalmente compensatorio– del impuesto a la renta.

Grafico 1.3
Tasa de crecimiento anual del empleo formal e informal.
Trece áreas metropolitanas.
Enero/marzo 2009 - julio/septiembre 2013





En realidad, como se ha constatado, después de la aprobación de la Ley 1607 no solo el empleo en el sector formal no creció por encima de los registros de años anteriores, sino que los alivios previstos para la contratación de mano de obra no justifican, ni por su monto ni por los tiempos de implementación, los preconizados éxitos que se atribuye el Gobierno Nacional en materia de formalización en 2013.

En reiteradas ocasiones el Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social ha mostrado que, especialmente durante el primer año de vigencia de la ley, los incentivos ofrecidos por la reforma tributaria son insuficientes para inducir aumentos del empleo asalariado formal. De hecho, es solo a partir del mes de junio que las empresas dejan de pagar las contribuciones mensuales al SENA e ICBF. Y a cambio de esta exoneración ellas deben efectuar una autorretención adicional a la prevista por el impuesto de renta, por concepto del nuevo impuesto CREE, cuyo recaudo está destinado a financiar el funcionamiento de las dos entidades afectadas y, a partir de 2014, del sistema de salud. El Decreto 826 de abril de 2013, que inicialmente reglamentó estos procedimientos, a la hora de la verdad hizo más dramático y costoso el cumplimiento de las obligaciones tributarias². Es solo con el Decreto 1828 de agosto de 2013, es decir desde septiembre del mismo año, que el Gobierno Nacional corrige la desafortunada reglamentación del Decreto 826 y alivia la situación de las empresas contribuyentes.

En fin, dados los tiempos y los contenidos que ha tomado la reglamentación de la Ley 1607, es apenas a partir de

septiembre de 2013 que, eventualmente, se podría registrar algún efecto de su aplicación. Dada la actual reglamentación, sin embargo, las empresas, en el momento de modificar sus decisiones de contratación, deberán tener en cuenta que en 2013 terminarán por pagar más parafiscalidad. En efecto, al liquidar el CREE en el 2014, las empresas terminarán costeadando dos veces el aporte a salud (lo correspondiente al CREE más las contribuciones parafiscales hechas durante todo el 2013) y 40% más de aportes al SENA y al ICBF (CREE más las contribuciones parafiscales pagadas hasta mayo de 2013).

En coherencia con las líneas de análisis sostenidas, el gráfico 1.4 deja claro cómo la generación de empleo asalariado urbano por parte de las empresas privadas del sector formal no muestra cambio de tendencia alguno en 2013. Es más, en dos de los sectores de actividad que deberían beneficiarse mayormente de la reforma tributaria, el agrícola y el industrial, en 2013 el empleo está contrayéndose, cuando apenas un año atrás los mismos sectores estaban ostentando importantes incrementos ocupacionales. Por el contrario, un sector intensivo en capital como el financiero —que debería traer pocos beneficios de la reforma tributaria— está experimentando crecimientos ocupacionales espectaculares: durante el último trimestre julio-septiembre a cada dos empleos existentes en los establecimientos financieros se fue sumando un tercero, ya que la tasa de crecimiento interanual de la mano de obra en esta rama de actividad fue de 28.7% (cuadro 1.1).

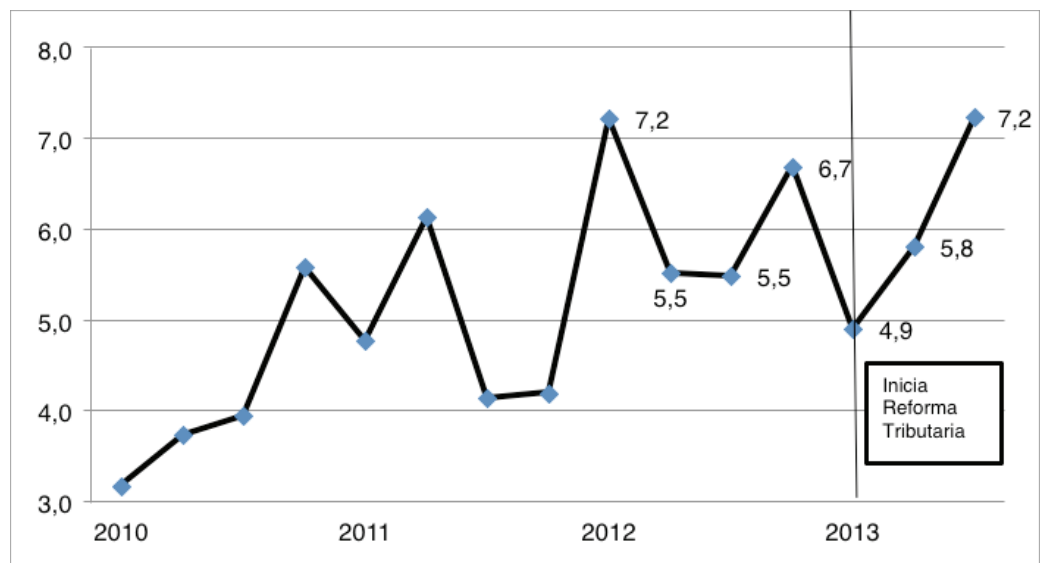
Otro sector que ha contribuido de forma importante —con más de 50.000 nuevas plazas de trabajo— al crecimiento ocupacional en los últimos meses ha sido

² Ver a este respecto, entre otros, a Farné (2013).

el sector público. Para él no aplican las rebajas de parafiscalidad, de manera tal que estos nuevos funcionarios deben su empleo, más que a la reforma tributaria,

a la proximidad de las jornadas electorales, la cual estimula la contratación de personal antes de que se congele la nómina pública.

Gráfico 1.4
Tasa de crecimiento anual del empleo asalariado formal. Trece áreas metropolitanas.
Enero/marzo 2009 - julio/septiembre 2013



Fuente: Elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares.

Cuadro 1.1
Tasa de crecimiento anual del empleo por rama de actividad. Total nacional.
Enero/marzo 2009 - julio/septiembre 2013

Periodo	Total	Agricultura	Minas	Industria manufacturera	Electricidad Gas y Agua	Construcción	Comercio, hoteles y restaurantes	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Intermediación financiera	Actividades inmobiliarias	Servicios sociales y personales
2010-1	5,5	2,5	52,5	2,4	5,7	-1,4	8,5	8,3	9,5	3,0	6,7
2010-2	3,3	5,1	4,1	-1,0	14,6	2,3	4,7	0,9	15,4	4,0	3,2
2010-3	5,6	4,6	20,1	1,8	58,9	19,0	6,4	9,7	9,6	2,4	1,8
2010-4	2,9	1,9	-0,8	3,2	15,6	11,9	3,6	3,4	2,7	-1,9	1,4
2011-1	3,1	1,8	10,7	2,7	4,2	13,7	3,6	7,2	1,5	1,9	-0,3
2011-2	3,3	-1,4	21,0	7,9	9,4	9,7	4,7	3,4	-2,9	7,1	-0,9
2011-3	3,5	-1,9	12,6	6,5	11,6	4,8	5,7	-2,7	-8,8	9,5	4,5
2011-4	6,8	9,6	11,4	6,9	30,0	10,0	5,7	2,5	7,3	11,5	4,1
2012-1	5,2	1,3	-7,1	9,4	1 ^o 5,9	16,5	5,2	2,8	17,9	1,6	4,4
2012-2	5,3	1,4	-0,6	3,8	-1,0	14,7	6,4	4,0	4,9	1,9	8,2
2012-3	3,0	0,5	-11,1	-0,5	-10,5	1,4	4,8	9,6	6,8	13,3	0,9
2012-4	0,3	-4,1	10,9	-3,6	-4,5	2,9	2,5	-1,5	7,5	8,3	0,5
2013-1	0,7	-0,5	30,0	-8,1	-1,5	-11,8	5,4	0,1	-8,3	17,5	-0,5
2013-2	0,9	-4,2	-15,1	-2,9	1,3	-6,2	1,7	7,1	7,9	10,5	3,9
2013-1	2,5	-0,2	-4,4	-2,7	11,6	2,8	5,4	-5,4	28,7	1,0	7,0

Fuente: Elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares

2.1 Introducción

Necesariamente, al recuperarse la economía nacional de la crisis de los años 2008-2009, en el análisis del mercado de trabajo los factores cualitativos adquieren mayor importancia a costa de los cuantitativos. Así, la preocupación de los hacedores de política ya no se concentra solo en la generación de nuevas plazas de trabajo, sino que empieza a surgir interés en la calidad de los empleos existentes. De ahí los reiterados intentos del Gobierno Nacional de formalizar el empleo, por ejemplo, mediante la Ley 1429 de 2010, de Formalización y Generación de Empleo, y la Ley 1607 de 2012, de Reforma Tributaria.

En las siguientes secciones se calcula un índice de calidad del empleo para Colombia y sus principales dominios territoriales.

Inicialmente se discuten unos aspectos teóricos del concepto de calidad del empleo y de los indicadores utilizados para medirla. Luego, se calcula un simple índice compuesto de calidad del empleo y se muestra su evolución entre el primer semestre de 2010 y el mismo periodo de 2013 para Colombia y para cada una de sus 23 principales ciudades.

2.2 Calidad del empleo y su medición

En el campo de las ciencias sociales concurren diferentes aproximaciones al estudio de la calidad del empleo, y en la actualidad no existe una definición universalmente aceptada por la literatura internacional. Aquí asumimos una aproximación económica que enfocamos desde la perspectiva de los trabajadores para los cuales podemos decir que la calidad del empleo está representada

por un conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores (Reinecke y Valenzuela, 2000) –bajo el supuesto de que estos factores sean la expresión de características objetivas, dictadas por la institucionalidad laboral y por normas de aceptación económica, social y política– (Farné, 2003).

Debe así resultar claro que, en principio, la calidad del empleo no depende del trabajador que se considera y que un trabajo es de calidad independientemente de quien lo detenta. En esto se diferencia de la satisfacción en el trabajo que, a su turno, se fundamenta en la percepción de un número de características objetivas de la calidad del empleo, ponderadas por las preferencias, normas y expectativas del trabajador (Reinecke y Valenzuela, 2000).

Adicional a la anterior, debe resaltarse otra importante distinción conceptual. De hecho, con frecuencia un empleo de calidad se ha asimilado a uno decente. En realidad, el concepto de trabajo decente que ha elaborado y difundido la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se fundamenta en un más amplio enfoque de derechos –humanos, laborales y económicos–, así que reúne tanto aspectos cuantitativos como cualitativos del empleo y da particular importancia al efectivo respeto de estos derechos³.

Para la medición de la calidad del empleo y de los cambios por ella experimentados en el tiempo pueden aplicarse dos principales metodologías. La primera descansa en la construcción de un abanico

³ Para una más detallada distinción de los dos conceptos y la aplicación de indicadores de trabajo decente a nivel territorial, ver, por ejemplo, Pineda, Farné, Garavito y Rodríguez (2013).



de indicadores simples –fundamentalmente números absolutos o proporciones y tasas– de los diferentes aspectos que definen la calidad del empleo. La segunda recurre a un índice compuesto de calidad del empleo. Este último consiste en un único indicador agregado que sintetiza y pondera la información existente sobre los diferentes aspectos de la misma. Un factor crucial de la metodología basada en un único índice compuesto radica en atribuir una adecuada representación (un apropiado factor de ponderación) a cada variable que lo compone. Esto puede conseguirse con la aplicación de algún modelo teórico o de encuestas especiales a trabajadores, expertos laborales o representantes de los diversos actores sociales, o recurriendo a procesos de naturaleza estadística o a la experiencia y convicciones del investigador que lo diseña.

Un índice compuesto es muy útil para verificar si la calidad del empleo ha variado en el tiempo o si existen diferencias cualitativas entre grupos ocupacionales. Sin embargo, por sí solo es de poca utilidad para fines de política porque no permite derivar en qué consisten los eventuales problemas de calidad y por ende establecer las líneas de intervención. Para ello hay que desagregar el índice y verificar en dónde efectivamente radica la falta de calidad. En últimas, entonces, las dos metodologías de medición más que antagónicas pueden considerarse complementarias.

En la práctica, dada la multidimensionalidad del fenómeno por estudiar, ambas metodologías parten de la definición de unas dimensiones básicas, o aspectos más relevantes de la calidad del empleo que se vaya a considerar. Luego, a cada dimensión se le asocia una batería de

indicadores simples que, en el caso en que se desee llegar a un indicador compuesto de calidad del empleo, se suman utilizando algún método de ponderación.

2.3 Un índice sintético de calidad del empleo para Colombia y sus principales ciudades

El índice de calidad del empleo que aquí se plantea fue desarrollado por la oficina de la OIT de Santiago de Chile y aplicado por primera vez en Colombia por Farné (2003). Se propone por su sencillez conceptual, metodológica y de cálculo.

Se trata de un índice compuesto resultado de la integración de cuatro dimensiones básicas, a saber:

- Ingresos adecuados
- Estabilidad y seguridad del trabajo
- Seguridad social
- Horas de trabajo

A su turno, estos cuatro principales aspectos de la calidad del empleo son medidos con las variables: rangos de ingresos laborales, existencia y tipo de contrato laboral escrito, afiliación a pensiones y salud, y horas trabajadas en la semana.

Más precisamente, los ingresos laborales mensuales totales incluyen la remuneración monetaria y en especie en el (primer) empleo, así como las primas y subsidios recibidos por los individuos. En el caso de los trabajadores no asalariados se contabilizan las ganancias mensuales en el primer empleo. Los ingresos laborales están estratificados según el número de veces que su monto contiene el valor del salario mínimo legal vigente (SMLV)⁴.

⁴ A diferencia del trabajo original de la OIT y dado que se lleva a cabo un análisis por ciudad, ajustamos por la capacidad de compra que tiene el



Se contemplan tres estratos: menos de 1.5 veces el SMLV, entre 1.5 y 3 SMLV y más de 3 veces el SMLV.

La modalidad contractual incluye tres alternativas: existencia de un contrato laboral escrito a término indefinido, existencia de un contrato laboral escrito a término fijo y ausencia de contrato escrito.

En lo relativo a seguridad social, se consideró la opción de que el trabajador estuviera cotizando a los sistemas contributivos de pensión y salud, a uno solo de ellos o a ninguno.

Por último, conforme a lo establecido por la legislación laboral colombiana, un horario de trabajo habitual de hasta 48 horas semanales se considera normal.

Cada una de estas variables recibe una valoración horizontal y otra vertical.

La primera consiste en asignar un puntaje entre 0 y 100 a las diferentes alternativas contempladas. Este puntaje refleja el nivel cualitativo de la alternativa. Así que:

- En el caso de la variable ingreso se atribuye un puntaje de 100 a los valores mensuales superiores a 3 SMLV, un puntaje de 50 para valores entre 1.5 y 3 SMLV y 0 para valores inferiores a 1.5 SMLV⁵;

ingreso laboral en cada una de las 23 ciudades estudiadas. Para ello nos valemos de las líneas de pobreza mensual por ciudad con las que generamos un ratio en el que se relaciona la línea de pobreza de cada municipio con el promedio ponderado de las líneas de pobreza de las 23 ciudades. Un mayor valor de este ratio implica que la canasta de la línea de pobreza es más cara en esa ciudad que en el promedio. Luego, dividimos el ingreso de cada individuos por este ratio con lo que si la ciudad es más cara que el promedio de las 23 se reduce la capacidad de compra de su ingreso relativo al promedio; si sucede lo contrario, es decir si la ciudad es más barata –en cuyo caso el ratio es menor a uno– se incrementa la capacidad de compra.

⁵ Es importante resaltar que dada la estructuración

– En el caso de la variable modalidad de contratación, recibe 100 puntos la contratación indefinida, 50 la temporal y 0 la ausencia de contrato;

– En el caso de la seguridad social, el trabajador se hace acreedor de 100 puntos si está cotizando a pensión⁶ y salud contributiva, 50 puntos si cotiza a solo una de ellas y 0 puntos si no cotiza a ninguna de las dos;

– En el caso del horario de trabajo son posibles solo dos alternativas: 100 puntos si el horario de trabajo es de hasta 48 horas semanales o 0 si el individuo trabaja más.

La valoración vertical corresponde a la ponderación que recibe cada dimensión principal. Se separan los asalariados –del sector privado y público, los jornaleros y el servicio doméstico– de los trabajadores independientes que, además de los cuenta propia y los empleadores, incluyen a la categoría residual de “otros”. Estos son los respectivos porcentajes de ponderación:

- Para los asalariados el 40% corresponde al ingreso, el 25% a la modalidad de contratación, el 25% a la seguridad social y el 10% a las horas trabajadas;
- Para los trabajadores independientes el 50% corresponde al ingreso, el 35% a la seguridad social y el 15% a las horas trabajadas.

La aplicación de los criterios de valoración horizontal y vertical permite atribuir

de las preguntas de las encuestas a los individuos utilizadas en este ejercicio, los ingresos laborales de los trabajadores asalariados se contabilizan como ingresos brutos, mientras que en el caso de los trabajadores independientes se les pide reportar las ganancias netas mensuales. Dado que por lo general estas últimas son inferiores a los primeros, existe un sesgo hacia la baja que afecta la dimensión ingresos adecuados, y por ende el índice de calidad del empleo de los trabajadores no asalariados.

⁶ O si ya está pensionado.



a cada individuo un puntaje creciente al aumentar la calidad de su empleo. El que percibe menos de 1.5 SMLV, no tiene contrato (si es asalariado), no está afiliado a la seguridad social pero trabaja más de 48 horas semanales termina con un puntaje de 0, siendo su empleo definitivamente muy precario. En el polo opuesto, el trabajador que gana más de 3

SMLV, tiene contrato a término indefinido (si es asalariado), está afiliado a la seguridad social y labora a lo sumo 48 horas semanales, recibe 100 puntos y detenta un empleo que se clasifica como bueno.

El cuadro 2.1 reporta de forma esquemática las dimensiones, las variables básicas y las ponderaciones utilizadas para la construcción del índice compuesto.

Cuadro 2.1
Dimensiones, variables simples, puntajes y ponderaciones para la construcción del índice sintético de calidad del empleo

Dimensión	Variable simple	Puntajes	Ponderaciones	
			Asalariados	Independientes
Ingresos adecuados	Ingreso laboral mensual total	100 puntos a quien gana más de 3 SMLV, 50 a quien gana entre 1.5 y 3 SMLV y 0 a quien gana menos de 1.5 veces el SMLV	40%	50%
Estabilidad y seguridad del trabajo	Contrato laboral	El contrato laboral escrito a término indefinido recibe 100 puntos, el contrato laboral escrito a término fijo recibe 50 puntos y la ausencia de contrato escrito recibe 0 puntos	25%	
Seguridad Social	Afiliación a pensiones y salud	La afiliación a los dos sistemas da 100 puntos, a uno sólo de ellos 50 puntos y a ninguno 0 puntos	25%	35%
Horas de trabajo	Horario de trabajo habitual	Si es de 48 horas o menos recibe 100 puntos, en caso contrario recibe 0 puntos	10%	15%

Vale la pena resaltar que, así como lo contempla el índice propuesto, la teoría económica atribuye particular importancia a los ingresos de los trabajadores y a las horas trabajadas que influyen, los unos positivamente y las otras negativamente, sobre la utilidad del individuo. En el caso específico de Colombia, además, un reciente análisis de componentes principales ha mostrado que para la calidad

del empleo de “los asalariados resultan particularmente importantes los ingresos laborales, la formalidad, la afiliación a seguridad social y la existencia y modalidad de un contrato laboral escrito, mientras que para los trabajadores autónomos son los ingresos laborales y las variables relacionadas con el grado de utilización del recurso humano, como el subempleo, el tiempo parcial involuntario y las horas



trabajadas, los factores de mayor peso”⁷. Estas consideraciones sugieren que el índice planteado logra captar y ponderar de forma adecuada los principales determinantes de la calidad del empleo en el país.

La unidad de medida básica del índice propuesto es el individuo ocupado y la información utilizada es la asociada al microdato de las encuestas de hogares llevadas a cabo por el DANE. Estas encuestas tienen carácter continuo –se desarrollan a lo largo de todo el año– pero sus resultados, para ciertos niveles de desagregación geográfica y temática, son representativos con periodicidad mínima trimestral. Los valores del índice que se calculan a continuación se refieren al promedio semestral enero-junio de 2010 y 2013. Los dominios territoriales considerados comprenden el total nacional, el total de las áreas urbanas y rurales del país, y las ciudades de Armenia, Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Cúcuta, Florencia, Ibagué, Manizales, Medellín, Montería, Neiva, Pasto, Pereira, Popayán, Quibdó, Riohacha, Santa Marta, Sincelejo, Tunja, Valledupar y Villavicencio.

Como ya se mencionó, el índice de calidad del empleo aquí propuesto fue utilizado por primera vez en Colombia por Farné (2003) que lo calculó para el agregado de las 13 principales ciudades del país⁸. Con alguna modificación también Pineda (2007), Posso (2010) y Mora y Ulloa (2011) recurrieron a él para computar la calidad del empleo en algunas o todas de las anteriores ciudades por

separado. Bustamante y Arroyo (2008) lo usaron para un estudio sobre discriminación laboral en Cali. Más recientemente, Castro y Soto (2013) lo aplicaron a los trabajadores de Manizales.

2.4 La calidad del empleo en Colombia y sus principales ciudades

A continuación se presentan los índices sintéticos de calidad del empleo y los indicadores básicos que los componen para todo el territorio nacional y las 23 principales ciudades por separado. Se establece un ranking entre ciudades y se muestra su evolución entre 2010 y 2013.

En 2013 el índice nacional se ubicó en 34.5, valor que, en términos relativos a las mejores y peores condiciones posibles, poco se distancia del puntaje mínimo y confirma la baja calidad promedio del empleo colombiano que estudios previos habían resaltado⁹. Igualmente, se observa una enorme diferencia entre mercado de trabajo urbano y rural, siendo particularmente precarias las condiciones laborales en el campo en donde el índice alcanza un valor de apenas 18.4 en 2013. Respecto al primer semestre de 2010, se registra una mejora muy modesta, tanto en las ciudades como en el campo, pasando los respectivos índices de 38.1 a 38.8, y de 17.5 a 18.4 (ver cuadro 2.2).

A nivel de ciudades, Bogotá (47.5) es la que presenta mejores condiciones para trabajar. La acompañan de cerca Tunja (46.5), Medellín (46.3) y Manizales (46.0). En el quinto lugar se ubica Pereira (42.7), luego Bucaramanga (41.2) y Popayán (40.9). Grandes ciudades como Cali, Cartagena y

⁷ Farné, Vergara y Baquero (2012): 157.

⁸ Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Cúcuta, Ibagué, Manizales, Medellín, Montería, Pasto, Pereira, y Villavicencio.

⁹ Por ejemplo, Farné (2003), Pineda y Acosta (2011) y Farné, Vergara y Baquero (2012).

Barranquilla clasifican octava, décimo tercera y décimo séptima, respectivamente. Sincelejo, Quibdó y Cúcuta cierran en el orden esta clasificación, exhibiendo valores del índice notablemente inferiores a los de las primeras (29.7, 28.8 y 28.2).

Aunque lograron elevar de manera significativa su índice general durante los últimos tres años, Quibdó y Riohacha siguen estando entre las ciudades con la más baja calidad del empleo en Colombia. Además de Quibdó y Riohacha,

mejoraron de forma importante las condiciones laborales de sus trabajadores ciudades como Popayán –municipio donde más creció el índice durante el periodo analizado–, Valledupar y Pasto. Por otro lado, Cartagena, Ibagué y Armenia prácticamente no registraron modificaciones de sus indicadores generales de calidad, mientras que cuatro ciudades experimentaron una baja en la calidad del empleo de sus residentes entre 2010 y 2013: Medellín, Cúcuta, Bogotá y Barranquilla.

Cuadro 2.2
Índice total de calidad del empleo. Total nacional y 23 principales ciudades
Enero/junio 2010 - enero/junio 2013

	Primer semestre 2010			Primer semestre 2013	
	Total ocupados	Ranking		Total ocupados	Ranking
Bogotá, D.C.	48,6	1	Bogotá, D.C.	47,5	1
Medellín	46,6	2	Tunja	46,3	2
Tunja	45,0	3	Medellín	46,3	3
Manizales	44,5	4	Manizales	46,0	4
Bucaramanga	40,3	5	Pereira	42,7	5
Pereira	40,0	6	Bucaramanga	41,2	6
Cali	38,5	7	Popayán	40,9	7
Neiva	38,3	8	Cali	39,8	8
Ibagué	38,0	9	Neiva	39,7	9
Armenia	37,3	10	Ibagué	38,2	10
Popayán	36,4	11	Armenia	37,9	11
Villavicencio	35,6	12	Villavicencio	37,8	12
Cartagena	34,5	13	Cartagena	35,0	13
Barranquilla	33,8	14	Santa Marta	34,8	14
Santa Marta	33,7	15	Montería	34,2	15
Montería	31,7	16	Pasto	33,7	16
Florencia	31,5	17	Barranquilla	33,5	17
Pasto	30,6	18	Florencia	33,4	18
Riohacha	29,5	19	Riohacha	33,0	19
Valledupar	28,9	20	Valledupar	32,6	20
Cúcuta	28,5	21	Sincelejo	29,7	21
Sincelejo	27,7	22	Quibdó	28,8	22
Quibdó	25,0	23	Cúcuta	28,2	23
Cabecera	38,1		Cabecera	38,8	
Resto	17,5		Resto	18,4	
Total	33,5		Total	34,5	

Fuente: Elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares.

Asimismo, según la inspección de las cifras del cuadro 2.2, podemos derivar que las ciudades que entre 2010 y 2013 subieron en el ranking de calidad de que gozan sus residentes que trabajan fueron: Tunja, Pereira, Popayán, Santa Marta, Montería, Pasto, Sincelejo y Quibdó. Rebajaron su puesto: Medellín, Bucaramanga, Cali, Neiva, Ibagué, Armenia, Barranquilla, Florencia y Cúcuta. Y finalmente, mantuvieron su posición en la clasificación de los empleos de calidad Bogotá, Manizales, Villavicencio, Cartagena, Riohacha y Valledupar.

Para 2013, el cuadro 2.3 desagrega el índice total de calidad del empleo en sus cuatro componentes: las horas trabajadas, los ingresos de trabajo, la seguridad social y el tipo de contratación laboral (esta última solo para los asalariados).

Del examen de sus cifras resalta cómo el subíndice jornada laboral presenta valores elevados, siempre superiores a 50 puntos básicos. Al mismo tiempo, son evidentes sustanciales diferencias entre ciudades: mientras que Cartagena, con un índice de 79.1, es la ciudad donde menos personas trabajan jornadas laborales extensas, en el extremo opuesto se ubican Cúcuta y Villavicencio cuyos índices solamente alcanzan los valores de 56.7 y 53.8.

La cobertura de la seguridad social contributiva, y por ende el correspondiente subíndice de calidad del empleo, aunque no universal, es comparativamente alta entre los ocupados en Manizales (65.9), Medellín (64.9) y Bogotá (63.4). Este indicador se destaca por ser el que más difiere a nivel territorial. De hecho, en Sincelejo y Quibdó asume valores apenas superiores a 30 puntos básicos (33.4 y 31.4, respectivamente).

En ciudades intermedias como Armenia, Popayán, Pereira, Santa Marta o Manizales es donde el componente relativo a la existencia de contratación laboral formal alcanza valores más altos, superiores a 60. Y otra vez, Quibdó cierra la lista descendiente de ciudades con un valor de 44.8, acompañada de cerca por Pasto (44.9) y Montería (46.9).

Finalmente, el subíndice ingresos laborales¹⁰ registra valores bajos en todo el territorio nacional, que van desde un máximo de 29.9 en Bogotá a un mínimo de 12.9 en Cúcuta. Estos exiguos valores y la reducida dispersión existente entre ciudades ponen al descubierto un problema generalizado entre los trabajadores colombianos, en este que se considera el componente principal de la calidad del empleo. Después de Bogotá, las ciudades con índice de ingresos más alto son Tunja (29.2), Medellín (25.8) y Villavicencio (24.4). Por otro lado, sorprende que importantes centros urbanos como Barranquilla (14.7) y Cartagena (14.3) se ubiquen en la parte inferior de la escala territorial de ingresos.

El cuadro 2.4 replica los cuatro indicadores básicos de calidad del empleo para el caso de los trabajadores asalariados¹¹. En el caso del subíndice jornada laboral, nuevamente se registran valores elevados, superiores en algunos puntos

¹⁰ Se recuerda que este subíndice se ajusta para tener en cuenta el poder de compra de los ingresos de los entrevistados en las diferentes ciudades.

¹¹ Como únicamente los trabajadores asalariados son titulares de contratos laborales, el indicador correspondiente asume los mismos valores que en el caso anterior de los ocupados totales. Por tal razón en los acápites siguientes se omiten comentarios acerca de esta dimensión de la calidad del empleo.

a los encontrados para el total de ocupados en casi todas las ciudades. Existe una tendencia generalizada, aunque no universal, de parte de los asalariados de trabajar

hasta 48 horas semanales. Notables excepciones son Villavicencio y Cúcuta con índices de jornada laboral que asumen puntajes de 55.8 y 55.0, respectivamente.

Cuadro 2.3
Subíndices de calidad del empleo. Total ocupados de las 23 principales ciudades
Enero/junio 2013

	Jornada laboral		Seguridad social		Contrato laboral		Ingreso laboral
Cartagena	79,1	Manizales	65,9	Armenia	66,9	Bogotá, D.C.	29,9
Popayán	75,2	Medellín	64,9	Popayán	64,3	Tunja	29,2
Barranquilla	75,2	Bogotá, D.C.	63,4	Cartagena	62,8	Medellín	25,8
Tunja	73,3	Pereira	59,4	Pereira	62,6	Villavicencio	24,4
Montería	72,9	Tunja	59,1	Santa Marta	62,0	Bucaramanga	24,2
Sincelejo	72,3	Bucaramanga	56,5	Manizales	61,8	Manizales	24,0
Santa Marta	70,5	Cali	55,6	Bogotá, D.C.	60,1	Popayán	23,0
Pasto	69,2	Armenia	51,6	Valledupar	60,0	Neiva	22,0
Medellín	69,2	Neiva	51,2	Tunja	59,4	Florencia	21,4
Neiva	68,7	Popayán	50,7	Medellín	59,3	Riohacha	21,0
Pereira	67,2	Ibagué	50,5	Neiva	58,5	Pereira	20,8
Riohacha	67,1	Villavicencio	48,4	Cali	57,6	Ibagué	20,6
Ibagué	67,1	Cartagena	43,7	Bucaramanga	53,6	Cali	20,4
Manizales	67,1	Santa Marta	43,6	Barranquilla	53,1	Armenia	18,8
Bogotá, D.C.	66,9	Pasto	41,7	Villavicencio	51,6	Montería	18,3
Cali	66,1	Barranquilla	40,8	Ibagué	50,9	Valledupar	17,9
Quibdó	63,2	Montería	40,8	Riohacha	50,2	Pasto	17,6
Armenia	62,8	Florencia	38,8	Cúcuta	49,3	Santa Marta	16,8
Bucaramanga	62,7	Valledupar	37,5	Sincelejo	47,5	Quibdó	16,8
Florencia	62,0	Cúcuta	36,7	Florencia	47,4	Barranquilla	14,7
Valledupar	61,2	Riohacha	36,3	Montería	46,9	Sincelejo	14,4
Cúcuta	56,7	Sincelejo	33,4	Pasto	44,9	Cartagena	14,3
Villavicencio	53,8	Quibdó	31,4	Quibdó	44,8	Cúcuta	12,9

Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares.

Por el contrario, los valores del subíndice de seguridad social aumentan de manera considerable e indican niveles de protección social sustancialmente mejores para los asalariados frente a sus homólogos independientes. Entre los trabajadores asalariados es Armenia la ciudad que presenta la cobertura en seguridad social más alta con un índice de 84.3. Le siguen, con menor puntaje, Medellín (79.2), Manizales (79.2), Popayán (77.8) y Bogotá (77.3). En el extremo opuesto quedan Montería con un índice de apenas 56.8, Pasto con 56.2 y Quibdó con 53.5.

Los subíndices de ingresos laborales revelan que en promedio las remuneraciones de los trabajadores asalariados no son elevadas en todo el territorio nacional. La ocupación dependiente en ciudades intermedias como Popayán (35.0), Riohacha (33.8) y Tunja (33.3), cuenta con mejores condiciones bajo este aspecto. Bogotá y Medellín califican como cuarta y quinta. Salarios comparativamente más bajos se pagan en Cartagena (22.0), Cúcuta (20.8) y particularmente en Barranquilla (18.6).

Cuadro 2.4
Subíndices de calidad del empleo. Asalariados de las 23 principales ciudades
Enero/junio 2013

	Jornada laboral		Seguridad social		Contrato laboral		Ingreso laboral
Cartagena	84,8		84,3	Armenia	66,9	Popayán	35,0
Popayán	80,2	Armenia	79,2	Popayán	64,3	Riohacha	33,8
Tunja	77,0	Medellín	79,2	Cartagena	62,8	Tunja	33,3
Barranquilla	76,2	Manizales	77,8	Pereira	62,6	Bogotá, D.C.	33,1
Montería	72,9	Popayán	77,3	Santa Marta	62,0	Medellín	29,9
Sincelejo	72,7	Bogotá, D.C.	76,5	Manizales	61,8	Armenia	29,9
Santa Marta	72,0	Santa Marta	76,2	Bogotá, D.C.	60,1	Neiva	28,8
Riohacha	71,2	Pereira	75,6	Valledupar	60,0	Florencia	28,3
Medellín	69,7	Cali	75,5	Tunja	59,4	Valledupar	28,1
Neiva	69,1	Cartagena	75,0	Medellín	59,3	Santa Marta	27,7
Bogotá, D.C.	68,7	Bucaramanga	73,1	Neiva	58,5	Manizales	27,4
Manizales	68,3	Tunja	73,0	Cali	57,6	Bucaramanga	26,8
Pereira	68,2	Neiva	71,9	Bucaramanga	53,6	Cali	26,3
Pasto	68,0	Valledupar	66,1	Barranquilla	53,1	Ibagué	26,2
Quibdó	66,7	Ibagué	65,9	Villavicencio	51,6	Villavicencio	26,1
Valledupar	66,2	Cúcuta	65,3	Ibagué	50,9	Quibdó	25,2
Ibagué	65,2	Barranquilla	64,2	Riohacha	50,2	Pasto	23,8
Florencia	65,2	Villavicencio	62,3	Cúcuta	49,3	Montería	23,7
Bucaramanga	63,4	Riohacha	60,5	Sincelejo	47,5	Pereira	23,0
Cali	63,4	Sincelejo	59,7	Florencia	47,4	Sincelejo	23,0
Armenia	60,8	Florencia	59,7	Montería	46,9	Cartagena	22,0
Villavicencio	55,8	Montería	56,8	Pasto	44,9	Cúcuta	20,8
Cúcuta	55,0	Pasto	56,2	Quibdó	44,8	Barranquilla	18,6
		Quibdó	53,5				

Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares.

Los tres subíndices de calidad del empleo que se han calculado para los trabajadores independientes se reportan en el cuadro 2.5

Por lo general, los trabajadores no asalariados dedican a sus labores de mercado más tiempo que los trabajadores dependientes. No obstante, el subíndice de jornada laboral es el que arroja el mayor puntaje de los tres aquí considerados para computar la calidad de sus empleos. Bajo este aspecto están Cartagena, Barranquilla, Montería, Sincelejo, Popayán y Pasto las ciudades que mejor califican en Colombia, con puntajes del subíndice de 74.5, 74.2, 72.9, 72.1, 70.8 y 70.6, respectivamente. Cúcuta y Villavicencio, por el contrario, son las ciudades donde proporciones mayores de trabajadores independientes exceden

el umbral de 48 horas semanales dedicadas al trabajo.

En Colombia la afiliación a salud, pero sobre todo a pensiones, es reducida entre los trabajadores independientes y esto se ve reflejado en los bajos valores del índice de seguridad social que se registran en todo el territorio nacional. En este contexto, Manizales (41.6), Bogotá (40.0), Medellín (39.9) y Bucaramanga (39.1) son las ciudades con puntajes más altos, mientras que en Barranquilla, Sincelejo y Quibdó los respectivos índices apenas alcanzan 17.5, 15.9 y 13.0.

En muchos casos la disponibilidad de los trabajadores no asalariados de contribuir al sistema de seguridad social depende de su nivel de ingresos. No sorprende entonces que la dimensión ingresos laborales refleja condiciones



bastantes precarias en todas las ciudades. Bogotá la ciudad que mejor se posiciona de las 23, exhibe un índice de 24.5 y es seguida por Tunja (22.9), Villavicencio (22.3) y Bucaramanga (21.8). En el extremo opuesto, en municipios como Sincelejo, Cúcuta y Cartagena el índice toma valores de apenas 8.9, 8.4 y 8.0, respectivamente. Estos valores son muy bajos no solo en valor absoluto, sino en comparación con los observados para el personal asalariado. En parte este resultado se debe a la fuente de información utilizada –las encuestas de hogares– que solamente pide relacionar las ganancias netas obtenidas por los trabajadores independientes y no investiga en profundidad el origen de todos sus posibles ingresos, subestimando su monto.

Con anterioridad se ha comentado que entre 2010 y 2013 cuatro ciudades habían visto mermar la calidad de los empleos que detentan sus residentes. Ahora, el análisis de los cuatro subíndices básicos permite aclarar algunas de las razones de estos cambios.

En Bogotá, municipio que sufrió el mayor deterioro, la calidad del empleo ha empeorado por la baja experimentada, en primer lugar, del indicador de ingresos laborales (32.3 en 2010 a 29.9 en 2013) y, en segundo lugar, por el indicador de contratación laboral (62.5 vs 60.1). Los puntajes en materia de jornada laboral y seguridad social mejoraron levemente pero no lo suficiente para compensar las comentadas disminuciones.

Cúcuta, Barranquilla y Medellín experimentaron pérdidas de calidad de menor magnitud.

En Cúcuta se presentó una caída del subíndice de ingresos laborales –que pasó de 14.9 en 2010 a 12.9 en 2013–, acom-

pañada por la disminución del indicador de jornada laboral (de 58.1 a 56.7). El subíndice de contratación de los asalariados aumentó considerablemente (de 34.8 a 49.3), pero no lo suficiente para contrarrestar la caída de los dos anteriores.

Entre 2010 y 2013, en Barranquilla se destaca, por un lado, un bajón del indicador de jornada laboral (de 82.3 a 75.2) y una contracción de menores dimensiones del indicador de contratación laboral (55.5 vs 53.1), y, por el otro lado, alguna mejora en la cobertura de la seguridad social (38.7 vs 40.8).

En Medellín la pérdida de calidad se debió a una reducción en la dimensión de ingresos que pasó de 27.1 a 25.8 y la dimensión de contratación que pasó de 62.4 a 59.3. Los efectos combinados de estas reducciones superaron las mejoras en jornada laboral que pasó de 67.5 a 69.2 y en seguridad social cuyo índice pasó 63.7 a 64.9.

Por el contrario, en Popayán la calidad del empleo se incrementó de manera notable, y la ciudad pasó del undécimo al séptimo puesto. En este caso fueron determinantes los avances en el campo de los ingresos laborales (de 18.8 a 23.0) y del aseguramiento a salud y pensiones (de 43.3 a 50.7).

Aunque no modificaron su posición relativa y siguen ubicadas en la parte más baja de la escala cualitativa de ciudades, Quibdó y Valledupar mejoraron de forma sustancial las condiciones laborales de sus trabajadores en los tres años considerados. Ambas ciudades registraron aumentos destacados en todos de los indicadores básicos y especialmente en materia de seguridad social y contratación laboral, la primera, y de jornada laboral e ingresos, la segunda.





Cuadro 2.5
Subíndices de calidad del empleo.
Trabajadores independientes de las 23 principales ciudades
Enero/junio 2013

	Jornada laboral		Seguridad social		Ingreso laboral
Cartagena	74,5	Manizales	41,6	Bogotá, D.C.	29,9
Barranquilla	74,2	Bogotá, D.C.	40,0	Tunja	29,2
Montería	72,9	Medellín	39,9	Villavicencio	25,8
Sincelejo	72,1	Bucaramanga	39,1	Bucaramanga	24,4
Popayán	70,8	Tunja	37,6	Medellín	24,2
Pasto	70,6	Pereira	36,5	Pereira	24,0
Santa Marta	69,4	Ibagué	33,1	Manizales	23,0
Ibagué	69,2	Neiva	31,8	Neiva	22,0
Neiva	68,3	Cali	30,8	Florencia	21,4
Medellín	68,2	Villavicencio	29,0	Ibagué	21,0
Tunja	67,8	Armenia	26,9	Cali	20,8
Valledupar	66,1	Popayán	26,3	Riohacha	20,6
Pereira	66,0	Pasto	25,4	Popayán	20,4
Manizales	64,9	Montería	21,7	Montería	18,8
Riohacha	64,4	Florencia	20,9	Valledupar	18,3
Armenia	64,1	Santa Marta	20,6	Barranquilla	17,9
Bogotá, D.C.	63,9	Cúcuta	19,9	Pasto	17,6
Cali	62,9	Riohacha	18,9	Armenia	16,8
Bucaramanga	60,7	Cartagena	18,0	Quibdó	16,8
Quibdó	59,5	Valledupar	18,0	Santa Marta	14,7
Florencia	57,8	Barranquilla	17,5	Sincelejo	14,4
Cúcuta	57,7	Sincelejo	15,9	Cúcuta	14,3
Villavicencio	51,3	Quibdó	13,0	Cartagena	12,9

Fuente: Elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares.





En las secciones anteriores se han presentado y comentado los resultados de la aplicación de un simple índice de calidad del empleo a las estadísticas laborales de las 23 ciudades del país investigadas regularmente por el DANE. El índice es de carácter compuesto, siendo la suma, con ponderaciones no equiproporcionales, de cuatro subíndices básicos relativos a jornadas laborales, ingresos de trabajo, afiliación a la seguridad social y contratación laboral. Un empleo se define como precario cuando el índice compuesto exhibe valores cercanos a cero, y de muy buena calidad cuando el mismo se aproxima a un puntaje de 100.

Nuestro análisis confirma las ya conocidas pobres condiciones cualitativas que caracterizan el mercado del trabajo en Colombia. Al mismo tiempo muestra que el país ha progresado muy poco en los últimos tres años, a pesar del recuperado crecimiento económico y de los esfuerzos del Gobierno Nacional para formalizar la economía, mejorar el diálogo social y reducir los abusos y ambigüedades de las relaciones laborales tercerizadas.

Entre el primer semestre de 2010 y el mismo periodo de 2013 el indicador nacional de calidad del empleo solo subió en un punto básico, de 33.5 a 34.5. Si bien se registraron mejoras en materia de cobertura de la seguridad social y de contratación laboral directa formal, los ingresos de los trabajadores no lucieron progresos significativos. Es más, en ciudades como Bogotá, Medellín, Cali, Cartagena y Cúcuta el subíndice de ingresos laborales disminuyó. El deterioro fue mayor en Bogotá y especialmente en Cúcuta.

Del análisis llevado a cabo en las ciudades se destaca lo siguiente:

– Bogotá, Tunja, Medellín y Manizales encabezan con puntajes similares la lista

de ciudades según calidad del empleo; las siguen Pereira, Bucaramanga, Popayán, Cali, Neiva, Ibagué, Armenia y Villavicencio las cuales presentaron mejores condiciones de trabajo que el promedio de las ciudades colombianas. Por el contrario, en los últimos puestos de esta clasificación figuran Sincelejo, Quibdó y Cúcuta.

– Durante los tres años considerados, la calidad del empleo ha experimentado reducciones en las principales ciudades del país –Bogotá, Medellín y Barranquilla– y en Cúcuta, esta última evidentemente afectada por las dificultades económicas de Venezuela. En cambio, centros urbanos pequeños como Popayán, Valledupar, Quibdó y Riohacha fueron los que más progresaron. En estas tres últimas ciudades el progreso aplica a todos los indicadores básicos de calidad considerados y se convierte en un hecho particularmente relevante por tratarse de municipios con condiciones iniciales muy precarias.

Es bien sabido que las condiciones laborales de trabajadores asalariados e independientes difieren de forma notoria, siendo en promedio mejores las de los primeros. Respecto del trabajo asalariado, nuestro análisis ha puesto de manifiesto que:

– Definitivamente, Popayán es la ciudad donde los asalariados viven mejor y gozan de las mejores condiciones de trabajo: las jornadas extensas, superiores a las 48 horas semanales, no son frecuentes, la contratación laboral de forma escrita y la protección social son comparativamente elevadas y el subíndice de ingresos laborales es el más alto del país;

– A Popayán le siguen, en el orden, Armenia, Bogotá, Tunja y Medellín. Armenia es la ciudad colombiana donde son más altas la contratación formal y la afiliación a seguridad social de los asalariados; el



índice de ingresos se ubica por encima del promedio urbano, pero para poder conseguir buenas remuneraciones muchos trabajadores deben laborar horas extras. Tunja se destaca porque, en comparación con las demás ciudades, los asalariados ganan más sin trabajar largas jornadas; asimismo, la cobertura contractual y de la seguridad social es en algo superior al promedio. También en Bogotá se pagan salarios comparativamente elevados y la cobertura de los contratos laborales y de la seguridad social es superior a la que se registra en Tunja; empero los tunjanos trabajan menos. Medellín sobresale por el porcentaje de asalariados afiliados a seguridad social y por los niveles de ingresos relativamente altos;

– Montería, Cúcuta, Pasto y Quibdó no ofrecen buenas condiciones para el trabajo asalariado, especialmente porque clasifican en las últimas posiciones de los subíndices de seguridad social, contratación laboral escrita e ingresos de trabajo. Y en lo atinente a la ocupación autónoma tenemos que:

– Bogotá ofrece las mejores condiciones para trabajar como independientes: los ingresos son comparativamente elevados y esto permite a un número considerable de trabajadores autónomos de afiliarse a

seguridad social; muchos de ellos, sin embargo, laboran más de 48 horas semanales; – Tunja clasifica segunda y exhibe un destacado índice de ingresos y una cobertura de la seguridad social bastante superior al promedio. Bucaramanga, Medellín y Manizales figuran como tercera, cuarta y quinta. En estas ciudades el aseguramiento a seguridad social es similar al de Bogotá (en Manizales hasta un poco superior), pero los ingresos laborales son inferiores; – Tal vez inesperado es el hallazgo de Cartagena como uno de los municipios que presentan las peores condiciones cualitativas para ejercer un trabajo independiente. En la capital de Bolívar son muy bajos los ingresos laborales y la cobertura de la seguridad social; empero, la mayoría de los trabajadores tiende a no trabajar más de 48 horas semanales y el subíndice de jornada laboral es el más alto del país. Sincelejo, Cúcuta y Quibdó ocupan los últimos puestos en la clasificación de municipios según calidad del trabajo independiente. Al igual que Cartagena, Sincelejo exhibe, por un lado, subíndices de aseguramiento e ingresos muy bajos y, por el otro, condiciones de jornada laboral entre las más favorables. En cambio, en Cúcuta y Quibdó estos tres indicadores están todos muy por debajo del promedio nacional.



- Bustamante C. y Arroyo S. (2008), “La raza como determinante del acceso a un empleo de calidad: un estudio para Cali”, *Ensayos sobre Política Económica*, vol. 26, n.º 57, diciembre.
- Castro E. y Soto I. (2003), “Calidad del empleo y condiciones de trabajo en los call center en la ciudad de Manizales”, Observatorio del Mercado de Trabajo de Manizales, Universidad de Manizales
- Erhel C. y Guergoat-Lariviere M. (2010), “Job Quality and Labour Market Performance”, *CEPS Working Document* n.º 330, Centre for European Policy Studies, june.
- Farné S. (2013), “El impuesto CREE: ¿una ganga para las compañías?”, *Portafolio*, 5 de septiembre.
- Farné S., Vergara C. A. y Baquero N. (2012), “La calidad del empleo y la flexibilización laboral en Colombia”, en Farné S. (comp.), *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI*, Universidad Externado de Colombia, noviembre.
- Farné S. (2003), “Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia”, *Estudios de Economía Laboral en Países Andinos*, n.º 5, OIT-Lima.
- Mora J. y Ulloa M. (2011), “El efecto de la educación sobre la calidad del empleo en Colombia”, *Borradores de Economía y Finanzas* n.º 26, Universidad ICESI.
- Pineda J., Farné S., Garavito D. y Rodríguez V. (2013), “Dimensiones e indicadores de trabajo decente para Bogotá”, en Pineda J. (comp.), *El trabajo decente en Bogotá. Diagnóstico, análisis y perspectivas*, Universidad de los Andes y Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Bogotá, noviembre.
- Pineda J. (2007), “Calidad del empleo: comparaciones locales para Colombia”, en Zorro C. (comp.), *El desarrollo: perspectivas y dimensiones. Aportes interdisciplinarios*, Universidad de los Andes, agosto.
- Pineda J. y Acosta C. (2011), “Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto”, *Ensayos sobre Política Económica*, vol. 29, n.º 65.
- Posso C. (2010), “Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006”, *Desarrollo y Sociedad* n.º 65, primer semestre.
- Reinecke G. y Valenzuela M. E. (2000), “La calidad del empleo: un enfoque de género”, en Valenzuela M. E. y Reinecke G. (eds.), *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*, OIT-Chile, diciembre.

BOLETÍN DEL OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

n.º 1	El Mercado Laboral Colombiano
n.º 2	Competitividad en la Industria y Seguimiento al Sistema General de Pensiones
n.º 3	Búsqueda de Menores Costos, Calidad del Empleo e Informalidad
n.º 4	El Sistema de Riesgos Profesionales
n.º 5	Empleo y Salarios en el Sector Público Colombiano
n.º 6	Ley 789 de 2002. Reforma Laboral Colombiana
n.º 7	Los Sindicatos en Colombia (una aproximación microeconómica)
n.º 8	De la Ley 797 de 2003 al Acto Legislativo n.º 1 de 2005. Una Reforma Pensional Inconclusa
n.º 9	El Mercado Laboral de los Profesionales Colombianos
n.º 10	Las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia
n.º 11	Caracterización del Trabajo Independiente y su Afiliación a la Seguridad Social en Colombia
n.º 12	La Parafiscalidad Laboral en Colombia
n.º 13	¿La Ley 1429 de 2010 ha Formalizado el Empleo en Colombia?
n.º 14	La Calidad del Empleo en 23 Ciudades Colombianas

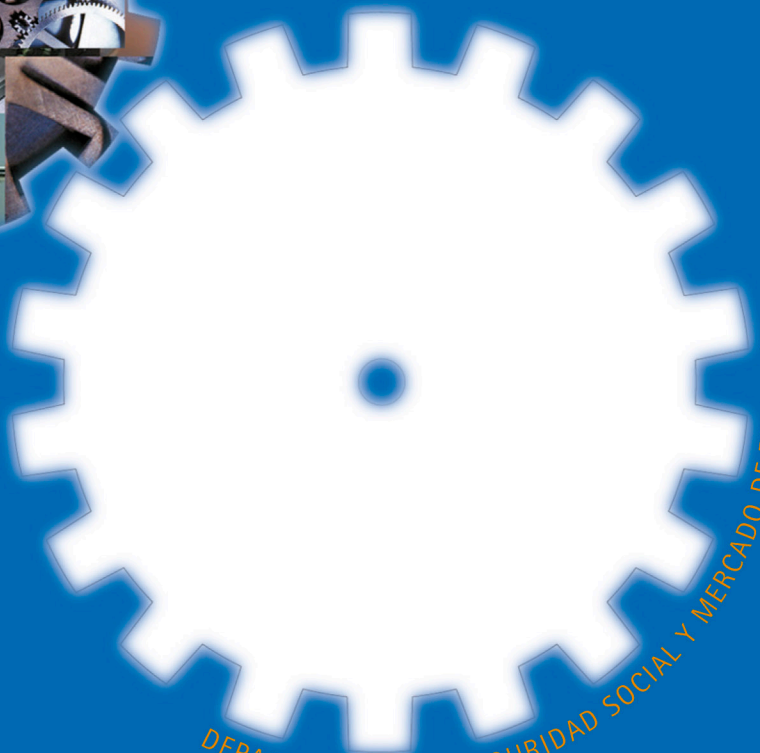
Las versiones electrónicas de las publicaciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia se pueden consultar en la siguiente dirección:
<http://www.uexternado.edu.co/derecho/investigacion/seguridadsocial/>



Editado por el Departamento de Publicaciones
de la Universidad Externado de Colombia
en diciembre de 2013

Se compuso en caracteres Helvetica MT de 12 puntos
y se imprimió sobre propalibros de 70 gramos
Bogotá (Colombia)

Post tenebras spero lucem



DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD SOCIAL Y MERCADO DE TRABAJO